

ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS EMBLEMÁTICAS DE LA CIUDAD DE PUNO 2013

LEADERSHIP STYLES AND JOB SATISFACTION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS SCHOOLS FLAGSHIP PUNO CITY 2013



Este Trabajo esta licenciado bajo
Licencia Ccreative Commons
Atribución-NoComercial-4.0

Mg. Paucar Flores, Luis Ángel

RESUMEN

El presente estudio tuvo como problema principal: **¿De qué manera se relaciona los estilos de liderazgo del personal directivo con la satisfacción laboral del personal docente y administrativo en las Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas de la ciudad de Puno en el 2013?** Luego como objetivo principal: **Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo del personal directivo y la satisfacción laboral del personal docente y administrativo en las Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas de la ciudad de Puno en el 2013.** Para conseguir esto, se llevó a cabo un estudio descriptivo –comparativo, con un diseño no experimental y el método de correlación. La hipótesis general formulada fue: **Existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo del personal directivo con la satisfacción laboral del personal docente y administrativo en las Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas de la ciudad de Puno en el 2013.** La investigación fue básica, de nivel correlacional y diseño descriptivo – correlacional; asimismo se empleó la técnica de la encuesta y como instrumentos los cuestionarios de encuesta para determinar los niveles de relación entre dichas variables de estudio. Los resultados fueron analizados en el programa estadístico SPSS 22. Finalmente se concluye que con un nivel de significancia del 5% que **existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo del personal directivo con la satisfacción laboral del personal docente y administrativo en las Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas de la ciudad de Puno en el 2013.** De acuerdo a los resultados se evidencia que el liderazgo de los docentes, constituye en un factor determinante para la satisfacción laboral.

Palabras claves: Liderazgo y clima Organizacional.

ABSTRACT

The present study had as its main problem: How leadership styles of managers with job satisfaction among faculty and staff at Flagship Secondary Educational Institutions Puno is related in 2013? Then as the main objective. Shall determine the relationship between the leadership styles of management and job satisfaction among faculty and staff in Educational Institutions Schools Emblematic of Puno in 2013 to achieve this, was conducted A descriptive-comparative study with a non-experimental design and correlation method. The general hypothesis was formulated: There is a direct and significant relationship between the leadership styles of managers with job satisfaction among faculty and staff in Educational Institutions Schools Emblematic of Puno in 2013. The research was basic, descriptive correlational design level - correlation; also the survey technique and as instruments of survey questionnaires was used to determine the relationship between these levels of study variables. The results were analyzed using the SPSS 22 statistical program. Finally we conclude with a significance level of 5% that there is a direct and significant relationship between the leadership styles of managers with job satisfaction among faculty and staff at Flagship Secondary Educational Institutions Puno in 2013 . According to the results it is evident that the leadership of teachers, is a determining factor for job satisfaction.

Keywords: Leadership and Organizational Climate.

INTRODUCCIÓN

Comencemos primero por los antecedentes a nivel Internacional: López (2008), en la tesis doctoral: *Violencia y Liderazgo: Un modelo interpretativo del poder social a partir de cuatro escenarios*

etnográficos, de la Universidad Complutense de Madrid, España. Thieme (2005): *Liderazgo y eficiencia en la educación pública. El caso de Chile, de la Universidad Autónoma de Barcelona, España.* Y Bradich (2001) *El Liderazgo femenino (¿¿existe?!); en la Universidad del Cema, Argentina.*

Ahora veamos a nivel nacional:

Álvaro, et al. (2005) Influencia del Liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas; en la Pontificia Universidad Católica, Perú. Álvarez (2002), La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología; en la Universidad César Vallejo; y Ortega, (2009) El Liderazgo Directivo en la Gestión Escolar en la Institución Educativa 31256 de Chilca. Universidad Peruana Los Andes.

El liderazgo: "El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas". Ralphy, en su resumen de teorías e investigación del liderazgo, señala que "existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Aquí, se entenderá el liderazgo gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes. Chiavenato, (1993), Destaca lo siguiente: "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos". "Liderazgo es el proceso de Influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio". (Robert N. Lussier y Christopher F.).

"Es la capacidad de un individuo de influir en un grupo para el logro de una visión o conjunto de metas". (Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge, 2009). Según Hay Group, se conoce como Liderazgo a esa habilidad de convertir una simple agrupación de personas, juntas únicamente con el fin de lograr un objetivo supuestamente común, en un verdadero equipo y así crear sinergias entre las personas que lo componen.

La satisfacción personal. La satisfacción en el trabajo viene siendo en los últimos años uno de los temas de especial interés en el ámbito de la investigación. Para Weinert, (1985, p.297) dice: Este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las Teorías de la Organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Dicho autor propone las siguientes razones:

- Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.
- Posibilidad y demostración de la

relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias.

- Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.

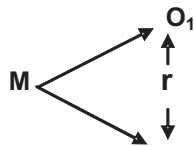
- Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización.

De lo investigado por Chiavenato se puede concluir que existe relación directa entre la productividad, el clima organizativo y la satisfacción del trabajo. Pero en relacionado a la perdidas horarias y la satisfacción es negativa.

El problema general consistió en: ¿De qué manera se relaciona los estilos de liderazgo del personal directivo con la satisfacción laboral del personal docente y administrativo en las Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas de la ciudad de Puno en el 2013? Asimismo se formuló el objetivo: Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo del personal directivo y la satisfacción laboral del personal docente y administrativo en las Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas de la ciudad de Puno en el 2013. Y la hipótesis de investigación: Existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo del personal directivo con la satisfacción laboral del personal docente y administrativo en las Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas de la ciudad de Puno en el 2013.

METODOLOGIA

En la presente investigación, se utilizó el Método Científico y como método específico el Método Descriptivo. El diseño de la investigación viene a ser el descriptivo correlacional. Según Kerlinger, y otros, (2002, p.247): "El diseño descriptivo correlacional, es aquel diseño donde no se manipula ninguna variable, solo se miden y luego se comparan para ver qué relación existe entre éstas". El esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable 1.

O₂ = Observación de la variable 2.

r = Correlación entre dichas variables.

En el caso de nuestra investigación, la población estará conformada por 136 sujetos, entre directivos, docentes, administrativos de las **Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas de la ciudad de Puno en el 2013. Fue Probabilístico y estratificado**, conformada por 36 sujetos, entre directivos, docentes, administrativos de las **Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas de la ciudad de Puno en el 2013.**

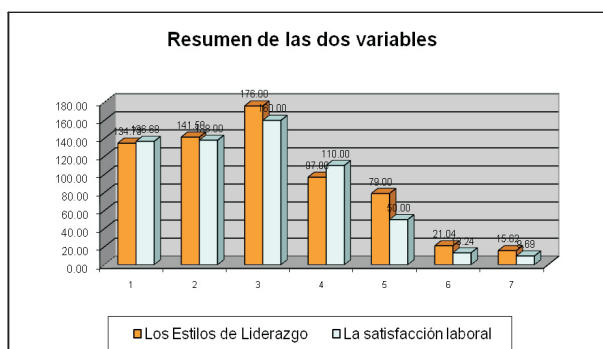
Respecto a las técnicas de recolección de datos se tiene a la Encuesta con su instrumento el cuestionario de encuesta el cual se aplicó para las dos variables de estudio. La confiabilidad se hizo por el método de mitades partidas y la validez por el juicio de experto.

RESULTADOS

Estadígrafos	Los Estilos de Liderazgo	La satisfacción laboral
Media aritmética	134.73	136.68
Mediana	141.50	138.00
Puntaje Máximo	176.00	160.00
Puntaje Mínimo	97.00	110.00
Rango	79.00	50.00
Desv. Estándar	21.04	13.24
Coef. de Variación	15.62	9.69
Kurtosis	-0.70	-0.63
Asimetría	-0.97	-0.30

Fuente: Cuestionarios de encuesta sobre los Estilos de Liderazgo y el Satisfacción laboral.

Gráfico N° 01



Fuente: Cuestionarios de encuesta sobre los Estilos de Liderazgo y la Satisfacción laboral.

Del Cuadro N° 01 y Gráfico N° 01 se deduce que en la variable Estilo de Liderazgo se tiene una puntuación media de 134.73 y en la variable Satisfacción laboral 136.68 (diferencia de 1.95 puntos), luego respecto a la mediana en el primer caso se tiene 141.50 y en el segundo caso 138.00 (diferencia de 3.50 puntos).

En lo que concierne al puntaje máximo en la variable Estilo de Liderazgo se tiene 176.00 y en el Satisfacción laboral también 160.00 (diferencia de 16 puntos) y respecto al puntaje mínimo en la variable Liderazgo se tiene 97.00 y en el Satisfacción laboral es 110.00 (diferencia también de 13 puntos).

Respecto a la desviación estándar en la variable el Estilo de Liderazgo se tiene 21.04 y en el Satisfacción laboral 13.24 (diferencia de 7.80 puntos) con lo que se puede concluir que las puntuaciones en la encuesta del Satisfacción laboral es ligeramente más homogéneo que en la variable Liderazgo

Asimismo en la kurtosis en la variable Liderazgo es -0,70 y en el Satisfacción laboral se tiene -0,63; las cuales significan que sus gráficas tienen una tendencia platicúrtica. Y respecto a la asimetría en el primer caso es -0,97 el cual es una asimetría a la izquierda o negativa; y en el segundo caso, o sea en el Satisfacción laboral es -0.30 el cual significa también que es una asimetría negativa o a la izquierda; y en ambos casos se demuestra la prueba de la normalidad; es decir los datos procesados se ajustan a la curva normal, por lo que procede realizar la contrastación de hipótesis.

Respecto a la prueba de hipótesis, como el diseño utilizado fue el descriptivo - correlacional, el estadígrafo utilizado fue el coeficiente de correlación de Pearson, prueba bilateral o a dos colas. Ahora bien, como la r=0,767 y la t calculada (t_c) con los datos procesados es igual a: 7,07 y este cae en la zona de rechazo; entonces se rechaza la H₀, y se acepta la hipótesis alterna H₁; que dice: Se concluye que existe una correlación positiva y significativa fuerte entre **los estilos de liderazgo del personal directivo con la satisfacción laboral del personal docente y administrativo en las Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas de la ciudad de Puno en el 2013.**

DISCUSIÓN

De los cuadros y gráficos visualizados se deduce que el Liderazgo tiene una relación positiva y significativa con la Satisfacción laboral; sin embargo se ha podido observar, primero respecto a la aplicación de nuestros

instrumentos de investigación, el temor e indiferencia que muestran los docentes encuestados, en dar a conocer sus actitudes reales con respecto al liderazgo del director y también a su satisfacción laboral.

Es así que según los resultados de la encuesta, se pudo observar que la mayoría de los sujetos encuestados (directivo, docente y administrativo) de **las Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas de la ciudad de Puno en el 2013** manifestaron que el liderazgo predominante en las Instituciones Educativas en estudio son primero el autocrático y luego el permisivo; generalmente el director del plantel se sujeta a las normas emanadas por la UGEL y luego la DREP, y por eso en la mayoría de los casos que se percibe por la comunidad educativa es el directos autocrático.

Al respecto Alfonso, y Rivarola (2005) sostiene que el Liderazgo en el sector educación es el autocrático, porque solamente así se logran las metas institucionales. Caso contrario en nuestra sociedad, los directores democrático en muchos casos pierden la autoridad fácilmente por sus subalternos.

Y respecto a la dimensión referido a la permisividad, la mayoría de los docentes muestran su indiferencia y apatía, ya que prefieren no opinar al respecto.

En lo que si muestran un total acuerdo, es en las 4 dimensiones de la satisfacción laboral, es decir dentro lo normal la mayoría v casi siempre y siempre está de acuerdo con la profesional que desempeñan, por lo cual se muestran motivados, personalmente se sienten muy satisfechos, probablemente porque las instituciones educativas queda ubicado geográficamente en el centro de Puno, es decir es urbano, asimismo mencionan que las capacitaciones son muy necesarias y que pare mejorar cada vez más en el trabajo es necesario la supervisión y/o monitoreo.

Al respecto, Vega, (2007) sostiene que en el trabajo, la supervisión ayuda a mejorar la eficiencia y eficacia; y precisamente eso se ve en la institución educativa, ya que con la supervisión, ahora denominado monitoreo, el desempeño profesional mejora así como también la satisfacción laboral.

Asimismo cuando correlacionamos las puntuaciones obtenidas en ambos instrumentos de investigación se tiene puntuaciones bastante similares y proporcionales en ambos casos, tanto en las medias de centralización y dispersión. Asimismo respecto al puntaje máximo y al

puntaje mínimo.

Respecto a la desviación estándar en la variable Liderazgo y Satisfacción laboral (existen pocas diferencias); sin embargo, se concluye que las puntuaciones en la Satisfacción laboral es ligeramente más homogéneo que en el Liderazgo. Y finalmente con un nivel de confianza del 95% y error del 5% con una "r" de Pearson igual a **0,767** y una **t calculada de 7,07** se afirma que existe una relación positiva y significativa fuerte entre el Liderazgo y la Satisfacción laboral en el **personal docente y administrativo en las Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas de la ciudad de Puno en el 2013, demostrándose la investigación en todo su sentido y significado.**

CONCLUSIONES

1. **Se ha determinado con un nivel de significancia del 5% que existe una correlación positiva y significativa fuerte** entre el liderazgo y la satisfacción laboral en el **personal docente y administrativo en las Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas de la ciudad de Puno en el 2013.**
2. **Asimismo se ha determinado que existe una correlación positiva y significativa muy fuerte** entre el Liderazgo autocrático y la Satisfacción laboral en el **personal docente y administrativo en las Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas de la ciudad de Puno en el 2013; es decir los directivos tienen tendencia autoritaria, el cual repercute en la satisfacción laboral de los trabajadores de las instituciones educativas.**
3. **Asimismo se ha determinado que existe una correlación positiva y significativa débil** entre el Liderazgo democrático y la Satisfacción laboral en el **personal docente y administrativo en las Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas de la ciudad de Puno en el 2013; es decir los directivos casi no tienen tendencia democrática.**
4. **Asimismo se ha determinado que existe una correlación positiva y significativa fuerte** entre el Liderazgo permisivo y la

Satisfacción laboral en el **personal docente y administrativo en las Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas de la ciudad de Puno en el 2013, es decir los directivos muestran actitudes permisivas.**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonso, I. P. y Rivarola, I. J. (2005) Influencia del Liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ander, E. (1984), Técnicas de Investigación Social. Buenos Aires: Ed. Paidós.
- Ary, D. y otros. (1993), Introducción a la Investigación Pedagógica. (4ta. Edición) México: Ed. Mc Graw Hill.
- Benavides, R. (2002). La gestión del talento humano. Barcelona: Ed. Ariel.
- Bolman, C., y Deal, T. (1995) Organización y Liderazgo. Estados Unidos: Addison Wesley Iberoamérica.
- Boyett, L. (1999) Potencial Humano. (3ra. edición). Santa Fé de Bogotá: Ed. Mc Graw Hill.
- Cáceres, P. (2007) Administración Estratégica. Barcelona: Ed. Ariel.
- Cavalcante, J. J. (2004) Satisfacción en el trabajo de los Directores de las Escuelas Secundarias Públicas de la Región de Jacobina. España: Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Chiavenato, I. (1996) Administración de Recursos Humanos. (4ta. edición). Santa Fé de Bogotá: Ed. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000) Administración de Recursos Humanos. (5ta. edición). Santa Fé de Bogotá: Ed. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2005) Gestión del Talento Humano. Colombia: Ed. Mc Graw Hill.
- Collao, O. (1999) Administración y Gestión Educativa. (2da edición) Facultad de Educación de la UNMSM. Programa de Profesionalización Docente. Perú.
- Contreras, B. (2005) Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Covey, S. (2001) Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. Buenos Aires: Ed. Paidós.
- Daniel, W. (1990) Estadística con Aplicaciones a las Ciencias Sociales y a la Educación. México: Mc Graw Hill.
- Diccionario Enciclopédico Espasa 1 (1994) (11ava. Edición). España: Espasa Calpe.
- Drovetta, S. (1992) Dicersión de la Salud. Buenos Aires: Ed. Macchi.
- Fernández, T. (2005) Diseño y desarrollo del trabajo de investigación. Trujillo: EPG-UCV.
- Figueroa, G. (2007) Impacto de la Motivación y el Desempeño Laboral de los Empleados de Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de Fiscaliza del Distrito Nacional. República Dominicana: Universidad del Caribe.
- Flórez, R. (1999). Evaluación Pedagógica y cognición. Colombia: Ed. **McGraw-Hill**.
- Gibson, M. y Otros (2006) Estilos de Liderazgo Gerencial. Colombia: Ed. **McGraw-Hill**.
- Goleman, D. (2004) La inteligencia emocional. Buenos Aires: Ed. Vergara.
- Gómez, L. y otros (2001) Gestión Educativa. Colombia: Ed. **McGraw-Hill**.
- Hellriegel, M. (1999) Recurso Humanos. Colombia: Ed. **Mc Graw-Hill**.
- Kennedy, R. (1994) Desempeño Laboral. Colombia: Ed. **Mc Graw-Hill**.
- Kerlinger, F. y Lee (2002). Investigación del Comportamiento. México: Ed. Mc Graw Hill. - 3da. Edic.
- Kisnerman, N. (1999) Reunión de Conjurados, Conversaciones sobre Supervisión. Buenos Aires: Ed. Lunen Humanistas.
- Malevski, Y., Razotto, A. (1996) El terremoto empresarial. El Salvador: Piedra Santa.