

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Liderazgo y Satisfacción laboral de los trabajadores del centro  
educativo Nuestra señora de Fátima 20395, Quepepampa - Chancay,  
2021**

Tesis para obtener título profesional de Licenciada en Administración

**Autora**

**Bach. Morales Bazan, Eskeyla Alina**

**Código ORCID 0000-0003-0902-7368**

**Asesora**

**Mg. Avila Alcalde, Yesenia Margot**

**Código ORCID 0000-0001-5509-4460**

**Huacho-Perú**

**2022**

## INDICE

<b>INDICE GENERAL</b> .....	i
<b>INDICE DE TABLAS Y FIGURAS</b> .....	ii
<b>INDICE DE FIGURAS</b> .....	iii
<b>PALABRA CLAVE:</b> .....	vi
<b>TITULO</b> .....	v
<b>RESUMEN</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>1. INTRODUCCION</b> .....	1
<b>1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA</b> .....	1
<b>1.2 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION</b> .....	15
<b>1.3 PROBLEMA</b> .....	16
<b>1.4 CONCEPTUACION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES</b> ....	16
<b>1.5 HIPOTESIS</b> .....	26
<b>1.6 OBJETIVOS</b> .....	26
<b>2. METODOLOGÍA</b> .....	28
<b>2.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION</b> .....	28
<b>2.2 POBLACION Y MUESTRA</b> .....	29
<b>2.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS</b> .....	30
<b>2.4 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN</b> .....	32
<b>3. RESULTADOS</b> .....	33
<b>4. ANALISIS Y DISCUSION</b> .....	57
<b>5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	61
<b>5.1. CONCLUSIONES</b> .....	61
<b>5.2. RECOMENDACIONES</b> .....	63
<b>6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b> .....	64
<b>7. ANEXOS</b> .....	69

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>N.º Tabla</b>		<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1:</b>	Considera que la misión de la I.E. es concientizada a todos los colaboradores	33
<b>Tabla 2:</b>	Para el cumplimiento de las metas , se plantea de manera programada	34
<b>Tabla 3:</b>	Considera que hay una buena organización en la I.E	35
<b>Tabla 4:</b>	Considera que existe buena integración en la I.E	36
<b>Tabla 5:</b>	Cree que la I.E cumple sus funciones de enseñanza	37
<b>Tabla 6:</b>	Considera que la I.E realiza de manera positiva en su centro laboral	38
<b>Tabla 7:</b>	Considera que existe una buena actitud por parte de los colaboradores en la I.E	39
<b>Tabla 8:</b>	Considera que son óptimas las habilidades de los colaboradores en la I.E	40
<b>Tabla 9:</b>	El director de la I.E demuestra que es un líder organizado con conocimientos	41
<b>Tabla 10:</b>	La I.E se compromete en realizar capacitaciones de liderazgo	42
<b>Tabla 11:</b>	Los colaboradores demuestran el compromiso en la I.E	43
<b>Tabla 12:</b>	La I.E propone incentivos a sus colaboradores para un buen desempeño	44
<b>Tabla 13:</b>	Considera que la I.E. cumple de forma justa con los beneficios sociales	45
<b>Tabla 14:</b>	Se identifican los colaboradores con la I.E	46
<b>Tabla 15:</b>	Considera que el director de la I.E. interactúa de manera eficiente y trabaja en equipo	47
<b>Tabla 16:</b>	La I.E cumple de manera eficiente el control del personal administrativo	48
<b>Tabla 17:</b>	La I.E realiza proyectos de innovación y aprendizajes	49
<b>Tabla 18:</b>	considera que en la I.E supervisan las autoridades de manera constante	50
<b>Tabla 19:</b>	Se brinda información o capacitación de liderazgo en la I.E	51
<b>Tabla 20:</b>	La I.E aplica metodología y enseñanzas para sus alumnos	52
<b>Tabla 21:</b>	La I.E mide el desempeño de la calidad y de enseñanza	53
<b>Tabla 22:</b>	Considera que las capacitaciones son de calidad	54
<b>Tabla 23:</b>	La I.E propone e incentiva para el crecimiento educativo	55
<b>Tabla 24:</b>	considera que la I.E las capacitaciones son constante para su crecimiento	56

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>N.º Tabla</b>		<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1:</b>	Considera que la misión de la I.E. es concientizada a todos los colaboradores	33
<b>Tabla 2:</b>	Para el cumplimiento de las metas , se plantea de manera programada	34
<b>Tabla 3:</b>	Considera que hay una buena organización en la I.E	35
<b>Tabla 4:</b>	Considera que existe buena integración en la I.E	36
<b>Tabla 5:</b>	Cree que la I.E cumple sus funciones de enseñanza	37
<b>Tabla 6:</b>	Considera que la I.E realiza de manera positiva en su centro laboral	38
<b>Tabla 7:</b>	Considera que existe una buena actitud por parte de los colaboradores en la I.E	39
<b>Tabla 8:</b>	Considera que son óptimas las habilidades de los colaboradores en la I.E	40
<b>Tabla 9:</b>	El director de la I.E demuestra que es un líder organizado con conocimientos	41
<b>Tabla 10:</b>	La I.E se compromete en realizar capacitaciones de liderazgo	42
<b>Tabla 11:</b>	Los colaboradores demuestran el compromiso en la I.E	43
<b>Tabla 12:</b>	La I.E propone incentivos a sus colaboradores para un buen desempeño	44
<b>Tabla 13:</b>	Considera que la I.E. cumple de forma justa con los beneficios sociales	45
<b>Tabla 14:</b>	Se identifican los colaboradores con la I.E	46
<b>Tabla 15:</b>	Considera que el director de la I.E. interactúa de manera eficiente y trabaja en equipo	47
<b>Tabla 16:</b>	La I.E cumple de manera eficiente el control del personal administrativo	48
<b>Tabla 17:</b>	La I.E realiza proyectos de innovación y aprendizajes	49
<b>Tabla 18:</b>	considera que en la I.E supervisan las autoridades de manera constante	50
<b>Tabla 19:</b>	Se brinda información o capacitación de liderazgo en la I.E	51
<b>Tabla 20:</b>	La I.E aplica metodología y enseñanzas para sus alumnos	52
<b>Tabla 21:</b>	La I.E mide el desempeño de la calidad y de enseñanza	53
<b>Tabla 22:</b>	Considera que las capacitaciones son de calidad	54
<b>Tabla 23:</b>	La I.E propone e incentiva para el crecimiento educativo	55
<b>Tabla 24:</b>	considera que la I.E las capacitaciones son constante para su crecimiento	56

**Palabras clave:**

<b>TEMA</b>	Liderazgo , satisfacción laboral
<b>ESPECIALIDAD</b>	Administración

<b>Theme</b>	Leadership , job satisfaction
<b>Specialty</b>	Management

**Línea de Investigación:**

<b>Línea de Investigación</b>	<b>OCDE</b>		
	<b>Área</b>	<b>Sub Área</b>	<b>Disciplina</b>
Talento humano	Ciencias Sociales	Economía y Negocios	Economía

**Research Line:**

<b>Line of research</b>	<b>OCDE</b>		
	<b>Área</b>	<b>Sub Área</b>	<b>Discipline</b>
Human talent	<b>social Sciences</b>	<b>Economy and business</b>	<b>Economy</b>

**“Liderazgo y Satisfacción laboral de los trabajadores del centro educativo Nuestra señora de Fátima 20395, Quepepampa -Chancay, 2021.**

”

**" Leadership and job satisfaction of the workers of the educational center Nuestra Señora de Fátima 20395, Quepepampa -Chancay, 2021."**

## Resumen

El propósito de la investigación fue analizar si el liderazgo incide en la satisfacción laboral de los trabajadores del centro educativo Nuestra Señora de Fátima 20395, Quepepampa-Chancay, 2021. Siguiendo los lineamientos metodológicos se utilizará una investigación de campo de carácter descriptiva de diseño no experimental, Para lograr dicho propósito se un cuestionario que será validado por el juicio de expertos y su confiabilidad será mediante el Alpha de Cronbach. Se con una población de 64 empleados y para el procesamiento se hará uso del programa de Excel, que permitirá organizar la información obtenida con datos numéricos y porcentuales.

Se afirma que existe una relación, Rho de Spearman es  $0,389$   $p=0,000 < 0,05$ , entre Liderazgo y Satisfacción Laboral, en cuanto al liderazgo no es óptima cuando el 40% indican que a veces, la misión de la I.E es concientizada a todos los colaboradores, en cuanto a la satisfacción laboral no es eficiente cuando el 55% indican que casi nunca para el cumplimiento de las metas, se plantea de manera programada, incidiendo en la satisfacción de los trabajadores ya que un 61% afirman que casi nunca considera que hay una buena organización en la I.E.

## **Abstract**

The purpose of the research was to analyze whether leadership affects the job satisfaction of workers at the educational center Nuestra Señora de Fátima 20395, Quepepampa-Chancay, 2021. Following the methodological guidelines, a descriptive field investigation of a non-experimental design will be used. To achieve this purpose, a questionnaire will be validated by expert judgment and its reliability will be through Cronbach's Alpha. It has a population of 64 employees and for the processing the Excel program will be used, which will allow organizing the information obtained with numerical and percentage data.

It is stated that there is relationship, Spearman's Rho is 0.389  $p=0.000 <0.05$ , between Leadership and Job Satisfaction, in terms of leadership it is not optimal when 40% indicate that sometimes, the mission of the I.E is made aware of all the collaborators, in terms of job satisfaction is not efficient when 55% indicate that almost never for the fulfillment of the goals, it is planned in a programmed manner, affecting the satisfaction of the workers since 61% affirm that almost never considers that there is a good organization in the I.E.



## **1. Introducción**

### **1.1 Antecedentes y fundamentación científica**

#### **Antecedentes**

##### **En lo internacional:**

**Paredes (2018)** , “El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato , Ecuador. Su objetivo es establecer como incide el clima organizacional y la satisfacción laboral Se concluye que hay una molestia al tener conocimiento que los trabajadores administrativos forma un elemento de administración.

**Zapata (2017)** , “Liderazgo pedagógico en la Institución Educativa Manuel Ruiz Álvarez”, Universidad Andina Simón Bolívar. Colombia. Su objetivo fue diseñar una propuesta de acompañamiento que permita fortalecer el liderazgo pedagógico Concluyó que el liderazgo pedagógico de los directivos de 7 una casa de estudios tiene un rol esencial en la práctica de una escuela que proporciona excelencia en sus procesos de evaluación, con un entorno laboral idóneo enfocado en el aprendizaje.

**Boada (2017)** Publicó su trabajo titulado “Liderazgo y Clima Laboral en clinmeyd s.a. Northospital” cuyo objetivo fue determinar los estilos de liderazgo existentes de Northospital y comprender su relación con el entorno laboral en diferentes áreas de trabajo, los resultados de la evaluación del clima laboral muestran que no existe relación entre el estilo de liderazgo manejado por el gerente regional y el clima laboral existente mediante resultados .

**Rodríguez (2017)** en su ensayo titulado El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral objetivos de una organización Según la autora, el desempeño laboral lo define como la capacidad de una persona en crear, ejecutar y generar trabajo en un corto tiempo, menor esfuerzo y mejor calidad, en conclusión, es importante que las organizaciones se preocupen por todo lo relacionado con el tema de personal, ya que dedican la mayor parte de su tiempo en mejorar procesos.

**Ortiz (2017)** en su tesis: “Factores de liderazgo transformacional que impactan en el clima organización , objetivo identificar los factores de liderazgo transformacional que impactan el clima organizacional de la Corporación Batuta Risaralda , se concluye que las variables liderazgo transformacional obtuvieron puntajes de correlación significativas con el clima organización.

**Espinoza (2018)** en su tesis: “Satisfacción en equipos interprofesionales , liderazgo transformacional y clima de equipos en un hospital de Santiago, Chile tuvo como objetivo analizar los intercambios sociales y sus relaciones con liderazgo, clima y satisfacción, objetivos 0,621 seguridad participativa 0,795 orientación a la tarea 0,772 y apoyo a la innovación 0,711 y así mismo que la medida del clima del equipo influencia en mayor medida a la satisfacción con el equipo.

**García (2020)** investigación titulada: Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente, realizada en Santa Elena – Ecuador, objetivo determinar el nivel que influye el liderazgo que manifiesta carisma en la satisfacción laboral docente desde un análisis teórico, concluyó que el liderazgo carismático, está relacionado con formas peculiares de personalidad, de aprendizaje.

**Aguilar (2017)** en la ciudad de Lima, en Comas, estudió en la Unidad de Gestión Educativa Local [UGEL] número cuatro, el liderazgo de tipo transformativo objetivo determinar su afinidad o interconexión con la complacencia o agrado laboral de sus integrantes , y concluye que el liderazgo por parte del director es regular en 56 por ciento; el 44 por ciento lo cataloga como bueno , por sus tareas que laboran el 69.5 por ciento opina que es regular y bueno.

**Yurivilca (2019)** , quien realizó la investigación titulada: Liderazgo transformacional del director en relación a la satisfacción laboral del personal que trabaja en el Centro de Salud Uliachín, abril – setiembre 2017, objetivo determinar que en el programa de maestría se adquiriera el correspondiente grado. Concluye que sí existe una relación estadística entre las variables de estudio.

**Pacheco (2019)** , estudio el Liderazgo transformacional y satisfacción laboral , objetivo determinar y describiendo y estudiando la correspondencia entre sus variables, Concluyendo, que no existen diferencias que sean significativas entre el liderazgo transformacional y la complacencia laboral, de acuerdo al género (sexo) y a la edad cronológica de los miembros de dicha empresa.

#### **En lo Nacional:**

**Cornejo y Durand (2018)** , “Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Particular, Huánuco – 2018 , Su objetivo fue determinar la relación entre liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes, La población fue 33 docentes , los resultados sostienen que un 18.2 % de los docentes opina que el liderazgo coercitivo es regular, en tanto un 21.2% de los docentes opinan que el liderazgo autoritario benevolente es bajo y el 24.2% consideran bajo al liderazgo consultivo todo ello bajo la sensación que cuentan con profesores referentes al liderazgo que idealiza la casa de estudios, las conclusiones señalan que la variable independiente guarda relación significativa con la variable dependiente

de los docentes de la casa de estudio, ya que se pudo obtener una correlación de Spearman de 0.666 es decir existe relación positiva moderada con p-valor de 0.00 por debajo de 0.05.

**Cavalié (2018)**, “Liderazgo directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2017 , Huánuco. Perú. Su objetivo fue conocer la relación entre los estilos de liderazgo directivo y la satisfacción laboral de los docentes, los resultados del estudio del liderazgo, en un 37,6% percibieron raramente el liderazgo participativo, en un 18,1% siempre el liderazgo autoritario coercitivo, seguido con un 13,1 siempre el liderazgo consultivo, y en menor porcentaje 7,6% percibieron el liderazgo autoritario benevolente” (p.52). La investigación concluyó que “guarda relación entre el liderazgo consultivo y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo la prueba de chi cuadrado  $p= 0.000$ ” (p.67).

**Reymundo (2017)**. Su objetivo fue determinar la incidencia del liderazgo directivo y la motivación laboral frente a la satisfacción laboral del personal docente, es una investigación de tipo básica de nivel causal multivariable, de enfoque cuantitativo. La población fue 611 docentes, la muestra es 384 docentes, utilizó la encuesta. En resultados indican que en su mayoría los docentes opinan en un 60.7% que el liderazgo coercitivo tiene mediana prevalencia. Concluyéndose que la variable independiente y la variable dependiente de la casa de estudios se relacionan.

**Huanca (2018)** en la investigación Satisfacción laboral en los docentes de la Cuna Jardín N° 326 Puno, 2018, cuyo objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral en los docentes. Su metodología fue un diseño no experimental, de tipo descriptivo con una población de 14 docentes de educación inicial de dicha institución. Concluye que, sobresalen las siguientes dimensiones: organización con el 64%, condición de trabajo con un 64%, realización personal con el 86% que es el valor de más alto porcentaje que tubo de la encuesta y en la última dimensión de

beneficios 57% en cuál es el valor bajo más bajo de porcentaje que se obtuvo de la encuesta.

**Álvarez y Guillermo (2017)** En la ciudad de Lima, se desarrolló una investigación sobre, cultura organizacional y satisfacción laboral en trabajadores administrativos , a una población que estuvo establecida por un 56.7 % personas de sexo femenino y un 43.3% de sexo masculino, obteniendo como resultado que los 912 colaboradores no tienen objetivos claro ni sentirse parte de la empresa produciéndose en ellos la insatisfacción salarial y pérdida de identificación con la empresa en ambos sexos, .

**Cueva y Díaz (2017)** Bachilleres en Administración proponen en el presente estudio titulado “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mi banco, 2017” dentro del desempeño laboral, también determinaron que la dimensión “condición de trabajo” tienen una perspectiva positiva sobre la empresa, esto quiere decir que tienen un buen clima laboral, finalmente se encontró que los trabajadores no trabajan por el salario, sino por el buen manejo del ambiente laboral que tiene la institución.

Según **Pizarro (2017)** expone en su investigación titulada “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del colegio particular de Ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la ciudad de Chachapoyas, año 2016.”, como técnica se utilizó la encuesta, concluyó que “existe una correlación significativa media entre las variables expuestas”.

**Cabrera (2018)** tuvo por objetivo general determinar el nivel de relación entre las competencias laborales y satisfacción laboral de los analistas de créditos de una entidad financiera del distrito de Virú- La Libertad-Perú, año 2018. Por medio de la

prueba estadística Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,495, el que representa una correlación positiva moderada, es decir, existe la tendencia a cambiar al mismo tiempo entre las variables competencias laborales y satisfacción laboral. Con un margen de significancia de 0,026, el cual es menor al margen de error de 0,05 se confirma la hipótesis de la investigación la claridad del trabajo, la supervisión y los incentivos, conclusión todos estos son factores organizacionales la satisfacción laboral se relaciona frecuentemente.

**Sauñe (2017)** En su investigación, “Influencia del Desempeño Laboral en La Satisfacción de los Trabajadores De Financiera Confianza, Arequipa, 2017”. Tuvo como un principal objetivo “determinar la influencia del desempeño laboral en la satisfacción de los colaboradores de Financiera Confianza”, conclusión principal fue que la mayor parte del personal de la Financiera Confianza, consideran que su desempeño en su centro de labor es eficientemente productivo y los elementos que intervienen en la satisfacción de los empleados son el trabajo en equipo que presentan en cada agencia y el cumplimiento de metas.

**Valencia (2017)** En su investigación “La Gestión Educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas objetivo “determinar en qué medida la Gestión Educativa se relaciona con el liderazgo de los Directores en las Instituciones Educativas iniciales de la Red N.º 09 Ate Vitarte – 2016 , conclusión que la gestión educativa se relaciona significativamente con el Liderazgo de los directores de las Instituciones Educativas.

## **1. 2. Fundamentación científica.**

### **a) Liderazgo**

**Celis y Sánchez (2012)** , El liderazgo es un conjunto de habilidades de un individuo para influir a un grupo de trabajo , y apoyar a los demás y se muestran con disposición, dicho equipo la automotivación y el objetivo van de la mano para así lograr metas que generan confianza en el grupo y si fortalece un el líder con capacidad y experiencia se define como un proceso de influencia siempre suele ocurrir el líder y sus seguidores , así se explica con determinadas características que conduce un líder .

**Reyes (2012)**, El liderazgo es la capacidad que conduce el líder de influenciar en un grupo de personas , un líder es el que proporciona ideas innovadoras y motivar a cada colaborador y sacar mejor de sí , el estilo de liderazgo son positivos , como también el transformador el estilo del líder se motiva y surge efectos positivos , su principal objetivos es formar futuros líderes y capaces de continuar el crecimiento de una corporación.

**Urizaca (2014)** El liderazgo es el conjunto de hábitos y actitudes y futuros líderes con capacidades idóneas para así influir a las persona o colaboradores voluntariamente y el cumplimiento de metas de grupo y sus objetivos son importantes y las reuniones que se organiza dentro del trabajo o plazo con responsabilidad y llegar con buenos resultados a futuros de la compañía , que participa o apuesta que un líder es autocrático y que influya en el clima organizacional y por ende el éxito .

**Minaya (2014)** El liderazgo es una de las capacidades de influir a las personas y motivar , organizar llevar acabo y lograr sus objetivos y su potencial para sí desarrollar y relacionar a nuevos cambios de los colaboradores y así una oportunidad es necesario todo los tipos de organización y el liderazgo en cada uno de sus departamentos , mayor motivación y satisfacción en el trabajo para garantizar su éxito y competitividad .

**Acuña (2010)** El liderazgo es una de las habilidades que se utiliza de forma eficiente y responsable , el líder debe actuar de forma positiva y de distintas motivaciones o fuerza motivadoras y sin duda de hacer parte de nuestra personalidad y llevar acabo de manera satisfactoria el buen camino del desarrollo profesional trazar una visión correcta y fundamentada y así a donde se quiere llegar .

**Rovira (2020)** El liderazgo es un conjunto de motivaciones y valores el líder busca resultados que complementen al grupo , donde se constituye un estilo que encamina la organización del grupo el líder es creativo , optimista , arriesgado y luchador para mejorar en su profesionalismo , son valores fundamentales y el respeto mutuo se analiza el alto nivel de las empresas que apuestan por la tecnología .

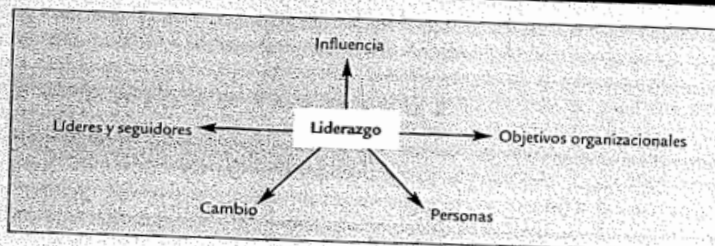
### **El liderazgo y su importancia**

El liderazgo es un rol importante y desarrollo de grupo u organización formada para varios departamentos o individuos el líder motiva para el cumplimiento de objetivos del desarrollo más complejo y del control, el liderazgo organizacional que basa en una visión y objetivos y de su conocimiento.

Liderazgo en la siguiente figura:

*El liderazgo es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio. Analicemos los cinco elementos clave de nuestra definición; en la figura 1.1 se presenta una lista.*

**FIGURA 1.1** Elementos clave en la definición de liderazgo





## **Características del Liderazgo**

De acuerdo con **Lussier y Achua (2011)** El liderazgo tiene como objetivo de lograr y formar un equipo efectivo y creativo con habilidades que posee cada persona de influenciar y tomar buenas decisiones , son los resultados del grupo de acuerdo a su organización y control .

### **Liderazgo Técnico**

El líder es el responsable de definir y coordinar tareas lo que se asigna orientado a la planificación y de ellos las actividades óptimas, para un futuro y el compromiso de la compañía.

### **Liderazgo Humano**

Se relaciona de la influencia en un grupo determinado con la finalidad de alcanzar o conjunto de metas, la satisfacción y necesidades del grupo el liderazgo humano son técnicas de motivación y desarrollo profesional.

### **Liderazgo Educativo**

Se define a las tomas de responsabilidades del ámbito escolar o institucional como objetivo que se adquieran conocimiento y acciones que se orienta a los docentes y promueve la evolución.

#### **b) La satisfacción laboral**

**Frías (2014)** La satisfacción laboral nos referimos en un estado de bienestar y armonía a todo el personal , que influya tanto en las metas laborales que se sientan satisfecho y con una actitud positiva ante su trabajo y sus experiencias laborales tales como la evaluación que influya en sus capacidades entre ello la remuneración .

**Díaz (2012)** Se define la creación de lazos entre colaboradores y una relación respetuosa con el jefe directo que influya la motivación y de la mano la capacitación para los trabajadores , uno de ellos el talento humano está compuesto por grupo de personas donde se sienta satisfecho y desempeñe mejor sus actividades para un buen resultado prospero .

**Vargas (2015)** La satisfacción laboral es la motivación y participación de los colaboradores un clima armónico en el trabajo una buena seguridad y un buen trato humano , sentirse capacitado y adaptarse en su puesto de trabajo el comportamiento y actitudes de cada colaborador hoy en día las organizaciones se preocupan por mantener satisfechos a sus colaboradores y gracias a ello así se podrán desempeñarse con eficiencia en cada uno de sus actividades laborales y sus beneficios .

**Campos (2019)** Satisfacción laboral y su desempeño de los empleados satisfechos pueden llegar su productividad alta generalmente produce recompensas económicas o sociales para el colaborador más eficiente y el esfuerzo y las personas tengan oportunidad de demostrar sus habilidades y así generen un desafío en mismo sentirá en conseguir buenos resultados en la satisfacción propia y así sentirse contentos y satisfaga sus necesidades mediante esfuerzos y reconocimientos .

**Espaderos (2016)** Es una percepción positiva principalmente sus experiencia de los colaboradores por otro lado se ve el bienestar de los trabajadores como así también que repercute en la productividad y rendimiento con buenos resultados que tiene un trabajador de la compañía se encarga en la supervisión y las condiciones de trabajo la satisfacción laboral es un conjunto de actitudes positivas que se aportan en el trabajo.

**Ríos (2014)** La satisfacción y la motivación van de la mano desarrollar una cultura de opinión y cultura , como así también mejorar la toma de decisiones y detectar problemas y también las posibilidades del crecimiento de la empresa o institución la satisfacción laboral posee de factores claves que nos permiten analizar nos permite

determinar las condiciones y sentirse contento con su trabajo como una buena organización y se sienta satisfecho consigo mismo para cumplir objetivos .

### **Importancia de satisfacción laboral**

Según **Castellanos (2010)** La satisfacción por lo general se identifica que los empleados se sienten cómodos y felices el bienestar laboral de los trabajadores y el rendimiento un empleado que rinda más y el esfuerzo está más comprometidos con la organización.

### **Características de satisfacción laboral**

Según **Duarte (2014)** Se define con la actitud del trabajador frente a su propio trabajo los valores y el respeto y las necesidades que cada colaborador posee factores que permiten determinar condiciones, por otro lado, el personal podrá sentirse identificado y contento en su trabajo laboral y su organización.

**Creación de lazos con los colaboradores:** es una relación abierta que motiva y que eso influye mucho en el centro laboral, tener incentivos y capacitación constante para cada día mejorar.

**Tener incentivos atractivos para el colaborador:** es incentivar el trabajo en equipo con buena relación el colaborador y el jefe un apoyo mutuo y conciso para crecer en la empresa y satisfactoriamente.

**Incentivar el trabajo en equipo:** la buena comunicación constante en equipo el reconocimiento del trabajo, y las remuneraciones acorde a puesto de trabajo.

## **1.2. Justificación**

Nuestra investigación se justificará ya que demostrará a los representantes de la institución educativa nuestra señora de fátima 20395 quepepampa - chancay que el estudio referente a la problemática planteada, les permitirá resolver algunas interrogantes de sus debilidades que hay en la actualidad en cuanto el liderazgo y satisfacción laboral en los empleados de la institución educativa, por lo tanto, hemos creído conveniente justificar en los siguientes aspectos:

### **Justificación Científica**

Para el estudio se revisará investigaciones y nuevos fundamentos teóricos que fueron realizados por otros investigadores en relación a las dimensiones de las variables de nuestra problemática, que nos permitirá brindar nuevos enfoques conceptuales, el cual permitirá obtener nuevas teorías actualizadas debido al constante cambio que existe en la empresa u organización, logrando brindar bases y sustentos teóricos que aportarán a otros investigadores en búsqueda de respuestas.

### **Justificación Practica**

Con los resultados que se obtendrán podrá permitir brindar nuevas alternativas, estrategias o pautas a los responsables o autoridades de la institución educativa nuestra señora de fátima quepepampa 20395 chancay, para corregir o mejorar las falencias que hay en la parte del liderazgo ya que es notorio que los recursos que cuenta no están siendo bien aprovechados de tal manera que los empleados podrán notar cambios positivos y por lo tanto el nivel de satisfacción mejorará.

### **Justificación metodológica**

Para nuestro estudio se hará uso de manera rigurosa el uso del instrumento, debidamente confiable y validado por profesionales expertos de la materia, con el fin de obtener una información exacta de la realidad actual en relación a la problemática planteada, tanto así que se hará una descripción real de tal como se dieron los hechos en un periodo determinado, por lo que esta investigación será

descriptiva correlacional y con un diseño no experimental porque no habrá ninguna alteración de las variables en estudio a través de la escala de Likert .

### **Justificación Social**

Los aportes que se obtendrán será en beneficio en la I.E Chancay de como tener un mejor liderazgo, de sus recursos que cuenta, mejorando así la satisfacción laboral de sus colaboradores, por lo tanto, al solucionar los problemas que existen en la entidad, pues los servicios que brindan serán con mejor calidad y mejora la entidad y habrá mejores resultados en las instituciones educativa.

### **1.3. Problema**

¿De qué manera el liderazgo incide en la satisfacción laboral de los trabajadores del centro educativo Nuestra Señora de Fátima 20395, Quepepampa Chancay, 2021?

### **1.4. Conceptuación y Operacionalización de las Variables**

#### **1.4.1. Conceptuación de variables.**

##### **a) Liderazgo**

**Achua y Lussier (2011)** El liderazgo es la acción o grupo de personas con el objetivo de trabajar y su propósito , con los administradores en una organización existe pero pocos pueden definirlo y también involucra en la parte del personal administrativo con el fin que el líder es llevar a cabo metas y también a una organización es uno de los principales , las conductas para influir sobre las personas para mejorar resultado deseadas tienen su misma responsabilidad y decisión para afrontar y fortalecer y reconocer el valor de las personas , y también aptitudes y herramientas para motivar a los empleados de diferente área la mayor confianza que deposita al empleador o líder en una organización.

## **Dimensiones de Liderazgo:**

### **Influencia:**

**Pérez (2010)** El líder comunica da ideas y motiva, la influencia es la esencia del liderazgo o la ocupación de un puesto gerencial para influir a las demás personas de la organización y ocupa la mayor responsabilidad gerencial como líder , el poder gestionar la política organizacional y negociar la influencia es tan importante y ejerce un efecto en el desempeño para así poder tener mejor resultado y una mejora es el poder a la autoridad política y económica la influencia es una disposición o cambio los líderes en una organización disponen todo sus aptitudes que guíen sus acciones para motivar a los empleados y guiar metas aun propósito en común para así fortalecer al grupo de trabajo unos de los elementos son **misión, metas, organización**

### **Objetivos organizacionales:**

**Silva (2018)** Son miembros de una organización para alcanzar buenos objetivos organizacionales y resultados en el futuro deseado es el encargado de establecer metas y objetivos que va realizando un buen clima laboral y estructural, el objetivo de una organización es una situación dentro de la empresa para lograr mejorar y alcanzar los más altos estándares y el desarrollo de actividad de recursos necesarios y demostrando el compromiso y desarrollo el objetivo organizacional es un indicador en donde se relaciona la competencia también nuevos objetivos para desarrollar nuevos métodos de operación se necesita el mantenimiento del capital y saber la misión de la institución .

### **Líderes y seguidores:**

**Forero y Payan (2012)** Los lideres también ocupan un rol muy importante no solo lo lideres influyen a sus seguidores es la responsabilidad la lealtad al líder quien está dando su mayor esfuerzo en un equipo de trabajo y tenga un buen resultado líderes y la competencia profesional con una buena comunicación todos podemos ser líderes si confía en sí mismo y tomar decisiones en el momento apropiado en

el lugar de trabajo tener una mente positiva e iniciativa para tener el cargo de ser un buen líder en la organización el líderes es la cabeza principal para generar ideas o por las experiencias o trabajos que labora día a día el líder tiene el perfil adecuado por el esfuerzo y dedicación y liderar a un grupo de colaboradores.

**Indicadores:**

**Misión:**

**Peña (2011)** La misión es muy importante para tomar buenas decisiones con ella podemos realizar en el presente y tener las cosas claras y objetivos para la realización de un bien o servicio, son los objetivos de una empresa también representa misiones como la planificación y saber a conocer principalmente metas y objetivos.

**Metas:**

**Saldaña (2014)** Metas son objetivos o desafíos que nos permiten alcanzar un propósito a corto y a largo plazo, es muy importante lograr las metas.

**Organización:**

**Sánchez (2012)** Organización un grupo de personas es alcanzar el objetivo de un bien común es importante para la organización y su característica específica Organización es una necesidad humana para alcanzar metas es un sistema para lograr resultados deseados.

**Responsabilidad:**

**Raya y Núñez (2015)** La responsabilidad son las personas responsables de tomar decisiones y acepta las consecuencias de sus propios actos, la responsabilidad es una de las capacidades de dar repuestas de los propios actos las responsabilidades de los colaboradores en la institución cumplen su rol para unas mejores decisiones.

**Comportamiento:**

**Gómez (2012)** Comportamiento es la conducta de los colaboradores de diferentes niveles de una organización interna, el comportamiento es la mejora de desempeño y resolver un problema específico.

**Actitud:**

**Martínez y Bilbao (2011)** La actitud es una evaluación de cada colaborador en la organización y una postura adecuada, la actitud es una perspectiva actitudes de personalidad y valores son hechos reales y el comportamiento del ser humana.

**Habilidades:**

**Velita (2012)** Habilidades son las personas que se organizan bien en el trabajo y así obtener el éxito, Habilidades son necesarias para determinar un pre determinado del trabajo laboral.

**Conocimiento:**

**Navarro (2011)** las opiniones de cada ser humano, el conocimiento es a dar a conocer varia información de cada tipo de personas.

**Compromiso:**

**Montoya (2014)** Compromiso es importante para formar parte de un grupo dentro del trabajo compromiso es fundamental para las actividades deseadas en la organización donde todos se esfuerzan para llegar a un determinado objetivo.

**b) Satisfacción laboral**

**Ramos (2015)** , Es el indicador donde podemos observar varios puntos de cada colaborador en una institución y su laboral es el conjunto de características de cada empleador de una organización y actitudes frente a sus propias obligaciones la mayor arma es la motivación y también promover para así fortalecer, la satisfacción no se trata desmotivar a los trabajadores si no animarlos a seguir desforzándose en



su labor y aplicaremos el conocimiento en la organización y tener un buen empeño laboral y resultado y eficiente tener en claro los objetivos base y ser útil en todo los aspectos, la satisfacción laboral son actitudes en el trabajo y la exigencia total para el empleador para así obtener el mejor merito dentro de la organización y sus obligaciones sus expectativas los empleados satisfechos ser más adaptables y cooperativos si están dispuestos al cambio de la organización, unos de sus elementos son: **equipo, supervisión, capacitación**

### **Las dimensiones de satisfacción laboral.**

#### **Trabajo en equipo:**

**Fernández (2012)** Equipo organizacional es una pieza fundamental para la organización y un objetivo común para alcanzar éxito en su trabajo laboral los elementos **Seguridad social, identidad, interacción**, el equipo es el más importante de todas que pueda optar cada organización y así transformar un equipo equilibrado y dar buenos resultado sus habilidades y conocimientos los equipos están conformados por personas donde tienen un perfil y un manejo adecuado para formar equipos competentes.

#### **Supervisión:**

**Lucendo (2019)** La supervisión es una actividad que se desarrolla en un conjunto de personas con el fin de lograr la satisfacción mutua, la gestión de la organización la supervisión educativa ayuda a mejorar los conocimientos de los trabajadores sus elementos **Control, Comprobación, revisión** , la supervisión es un recurso que permite a los trabajadores realizar su trabajo con eficacia mantener su profesionalismo en su entidad profesional, como trabajador la mejor posición en una evolución de sus actividades, la supervisión es un instrumento de mejora y profesionalismo son equipos ya formados por miembros de diferentes especialidades con un objetivo común y las funciones específicas y su preparación, con su propia confianza que tiene como objetivos.

**Capacitación:**

**García (2012)** Capacitación son herramientas básicas para un buen cambio en la institución tiene como visión principal , es el desarrollo de las habilidades para poder generar la capacitación a diversas áreas ,la capacitación es la evaluación de todos los miembros de una organización que proporciona oportunidades para el desarrollo personal y la actualización y desarrollo para una buena capacitación requiere de habilidades o conocimientos especializados también especifica directamente la educación .

**Definición de los indicadores de satisfacción laboral****Beneficio social:**

**Rueda (2014)** Es un conjunto donde el trabajador tiene sus derechos para la protección de la salud y pensiones, el régimen especial de los trabajadores en la organización que elaboran y cumplen su trabajo.

**Identidad:**

**Murillo y Krichesky (2012)** Es un sistema de símbolos y valores que identifican las personalidades de cada persona de sentir y actuar, y su cultura de adaptación en el entorno que vive la persona y valoración y adaptación de sí mismo.

**Interacción:**

**Barba (2011)** Son actividades comunicativas con el intercambio de ideas con las personas capacitadas de llevar acabo sus propios objetivos, con ideas planteadas y relacionarse con las personas que lo rodea y expresarse en el habla.

**Control:**

**Cruzado (2015)** Es la manera adecuada gestionado para actividades de la organización las correcciones laborables en la educación, el control es la herramienta fundamental en toda organización en el trabajo.

**Comprobación:**

**Rodríguez y Molina (2011)** Comprobación es la demostración de cada colaborador donde el desempeño y estrategias adecuadas para cada función, las comprobaciones son resultado positivo para una realidad de la institución o empresa.

**Revisión:**

**Valenzuela (2011)** Revisión es importante para organización cada cierto tiempo y analizar cada problema de la situación, es importante analizar la revisión para los momentos oportunos para mejorar ciertos puntos y aplicarlos directamente.

**Adaptación:**

**Orantes (2011)** Adaptación es la palabra adecuarse al cambio de la organización y aceptación de uno mismos para afrontar a diferentes problemas la palabra adaptación nos referimos adecuarte a ciertos puntos de cada cambio que se pueda realizar una compañía o institución.

**Calidad:**

**Barros (2012)** la palabra calidad nos referimos a las enseñanzas que nos brinda para la mejoría de la institución para equilibrar ciertos puntos, los que nos indica el autor es importante para mejorar y organizarnos en la institución para su mejor enseñanza.

**Crecimiento:**

**Jiménez (2011)** crecimiento es una de las palabras más adecuadas para una institución donde se observa la mejora y el cambio para una organización .

### 1.4.2. Operacionalización de las variables.

#### a) Liderazgo

<b>V.1</b>	<b>DEFINICION OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
<b>LIDERAZGO</b>	El liderazgo es la persona de tomar decisiones, equipos u organización, la influencia tiene como objetivos las metas, misión, organización, los objetivos organizaciones también nos indican que hay una responsabilidad, la actitud y el comportamiento de salir a delante con los que nos asigna los líderes y seguidores nos explican cómo debes aplicar en nuestro trabajo el compromiso.	<b>INFLUENCIA</b>	Misión	1
			Metas	2
			Organización	3
		<b>OBJETIVOS ORGANIZACIONALES</b>	Responsabilidad	4
			Comportamiento	5
			Actitud	6
		<b>LIDERES Y SEGUIDORES</b>	Habilidades	7
			Conocimiento	8
			Compromiso	9

**b) Operacionalización de Satisfacción Laboral**

<b>V.2</b>	<b>DEFINICION OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
<b>SATISFACCION LABORAL</b>	Satisfacción laboral nos referimos y conformado este cómodo con sus labores como el trabajo en equipo que nos permite identificar, la comunicación, y la seguridad social, así como también la supervisión es importante llevar el control, la revisión es constante, la capacitación que nos permite medir la calidad y el crecimiento profesional.	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Seguridad social	1
			Identidad	2
			Interacción	3
		<b>SUPERVISION</b>	Control	4
			Comprobación	5
			Revisión	6
		<b>CAPACITACION</b>	Adopción	7
			Calidad	8
			Crecimiento	9

### **1.5. Hipótesis**

“El liderazgo incide significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores del centro educativo Nuestra Señora de Fátima 20395, Quepepampa -Chancay, 2021”.

### **1. 6. Objetivos**

#### **Objetivo general.**

1. Analizar si el liderazgo incide en la satisfacción laboral de los trabajadores del centro educativo Nuestra Señora de Fátima 20395, Quepepampa -Chancay, 2021.

#### **Objetivos específicos.**

1. Determinar el nivel del Liderazgo que hay en el centro educativo Nuestra Señora de Fátima 20395, Quepepampa -Chancay, 2021
2. Detallar el nivel de Satisfacción laboral en los trabajadores del centro educativo Nuestra señora de Fátima 20395, Quepepampa -Chancay, 2021
3. Demostrar que el buen liderazgo mejora la satisfacción laboral de los trabajadores del centro educativo Nuestra Señora de Fátima 20395, Quepepampa -Chancay, 2021

## 2. METODOLOGÍA

### 2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

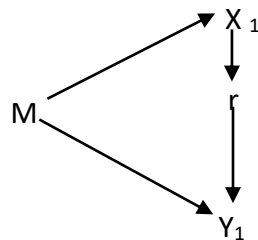
#### Tipo de investigación.

Corresponde a una investigación básica, de enfoque cuantitativo de tipo correccional debido a que se pretenden probar las Hipótesis formulada en el proyecto parte de un marco teórico y permanece en él, con la finalidad de incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico, al respecto cabe mencionar que **Carrasco (2014)** .

#### Diseño de investigación.

El diseño de investigación fue no experimental, dado no manipularemos las variables, Al respecto (**Hernández et al 2013**). manifiesta que correlacionales descriptivos son estudios que buscan medir el nivel de asociación y relación de los variables y además se pueden explicar de forma detallada, por lo tanto, es descriptivo.

En el estudio se utilizo el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra.

X<sub>1</sub>: Observación Liderazgo.

Y<sub>1</sub>: Observación Satisfacción laboral.

r: relación entre X<sub>1</sub> Y<sub>1</sub>

## **2.2. Población muestral**

En el caso de la investigación científica, La población de estudio a los colaboradores del centro educativo Nuestra Señora de Fátima 20395, Quepepampa -Chancay, 2021 que consta de 64 empleados.

## **2.3. Técnicas e instrumentos de investigación**

### **Técnicas**

del estudio aplicará a los colaboradores institución educativa Nuestra Señora de Fátima Quepepampa al respecto **Carrasco (2013)** nos afirma que las encuestas son unas técnicas muy utilizadas en las ciencias sociales, además a través de ellas obtenemos datos objetivos y válidos para una investigación.

### **Instrumentos.**

Se usó el cuestionario para evaluar cómo se encuentra el liderazgo y el otro cuestionario para medir el nivel de satisfacción laboral colaboradores de la institución educativa nuestra señora de fátima quepepampa. Al respecto **Carrasco (2013)** no afirma que de investigación, la escala de Likert, en mi presente investigation utilize Como instrumento el método rho de spearman, que una cantidad de investidos, además sobre administrados uno ellos y las preguntas preparan con anticipan y previsión.



## **Validez y Confiabilidad de la Información**

### **La validación:**

Este fue validado por tres expertos en investigación (juicio de expertos), el cual dará garantías que el instrumento es aplicable para nuestra investigación.

### **Confiabilidad:**

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento fue mediante el Alfa de Cronbach.

#### **Fiabilidad del instrumento de la variable Liderazgo**

##### **Resultados de fiabilidad a nivel estadístico**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,800	12

Se puede ver con el resultado obtenido con la aplicación del alfa de Cronbach es de 0.800, mostrando liderazgo presenta una confiabilidad alta significativa, demostrando que el instrumento es aplicable para la obtener la información para nuestra investigación.

#### **Fiabilidad del instrumento de satisfacción laboral**

##### **Resultados de fiabilidad a nivel estadístico**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,904	12

Se puede ver con el resultado obtenido con la aplicación del alfa de Cronbach es de 0.904, mostrando satisfacción presenta una confiabilidad alta

significativa, demostrando que el instrumento es aplicable para la obtener la información para nuestra investigación.

#### **2.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

Que se obtenga mediante la recopilación del instrumento que es el cuestionario, aplicado al personal de la I.E Nuestra Señora de Fátima 20395 Quepepampa Chancay, se procederá a organizarlo en tablas y figuras mediante la ayuda de los programas informáticos como el Excel y el Word, el cual nos facilitará a interpretar la información en forma estadística ya que estarán ingresadas con valores numéricos y porcentuales, conllevando a un mejor análisis descriptivo de la realidad actual, que nos permitirá llegar a las conclusiones y luego dar sugerencias de mejoras.

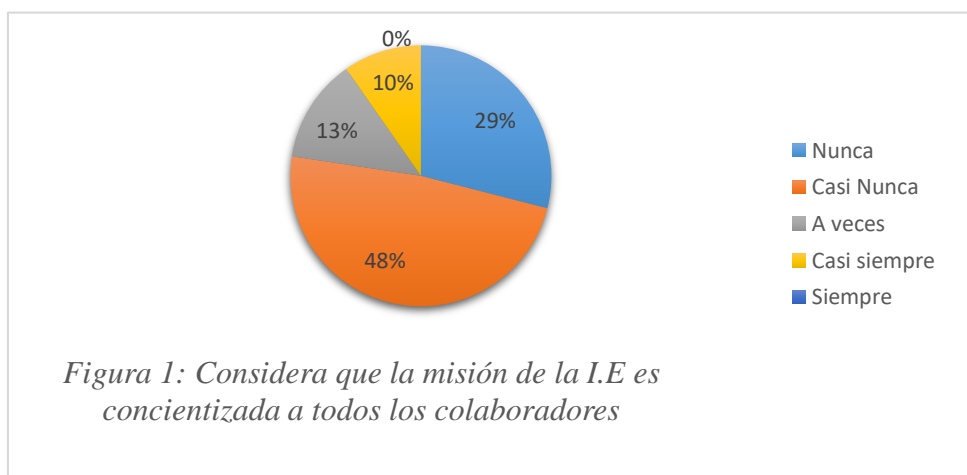
### 3. Resultados de encuesta a los colaboradores de la I.E. Nuestra Señora De Fátima Quepepampa 20395 Chancay – 2021.

**TABLA 1.**

*Considera que la misión de la I.E. es concientizada a todos los colaboradores*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	9	29%
Casi Nunca	15	48%
A veces	4	13%
Casi siempre	3	10%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



#### **INTERPRETACIÓN:**

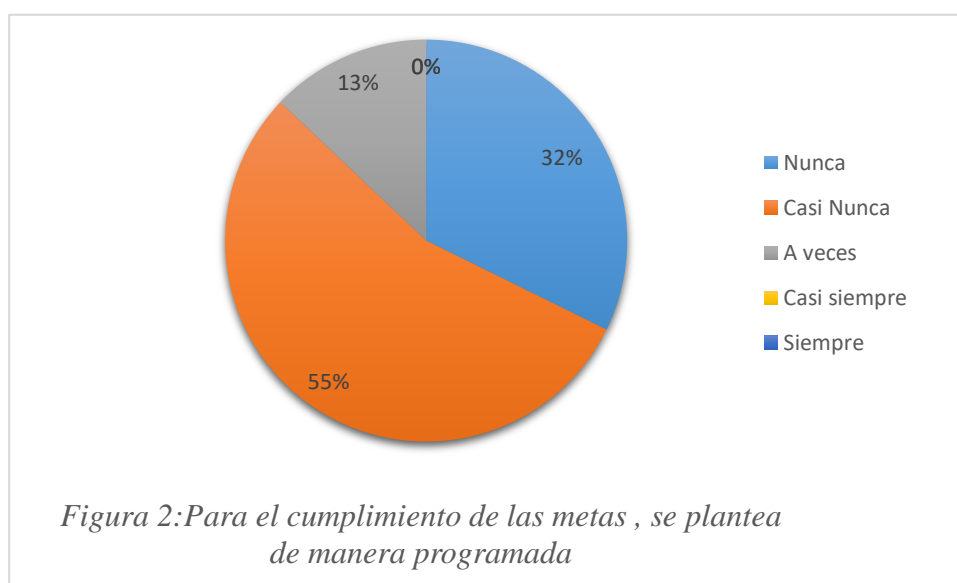
Observamos en la tabla 1, existe un 48% de empleados que manifiestan que casi nunca, consideran que la misión de la I.E es concientizada a todos los colaboradores, otro 29% coinciden que nunca, otro 13% coinciden a veces en tanto el 10% restante de los empleados indican que casi siempre.

**TABLA 2.**

*Para el cumplimiento de las metas, se plantea de manera programada.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	10	32%
Casi Nunca	17	55%
A veces	4	13%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



### **INTERPRETACIÓN:**

Nos muestra la tabla 2, que un 55% de empleados manifiestan que casi nunca, para el cumplimiento de las metas se plantea de manera organizada, un 32% de empleados consignan que nunca y el 13% del resto de empleados coinciden que a veces.

**TABLA 3.**

*Considera que hay una buena organización en la I.E*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	1	3%
Casi Nunca	19	61%
A veces	8	26%
Casi siempre	3	10%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

**INTERPRETACIÓN:**

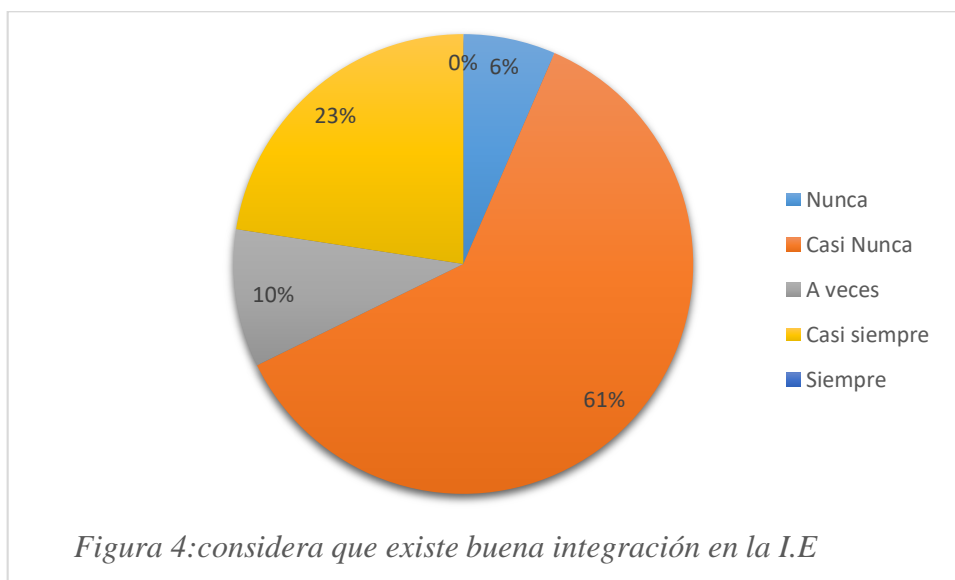
Observamos en la tabla 3, existe un 61% de empleados que manifiestan que casi nunca, consideran que hay una buena organización, en tanto un 26% coinciden que a veces y el 10% de los empleados restantes consignan que casi siempre.

**TABLA 4.**

*considera que existe buena integración en la I.E*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	2	7%
Casi Nunca	19	61%
A veces	3	10%
Casi siempre	7	23%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**INTERPRETACIÓN:**

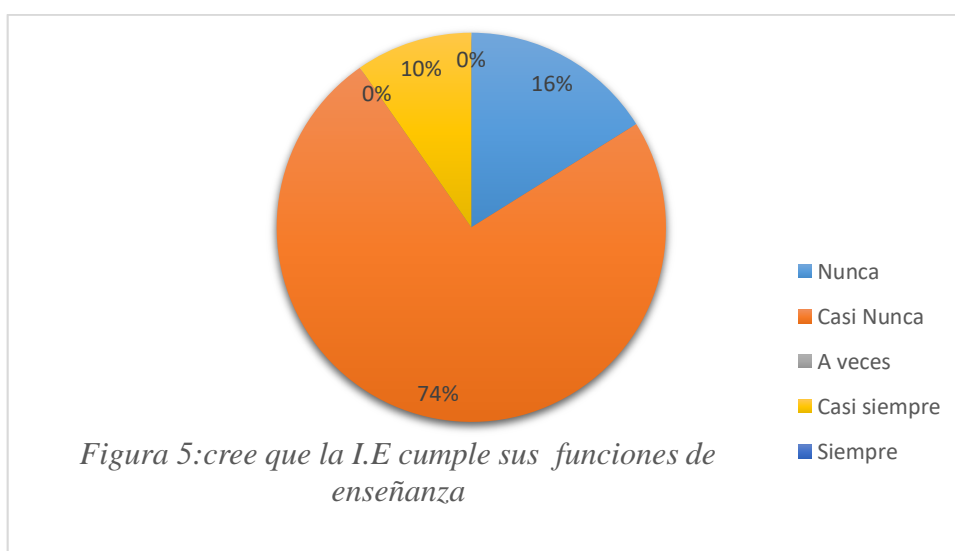
Podemos ver en la tabla 4, existe un 61% de empleados que indican que casi nunca, consideran que existe buena integración en la I.E, mientras 23% indican que casi siempre, 10% afirman a veces mientras 6% de los empleados afirman nunca.

**TABLA 5.**

*creo que la I.E cumple sus funciones de enseñanza.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	5	16%
Casi Nunca	23	74%
A veces	0	0%
Casi siempre	3	10%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

### **INTERPRETACIÓN:**

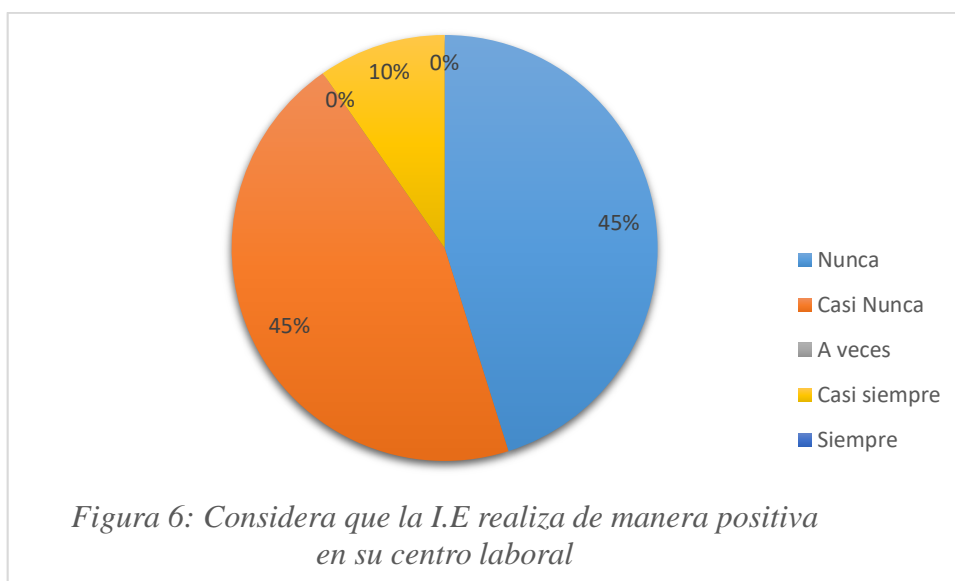
En la tabla 5, podemos ver que el 74% de los empleados manifiestan que casi nunca, creo que la I.E cumple sus funciones de enseñanza 16% indican que nunca, mientras que un 10% afirman que casi siempre.

**TABLA 6.**

*Considera que la I.E realiza de manera positiva en su centro laboral*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	14	45%
Casi Nunca	14	45%
A veces	0	0%
Casi siempre	3	10%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



### **INTERPRETACIÓN:**

Observamos en la tabla 6, que existe un 45% de los empleados que indican que nunca, Considera que la I.E realiza de manera positiva en su centro laboral, mientras un 45% de los empleados consideran casi nunca y el 10% de los empleados que quedan manifiestan que casi siempre.

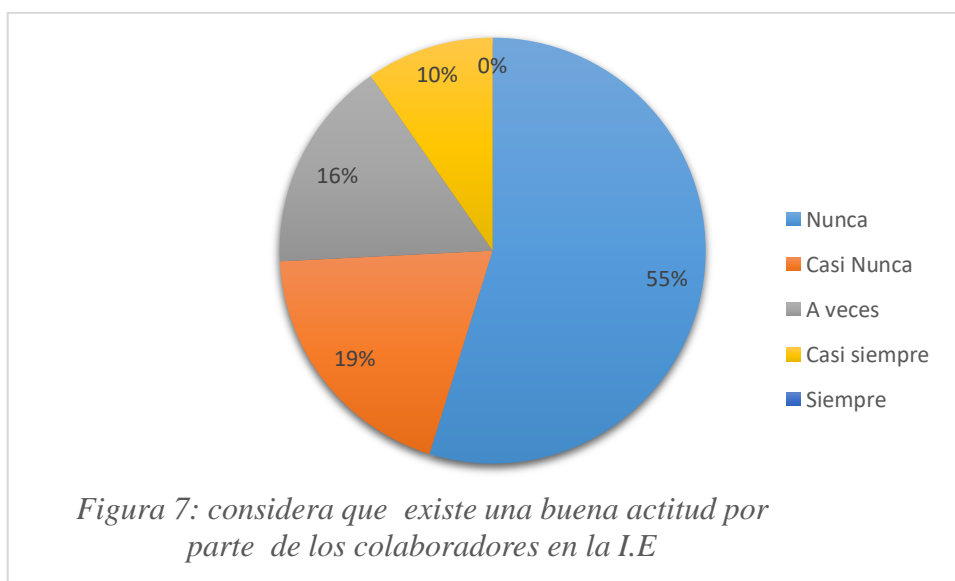


**TABLA 7.**

*considera que existe una buena actitud por parte de los colaboradores en la I.E.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	17	55%
Casi Nunca	6	19%
A veces	5	16%
Casi siempre	3	10%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



### **INTERPRETACIÓN:**

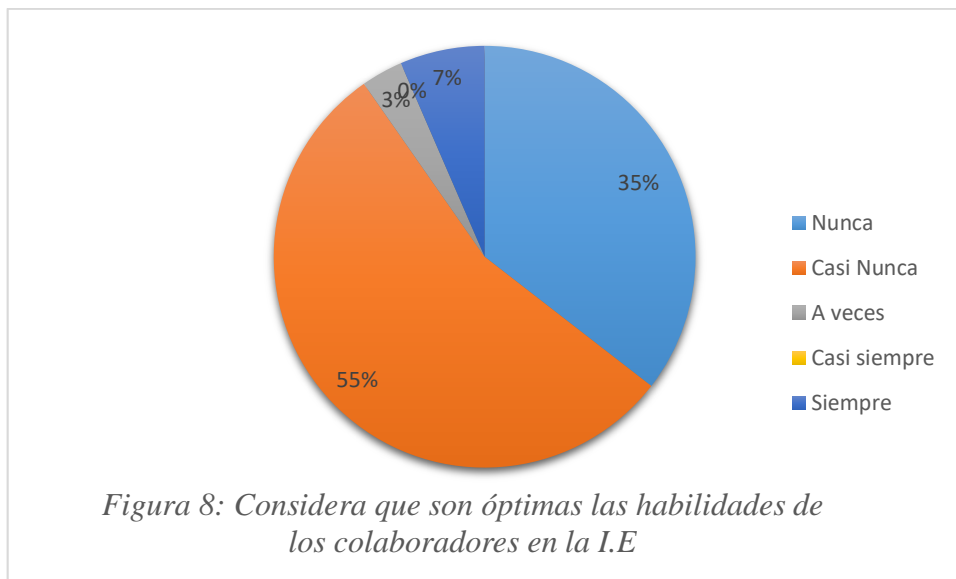
Podemos ver en la tabla 7, que un 55% de empleados manifiestan que nunca consideran que existe una buena actitud por parte de los colaboradores en la I.E, mientras 19% manifiestan casi nunca, mientras el 16% a veces por otro lado, el 10% de los empleados restantes manifiestan que casi siempre.

**TABLA 8.**

*Considera que son óptimas las habilidades de los colaboradores en la I.E*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	11	36%
Casi Nunca	17	55%
A veces	1	3%
Casi siempre	0	0%
Siempre	2	7%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**INTERPRETACIÓN:**

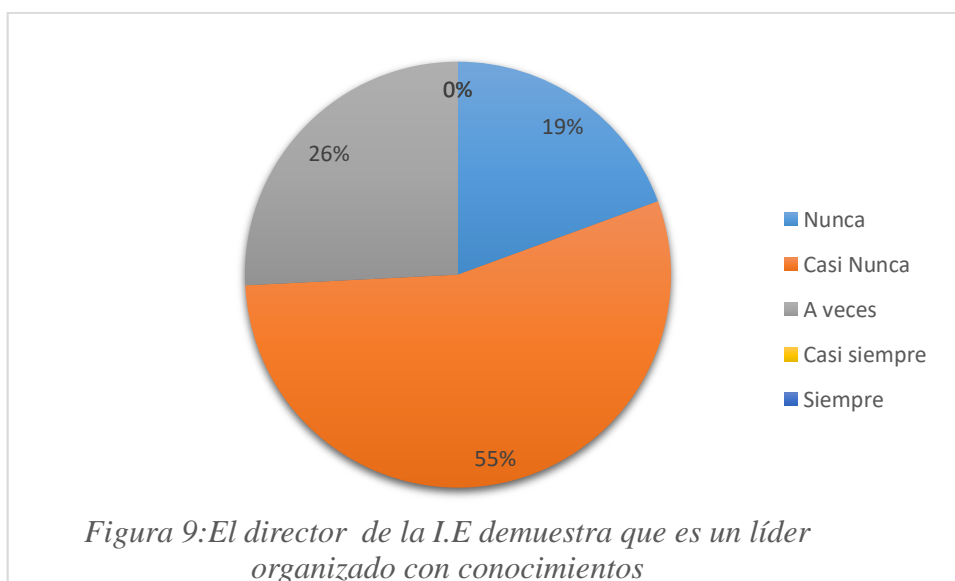
visualizamos en la tabla 8, a un 55% de empleados que sostienen que casi nunca Considera que son óptimas las habilidades de los colaboradores en la I.E, mientras 35% de los empleados indican que nunca, mientras 7% concuerdan que siempre y el 3% restante confirman que a veces.

**TABLA 9.**

*El director de la I.E demuestra que es un líder organizado con conocimientos.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	6	19%
Casi Nunca	17	55%
A veces	8	26%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



### **INTERPRETACIÓN:**

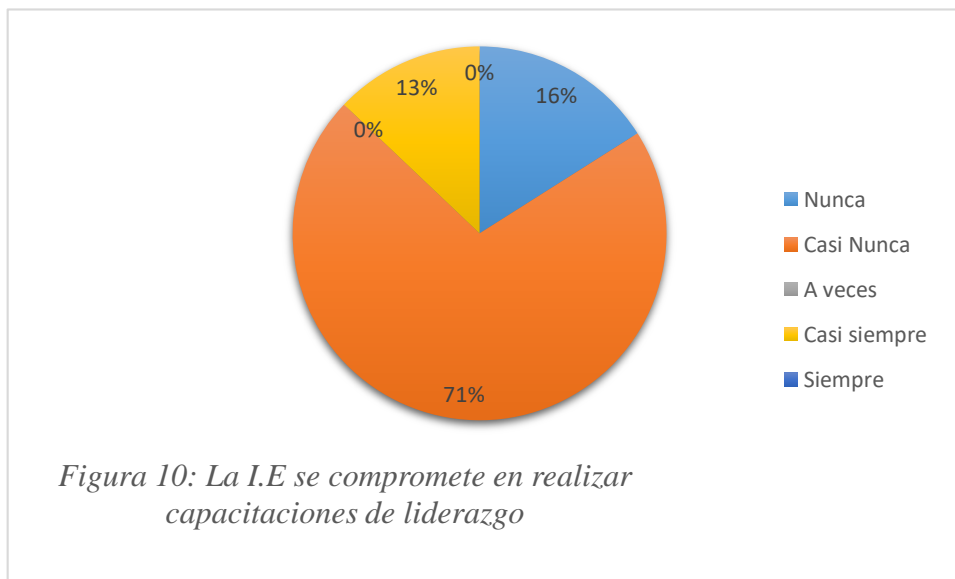
Se ve en la tabla 9, que a un 55% de los empleados sostienen que casi nunca el director de la I.E demuestra que es un líder organizado con conocimientos, por otro lado, hay un 26% que indican que a veces, mientras un 19% consignan que nunca.

**TABLA 10.**

*La I.E se compromete en realizar capacitaciones de liderazgo*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	5	16%
Casi Nunca	22	71%
A veces	0	0%
Casi siempre	4	13%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



### **INTERPRETACIÓN:**

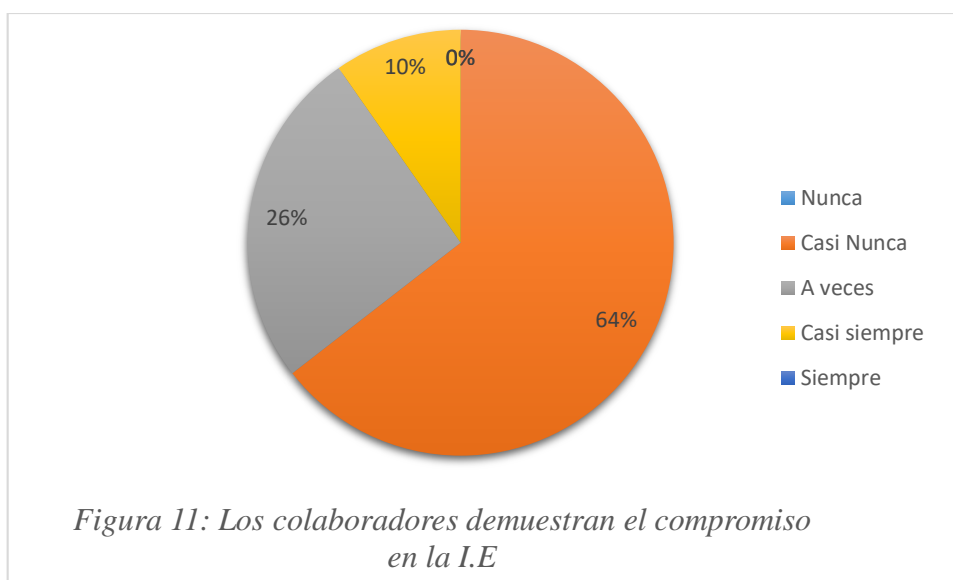
La tabla 10 nos denota que un 71% de los empleados coinciden que casi nunca considera que La I.E se compromete en realizar capacitaciones de liderazgo, en tanto el 16% concuerdan que nunca y el 13% restante de los empleados manifiestan que casi siempre.

**TABLA 11.**

*Los colaboradores demuestran el compromiso en la I.E*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	20	65%
A veces	8	26%
Casi siempre	3	10%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



**INTERPRETACIÓN:**

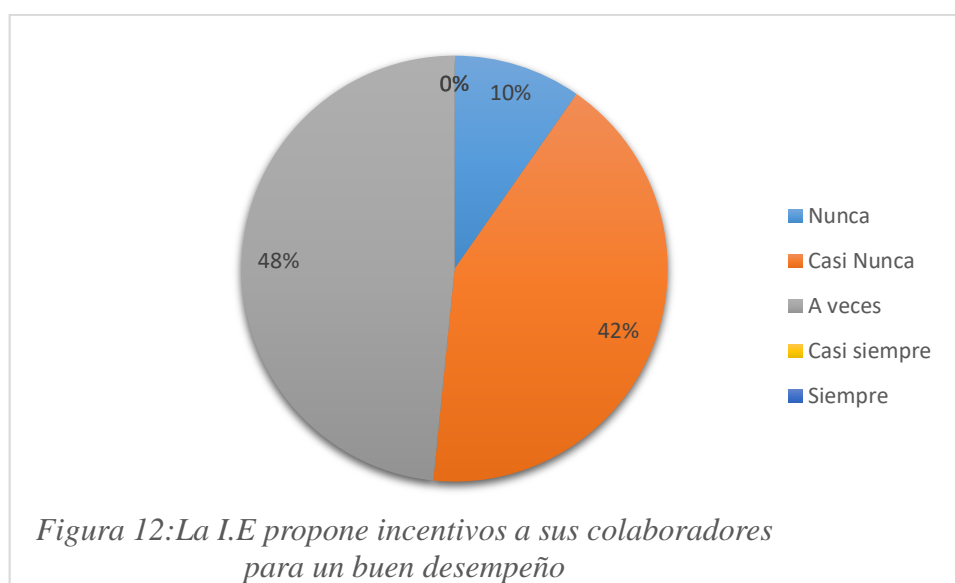
La tabla 11 nos muestra a un 64% de los empleados que sostienen que casi nunca Los colaboradores demuestran el compromiso en la I.E, mientras el 26% sostienen que a veces, mientras 10% restante consideran que casi siempre.

**TABLA 12.**

*La I.E propone incentivos a sus colaboradores para un buen desempeño.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	3	10%
Casi Nunca	13	42%
A veces	15	48%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



### **INTERPRETACIÓN:**

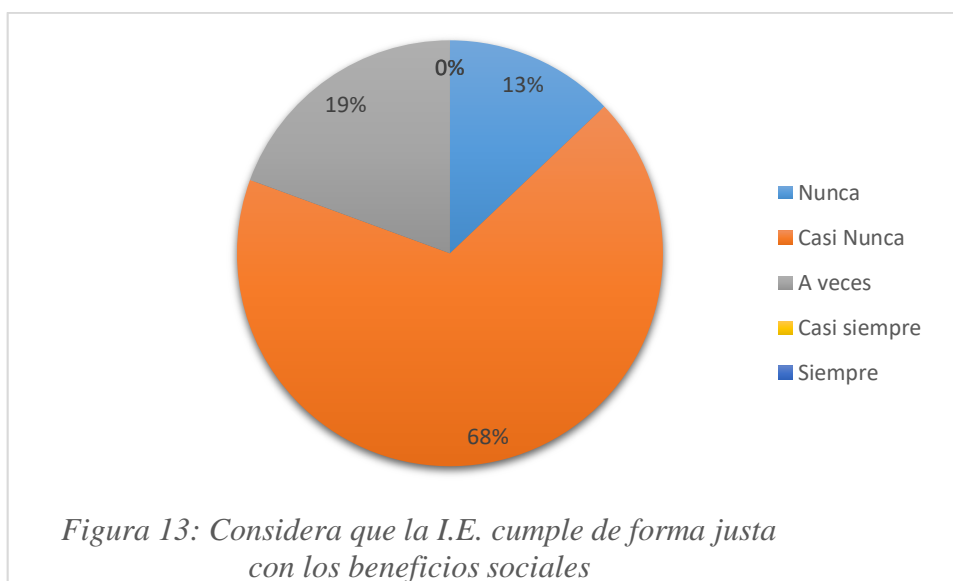
Obtenemos en la tabla 12, hay un 48% de empleados que coinciden que a veces, considera la I.E propone incentivos a sus colaboradores para un buen desempeño, por otro lado, un 42% indican que casi nunca y el 10% restante de empleados consignan que nunca.

**TABLA 13.**

*Considera que la I.E. cumple de forma justa con los beneficios sociales.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	4	13%
Casi Nunca	21	68%
A veces	6	19%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



### **INTERPRETACIÓN:**

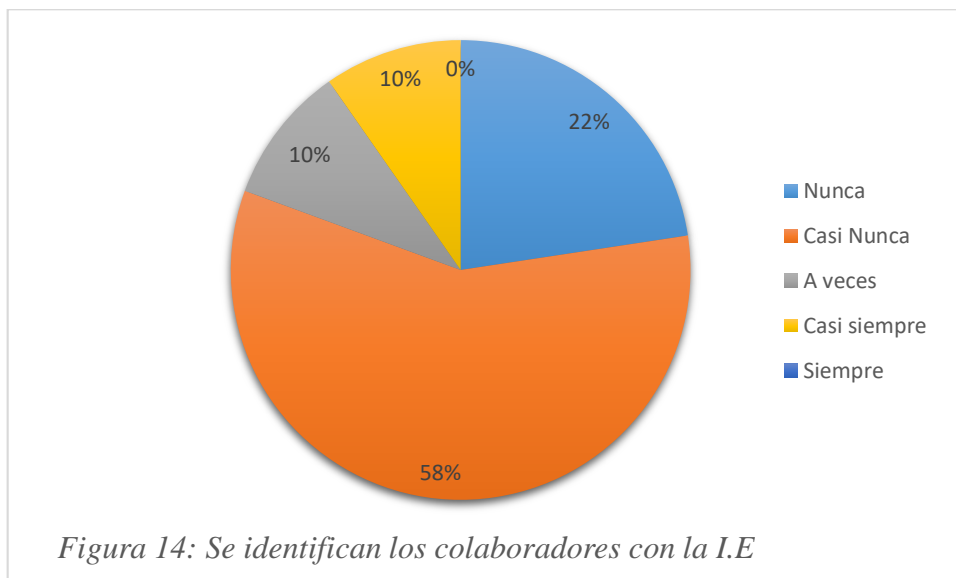
La tabla 13, nos resalta que el 68% de los empleados sostienen casi nunca Considera que la I.E. cumple de forma justa con los beneficios sociales, en tanto un 19% de los empleados concuerdan que a veces y el 13% restante de los empleados coinciden que nunca.

**TABLA 14.**

Se identifican los colaboradores con la I.E

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	7	23%
Casi Nunca	18	58%
A veces	3	10%
Casi siempre	3	10%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



**INTERPRETACIÓN:**

Nos muestra la tabla 14, a un 58% de los empleados que sostienen que casi nunca se identifican los colaboradores con la I.E, también 22% de empleados sostienen que nunca, consideran el 10% que casi siempre y el 10% restante de empleados concuerdan que a veces.

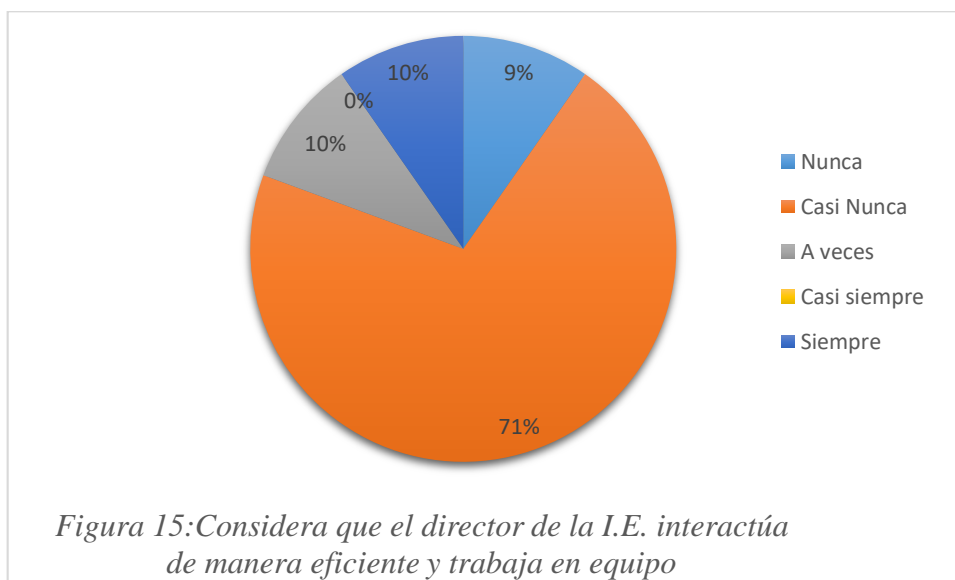


**TABLA 15.**

*Considera que el director de la I.E. interactúa de manera eficiente y trabaja en equipo.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	3	10%
Casi Nunca	22	71%
A veces	3	10%
Casi siempre	0	0%
Siempre	3	10%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



### **INTERPRETACIÓN:**

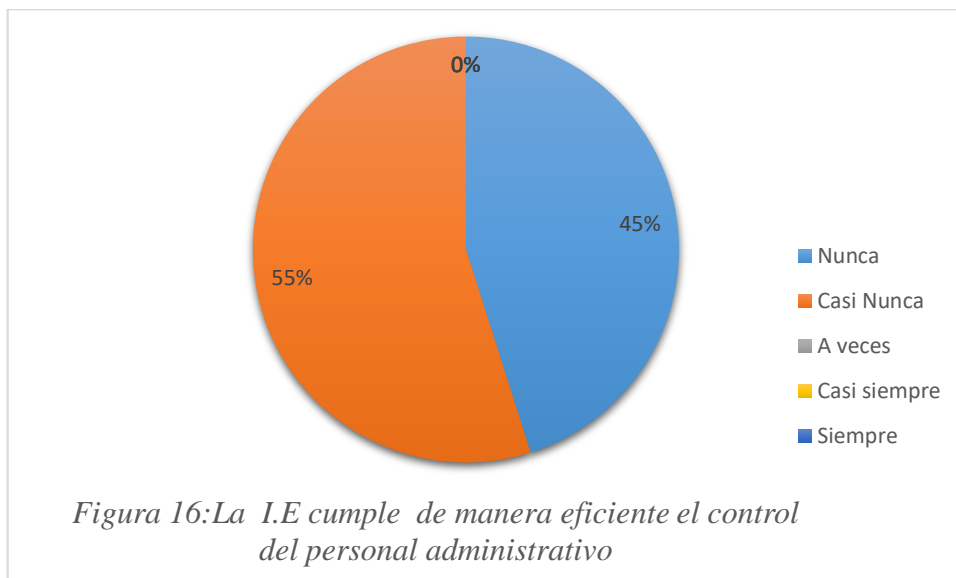
Vemos en la tabla 15, a un 71% de los empleados que sostienen que casi nunca Considera que el director de la I.E. interactúa de manera eficiente y trabaja en equipo, por otro lado, un 9% indican que nunca, el 10% indican siempre y el 10% restante de los empleados consignan que a veces.

**TABLA 16.**

*La I.E cumple de manera eficiente el control del personal administrativo.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	14	45%
Casi Nunca	17	55%
A veces	0	0%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



**INTERPRETACIÓN:**

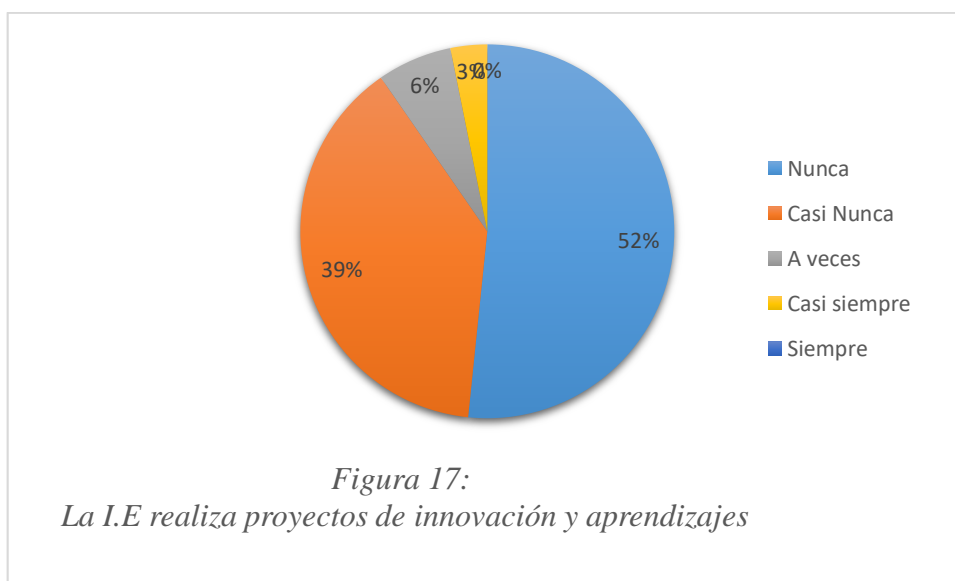
Observamos que la tabla 16, existe un 55% de empleados indican que casi nunca la I.E cumple de manera eficiente el control del personal administrativo, tanto así que el otro 45% sostienen que nunca.

**TABLA 17.**

*La I.E realiza proyectos de innovación y aprendizajes.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	16	52%
Casi Nunca	12	39%
A veces	2	7%
Casi siempre	1	3%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



### **INTERPRETACIÓN:**

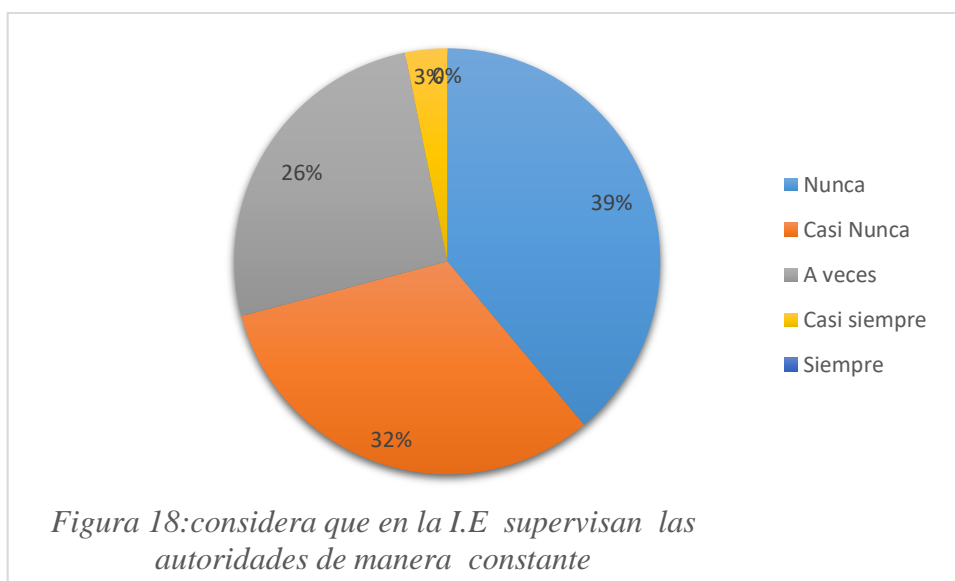
La tabla 17 se puede ver que hay un 52% de empleados que manifiestan que nunca la I.E realiza proyectos de innovación y aprendizajes, así también un 39% de empleados consignan que casi nunca y el 3% consideran casi siempre 7% de los empleados que quedan sostienen que a veces.

**TABLA 18.**

*considera que en la I.E supervisan las autoridades de manera constante.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	12	39%
Casi Nunca	10	32%
A veces	8	26%
Casi siempre	1	3%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**INTERPRETACIÓN:**

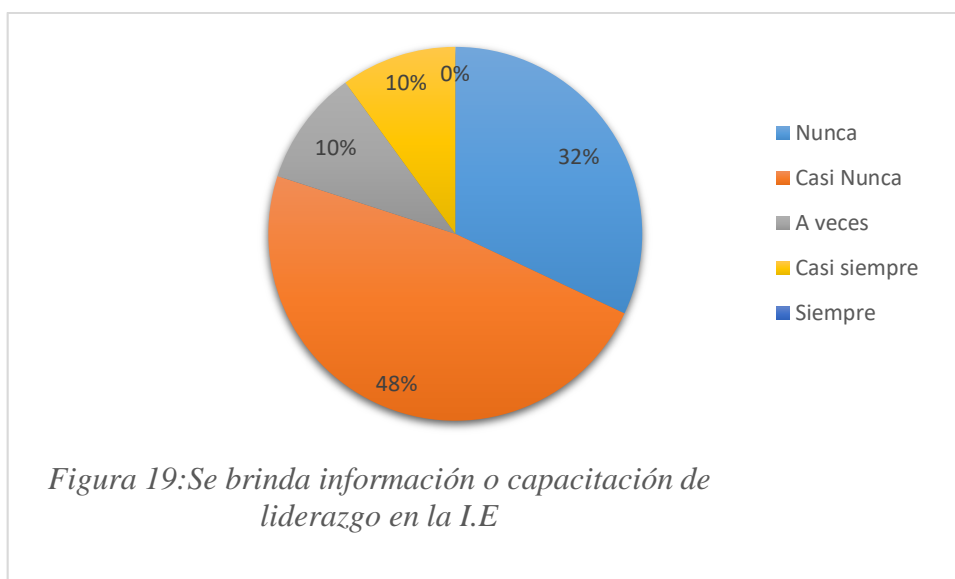
La tabla 18 nos muestra que hay un 39% de los empleados que manifiestan que nunca, considera que en la I.E supervisan las autoridades de manera constante, mientras el 32% sostienen que casi nunca y el 26% consideran que a veces, 3% de los empleados que quedan indican que casi siempre.

**TABLA 19.**

*Se brinda información o capacitación de liderazgo en la I.E*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	10	32%
Casi Nunca	15	48%
A veces	3	10%
Casi siempre	3	10%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**INTERPRETACIÓN:**

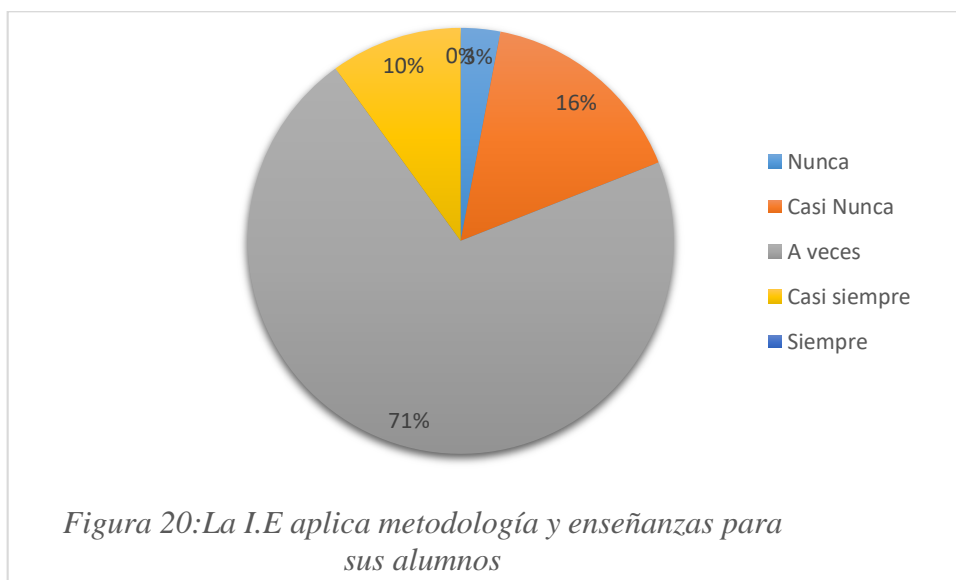
La tabla 19 nos representa que hay un 48% de empleados que manifiestan que casi nunca consideran Se brinda información o capacitación de liderazgo en la I.E, mientras que el 10% consideran a veces ,10% restante de los empleados sostienen que casi siempre.

**TABLA 20.**

*La I.E aplica metodología y enseñanzas para sus alumnos.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	1	3%
Casi Nunca	5	16%
A veces	22	71%
Casi siempre	3	10%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**INTERPRETACIÓN:**

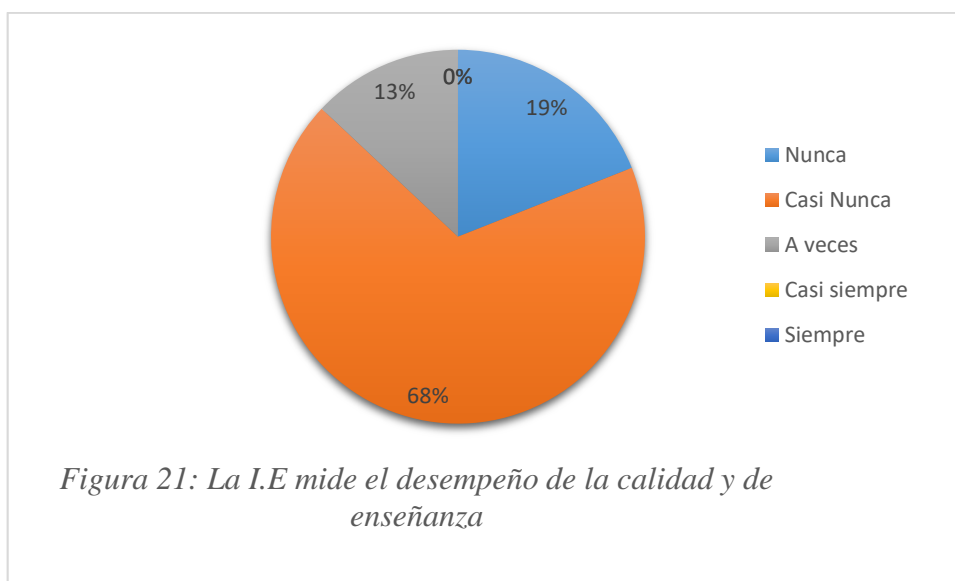
La tabla 20 nos denota que hay un 71% de empleados que manifiestan que a veces la I.E aplica metodología y enseñanzas para sus alumnos, reconocer si aprendió, mientras un 16% sostienen que casi nunca, mientras 3% consideran que nunca y el 10% de los empleados que quedan concuerdan que casi siempre.

**TABLA 21.**

*La I.E mide el desempeño de la calidad y de enseñanza.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	6	19%
Casi Nunca	21	68%
A veces	4	13%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



### **INTERPRETACIÓN:**

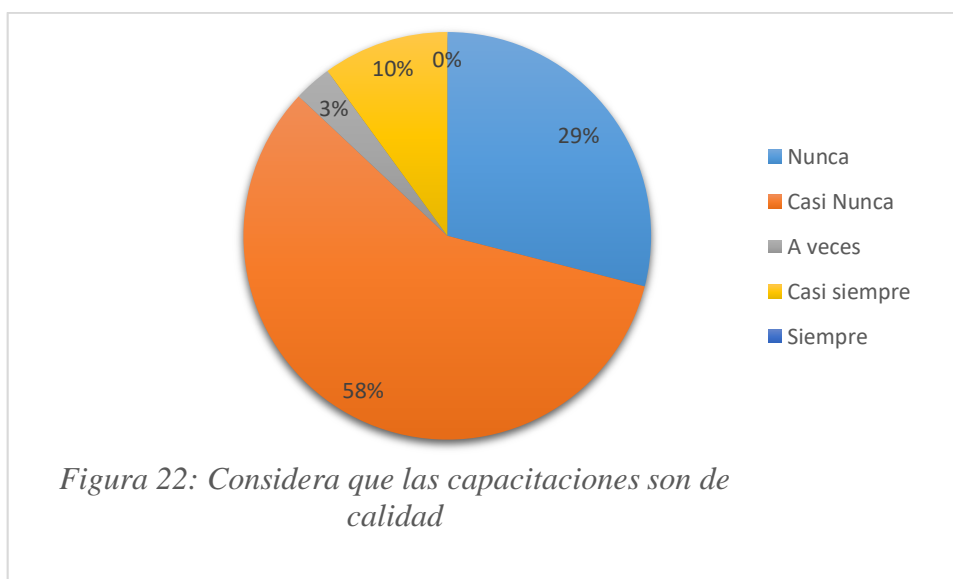
Podemos visualizar en la tabla 21 que existe un 68% de los empleados que consignan que casi nunca la I.E mide el desempeño de la calidad y de enseñanza, en tanto un 19% sostienen que nunca y un 13% de los empleados que quedan indican que a veces.

**TABLA 22.**

*Considera que las capacitaciones son de calidad.*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	9	29%
Casi Nunca	18	58%
A veces	1	3%
Casi siempre	3	10%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



### **INTERPRETACIÓN:**

Se puede ver en la tabla 22 que hay un 58% de los empleados que afirman que casi nunca Considera que las capacitaciones son de calidad y el mientras 29% consideran que nunca, mientras el 10% indican que casi siempre, 3% sostienen que a veces.

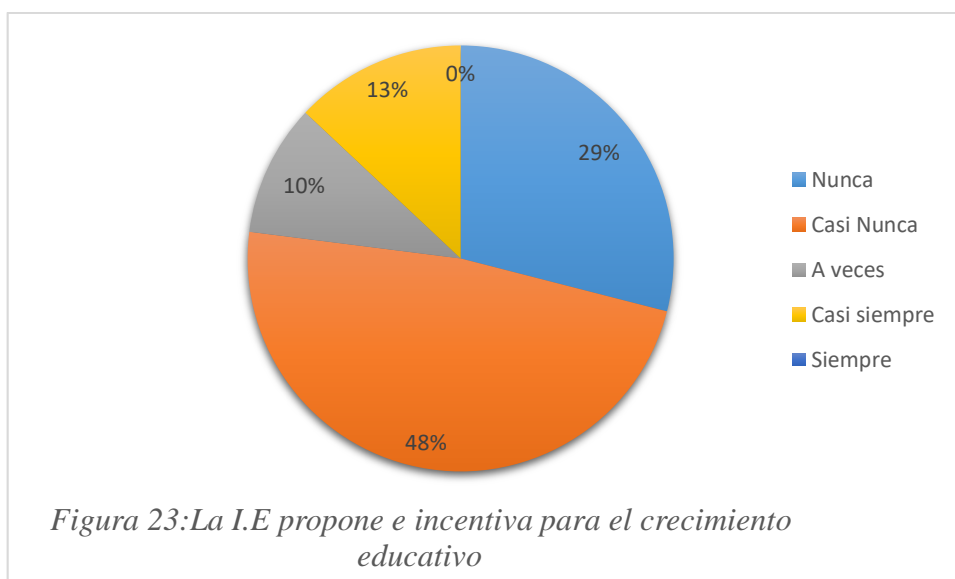


**TABLA 23.**

*La I.E propone e incentiva para el crecimiento educativo*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	9	29%
Casi Nunca	15	48%
A veces	3	10%
Casi siempre	4	13%
Siempre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



**INTERPRETACIÓN:**

Se observa que en la tabla 23, hay un 48% de empleados que sostienen que casi nunca, la I.E propone e incentiva para el crecimiento educativo, por otro lado, hay un 29% concuerdan que nunca, en tanto un 13% manifiestan que casi siempre y el 10% restante de empleados afirman que a veces.

**Tabla 24: Resultado de correlación entre la liderazgo y satisfacción laboral de los de los trabajadores del centro educativo Nuestra Señora de Fátima 20395, Quepepampa -Chancay, 2021.**

			Liderazgo	Satisfacción Laboral
Rho de	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	0,389*
		Sig. (bilateral)	.	0,034
		N	30	30
Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0,389*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,034	.
		N	30	30

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

Spearman: Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia:  $\alpha = 0.05$

Se aprecia en la tabla 24, que el resultado del nivel de correlación entre las variables en estudio, por el Rho de Spearman es 0,389, donde se afirma que existe una baja relación significativa (grado de significación estadística)  $p=0,000 < 0,05$ , donde se acepta la hipótesis propuesta, determinando que existe relación significativa entre Liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores del centro educativo Nuestra Señora de Fátima 20395, Quepepampa -Chancay, 2021.

#### **4. Análisis y Discusión.**

Para hacer nuestro análisis de los objetivos planteados nos basamos a los resultados obtenidos por parte de los empleados de la institución educativa ya que nos permitirá resolver la problemática encontrada: ¿Cómo los trabajadores del centro educativo Nuestra Señora de Fátima 20395, Quepepampa - Chancay, 2021?

##### **1.Evaluar si el liderazgo se relaciona en la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución educativa Nuestra Señora de Fátima Quepepampa 20395 Chancay -2021**

Con el resultado de la tabla 24, del Rho de Spearman es 0,389 donde se afirma que existe una relación (grado de significación estadística)  $p=0,000 < 0,05$ , donde propuesta, determinando liderazgo y satisfacción laboral de la institución educativa nuestra señora de fátima Chancay – 2021. Esto se sustenta con la tabla 3, cuando el 61% de los colaboradores indican que casi nunca, Considera que hay una buena organización, en la institución educativa, repercutiendo en la satisfacción tal como se ve en la tabla 23, que solo el 48% de colaboradores sostienen que casi nunca el trabajo del personal es eficiente. según **Cabrera (2018)** , en su tesis concluye con los resultados hallados de  $r= 0,495$  y el valor  $t= 0,026$  de las variables utilizadas para examinar su hipótesis; como si hay relación entre el liderazgo y satisfacción laboral de los colaboradores de la créditos de una entidad financiera en tanto **Cornejo (2018)** en su tesis El resultado del estadístico del coeficiente de correlación, arrojó un resultado = a 0,666, donde llega a concluir que existe correlación positiva moderada.

*Se concuerda con los autores que, si no hay un buen liderazgo en búsqueda de mejores condiciones, como; elevar el nivel de competitividad y trabajo en equipo en la organización en la institución educativa chancay, pues no ayudará, hacia el logro de sus objetivos.*

## **2. Determinar el nivel de eficiencia de liderazgo en la institución educativa chancay -2021.**

En cuanto el liderazgo se ve en la tabla 1, a un 48% de los colaboradores sostienen que casi nunca, considera que la misión de la I.E es concientizada a todos los colaboradores, en la tabla 2, se observa que solo el 55% indican que casi nunca para el cumplimiento de las metas , se plantea de manera programada , y peor aún en la tabla 8, nos dice que el 36% de empleados indica que nunca, considera que son óptimas las habilidades de los colaboradores en la I.E , mientras en la tabla 9 se ve que hay 55% sostienen que casi nunca el director de la I.E demuestra que es un líder organizado con conocimientos y en la tabla 11 solo el 65% manifestó que casi nunca los colaboradores demuestran el compromiso en la I.E. Según **Rovira (2020)** el liderazgo es un conjunto de motivación y valores fundamentales , la responsabilidad, la armonía, la libertad y el respeto mutuo, lo cual sugiere que los líderes se orientan más hacia el bienestar colectivo que hacia su propio bienestar. Según **Zapata (2017)** , Su objetivo fue diseñar una propuesta de acompañamiento que permita fortalecer el liderazgo pedagógico , resultados del estudio señalan que el 41.8% de los docentes demostraron estar poco de acuerdo , Concluyó en que el liderazgo pedagógico de los directivos de 7 una casa de estudios tiene un rol.

*Se coincide con los investigadores ya que es primordial hacer uso de toda la organización, siempre y cuando los recursos que cuenta una organización, se hagan seguimiento continuo de las actividades programadas, sin descuidar el trabajo que en un momento son planificadas.*

## **3. Interpretar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la institución educativa chancay-2021.**

En cuanto la satisfacción vemos en la tabla 15 que el 71% indica que casi nunca considera que el director de la I.E. interactúa de manera eficiente y trabaja en equipo, en la tabla 16, el 55% sostiene que casi nunca la I.E cumple de manera eficiente el control del personal administrativo, también en la tabla 17 otro 52% señalan que la I.E

realiza proyectos de innovación y aprendizajes, en la tabla 20 hay otro 71% que indican que a veces la I.E aplica metodología y enseñanzas para sus alumnos , y en la tabla 22, existe otro 58% que afirma que casi nunca Considera que las capacitaciones son de calidad. Según **Sauñe (2017)** su objetivo “determinar la influencia del desempeño laboral en la satisfacción de los colaboradores de Financiera Confianza” , (...) resultados con el programa Microsoft Excel. Y finalmente, la conclusión principal fue que la mayor parte del personal de la Financiera Confianza, consideran que su desempeño en su centro de labor es eficientemente productivo , Según **Huanca (2018)**, su objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral en los docentes.(...). Donde concluye que, sobresalen las siguientes dimensiones: en cuanto a la satisfacción; organización con el 64%, condición de trabajo con un 64%, y un 86% que es el valor de más alto porcentaje que tubo de la encuesta y en otro 57% en cuál es el valor bajo más bajo de porcentaje que se obtuvo de la encuesta.

*Existe coincidencia con los resultados, como la importancia que se debe tener ya que ello dependerá la eficiente satisfacción que se requiere en ese puesto, así como la gran responsabilidad de las evaluaciones permanentes del área responsable que debe hacer después de invertir en las capacitaciones, para que de esta manera el recurso humano que cuenta se haga más competente y satisfactoria.*

#### **4.Sugerir que la aplicación de un eficiente liderazgo mejoraría la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución educativa chancay-2021.**

En la tabla 4,un 61% afirman que casi nunca considera que existe buena integración en la I.E, en la tabla 12,un 48% opinan que a veces la I.E propone incentivos a sus colaboradores para un buen desempeño, en la tabla 13,un 68% afirman que casi nunca considera que la I.E. cumple de forma justa con los beneficios sociales y en la tabla 18,un 39% sostienen que nunca considera que en la I.E supervisan las autoridades de manera constante, evidenciándose que no se está llevando bien el liderazgo Según **Reymundo (2017)**. Su objetivo determinar la incidencia del liderazgo directivo y la motivación laboral frente a la satisfacción laboral del personal docente (...) En

resultados indican que en su mayoría los docentes opinan en un 60.7% que el liderazgo coercitivo tiene mediana prevalencia. Concluyéndose que la variable independiente y la variable dependiente de la casa de estudios se relacionan, en tanto **Cavalié** (2018) Su objetivo conocer la relación entre los estilos de liderazgo directivo y la satisfacción laboral de los docentes , los resultados del estudio señalan que “la percepción de los docentes sobre el tipo de liderazgo, en un 37,6% percibieron raramente el liderazgo participativo. concluyó que “guarda relación entre el liderazgo consultivo y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, siendo la prueba de chi cuadrado  $p= 0.000$ ” (p.67).

*Los autores coinciden que se debe dar prioridad a las capacitaciones en cuanto a liderazgo, comunicación que debe tener su personal, llevar una buena satisfacción laboral se puede alcanzar a tener un eficiente trabajo, ya que se localiza todas las debilidades que hay en las áreas, Hay coincidencia en que es necesario la creación de políticas que incentiven al trabajador para que mejore los resultados de la productividad de la institución u organización.*

## **5. Conclusiones y recomendaciones**

### **5.1. Conclusiones**

1. Se concluye que existe una relación entre el liderazgo y satisfacción laboral ya que el Rho de Spearman es 0,389, donde  $p=0,000 < 0,05$ , confirmándose que si se hace una buena evaluación de liderazgo pues esta mejorará la satisfacción de los colaboradores en la institución educativa chancay – 2021, ya que se hará el buen uso de las herramientas para lograr los objetivos.

2. Concluimos que el nivel de liderazgo no es eficiente ya que no se está aplicando de manera óptima, un 48% considera que casi nunca la misión de la I.E es concientizada a todos los colaboradores, tal como se ve en la tabla 1, incluso que casi nunca considera que son óptimas las habilidades de los colaboradores en la I.E, esto se ve en la tabla 8, cuando un 55% de empleados indican que casi nunca el director de la I.E demuestra que es un líder organizado con conocimientos, en la tabla 9 se ve que hay 65% que sostienen que casi nunca los colaboradores demuestran el compromiso en la I.E en la tabla 11.

3. Se concluye que el nivel de satisfacción no es eficiente, se conoce que la supervisión en el área de trabajo no se está aplicando de manera óptima, en la tabla 15 que el 71% indica que casi nunca considera que el director de la I.E interactúa de manera eficiente y trabaja en equipo, se considera un 55% que casi nunca en la I.E cumple de manera eficiente el control del personal administrativo 16, en la tabla 17 otro 52% indican que nunca señalan que la I.E realiza proyectos de innovación y aprendizajes, la I.E aplica metodología y enseñanzas para sus alumnos, esto lo refleja la tabla 20 cuando un 71% lo indican a veces.

4. Concluimos que si mejora el liderazgo pues la satisfacción será más eficiente, se conoce que la capacitación en el área de trabajo no se está aplicando de manera óptima, se considera un 61% que casi nunca existe buena integración en la I.E en la tabla 4, que casi nunca cree que la I.E cumple sus funciones de enseñanza en la

tabla 5 afirman el 74 % que casi nunca, Considera que la I.E. cumple de forma justa con los beneficios sociales tal como se ve en la tabla 13, cuando un 48% lo afirman que casi nunca, se brinda información o capacitación de liderazgo en la I.E en la tabla 19.



## **5.2. Recomendaciones**

- 1.** Se recomienda al director general, conjuntamente con sus áreas respectivas de la institución educativa nuestra señora de Fátima realizar un diagnóstico del equipo, capacitación, los objetivos organizacionales, con el objetivo de identificar las deficiencias, esto permitirá utilizar los correctivos necesario con la finalidad de mejorar el liderazgo e incrementar satisfacción laboral en los colaboradores.
- 2.** Que el área administrativa convoque a reunión a todos los colaboradores de las áreas para saber de sus inquietudes, priorizando sus necesidades, así también, justa y equitativa, que convoque reuniones o talleres de integración, donde los colaboradores puedan integrarse generando y manera de ser motivados hacia el logro de las metas programadas, haciendo que estas sean evaluadas para su cumplimiento.
- 3.** Que el director gestione y que genere buenos resultados a futuros estrategias que permiten que a los colaboradores superarse profesionalmente, por otra parte, el colaborador que se identifique que está satisfecho con la capacitación así también se debe ingresar en el plan operativo la compra de equipo para las diferentes áreas, según a sus necesidades y que verifique de manera puntual si el colaborador debe cumplir con el perfil del puesto, para no repercutir en el logro de los objetivos.
- 4.** Actualizar y fomentar e implementar estrategias y tácticas, que le permita optimizar sus conocimientos, habilidades de cada colaborador definir de manera clara las actividades asignadas para poder realizar los trabajos y adecuándose para desarrollar sus actividades de manera eficiente y con una gran responsabilidad, el director debe motivar a sus colaboradores creando nuevas políticas de incentivos para una buena satisfacción.

## 6. Referencias Bibliográficas

- Achua, C., & Lussier, R. (2011). *Liderazgo , teoria aplicacion y desarrollo de habilidades* (Vol. Cuarta edicion). Mexico: Cengage learning. Obtenido de <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
- Acuña, P. (2010). *Liderazgo y la satisfaccion del colaboradoren el grifo petrocaña de chiclayo , año 2015*. Para optar el titulo profesional de licenciado en administracion , Universidad señor de sipan, Pimentel , peru. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4908/Quiroz%20OCampos%20Jorge%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aguilar, R. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfaccion laboral en colaboradores del instituto nacional de innovacion agraria baños del inca cajamarca 2020*. Doctorado en administracion , Universidad privada antonio guillermo urrelo, Cajamarca , Peru. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1855/Informe%20de%20Tesis%20-%20Dayanna%20Arami%20Valera%20Quiroz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarez, C., & Guillermo, R. (2017). *Satisfaccion laboral en los trabajadores del personal de salud de un hospital de nivel II – I del distrito de bambamarca , provincia hualgayoc, departamento cajamarca*. Optar el título profesional de licenciada en psicología, Universidad privada antonio guillermo urrelo, Cajamarca , Peru. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1181/Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20-%20-%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barba, M. (2011). *Interacciones educativas en la institucion educativa farallones*. Estudios educativos en cognicion y creatividad, Universidad de antioquia , Medellin. Obtenido de

[http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/6477/1/CenideMedina\\_2014\\_interaccioneseducativas.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/6477/1/CenideMedina_2014_interaccioneseducativas.pdf)

Barros, S. (2012). *Evaluación de la calidad del servicio educativo para determinar el nivel de la deserción estudiantil en la Unidad Educativa “Capitán Pedro Oscar Salas Bajaña”*. Previo a la obtención del título de: magister en administración de empresas con mención en marketing, Universidad católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/2421/1/T-UCSG-POS-MAE-45.pdf>

Boada, A. (2017). *Estilo de liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud paramonga, 2021*. Para optar el grado académico de maestro en gerencia de servicios de salud, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/6004/SUSANIBARR%20ANDRADE%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cabrera, A. (2018). *El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa librerías Crisol S.A.C. en el periodo 2017*. Para obtener el título de licenciado en administración de empresas, Universidad Peruana de las Américas, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/776/EL%20LIDERAZGO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%20LABORAL%20EN%20LA%20EMPRESA%20LIBRERIAS.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cabrera, A. (2018). *El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa librerías Crisol S.A.C. en el periodo 2017*. Para obtener el título de licenciado en administración de empresas, Universidad Peruana de las Américas, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/776/EL%20LIDERAZGO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%20LABORAL%20EN%20LA%20EMPRESA%20LIBRERIAS.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>

3%91O%20LABORAL%20EN%20LA%20EMPRESA%20LIBRERIAS.....  
pdf?sequence=1&isAllowed=y

Campos, G. (2019). *Satisfaccion laboral en colaboradores administrativos ,municipalidad distrital de vegueta, 2019*. Para optar el título profesional de licenciada en trabajo social , Universidad nacional jose fajustino sanchez carrion, Huacho , Peru. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4034/APONTE%20ACHIC%20y%20JULCA%20ORTIZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Cavalié, K. (2018). *Liderazgo directivo y satisfaccion laboral del personal administrativo de la universidad nacional de barranca, 2021*. Para optar el título profesional de licenciado en administracion , Universidad nacional jose faustino sanchez carrion, Huacho , Peru. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5924/KELLY%20ESTHER%20FERNANDEZ%20AREVALO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Celis, B., & Sanchez, M. (2012). *Liderazgo y la satisfacion del colaborador en el grifo petrocaña de chichayo, año 2015*. Para optar el título profesional de licenciado en administracion, Universidad señor de sipan , Pimentel , Peru. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4908/Quiroz%20Campos%20Jorge%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cornejo, C., & Durand, S. (2018). *Liderazgo directivo y satisfacion laboral del personal administrativo de la universidad nacional de barranca , 2021*. Para optar el título profesional de licenciado en administracion, Universidad nacional jose faustino sanchez carrion, Huacho , Peru. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5924/KELLY%20ESTHER%20FERNANDEZ%20AREVALO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cruzado, F. (2015). *El control interno en la gestion administrativa de la instituciones educativas privadas de educacion basica regular en el distrito de lince , 2016*. Para optar el título profesional de contador publico , Repositorio academico USMP, Lima , Peru. Obtenido de

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3174/huapaya\\_fjj.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3174/huapaya_fjj.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

- Cueva, K., & Diaz, M. (2017). “*La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Adscrito (opa) del Ministerio de Agricultura y Riego (minacri) – Majes, 2018*”. Para obtener el título profesional de licenciado en administración de empresas, Universidad tecnologica del peru, Arequipa , Peru. Obtenido de [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2334/Vannia%20Huaquipaco\\_Luis%20Navarro\\_Tesis\\_Titulo%20Profesional\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2334/Vannia%20Huaquipaco_Luis%20Navarro_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Diaz, B. (2012). *Liderazgo y la satisfaccion del colaborador en el grifo petrocaña de chiclayo , año 2015*. Para optar el titulo profesional de licenciado en administracion , Universidad señor de sipan, Pimentel , Peru. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4908/Quiroz%20Campos%20Jorge%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espaderos, A. (2016). *Satisfaccion laboral en colaboradores administrativos ,municipalidad distrital de vegeta, 2019*. Para optar el título profesional de licenciada en trabajo social, Universidad nacional jose fagustino sanchez carrion, Huacho , Peru. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4034/APONTE%20ACHIC%20y%20JULCA%20ORTIZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Espinoza, M. (2018). *Liderazgo transformacional y satisfaccion laboral en los colaboradores de la empresa contacto saelital s.r.l san juan de miraflores - 2019*. Licenciado en administracion de empresas , Universidad autonoma del peru, Lima Peru. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1482/Raymundo%20Rojas%2c%20Daniel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernandez, S. (2012). *Aplicación del método de trabajo en equipo para mejorar el rendimiento académico de estudiantes de la Institución Educativa Secundaria*

“San Pablo” Pacora - Lambayeque, 2017. Tesis para obtener el grado academico de maestro en educacion con mencion en docencia y gestion educativa, Universisda cesar vallejo, Lima ,Peru. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31729/asiu\\_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31729/asiu_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Forero, D., & Payan, F. (2012). *Significados de liderazgo que construyen los miembros de una empresa de seguridad privada de la ciudad de Bogotá*. División ciencias de la salud facultad de psicología, Universidad Santo Tomás, Bogota. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3225/Estepadiana2012.pdf?sequence=1>

Frias, T. (2014). *Liderazgo y la satisfaccion del colaborador en el grifo petrocaña de chiclayo , año 2015*. Para optar el titulo profesional de licenciado en administracion , Universidad señor de sipan, Pimentel , Peru. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4908/Quiroz%20Campos%20Jorge%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Garcia, D. (2012). “*Gestion de la capacitacion docente y su desempeño en el nivel secundaria del colegio nuestra señora del consuelo del distrito de surco 2017*”. Tesis para optar el grado academico de licenciado en educacion , Universida nacional federico villarreal , Lima , Peru. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3741/S%C3%81NCH EZ%20REYES%20%20ODALY%20%20RUTH%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Garcia, G. (2020). *Liderazgo transformacional y satisfaccion laboral en colaboradores del instituto nacional de innovacion agraria baños del inca cajamarca 2020*. Doctorado en administracion, Universidad privada antonio guillermo urrelo, Cajamarca , Peru. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1855/Informe%20de%20Tesis%20->

%20Dayanna%20Arami%20Valera%20Quiroz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gomez, L. (2012). *La disciplina escolar y su influencia en el aprendizaje de los estudiantes del IV ciclo de educacion primaria de la institucion educativa N°40377 “jorge A. abril flores” de cabanaconde* . Optar el grado académico de maestro en ciencias: educación con mención en gestión y administración educativa., Universidad nacional de san agustin de arequipa , Arequipa , Peru. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2962/EDMsecolm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huanca, E. (2018). *Satisfaccion laboral de los trabajadores de la empresa concursio andes de la ciudad de iquitos, año 2020*. Para optar el titulo profesional en administracion de empresas, Universidad cientifica del peru, Lima , Peru. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1337/ROGER%20AREVALO%20ARMAS%20Y%20RICHAR%20CRISTIAN%20LEVEAU%20MACEDO%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jimenez, G. (2011). *Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la Ugel N° 01, distrito San Juan de Miraflores, Lima, 2015*. Tesis para optar el grado academico de : doctor en administración de la educación, Universidad cesar vallejo, Lima , Peru. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4884/Damas\\_VGE-%20Oliva\\_AJG.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4884/Damas_VGE-%20Oliva_AJG.pdf?sequence=1)

Lucendo, J. (2019). *Supervisión pedagógica y calidad educativa en docentes de centros de educación básica alternativa – privados de la ugel 04 de comas, para el año 2018*. Para optar el grado académico de doctor en educacion , Universidad privada norbert wiener , Lima , Peru. Obtenido de

[https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4400/T061\\_10386543\\_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4400/T061_10386543_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lussier, & Achua. (2011). *Liderazgo , teoria , aplicacion y desarrollo de habilidades* (Vol. Cuarta edicion ). Mexico: Cengage learning editores s.a. Obtenido de <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>

Martinez, M., & Bilbao, L. (2011). *Actitudes de los docentes de una institucion educativa privada de santiago de surco hacia la persona con discapacidad*. Tesis para optar al título profesional de licenciada en educacion inicial , Universidad marcelino champagnat , Lima , Peru. Obtenido de <https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/UMCH/549/7.%20Tesis%20%28Arias%20Valera%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Minaya, F. (2014). *Liderazgo y la satisfaccion del colaborador en el grifo petrocaña de chiclayo , año 2015*. Para optar el titulo profesional de licenciado en administracion , Universidad señor de sipan , Pimentel, Peru. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4908/Quiroz%20Campos%20Jorge%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Montoya, E. (2014). *El compromiso docente y el desempeño pedagogico en la institucion educativa 40025 santa dorotea - 2017*. Maestro en ciencias con mencion en gerencia y administracion de la educacion, Universidad nacional jorge basadre - tacna , Tacna , Peru. Obtenido de [http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3498/178\\_2018\\_pocco\\_pinto\\_a\\_espg\\_maestria\\_gerencia\\_y\\_administracion\\_de\\_la\\_educacion\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3498/178_2018_pocco_pinto_a_espg_maestria_gerencia_y_administracion_de_la_educacion_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Murillo, F., & Krichesky, G. (2012). *La consolidación de la identidad institucional Un desafío para la gestión*. Entregado como requisito para la obtención del título de Máster en Gestión Educativa, Universidad ORT uruguay, Uruguay. Obtenido de



<https://dspace.ort.edu.uy/bitstream/handle/20.500.11968/3222/Material%20completo.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>

Navarro, L. (2011). *Gestión del conocimiento institucional y su relación con la calidad del servicio educativo ofertado por las instituciones educativas públicas de distrito de Ate - Lima, 2015*. Para optar el grado académico de doctor en educación, Universidad nacional mayor de san marcos, Lima , Peru. Obtenido de

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7134/Perez\\_zm.pdf?sequence=3](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7134/Perez_zm.pdf?sequence=3)

Orantes, L. (2011). *Clima social escolar y adaptación de conducta en adolescentes de una Institución educativa de chichayo*. Para optar el título profesional de licenciado en psicología , Universidad señor de sipan , Chichayo , Peru. Obtenido de

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5338/Carrasco%20Cruz.pdf?sequence=1>

Ortiz, F. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa contacto salelital s.r.l san juan de miraflores - 2019*. Licenciado en administracion de empresas , Universidad autonoma del peru, Lima Peru. Obtenido de

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1482/Raymundo%20Rojas%2c%20Daniel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pacheco, C. (2019). *Liderazgo tranzformacional y satisfacción laboral en colaboradores del instituto nacional de innovacion agraria baños del inca cajamarca 2020*. Dortorado en administracion, Universidad privada antonio guillermo urrelo, Cajamarca , Peru. Obtenido de

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1855/Informe%20de%20Tesis%20-%20Dayanna%20Arami%20Valera%20Quiroz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Paredes, G. (2018). *Liderazgo directivo y satisfaccion laboral del personal administrativo de la universidad nacional de barranca, 2021*. Para optar el titulo profesional de licenciado en administracion , Universidad nacional jose faustino sanchez carrion, Huacho , Peru. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5924/KELLY%20ESTHER%20FERNANDEZ%20AREVALO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peña, C. (2011). *La mision de la empresa*. Doctorado en ciencias humanas , sociales y juridicas, Universidad internacional de catalunya, Barcelona. Obtenido de [https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/386317/Tesi\\_Carlos\\_Rey\\_Pe%C3%B1a.pdf](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/386317/Tesi_Carlos_Rey_Pe%C3%B1a.pdf)
- Perez, J. (2010). *Influencia de la gestion educativa en la calidad de la educacion en los alumnos de la facultad de educacion de la universidad nacional jose fajustino sanchez carrion - huacho*. Para optar el grado academicode maestro en docencia superior en investigacion universitaria, Universidad nacional jose faustino sanchez carrion, Huacho , Peru. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3294/Willy%20Mart%C3%ADn%20Coronel%20Tineo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pizarro, C. (2017). “*La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de un organismo público adscrito (opa) del Ministerio de Agricultura y Riego (minagri) – Majes, 2018*”. Para obtener el título profesional de ,licenciado en administración de empresas, Universidad tecnologica del peru, Arequipa , peru. Obtenido de [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2334/Vannia%20Huaquipaco\\_Luis%20Navarro\\_Tesis\\_Titulo%20Profesional\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2334/Vannia%20Huaquipaco_Luis%20Navarro_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramos, M. (2015). *Satisfaccion laboral en colaboradores administrativos, municipalidad distrital de vegeta, 2019*. Para optar el título profesional de licenciada en trabajo social, Universidad nacional jose fajustino sanchez carrion, Huacho , Peru. Obtenido de

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4034/APONTE%20ACHIC%20y%20JULCA%20ORTIZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Raya, M., & Nuñez, R. (2015). *Plan de responsabilidad social empresarial para generar ventaja competitiva en la empresa mbn king lambayeque s.r.l.,chiclayo, 2018*. Para optar título profesional de licenciado en administracion, Universidad señor de sipan , Pimentel , Peru. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7220/Tapia%20Palomino%2C%20Liliana%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reyes, A. (2012). *Liderazgo y la satisfaccion del colaborador en el grifo petrocaña chiclayo , año 2015*. Para optar el título profesional de licenciado en administracion , Universidad señor de sipan , Pimentel Peru. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4908/Quiroz%20Campos%20Jorge%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reymundo, S. (2017). *Liderazgo directivo y satisfaccion laboral del personal administrativo de la universidad nacional de barranca , 2021*. Para obtener el título profesional de licenciado en administracion , Universidad nacional jose faustino sanchez carrion , Huacho , Peru. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5924/KELLY%20ESTHER%20FERNANDEZ%20AREVALO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rios, F. (2014). *“Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017”*. Tesis para obtener el grado academico de maestro en gestion publica, Universidad cesar vallejo, Tarapoto , Peru. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas\\_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodriguez, J., & Molina, N. (2011). *El desempeño de la gestion escolar de los directivos de la red educativa “wiñaya yatiña” unidad de gestion local el collao , ilave - puno 2017*. Para optar el grado académico de maestra en ciencias: educación con mención en gestión y administración educativa.,

Universidad nacional de san agustin de arequipa, Arequipa , Peru. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10576/EDMartuam.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Rodriguez, L. (2017). *Liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los millennials en el sector de tecnologias de la informacion en el 2019*. Para optar el título profesional de licenciado en administración , Universidad peruana de ciencias aplicadas , Lima Peru. Obtenido de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/651971/P%C3%A9rez\\_%20ChD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/651971/P%C3%A9rez_%20ChD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Rovira, I. (2020). *Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa construcciones inmobiliaria s.a.c*. Para obtener el título de licenciado en administracion y gestion de empresas, Universidad peruana de las americas, Lima , Peru. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1376/MENDOZA%20LUJAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rueda, E. (2014). *La Seguridad Social es nuestra seguridad De niños, jóvenes o adultos*. Guías de educación en seguridad social, Organización iberoamericana de seguridad social , Colombia. Obtenido de [https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/Gui%CC%81a-de-materiales-TRABAJO-PREMIO-OISS-\\_2016\\_888\\_Gui%CC%81as-de-Educacio%CC%81n-en-Seguridad-Social-1.pdf](https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/Gui%CC%81a-de-materiales-TRABAJO-PREMIO-OISS-_2016_888_Gui%CC%81as-de-Educacio%CC%81n-en-Seguridad-Social-1.pdf)

Saldaña, M. (2014). *Metas de logro, estrategia de aprendizaje y rendimiento académico en alumnos universitarios*. Tesis para optar el título de licenciada en psicología con mención en psicología educacional que presenta la bachiller:, Universidad Pucp, Lima , Peru. Obtenido de [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9961/Tapia\\_Castillo\\_Metas\\_logro\\_estrategias1.pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9961/Tapia_Castillo_Metas_logro_estrategias1.pdf?sequence=1)

Sanchez, M. (2012). *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las*

*organizaciones. caso empresa sector financiero* . Maestrias en direccion y gerencia de empresas, Universidad del rosario, Bogota. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10104/1020716876-2015.pdf?sequence=5>

Sauñe, R. (2017). *satisfaccion laboral y su relacion con el desempeño laboral en el peru*. trabajo de investigacion para optar el grado de bachiller en administracion de empresas , universidad cientifica del sur , Lima , Peru. Obtenido de <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1388/TB-Inga%20A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Silva, J. (2018). *La gestion y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano* (Vol. Primera edicion). Mexico: Area de innovacion y desarrollo , S.L. Obtenido de <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/10/Gesti%C3%B3n-y-desarrollo-organizacional-1.pdf>

Urizaca, E. (2014). *Liderazgo y la satisfaccion del colaborador en el grifo petrocaña de chiclayo , año 2015*. Para optar el titulo profesional de licenciando en administracion , Universidad señor de sipan , Pimentel , Peru. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4908/Quiroz%20Campos%20Jorge%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valencia. (2017). *Liderazgo y su influencia en la calidad de servicio prestado a los usuarios de la unidad de la gestion educativa local de coronel portillo , region ucajali 2020*. Para optar el grado academico de maestro en gestion publica , Instituto de gobierno y de gestion publica seccion de posgrado , Lima Peru . Obtenido de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6597/alfaro\\_jwe.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6597/alfaro_jwe.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Valenzuela. (2011). *investigacion documental sobre calidad de la educacion en instituciones educativas*. Trabajo para optar al título de Magister en Educación, universidad san tomas , Bogota. Obtenido de

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3034/Bernaldurley2015.pdf>

- Vargas, R. (2015). *Liderazgo y la satisfaccion del colaborador en el grifo petrocaña de chiclayo , año 2015*. Para optar el titulo profesional de licenciado en administracion, Universidad señor de sipan, Pimentel , Peru. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4908/Quiroz%20OCampos%20Jorge%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velita, P. (2012). “*Las habilidades basicas en el aprendizaje en estudiantes ingresantes al primer grado de la instituciones educativas primarias N° 70001 huajsapata y N° 70022 collana I de la ciudad de puno 2016*”. Tesis para obtener el titulo profesional de licenciado en educacion primaria , Universidad nacional del altiplano, Puno , Peru. Obtenido de [http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5176/Condori\\_Pari\\_Ana\\_Fely.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5176/Condori_Pari_Ana_Fely.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Yurivilca, C. (2019). *Liderazgo transformacional y satisfaccion laboral en colaboradores del instituto nacional de innovacion agraria baños del inca cajamarca , 2020*. Dotorado en administracion , Universidad privada antonio guillermo urrelo, Cajamarca , Peru. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1855/Informe%20de%20Tesis%20-%20Dayanna%20Arami%20Valera%20Quiroz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zapata, R. (2017). *Liderazgo directivo y satisfaccion laboral del personal administrativo de la universidad nacional de barranca , 2021*. Para optar el titulo profesional de licenciado en administracion , Universidad nacional jose faustino sanchez carrion , Huacho , Peru. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5924/KELLY%20ESTHER%20FERNANDEZ%20AREVALO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

# ANEXOS

**Anexo 1:**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>Liderazgo y Satisfacción laboral de los trabajadores del centro educativo Nuestra Señora de Fátima 20395, Quepepampa - Chancay, 2021.</p>	<p>¿De qué manera el liderazgo incide en la satisfacción laboral de los trabajadores del centro educativo Nuestra Señora de Fátima 20395, Quepepampa Chancay, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general.</b></p> <p>1. Analizar si el liderazgo incide en la satisfacción laboral de los trabajadores del centro educativo nuestra señora de fátima 20395, Quepepampa -Chancay, 2021</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinar el nivel del Liderazgo que hay en el centro educativo Nuestra Señora de Fátima 20395, Quepepampa -Chancay, 2021</li> <li>2. Detallar el nivel de Satisfacción laboral en los trabajadores del centro educativo Nuestra Señora de Fátima 20395, Quepepampa -Chancay, 2021</li> <li>3. Demostrar que el buen liderazgo mejora la satisfacción laboral de los trabajadores del centro educativo Nuestra Señora de Fátima 20395, Quepepampa -Chancay, 2021</li> </ol>	<p>“El liderazgo incide significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores del centro educativo Nuestra Señora de Fátima 20395, Quepepampa - Chancay, 2021”.</p>	<p>Liderazgo Y Satisfacción Laboral”</p>	<p><b>Tipo:</b> Descriptiva</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, de corte transversal y correlacional</p> <p><b>Población:</b> 64 empleados</p> <p><b>Técnica:</b> la encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiabilidad con el alfa de Cronbach.</p>



**Anexo 2:**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO**

V. 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
<b>LIDERAZGO</b>	<p><b>Zapata (2017)</b> señala que, “es un proceso que tiene como objetivo factores que nos permiten facilitar buenos cambios entre ellos son como el principal fortalecer el liderazgo y obtener resultados óptimos, así Para poder llevar a cabo una utilización eficiente de los recursos, es necesario planear para saber hacia dónde confluirá el esfuerzo del grupo y trabajo en .</p>	<p>Es un conjunto de principales funciones que nos ayuda en aprovechar los recursos que cuenta una organización con el fin de perseguir su objetivo, a través de la, Organización, Dirección, Control, se podrá evaluar cómo se encuentra el manejo de liderazgo en el I.E Nuestra Señora de Fátima Quepepampa 20395 Chancay, 2021.</p>	<b>INFLUENCIA</b>	Misión	1. ¿Considera que la misión de la I.E. es concientizada a todos los colaboradores?
				Metas	2. ¿Para el cumplimiento de las metas , se plantea de manera programada ?
				Organización	3. ¿Considera que hay una buena organización en la I.E? 4. ¿considera que existe buena integración en la I.E?
			<b>OBJETIVOS ORGANIZACIONALES</b>	Responsabilidad	5. ¿cree que la I.E cumple sus funciones de enseñanza ?
				Comportamiento	6. ¿Considera que la I.E realiza de manera positiva en su centro laboral?
				Actitud	7. ¿considera que existe una buena actitud por parte de los colaboradores en la I.E ?
			<b>LIDERES Y SEGUIDORES</b>	Habilidades	8. ¿Considera que son óptimas las habilidades de los colaboradores en la I.E ?
				Conocimiento	9. ¿El director de la I.E demuestra que es un líder organizado con conocimientos ?
				Compromiso	10. ¿La I.E se compromete en realizar capacitaciones de liderazgo? 11. ¿Los colaboradores demuestran el compromiso en la I.E? 12. ¿La I.E propone incentivos a sus colaboradores para un buen desempeño?

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

V. 2	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
<b>SATISFACCION LABORAL</b>	Según <b>Ramos (2015)</b> , la definición satisfacción laboral es el comportamiento laboral es el conjunto de características de cada empleador de una organización y actitudes frente a sus propias obligaciones la mayor arma es la motivación y también es importante promover el trabajo en equipo para así fortalecer la organización, la satisfacción no se trata desmotivar a los trabajadores .	Es el nivel de percepción de una persona en cuanto a la dirección de un líder o jefe y a través de Recompensas, condiciones de Trabajo, capacitación a los colaboradores y la actitud, se podrá medir el nivel de satisfacción de los trabajadores de la I,E Nuestra Señora de Fátima Quepepampa Chancay 2021.	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Beneficio social	1. ¿Considera que la I.E. cumple de forma justa con los beneficios sociales?
				Identidad	2. ¿Se identifican los colaboradores con la I.E?
				Interacción	3. ¿Considera que el director de la I.E. interactúa de manera eficiente y trabaja en equipo?
			<b>SUPERVISION</b>	Control	4. ¿La I.E cumple de manera eficiente el control del personal administrativo?
				Comprobación	5. ¿La I.E realiza proyectos de innovación y aprendizajes? 6. ¿considera que en la I.E supervisan las autoridades de manera constante ?
				Revisión	7. ¿Se brinda información o capacitación de liderazgo en la I.E?
			<b>CAPACITACION</b>	Adaptación	8. ¿La I.E aplica metodología y enseñanzas para sus alumnos ?
				Calidad	9. ¿La I.E mide el desempeño de la calidad y de enseñanza? 10. ¿Considera que las capacitaciones son de calidad?
				Crecimiento	11. ¿La I.E propone e incentiva para el crecimiento educativo? 12. ¿considera que la I.E las capacitaciones son constante para su crecimiento?

ANEXOS 3°

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas**  
**Programa de estudios de Administración**

**ENCUESTA PARA LOS COLABORADORES LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO EDUCATIVO NUESTRA SEÑORA DE  
FÁTIMA 20395, QUEPEPAMPA -CHANCAY, 2021.**

Estoy realizando una investigación científica, referente al liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores del centro Educativo Nuestra Señora de Fátima 20395, Quepepampa -Chancay, 2021. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



**PARTE I**

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

**A. DATOS GENERALES**

1. Género : Femenino  Masculino

**B. INDICACIONES**

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro que, según tu opinión.

## PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores del centro educativo Nuestra Señora de Fátima 20395, Quepepampa - Chancay, 2021. Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

### Escala de valoración:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

Ítem	Influencia	1	2	3	4	5
1.	¿Considera que la misión de la I.E. es concientizada a todos los colaboradores?					
2.	¿Para el cumplimiento de las metas , se plantea de manera programada ?					
3.	¿Considera que hay una buena organización en la I.E?					
4	¿considera que existe buena integración en la I.E?					
Ítem	Objetivos organizacionales	1	2	3	4	5
5.	¿cree que la I.E cumple sus funciones de enseñanza ?					
6.	¿Considera que la I.E realiza de manera positiva en su centro laboral?					
7.	¿considera que existe una buena actitud por parte de los colaboradores en la I.E ?					
Ítem	Líderes y seguidores	1	2	3	4	5
8.	¿Considera que son óptimas las habilidades de los colaboradores en la I.E ?					
9.	¿El director de la I.E demuestra que es un líder organizado con conocimientos ?					
10.	¿La I.E se compromete en realizar capacitaciones de liderazgo?					
11.	¿Los colaboradores demuestran el compromiso en la I.E?					
12.	¿La I.E propone incentivos a sus colaboradores para un buen desempeño?					
Ítem	Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
13.	¿Considera que la I.E. cumple de forma justa con los beneficios sociales?					
14.	¿Se identifican los colaboradores con la I.E?					
15.	¿Considera que el director de la I.E. interactúa de manera eficiente y trabaja en equipo?					

Ítem	<b>Supervisión</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16.	¿La I.E cumple de manera eficiente el control del personal administrativo?					
17	¿La I.E realiza proyectos de innovación y aprendizajes?					
18	¿considera que en la I.E supervisan las autoridades de manera constante ?					
19	¿Se brinda información o capacitación de liderazgo en la I.E?					
Ítem	<b>Capacitación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
20	¿La I.E aplica metodología y enseñanzas para sus alumnos ?					
21.	¿La I.E mide el desempeño de la calidad y de enseñanza?					
22.	¿Considera que las capacitaciones son de calidad?					
23.	¿La I.E propone e incentiva para el crecimiento educativo?					
24.	¿considera que la I.E las capacitaciones son constante para su crecimiento?					



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO EDUCATIVO NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA 20395, QUEPEPAMPA - CHANCAY, 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Pablo Santos Díaz

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Administrador de empresas y negocios**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Marketing y cultura organizacional

TIEMPO: 33 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**Objetivo de la investigación:**

Evaluar si el liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores del centro educativo nuestra señora de fátima 20395, quepepampa -chancay, 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

TÍTULO DE LA TESIS: **LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO EDUCATIVO NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA 20395, QUEPEPAMPA -CHANCAY, 2021.**

**VARIABLE: LIDERAZGO**

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
<b>Influencia</b>	1. ¿Considera que la misión de la I.E. es concientizada a todos los colaboradores?	4	4	4	4	
	2. ¿Para el cumplimiento de las metas , se plantea de manera programada ?	4	4	4	4	
	3. ¿Considera que hay una buena organización en la I.E?	4	4	4	4	
	4.¿considera que existe buena integración en la I.E?	4	4	4	4	
<b>Objetivos organizacionales</b>	5.¿cree que la I.E cumple sus funciones de enseñanza ?	4	4	4	4	
	6.¿Considera que la I.E realiza de manera positiva en su centro laboral?	4	4	4	4	
	7.¿considera que existe una buena actitud por parte de los colaboradores en la I.E ?	4	4	4	4	
<b>Líderes y seguidores</b>	8.¿Considera que son óptimas las habilidades de los colaboradores en la I.E ?	4	4	4	4	
	9.¿El director de la I.E demuestra que es un líder organizado con conocimientos ?	4	4	4	4	
	10.¿La I.E se compromete en realizar capacitaciones de liderazgo?	4	4	4	4	
	11.¿Los colaboradores demuestran el compromiso en la I.E?	4	4	4	4	
	12.¿La I.E propone incentivos a sus colaboradores para un buen desempeño?	4	4	4	4	

**Calificar de 1 a 4 puntos.**


**VARIABLE: SATISFACCION LABORAL**

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
<b>Trabajo en equipo</b>	1. ¿Considera que la I.E. cumple de forma justa con los beneficios sociales?	4	4	4	4	
	2. ¿Se identifican los colaboradores con la I.E?	4	4	4	4	
	3. ¿Considera que el director de la I.E. interactúa de manera eficiente y trabaja en equipo?	4	4	4	4	
<b>Supervisión</b>	4. ¿La I.E cumple de manera eficiente el control del personal administrativo?	4	4	4	4	
	5.¿La I.E realiza proyectos de innovación y aprendizajes?	4	4	4	4	
	6.¿considera que en la I.E supervisan las autoridades de manera constante ?	4	4	4	4	
	7.¿Se brinda información o capacitación de liderazgo en la I.E?	4	4	4	4	
<b>Capacitación</b>	8.¿La I.E aplica metodología y enseñanzas para sus alumnos ?	4	4	4	4	
	9.¿La I.E mide el desempeño de la calidad y de enseñanza?	4	4	4	4	
	10.¿Considera que las capacitaciones son de calidad?	4	4	4	4	
	11.¿La I.E propone e incentiva para el crecimiento educativo?	4	4	4	4	
	12.¿considera que la I.E las capacitaciones son constante para su crecimiento?	4	4	4	4	

**Calificar de 1 a 4 puntos.**



**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	IOBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			<del>SI</del> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Mg. Pablo Santos Díaz		Fecha:	
Firma: 	Teléfono: 943643426	Email: pablo.santos@usanpedro.edu.pe	



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO EDUCATIVO NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA 20395, QUEPEPAMPA - CHANCAY, 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Carlos González Chávez

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Administrador de empresas y negocios**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesoría empresarial en Marketing

TIEMPO: 28 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**Objetivo de la investigación:**

Evaluar si el liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores del centro educativo nuestra señora de fátima 20395, quepepampa -chancay, 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

TÍTULO DE LA TESIS: **LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO EDUCATIVO NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA 20395, QUEPEPAMPA -CHANCAY, 2021.**

VARIABLE: **LIDERAZGO**

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
<b>Influencia</b>	3. ¿Considera que la misión de la I.E. es concientizada a todos los colaboradores?	4	4	4	4	
	4. ¿Para el cumplimiento de las metas , se plantea de manera programada ?	4	4	4	4	
	3. ¿Considera que hay una buena organización en la I.E?	4	4	4	4	
	4.¿considera que existe buena integración en la I.E?	4	4	4	4	
<b>Objetivos organizacionales</b>	5.¿cree que la I.E cumple sus funciones de enseñanza ?	4	4	4	4	
	6.¿Considera que la I.E realiza de manera positiva en su centro laboral?	4	4	4	4	
	7.¿considera que existe una buena actitud por parte de los colaboradores en la I.E ?	4	4	4	4	
<b>Líderes y seguidores</b>	8.¿Considera que son óptimas las habilidades de los colaboradores en la I.E ?	4	4	4	4	
	9.¿El director de la I.E demuestra que es un líder organizado con conocimientos ?	4	4	4	4	
	10.¿La I.E se compromete en realizar capacitaciones de liderazgo?	4	4	4	4	
	11.¿Los colaboradores demuestran el compromiso en la I.E?	4	4	4	4	
	12.¿La I.E propone incentivos a sus colaboradores para un buen desempeño?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.


**VARIABLE: SATISFACCION LABORAL**

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
<b>Trabajo en equipo</b>	1.¿Considera que la I.E. cumple de forma justa con los beneficios sociales?	4	4	4	4	
	2.¿Se identifican los colaboradores con la I.E?	4	4	4	4	
	3.¿Considera que el director de la I.E. interactúa de manera eficiente y trabaja en equipo?	4	4	4	4	
<b>Supervisión</b>	4.¿La I.E cumple de manera eficiente el control del personal administrativo?	4	4	4	4	
	5.¿La I.E realiza proyectos de innovación y aprendizajes?	4	4	4	4	
	6.¿considera que en la I.E supervisan las autoridades de manera constante ?	4	4	4	4	
	7.¿Se brinda información o capacitación de liderazgo en la I.E?	4	4	4	4	
<b>Capacitación</b>	8.¿La I.E aplica metodología y enseñanzas para sus alumnos ?	4	4	4	4	
	9.¿La I.E mide el desempeño de la calidad y de enseñanza?	4	4	4	4	
	10.¿Considera que las capacitaciones son de calidad?	4	4	4	4	
	11.¿La I.E propone e incentiva para el crecimiento educativo?	4	4	4	4	
	12.¿considera que la I.E las capacitaciones son constante para su crecimiento?	4	4	4	4	

**Calificar de 1 a 4 puntos.**

### ASPECTOS GENERALES

F

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X		
<b>VALIDEZ</b>				
APLICABLE			<del>SI</del>	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Dr. Carlos Gonzáles Chávez			Fecha:	
Firma: 	Teléfono: 943656464	Email: <a href="mailto:carlos.chavez@usanpedro.edu.pe">carlos.chavez@usanpedro.edu.pe</a>		



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO EDUCATIVO NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA 20395, QUEPEPAMPA - CHANCAY, 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Javier Ulloa Siccha

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Contador Público**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesor de finanzas contables

TIEMPO: 31 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**Objetivo de la investigación:**

Evaluar si el liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores del centro educativo nuestra señora de fátima 20395, quepepampa -chancay, 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

TÍTULO DE LA TESIS: **LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO EDUCATIVO NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA 20395, QUEPEPAMPA -CHANCAY, 2021.**

**VARIABLE: LIDERAZGO**

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
<b>Influencia</b>	5. ¿Considera que la misión de la I.E. es concientizada a todos los colaboradores?	4	4	4	4	
	6. ¿Para el cumplimiento de las metas , se plantea de manera programada ?	4	4	4	4	
	3. ¿Considera que hay una buena organización en la I.E?	4	4	4	4	
	4.¿considera que existe buena integración en la I.E?	4	4	4	4	
<b>Objetivos organizacionales</b>	5.¿cree que la I.E cumple sus funciones de enseñanza ?	4	4	4	4	
	6.¿Considera que la I.E realiza de manera positiva en su centro laboral?	4	4	4	4	
	7.¿considera que existe una buena actitud por parte de los colaboradores en la I.E ?	4	4	4	4	
<b>Líderes y seguidores</b>	8.¿Considera que son óptimas las habilidades de los colaboradores en la I.E ?	4	4	4	4	
	9.¿El director de la I.E demuestra que es un líder organizado con conocimientos ?	4	4	4	4	
	10.¿La I.E se compromete en realizar capacitaciones de liderazgo?	4	4	4	4	
	11.¿Los colaboradores demuestran el compromiso en la I.E?	4	4	4	4	
	12.¿La I.E propone incentivos a sus colaboradores para un buen desempeño?	4	4	4	4	


**Calificar de 1 a 4 puntos.**

**VARIABLE: SATISFACCION LABORAL**

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
<b>Trabajo en equipo</b>	1.¿Considera que la I.E. cumple de forma justa con los beneficios sociales?	4	4	4	4	
	2.¿Se identifican los colaboradores con la I.E?	4	4	4	4	
	3.¿Considera que el director de la I.E. interactúa de manera eficiente y trabaja en equipo?	4	4	4	4	
<b>Supervisión</b>	4.¿La I.E cumple de manera eficiente el control del personal administrativo?	4	4	4	4	
	5.¿La I.E realiza proyectos de innovación y aprendizajes?	4	4	4	4	
	6.¿considera que en la I.E supervisan las autoridades de manera constante ?	4	4	4	4	
	7.¿Se brinda información o capacitación de liderazgo en la I.E?	4	4	4	4	
<b>Capacitación</b>	8.¿La I.E aplica metodología y enseñanzas para sus alumnos ?	4	4	4	4	
	9.¿La I.E mide el desempeño de la calidad y de enseñanza?	4	4	4	4	
	10.¿Considera que las capacitaciones son de calidad?	4	4	4	4	
	11.¿La I.E propone e incentiva para el crecimiento educativo?	4	4	4	4	
	12.¿considera que la I.E las capacitaciones son constante para su crecimiento?	4	4	4	4	

**Calificar de 1 a 4 puntos.**



ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X		
<b>VALIDEZ</b>				
APLICABLE			<del>SI</del>	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Dr. Javier Ulloa Siccha			Fecha: 27/02/2022	
Firma: 	Teléfono: 943386707		Email: Javier.ulloa@usanpedro.edu.pe	