



scienceevolution

ISSN: 2810-8728 (En línea)

3.7

JULIO 2023

Artículo


49 - 59

LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CASERÍO DE CARRASQUILLO - MORROPÓN, PIURA

DIRECTIVE LEADERSHIP AND TEACHER JOB SATISFACTION IN THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE VILLAGE OF CARRASQUILLO - MORROPÓN, PIURA

Mirsa Haydee Rivera Ramírez

mihayri7@hotmail.com

 ORCID: 0009-0007-8274-7376

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN "ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE" - LIMA - PERÚ

Recepción 24 de Julio del 2023

Publicación: 10 de Agosto del 2023

RESUMEN

La investigación asumió el objetivo de determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del caserío de Carrasquillo, Morropón, Piura. El estudio de investigación es de tipo básico de nivel descriptivo correlacional con un diseño no experimental transaccional descriptivo; asimismo, se tiene en cuenta desde el enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 20 docentes, en la cual se aplicó la técnica de la encuesta con un instrumento de un cuestionario, concluyendo de que existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del caserío de Carrasquillo - Morropón, Piura 2021, pues el valor obtenido en el Sig. bilateral mediante la prueba Rho de Spearman fue: $p = 0.009 < 0.05$, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Palabra clave: Liderazgo directivo, satisfacción laboral docente.

ABSTRACT

The research assumed the objective of determining the relationship that exists between managerial leadership and teacher job satisfaction in the educational institutions of the village of Carrasquillo, Morropón, Piura, the research study is of a basic type of correlational descriptive level with a design that does not experience transactional descriptive; Likewise, it is taken into account from the quantitative approach. The sample consisted of 20 teachers, in which the survey technique was applied with a questionnaire instrument, concluding that there is a significant relationship between managerial leadership and teacher job satisfaction in the educational institutions of the Carrasquillo - Morropón hamlet, Piura 2021, since the value obtained in the bilateral Sig. using Spearman's Rho test was: $p = 0.009 < 0.05$, therefore, the null hypothesis is not accepted and the alternative hypothesis is accepted.

Keyword: Executive leadership, teacher job satisfaction.

LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CASERÍO DE CARRASQUILLO - MORROPÓN, PIURA

Mirsa Haydee Rivera Ramírez
ORCID: 0009-0007-8274-7376

<https://revista.scienceevolution.com/>





INTRODUCCIÓN

Que los procedimientos en el ámbito escolar se caracterizan por ser de calidad, está determinado principalmente por el liderazgo directivo, aún más cuando estos se desarrollan en el ámbito estatal, que tiene gran participación en los contextos rurales, en los que se observa que es prioritario ofrecer una educación óptima, pues, la actual continúa siendo un gran reto; la misma que para ser efectiva y fundamental en el desarrollo de los aprendizajes, implica niveles altos de competencias de los sujetos que desempeñan oficios directivos; los mismos, que les den las posibilidades de brindar atención las fines, necesidades, peculiaridades y exigencias del estudiantado (Mamani, 2020. p. 28).

En razón de ello, la tarea de los directivos y el nivel de líder que los caracteriza al poner en práctica sus roles es primordial en el logro de los fines y objetivos previamente planteados en la misión y visión de la institución educativa. Todas las dificultades aparezcan como consecuencia de un liderazgo errado, pueden generar efectos negativos en relación a la conducción del personal de la institución, además: ausencia de soporte recíproco, limitada comprensión y diálogo, contexto dañino y limitaciones en el trabajo del grupo de profesores y consecuentemente restricciones en los aprendizajes de los discentes (Trasven, 2014).

Por otro lado, la satisfacción laboral de los docentes es un aspecto muy significativo en aquellas organizaciones que pretender alcanzar resultados positivos en el contexto laboral, es por ello, que en la actualidad se pone bastante énfasis en mejorar de manera sostenida las interacciones entre trabajadores con el fin de generar ambientes favorables en los centros de labores, en beneficio de todo el grupo. Así se evidencia en las organizaciones de los Estados Unidos, quienes hacen grandes esfuerzos en la cultura organizacional proponiendo que ésta debe implementarse considerando en primer orden las necesidades de los colaboradores (Addison 2008, p. 102).

En las últimas décadas el desempeño que ha demostrado el docente ha sido relacionado con el bajo nivel de desarrollo personal y profesional de éste, no obstante; es preciso indicar que el círculo profesional en el que se desempeñan los profesores no ha colaborado a generar oportunidades de mayor libertad e independencia en sus labores, promoviendo de esta manera personas que dependen de reglamentaciones verticales; además, los directivos no han mostrado interés por la organización de las escuelas, en otras palabras, no han implementado estrategias para alcanzar los propósitos institucionales y evaluarlos periódicamente, pues, las decisiones que se han tomado responden generalmente a normas centralizadas (Corimayhua, 2019. p.3).

La satisfacción laboral es un aspecto fundamental que se analiza, cuando se requiere obtener información sobre la actitud de los trabajadores en relación a su vida profesional. No obstante, se reconoce como la principal razón que genera incomodidad en los profesores el aspecto ambiental, relacionada a las situaciones propias de la enseñanza y a las imposiciones que incurren sobre ellos. Una razón fundamental en determinar el nivel de desempeño de los docentes, es la motivación, pues, orienta la práctica de su profesión, siendo así, es preciso estar al tanto del tipo de motivación que conduce la práctica docente si buscamos garantizar un alto nivel de desempeño en sus sesiones en el aula.

Por ello, es preciso que en las instituciones se respire un buen clima laboral donde se evidencian interacciones positivas caracterizadas por relaciones sociales amicales y de confianza, con la finalidad que los profesores desarrollen de forma efectiva sus labores en un ambiente agradable, mostrándose satisfechos con la institución donde laboran.

En relación a lo expuesto en los párrafos anteriores, se considera realizar el presente proyecto con el propósito de establecer la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas (II.EE.) del caserío de Carrasquillo de Morropón Piura, con el propósito de determinar la relación que existe entre ambas variables.

De lo expuesto, se cuestiona la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre el Liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en las II.EE del caserío de Carrasquillo – Morropón, Piura?

Asimismo, para la investigación formuló el siguiente objetivo: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en las II.EE del caserío de Carrasquillo – Morropón, Piura.



MATERIAL Y MÉTODOS

El estudio de investigación es de tipo básica de nivel descriptiva correlacional con un diseño no experimental transaccional descriptivo donde se recolectó información momentos y tiempos únicos (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Su finalidad es describir las variables que se investigarán, su influencia y correlación en un tiempo establecido. Asimismo, se tiene en cuenta desde el enfoque cuantitativo debido a que se utilizó la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento. La muestra estuvo conformada por 20 docentes, en la cual se aplicó la técnica de la encuesta con un instrumento de un cuestionario, en la cual fue validado por expertos.

RESULTADOS

Variables: Liderazgo directivo y la satisfacción laboral.

Tabla 7

Distribución de datos de la variable Liderazgo directivo y satisfacción laboral

		Liderazgo							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Satisfacción laboral	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Medio	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	1	5.0%
	Alto	0	0.0%	1	5.0%	18	90.0%	19	95.0%
	Total	0	0.0%	1	5.0%	19	95.0%	20	100.0%

Fuente: Elaborado por los autores.

Esta tabla nos deja ver que, de los docentes encuestados, de manera general, el 95% califica como alto el nivel de liderazgo, los mismos que a la vez el mismo porcentaje muestra un alto nivel de satisfacción laboral, convergiendo los datos en el 90% alto para las dos variables.

Variable: Liderazgo

Tabla 8

Nivel de Liderazgo directivo

	fi	%
Bajo: 18 - 42	0	0.0%
Medio: 43 - 67	1	5.0%
Alto: 68 - 90	19	95.0%
Total	20	100.0%

Fuente: Elaborado por los autores.

En la tabla 8 podemos ver que el 95% de docentes encuestados califican en un nivel alto el liderazgo directivo, mientras que solo un 5% lo califica como medio. Esto significa que los maestros tienen una buena percepción sobre el liderazgo que se realiza en su centro de trabajo.



Variable: Satisfacción laboral docente

Tabla 9
Nivel de Satisfacción laboral

	fi	%
Bajo: 18 – 42	0	0.0%
Medio: 43 – 67	1	5.0%
Alto: 68 – 90	19	95.0%
Total	20	100.0%

Fuente: Elaborado por los autores.

La tabla 9 nos deja ver que, el nivel de satisfacción laboral de los docentes encuestados es alto en el 95%, y solo el 5% califica como medio. Esto significa que el personal docente se encuentra satisfecho en el centro educativo donde labora.

Dimensión: Reto del trabajo de la satisfacción laboral y liderazgo directivo

Tabla 10
Distribución de datos de la dimensión reto del trabajo y liderazgo directivo

		Liderazgo directivo							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Reto del trabajo	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Medio	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Alto	0	0.0%	1	5.0%	19	95.0%	20	100.0%
	Total	0	0.0%	1	5.0%	19	95.0%	20	100.0%

Fuente: Elaborado por los autores.

Según la tabla 10 se puede ver que al cruzar los datos de la variable Liderazgo directivo y la dimensión Reto del Trabajo, vemos que ésta última es calificada en un 100% como alto, mientras que el liderazgo directivo en 95%, siendo el mismo porcentaje donde se convergen, haciendo presumir cierta relación entre ambas variables.

Dimensión: Remuneraciones y liderazgo directivo

Tabla 11
Distribución de datos de la dimensión remuneraciones y liderazgo directivo

		Liderazgo directivo							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Remuneraciones	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Medio	0	0.0%	0	0.0%	6	30.0%	6	30.0%
	Alto	0	0.0%	1	5.0%	13	65.0%	14	70.0%
	Total	0	0.0%	1	5.0%	19	95.0%	20	100.0%

Fuente: Elaborado por los autores.

En la tabla 11 vemos que la dimensión remuneraciones para el 70% es considerada en el nivel alto, y el 30%, mientras que el liderazgo directivo es calificado por los docentes en un 95% en el nivel alto, y solo un 5% en el nivel medio. Este resultado quiere decir que el grado de relación entre estas variables no es muy significativo.



Dimensión: Condiciones del trabajo y liderazgo directivo

Tabla 12

Distribución de datos de la dimensión condiciones de trabajo y liderazgo directivo

		Liderazgo directivo						Total	
		Bajo		Medio		Alto		fi	%
		fi	%	fi	%	fi	%		
Condiciones de trabajo	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Medio	0	0.0%	1	5.0%	17	85.0%	18	90.0%
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	2	10.0%	2	10.0%
	Total	0	0.0%	1	5.0%	19	95.0%	20	100.0%

Fuente: Elaborado por los autores.

En esta tabla que antecede, podemos ver que, al cruzar los datos de liderazgo directivo y las condiciones de trabajo, encontramos que mientras que el liderazgo directivo es calificado en el nivel alto por el 95%, las condiciones de trabajo, solamente el 10% se encuentra en este nivel, pues el 90% está en el nivel medio. Esto quiere decir que ambas variables no evidencian un alto grado de relación entre ellas.

Dimensión: Relaciones del trabajo y liderazgo directivo.

Tabla 13

Distribución de datos de la dimensión relaciones del trabajo y liderazgo directivo

		Liderazgo directivo						Total	
		Bajo		Medio		Alto		fi	%
		fi	%	fi	%	fi	%		
Relaciones del trabajo	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Medio	0	0.0%	1	5.0%	4	20.0%	5	25.0%
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	15	75.0%	15	75.0%
	Total	0	0.0%	1	5.0%	19	95.0%	20	100.0%

Fuente: Elaborado por los autores.

Los datos que se evidencian en la presente tabla 13, es que el nivel de relaciones de trabajo está valorado como alto para el 75%, y solo un 25% que se encuentra en un lugar medio, lo que sí, el liderazgo directivo está siendo calificado como alto con un 95%. Esto nos quiere decir que existe la posibilidad de estar ante un resultado entre las variables en estudio.

5.2.2. Nivel inferencial

Tabla 14

Correlaciones entre satisfacción laboral y liderazgo directivo

		Satisfacción Laboral	Liderazgo directivo	
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,570**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	20	20

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

Fuente: Elaborado por los autores.



Ho. No existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en las II.EE. del caserío de Carrasquillo – Morropón, Piura.
Criterios de decisión estadística Si el valor $p \geq 0,05$ aceptar Ho
Si el valor $<0,05$ se rechaza la Ho

Decisión estadística: se acepta la hipótesis de investigación

Tabla 15

Nivel de liderazgo directivo en las II.EE. del caserío de Carrasquillo.

Válido	Media	Desviación	Varianza	Mínimo	Máximo	Rango
20	75.85	3.9639826	15.71316	65,00	16,00	16

Fuente: Elaborado por los autores.

En la tabla 15 como se puede observar, según los resultados descriptivos, se obtiene un promedio de 75.85 el cual, según la escala de niveles que figuran en la tabla 2 recae en el nivel alto respecto al liderazgo directivo, con puntuaciones muy distantes entre el valor mínimo y máximo. Esto nos permite afirmar que existe un alto valor promedio en esta variable, que lo ubica en el nivel Alto, por consecuencia la hipótesis específica 1 queda rechazada.

Tabla 16

Nivel de satisfacción laboral docente en las II.EE. del caserío de Carrasquillo.

Válido	Media	Desviación	Varianza	Mínimo	Máximo
20	72.7500	2.24488	5.039	67.00	76.00

Fuente: Elaborado por los autores.

En la tabla 16, en el análisis de datos descriptivos de la variable Satisfacción Laboral se evidencia una media de 72.7500 el mismo que al comparar con los rangos establecidos en la tabla 3, vemos que se ubica en el nivel alto (Rango: 68 – 90), y como valor mínimo 67 y máximo:

70. Los resultados obtenidos nos permiten afirmar que el nivel de satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del caserío de Carrasquillo – Morropón, Piura, es alto, por consecuencia la hipótesis específica 2 queda rechazada.

Tabla 17

Correlaciones: Liderazgo directivo y la dimensión reto del trabajo

	Liderazgo		Liderazgo	Reto del trabajo
Rho de Spearman		Coficiente de correlación	1,000	,230
		Sig. (bilateral)	.	,329
		N	20	20

Fuente: Elaborado por los autores.

Ho. No existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión reto del trabajo de la satisfacción laboral docente en las II.EE. del caserío de Carrasquillo – Morropón, Piura.
Criterios de decisión estadística

Si el valor $p \geq 0,05$ aceptar Ho

Si el valor $<0,05$ se rechaza la Ho

Decisión estadística: se rechaza la hipótesis de investigación



La tabla 17 deja ver que al relacionar Liderazgo directivo y la dimensión reto del trabajo encontramos un Coeficiente de correlación de 0,230 con un Sig. bilateral de 0,329 los mismos que según Bisquerra (2001) indica que la correlación es baja o débil con un valor $p > 0,05$, lo cual indica que no hay relación significativa entre las variables estudiadas, por lo cual se rechaza la hipótesis de investigación 3.

Tabla 18

Correlaciones: Liderazgo directivo y la dimensión remuneraciones

		Liderazgo	Reto del trabajo
Rho de Spearman	Liderazgo	1,000	,127
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,594
	N	20	20

Fuente: Elaborado por los autores.

Ho. No existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión remuneraciones de la satisfacción laboral docente en las II.EE. del caserío de Carrasquillo – Morropón, Piura.
Criterios de decisión estadística Si el valor $p \geq 0,05$ aceptar Ho
Si el valor $<0,05$ se rechaza la Ho

Decisión estadística: se rechaza la hipótesis de investigación

Según los resultados obtenidos en la tabla 18, vemos que existe un Coeficiente de correlación, de 0,127 el mismo que es muy débil o casi nulo, con un valor $p > 0,05$, lo cual indica que las variables no se encuentran relacionadas, por lo que se concluye que no existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión remuneraciones, en consecuencia, se rechaza la hipótesis de investigación 4.

Tabla 19

Correlaciones: Liderazgo directivo y la dimensión condiciones de trabajo

		Liderazgo	Reto del trabajo
Rho de Spearman	Liderazgo	1,000	,106
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,658
	N	20	20

Fuente: Elaborado por los autores.

Ho. No existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral docente en las II.EE. del caserío de Carrasquillo – Morropón, Piura.
Criterios de decisión estadística Si el valor $p \geq 0,05$ aceptar Ho
Si el valor $<0,05$ se rechaza la Ho

Decisión estadística: se rechaza la hipótesis de investigación

Al relacionar la variable Liderazgo directivo y la dimensión condiciones de trabajo, se encontró un coeficiente de correlación de 0,106 el mismo que es muy débil, pues está próximo a cero (0), donde según la figura 13 evidencia lo disperso que se encuentran los puntos, por lo cual no existe relación entre las variables analizadas, en consecuencia, se rechaza la hipótesis de investigación 5.



Tabla 20

Correlaciones: Liderazgo directivo y la dimensión relaciones de trabajo

	Liderazgo		Liderazgo	Reto del trabajo
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,439
		Sig. (bilateral)	.	,053
		N	20	20

Fuente: Elaborado por los autores.

Ho. No existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión relaciones de trabajo de la satisfacción laboral docente en las I.I.EE. del caserío de Carrasquillo – Morropón, Piura.

Criterios de decisión estadística Si el valor $p \geq 0,05$ aceptar Ho
Si el valor $<0,05$ se rechaza la Ho

Decisión estadística: se rechaza la hipótesis de investigación

En la tabla 20 podemos ver que al relacionar el Liderazgo directivo y la dimensión relaciones de trabajo, se tuvo como resultados un Coeficiente de correlación, de 0,439 el cual según Bisquerra, (2001) es moderado, pero al obtener un Sig. bilateral de 0,053, donde el valor $p > 0,05$, deja de ser significativo, por lo tanto no existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión relaciones de trabajo de la satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del caserío de Carrasquillo, en consecuencia se rechaza la hipótesis de investigación .

DISCUSIÓN

En este apartado presentamos una comparación concisa de los resultados encontrados en nuestra investigación, con otros hallazgos en estudios que han investigado variables similares a las nuestras. Hemos considerado realizar esta comparación por hipótesis, indicando su coincidencia o discrepancia.

Según los resultados en la contrastación de la hipótesis general, mediante el procesamiento de datos haciendo uso del Rho de Spearman, se obtuvo un valor del Sig, de 0,009, lo cual significa que existe una relación significativa en el liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en las I.I.EE. del caserío de Carrasquillo – Morropón, Piura, en consecuencia, la hipótesis general queda aprobada. En cuanto al liderazgo directivo, es preciso mencionar lo que manifiestan Argos y Ezquerria (2014) quienes definen al liderazgo el liderazgo es el conjunto de capacidades, habilidades y actitudes que un individuo posee y que influyen sobre un conjunto de personas, con el objetivo de alcanzar los propósitos planteados previamente (p. 21). En relación a la satisfacción laboral, Gargallo (2008), la concibe como: “Es una etapa emocional efectiva y satisfactoria, la cual es producto de la valoración particular que se crea el sujeto sobre sus labores y sobre la experiencia lograda en las mismas” (p. 564). Los resultados encontrados en nuestra investigación, coinciden con lo encontrado por Rodas y Pérez (2020), en su estudio “Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente”, quienes concluyeron que la satisfacción de los docentes se ve influenciada por el liderazgo directivo, ello basado en la evidencia que se evidencia un óptimo manejo institucional, con finalidades y propósitos claros, con directivos que se caracterizan por ser líderes en su gestión, que infunde confianza, implementa acciones consensuadas y valora el trabajo de los docentes.

Respecto a los resultados producto de la contrastación de la hipótesis específica 1, se encontró que el valor promedio del liderazgo directivo en las I.I.EE. del caserío de Carrasquillo– Morropón, Piura, es de 75.85, el cual se encuentra en la categoría que corresponde al nivel alto, por lo cual la hipótesis específica 1 queda rechazada. En esta perspectiva, Lussier y Achua (2011) consideran al liderazgo como el progreso de la capacidad para generar influencia en sus seguidores, con la finalidad de concretar los propósitos planificados, promoviendo así, que la organización se oriente hacia el cambio (p. 3). Los resultados que se evidencian en nuestro estudio, se acercan a los hallazgos Mamani (2020), en su investigación “Liderazgo directivo transformacional y satisfacción laboral docente” en los cuales se evidencia que el 43% de docentes señalan que los directivos evidencian características de un líder transformacional, ubicándose en el nivel bueno, mientras que un 31% considera que el nivel es muy bueno. Además, existe un 19% que estima se encuentran en nivel regular y sólo el 7% sostiene que el nivel es malo.



En relación a los resultados encontrados en la contrastación de la hipótesis específica 2, se obtuvo un valor promedio de 72.7500 sobre el nivel de satisfacción laboral de los docentes en las II.EE. del caserío de Carrasquillo – Morropón, Piura, el cual se sitúa en la categoría del nivel alto, determinando que la hipótesis específica 2 se rechaza. En cuanto a la satisfacción laboral, Marín (2013) la concibe como el conjunto de sentimientos o emociones que experimenta un trabajador en relación a sus labores y a las circunstancias en la que se encuentra. En otras palabras, es una respuesta afectuosa que brinda el colaborador a su puesto producto de la práctica laboral del mismo en sus funciones, en referencia a sus valores, es decir con las expectativas que tiene sobre este (p. 95). Así también, Castellanos (2010) la percibe como el producto de diferentes comportamientos que presenta un colaborador hacia su trabajo y la vida en general. De tal forma que la satisfacción laboral es el conjunto de cualidades frecuentes del sujeto hacia su empleo. Quien demuestra satisfacción con sus funciones desarrolla comportamientos positivos hacia éstas; por el contrario, quien no se encuentra satisfecho, presenta comportamientos negativos (p. 63). Los resultados en la investigación guardan relación con en el estudio de Galvis, Giraldo y Saa (2020) “Condiciones de satisfacción laboral en docentes”, pues, se concluye que los profesores tienen un aceptable nivel de bienestar. Su estimulación y responsabilidad son elementos fundamentales, los cuales se convierten en fortalezas frente a factores desfavorables a la interna de la institución. A pesar de los escenarios psicosociales de estudiantes y acudientes, la infraestructura defectuosa, las insuficientes probabilidades de ascenso y capacitación, además de los recortes presupuestales, los profesores se esfuerzan por resolverlos por medio de los recursos que se tienen a mano.

Sobre los resultados en la contrastación de la hipótesis específica 3, mediante el procesamiento de datos haciendo uso del Rho de Spearman, se obtuvo un valor del Sig, de 0,329, lo cual significa que no existe una relación significativa en el liderazgo directivo y la dimensión reto del trabajo de la satisfacción laboral docente en las II.EE. del caserío de

Carrasquillo – Morropón, Piura, en consecuencia, la hipótesis específica 3 se rechaza. En cuanto a los resultados sobre el liderazgo directivo, cabe mencionar lo expresado por Bolívar (2010), quien comprende por liderazgo, principalmente, a la capacidad de generar influencia en un grupo de sujetos, lo cual implica el atender a un conjunto de individuos para orientarlos en la implementación de estrategias y actividades con el fin de optimizar sus roles a nivel de la organización en la cual se desempeñan, y consecuentemente esto trascienda en una mejora estratégica en las instituciones.. Sobre la dimensión reto del trabajo, Robbins (2005), se refiere a esta como diversidad de capacidades que el trabajador implementa al ejercer diferentes tareas, en donde se evidencia significación de la tarea, autonomía y retroalimentación del puesto mismo. Los resultados encontrados en nuestra investigación, contrastan con lo encontrado por Mamani (2020), en su estudio “Liderazgo directivo transformacional y satisfacción laboral docente”, quien concluye que existe un nivel de relación alto y significativo entre las variables investigadas.

Respecto a los resultados en la contrastación de la hipótesis específica 4, mediante el procesamiento de datos haciendo uso del Rho de Spearman, se obtuvo un valor del Sig, de 0,594, por lo cual se determina que no existe una relación significativa en el liderazgo directivo y la dimensión remuneraciones de la satisfacción laboral docente en las II.EE. del caserío de Carrasquillo – Morropón, Piura, por ello, se rechaza la hipótesis específica 4. En cuanto al liderazgo directivo, Thieme (2005), reconoce que con los trabajadores se debe tener en cuenta lo siguiente: Tratarlos de acuerdo a las características personales, valorar sus logros, protegerlos, mantener un diálogo continuo con su personal, generar clima laboral favorable e intercambiar experiencias con las generaciones. Sobre la dimensión remuneraciones, Robbins (2005) sostiene que a las recompensas se les reconoce como la remuneración, o ascensos que la institución ofrece a sus trabajadores por el buen desempeño realizado en cada una de sus actividades laborales, con la finalidad que el trabajador se sienta satisfecho y perciba que el sistema laboral donde se desempeña como justo. Los resultados encontrados en nuestra investigación, se alejan de los hallazgos de Corimayhua (2019), en su investigación “Cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes”, en la cual concluye que existe correlación moderadas directas y estadísticamente significativas ($p < 0,05$) entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes.



El proceso de contrastación de la hipótesis específica 5, a través del procesamiento de datos haciendo uso del Rho de Spearman, arrojó un valor del Sig, de 0,658, lo que implica que no existe una relación significativa en el liderazgo directivo y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral docente en las II.EE. del caserío de Carrasquillo – Morropón, Piura, estableciéndose que la hipótesis específica 5 se rechaza. Sobre el liderazgo directivo, Salazar y Pinedo (2011), quienes se refieren al liderazgo con operaciones orientadoras "habilidad de orientar al personal de una institución educativa empleando una única visión por medio de la persuasión, el pensamiento, las recomendaciones, la compasión, la voluntad y la capacidad administrativa para obtener metas". En cuanto a la dimensión condiciones de trabajo, Robbins (2005) señala que las condiciones laborales impactan en la satisfacción del colaborador, toda vez que, pretenden realizar sus actividades en un ambiente con oportunidades, en un clima laboral donde exista autonomía para dar a conocer sus opiniones, pensamientos y conocimientos. Los resultados encontrados en nuestra investigación, no coinciden con lo encontrado por Chicmana (2018) en su estudio "Liderazgo de los directores y satisfacción laboral de los docentes" quien concluye que en el estudio se encontró relación significativa entre las variables investigadas.

El proceso de contrastación de la hipótesis específica 6, a través del procesamiento de datos haciendo uso del Rho de Spearman, arrojó un valor del Sig, de 0,439, lo que implica que no existe una relación significativa en el liderazgo directivo y la dimensión relaciones de trabajo de la satisfacción laboral docente en las II.EE. del caserío de Carrasquillo – Morropón, Piura, estableciéndose que la hipótesis específica 6 se rechaza. En cuanto al liderazgo directivo, se tiene que Chiavenato (2009) señala que es preciso que par que las instituciones logren sus metas, quien lidera debe promover relaciones positivas con los sujetos con quienes labora, planificar e implementar acciones en equipo en coherencia a los propósitos establecidos por la institución. Sobre la dimensión relaciones de trabajo Robbins (2005), sostiene que la relación entre la institución y los trabajadores es un vínculo que debe conservarse, pues, es preciso que se desarrolle una relación positiva ya que por ello se alcanzarían los propósitos y finalidades de forma conjunta y con un mismo espíritu, siempre orientado a alcanzar el éxito de la institución. Los resultados encontrados en nuestra investigación, se diferencian de lo encontrado por Rojas (2019) en su estudio Liderazgo directivo y satisfacción laboral docente, quien concluye que hay una relación directa entre el liderazgo directivo, lo cual se basa en los datos obtenidos: Rho de Spearman: 0.885 y un $\rho = 0.000$

CONCLUSIONES

Después constatar los resultados estadísticos y teóricos se llega a las siguientes conclusiones:

Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral docente en las II.EE. del caserío de Carrasquillo – Morropón, Piura, ($p = 0.009 < 0.05$, Rho de Spearman = 0,570 siendo correlación positiva moderada). En consecuencia, el liderazgo directivo genera que los docentes se sientan satisfechos de la gestión de los directivos, donde alcanza un nivel alto con un valor promedio de 75.85. Por lo que se puede establecer que los directivos son competentes en la autogestión, así como en la gestión de relaciones.

En cuanto al nivel de satisfacción laboral de los docentes, lo cual se corrobora con el valor promedio obtenido de 72.7500. Por ello, se infiere que los docentes se encuentran satisfechos en relación a los retos, remuneraciones, condiciones y relaciones en sus centros de labores.

Por otro lado, se demuestra que no existe una relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión reto del trabajo de la satisfacción laboral donde ($p = 0.329 > 0.05$, Rho de Spearman = 0,230 siendo correlación positiva baja). En consecuencia, el liderazgo directivo genera que los docentes se sientan insatisfechos de la gestión de los directivos en aspectos como identidad de la tarea y autonomía.

Por último, no existe una relación significativa entre el Liderazgo directivo y la dimensión remuneraciones de la satisfacción laboral docente en las II.EE. del caserío de Carrasquillo – Morropón, Piura, ($p = 0.594 > 0.05$, Rho de Spearman = 0,127 siendo correlación positiva muy débil). En consecuencia, el liderazgo directivo genera que los docentes se sientan insatisfechos de la gestión de los directivos en aspectos como reconocimientos, recompensas, sueldos y salarios.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abarca, A., Alpízar, F., Sibaja, G. y Rojas, C. (2013). Técnicas cualitativas de investigación. San José, Costa Rica: UCR.

Adame, S. (2015). Instrumento para evaluar Recursos Educativos Digitales, LORI – AD. ResearchGate.
https://www.researchgate.net/publication/281670043_Instrumento_para_evaluar_Recursos_Educativos_Digitales_LORI_-_AD

Anguera, M. (1986). La investigación cualitativa. *Educación*, 10. 23-50.
<https://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn10/0211819Xn10p23.pdf>

Banco de la República. (2015). Los niños piensan la paz. Subgerencia Cultural.
<https://babel.banrepcultural.org/digital/colleccion/p17054coll18/id/23/>

Ceballos, E., Cuellar, C., Franco, P., Velásquez, E. y Guayara, A. (2020), Caquetá Memoria Histórica, educación para la paz y género. Editorial Uniamazonia-Universidad de la Amazonia. 132 pp.
<https://www.uniamazonia.edu.co/documentos/docs/Programas%20Academicos/Licenciatura%20en%20Ciencias%20Sociales/Libros/Caquetá%20Memoria%20Historica.pdf>

Gómez, R. y García, A. (2019). La formación de mediadores en lectura digital en el contexto universitario: el caso de la Universidad de Salamanca. Universidad de Salamanca.
<https://gredos.usal.es/handle/10366/140704>

Guevara, C. y Aguilar, J. (2019). Modelo Ontológico del Estándar LOM Extendido para la gestión de Objetos de Aprendizaje Adaptativos. ResearchGate.
https://www.researchgate.net/publication/336019607_Modelo_Ontologico_del_Estandar_LOM_Extendido_para_la_Gestion_de_Objetos_de_Aprendizaje_Adaptativos

Martínez, F. (2017). La Apropiación de prácticas letradas digitales en el aula: práctica docente y nuevas literacidades en la educación secundaria obligatoria post-1x1. Universidad Pompeu Fabra.
<http://hdl.handle.net/10803/456318>

Salinas. J. (2016). La investigación ante los desafíos de los escenarios de aprendizaje futuros. *Revista de Educación a Distancia*. 32.
<https://www.um.es/ead/red/32/salinas.pdf>

Taylor, S. y Bogdan, R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Ediciones PAIDOS.
<https://pics.unison.mx/maestria/wp-content/uploads/2020/05/Introduccion-a-Los-Metodos-Cualitativos-de-Investigacion-Taylor-S-J-Bogdan-R.pdf>

Tosi, C. (2020). Lectura y oralidad en la escuela del siglo XXI. *Materiales de Enseñanza para las prácticas de lengua y literatura en el mundo digital*. *Contextos Educativos*. 25, 127-143.
<http://doi.org/10.18172/con.4274>

Villegas, F. (2016). La educación literaria y visual a través del libro álbum de tipología narrativa: una plataforma lectora para el destinatario adolescente. Universidad de Barcelona.
https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/106873/1/FJVV_TESIS.pdf

Weibel, S. (2010). Iniciativa de metadatos Dublin Core (DCMI): A Personal History. *Dialnet*, 1655-1663.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5019109>