

ARTÍCULO ORIGINAL

ESTILO DE LIDERAZGO DEL EQUIPO DIRECTIVO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES DE II.EE DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS, LIMA

LEADERSHIP STYLE OF THE MANAGEMENT TEAM AND JOB SATISFACTION OF II.EE TEACHERS IN LOS OLIVOS DISTRICT, LIMA

Ana M. Valencia Muñoz.
Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
Candidata a Magíster en Educación.
Correo electrónico: annav2maria@gmail.com

Recibido: 11 de abril de 2019

RESUMEN

El propósito del estudio es determinar la relación entre el estilo de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de los docentes en instituciones educativas de un distrito de Lima. Es de tipo aplicada, nivel descriptivo, diseño correlacional. La población estuvo constituida por 120 docentes (muestra censal). Se aplicó la técnica de la encuesta y se aplicó dos cuestionarios para recopilar datos, validados mediante juicio de expertos y sometidos a prueba de confiabilidad con el alfa de Cronbach de 0.741 para el instrumento que mide los estilos de liderazgo del equipo directivo y, 0.816 para el que determina la satisfacción laboral de los docentes. Los resultados arrojan la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa de 0.728 entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas. Asimismo, hay relaciones moderadas: 0.510 entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes referida al clima laboral; 0.495 entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes respecto a las relaciones interpersonales y 0.688 entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes referida a la motivación laboral.

Palabras clave: Estilos de liderazgo: Transformacional, Participativo, Autoritario; Satisfacción laboral de docentes: Clima laboral, relaciones interpersonales, motivación laboral.

Aceptado: 27 de junio de 2019

ABSTRACT

The purpose of the study is to determine the relationship between the leadership style of the management team and the job satisfaction of teachers in educational institutions in a district of Lima. It is of applied type, descriptive level, correlational design. The population consisted of 120 teachers (census sample). The survey technique was applied and two questionnaires were applied to collect data, validated by expert judgment and sometimes a reliability test with the Cronbach's alpha of 0.741 for the instrument that measures the leadership styles of the management team, 0.816 for the which determines the job satisfaction of teachers. The results show the existence of a positive and statistically significant relationship of 0.728 between the leadership styles of the management team and the job satisfaction of teachers in educational institutions. There are also moderate relationships: 0.510 between the leadership styles of the management team and teacher job satisfaction related to the work environment; 0.495 between the leadership styles of the management team and the job satisfaction of teachers regarding interpersonal relationships and 0.688 between the leadership styles of the management team and job satisfaction of teachers related to work motivation

Keywords: Transformational, Participatory, Authoritarian, Teachers' job satisfaction: Labor climate, interpersonal relationships, and work motivation.

INTRODUCCIÓN

El estilo de liderazgo es un factor clave para alcanzar el éxito, el trabajo en equipo y para buscar la calidad educativa que siempre se ha esperado. Está referida a la habilidad para lograr la articulación de los trabajadores con los integrantes del equipo de trabajo con la finalidad de que interactúen de manera efectiva y eficaz en diversas situaciones. El enfoque tradicional del papel del equipo directivo al frente de las instituciones educativas se centró en tareas administrativas y burocráticas. Para Álvarez (2010), durante mucho tiempo la metodología de la dirección en las instituciones educativas fue de mucho predominio en las acciones administrativas. No obstante, los cambios de la sociedad requieren reformas urgentes de la educación y del rol que desempeñan los actores educativos.

En la actualidad, es necesario la incorporación de aspectos de la enseñanza que deben ser mejorados y realizar réplicas de buenas acciones pedagógicas que se realizan en la organización educativa a fin de lograr mejoras en los aprendizajes de los estudiantes (Bolívar, 2010). Según Barber y Mourshed (2008), los sistemas de la educación en donde los que dirigen predominan su labor en actividades administrativas y que no tienen mucho que ver directamente con la enseñanza es probable las limitaciones de las posibilidades de obtener buenos resultados en los alumnos.

El adecuado estilo del liderazgo del equipo directivo va a permitir el reconocimiento laboral de cada integrante de la organización; asimismo, va a impulsar la motivación y la responsabilidad en cada aspecto de las labores a realizar. En ese sentido, se resalta la imagen del líder organizacional, por ser quien va delante y asume la responsabilidad de planificar y ejecutar todo proyecto de manera consensuada con su personal en un contexto de emprendimiento, iniciativa y transmitiendo sus pensamientos, comprender a las personas y desarrollar la capacidad de conjuntar equipos de trabajo eficientes.

En esa línea de ideas, la satisfacción laboral de los docentes es un factor importante para que la organización se desarrolle y es un aspecto ineludible para el buen funcionamiento de la organización; permite reconocer el bienestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo, en donde un buen entorno laboral influye a las personas y a los procesos de trabajo; tiende a mejorar los resultados.

Según Caballero (2002), en la actualidad, en las organizaciones es de vital importancia la

satisfacción de los miembros, especialmente de los trabajadores, por lo que hay la necesidad de comprender el fenómeno de cómo se da la satisfacción o insatisfacción laboral. Melía y Peiró (1989) definen la satisfacción laboral como la percepción que tienen los trabajadores respecto a lo que experimenta cuando realiza trabajos en la organización donde labora, en un medio en que se sienta satisfecha la persona.

Para Román, Alfaro de Prado, Rodríguez, Leal (2001), la satisfacción laboral es vista como un cuerpo pluridimensional que se relaciona a las características individuales de las personas que integran el grupo y relacionadas a las labores que desempeñan. Esta definición se vincula con el grupo de satisfacciones o situaciones parciales que, en conjunto, definen la satisfacción general.

El adecuado clima laboral entre los docentes, administrativos, auxiliares, estudiantes y padres de familia va a permitir que se obtengan resultados de calidad educativa. Un clima laboral agradable se debe a que sus integrantes se sienten cómodos, satisfechos, motivados y con ganas de trabajar o estudiar. En cambio, cuando es negativo (riñas, peleas, críticas destructivas, carencia de un trato amable) produce desmotivación, insatisfacción e incomodidad en las personas.

METODOLOGÍA

La investigación es de tipo de aplicado debido a que contribuye al conocimiento científico en la demostración de la relación entre el estilo de liderazgo del equipo directivo y el nivel de satisfacción laboral de docentes de instituciones educativas N° 2004 "Señor de los Milagros", N° 2091 "Mariscal Andrés Bello", "Precusores de la Independencia Nacional" y "San Vicente de Ferrer" del distrito de Los Olivos, provincia y departamento de Lima, en el periodo 2015.

Corresponde a un estudio no experimental, diseño correlacional, debido a que establece una asociación de las variables. Es ex post facto. La población estuvo conformada por 120 docentes. La muestra asumió la totalidad de la población (elección censal). Se aplicaron dos técnicas: la encuesta y la evaluación. Se suministraron dos instrumentos de recogida de datos: un cuestionario y una ficha de evaluación. Ambos instrumentos presentan validez de constructo y confiabilidad.

RESULTADOS

El 96,7% de docentes precisa que en el equipo directivo los estilos de liderazgo que asumen (Transformacional, Participativo y Autoritario) se

dan en un nivel medio; en tanto, el 3,3% señala que se dan en un nivel alto, lo que significa que los directivos asumen medianamente los tres estilos de liderazgo (Tabla 1).

Tabla 1.
Estilos de liderazgo en los equipos directivos de las II.EE. del distrito de Los Olivos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	116	96.7%
Alto	4	3.3%
Total	120	100%

Fuente: Encuesta aplicada / propia

El 90% de docentes muestra satisfacción laboral en un nivel medio; en tanto, el 10% está satisfecho en

un nivel alto, lo que se traduce en que los profesores se hallan medianamente satisfechos en cuanto al clima laboral, las relaciones interpersonales y motivación laboral en las mencionadas instituciones educativas (Tabla 2).

Tabla 2.
Satisfacción laboral de docentes en las II.EE. del distrito de Los Olivos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	108	90%
Alto	12	10%
Total	120	100%

Fuente: Encuesta aplicada / propia

Tabla 3.
Correlación entre estilos de liderazgo del equipo directivo y satisfacción laboral de docentes.

		Estilos de liderazgo del equipo directivo	Satisfacción laboral de docentes
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo del equipo directivo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,728**
		N	,000
		N	120
Spearman	Satisfacción laboral de docentes	Coefficiente de correlación	,728**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	120

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

Los resultados de la investigación procesadas con el estadígrafo Rho de Spearman, arrojan una relación estadísticamente significativa ($r = 0.728$, donde $p < de 0.01$) entre los estilos de liderazgo que asume el equipo directivo y la variable: satisfacción laboral de los profesores. Por tenerse una

significancia bilateral de 0.000, cifra que es menor de 0,01 se rechaza la hipótesis nula, por lo que se determina que los estilos de liderazgo del equipo directivo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral.

Tabla 4.

Correlación entre estilos de liderazgo del equipo directivo y satisfacción laboral de docentes referida al clima laboral

			Estilos de liderazgo del equipo directivo	Satisfacción referida al clima laboral
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo del equipo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,510**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Satisfacción referida al clima laboral	Coefficiente de correlación	,510**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Tabla 5.

Correlación entre estilos de liderazgo del equipo directivo y satisfacción laboral de docentes referida a las relaciones interpersonales

			Estilos de liderazgo del equipo directivo	Satisfacción referida a relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo del equipo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,495**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Satisfacción referida a relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,495**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Según la Tabla 4, se reporta una relación moderada ($r = 0.510$, donde $p < 0.01$) entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de profesores referida al clima laboral en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos.

Asimismo, se reporta en la Tabla 5, una relación moderada ($r = 0.495$, donde $p < 0.01$) entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción al trabajo en los profesores con respecto a las relaciones interpersonales.

Tabla 6.

Correlación entre estilos de liderazgo del equipo directivo y satisfacción laboral de docentes referida a la motivación laboral

		Estilos de liderazgo del equipo directivo	Satisfacción referida a la motivación laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,688**
	Estilos de liderazgo del equipo directivo	Sig. (bilateral)	,000
	N	120	120
	Coeficiente de correlación	,688**	1,000
Satisfacción referida a la motivación laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	120	120

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

Se tiene una relación moderada ($r = 0.688$, donde $p < 0.01$) entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción a las labores de profesores que está referida a la motivación laboral en las organizaciones educativas.

DISCUSIÓN

Los reportes obtenidos en la investigación permiten determinar la existencia de una relación estadísticamente significativa ($r = 0.728$) de los estilos de liderazgo que asumen los directivos y la satisfacción laboral de profesores en las instituciones educativas N° 2004 "Señor de los Milagros", N° 2091 "Mariscal Andrés Bello", "Precursores de la Independencia Nacional" y "San Vicente de Ferrer" del distrito de Los Olivos. Esto indica que la satisfacción laboral que muestran los docentes, mayoritariamente en un nivel medio, tiene mucho que ver con los estilos de liderazgo que asumen los directivos, en este caso los estilos Transformacional, Participativo y Autoritario.

Al respecto, una investigación efectuada por Thieme (2005) reporta que los directivos con una influencia fuerte que se idealiza con el liderazgo obtienen mejores resultados de desempeño de las personas en cuanto a la eficiencia y efectiva desde el punto de vista técnico de la gestión y logro educativo. Chamorro (2005) concluye que el liderazgo ha demostrado que la eficacia de la institución educativa está relacionada con un fuerte liderazgo del equipo directivo. El liderazgo es mayormente de interactividad en la medida que los directivos y los agentes de la institución asumen la visión de lo que se tiene que hacer en concordancia con la institución educativa y de qué forma se realizará el trabajo para ofrecer un adecuado servicio educativo. Los directivos con liderazgo desarrollan expectativas en su personal docente y administrativo y en sus alumnos a fin de que se convierta en metas y retos en un marco de motivación para un mejor trabajo.

Por su parte, Mansilla (2007) en su investigación sobre el estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz, concluye que se aprecia que los

padres de familia que fueron encuestados señalaron que los directores tienen influencia fuerte en el logro de aprendizaje de sus hijos y que los docentes se desempeñan mejor en la institución educativa. Esto indica que la percepción de los padres es también importante para conocer su percepción respecto al liderazgo de los directivos de la institución educativa en donde estudian sus hijos (as).

En lo que respecta a las dimensiones de la variable: Satisfacción laboral, el estudio reportó una asociación moderada ($r = 0.510$) entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y los niveles de satisfacción que perciben los profesores de las instituciones educativas del distrito de Los Olivos. Esto indica que los docentes que muestran satisfacción laboral respecto al clima en el trabajo tienen mucho que ver con los estilos de liderazgo que asumen los directores y subdirectores de las instituciones educativas mencionadas. En una investigación efectuada por Chiang, Gómez y Salazar (2014) reportan que los tipos de liderazgo (instructivo, persuasivo, participativo y delegacional) son las que se dan con mayor frecuencia en niveles medios en los directivos de colegios y que estos permiten los docentes puedan desarrollar mejor su trabajo pedagógico. Sin embargo, Colino (2014), reporta que los empleados de la organización educativa presentan dificultades deficitarias y pocas habilidades de liderazgo con relación al trabajo de líder de sus directivos, lo que indica que se requiere de una mayor participación de liderazgo de quienes dirigen la organización. Así, se detectó que las mujeres muestran expectativas más bajas que los varones; además, ellas infraestiman su ejecución real mientras que los participantes masculinos la sobreestiman, lo que se debe tener en cuenta para un mejor trabajo de liderazgo.

En cuanto a la relación con la dimensión: relaciones interpersonales, se encontró una asociación moderada ($r = 0,495$) entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y los niveles de satisfacción de profesores hacia su trabajo en la dimensión: relaciones interpersonales en colegios del distrito de Los Olivos. Esto indica que la satisfacción laboral respecto a las relaciones interpersonales que muestran los docentes en un nivel medio se relaciona medianamente con los estilos de liderazgo de los directivos. Al respecto, Arteaga (2006) halló la existencia de una relación directa entre liderazgo y las relaciones interpersonales. La prueba estadística del chi cuadrado arrojó la existencia de una relación directa significativa entre el trabajo de liderazgo de directivos y los niveles de clima en la organización, referida a las relaciones interpersonales, según la percepción de los

docentes. Por su parte, Salvador (2010) halló una relación positiva en un grado significativo entre la variable: inteligencia emocional y la variable: liderazgo que asumen los directores de colegios del distrito de San Juan de Lurigancho.

Respecto a la dimensión: motivación laboral, los datos obtenidos dan cuenta de una relación moderada ($r = 0,688$) entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción hacia lo laboral que perciben los docentes referida a la motivación laboral en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos. Esto indica que la motivación laboral que se evidencia en un nivel medio en los docentes se relaciona positivamente con los estilos de liderazgo de los directivos. Al respecto, Mino y Zavaleta (2015) reportan que, al ejercer liderazgo, las personas del grupo de estudio aplican tipos de liderazgo que tienen mayor influencia sobre la satisfacción de los trabajadores a su centro laboral, concluyéndose que al abordar los estilos transaccional y transformacional se obtienen buenos resultados en el trabajo que desempeñan los docentes, quienes se sienten más satisfechos por realizar sus labores pedagógicas.

CONCLUSIONES

1. Se demuestra que existe una relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de los profesores de las instituciones educativas N° 2004 "Señor de los Milagros", N° 2091 "Mariscal Andrés Bello Cáceres", "Precusores de la Independencia Nacional" y "San Vicente de Ferrer" del distrito de Los Olivos.
2. Existe una relación moderada entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes referida al clima laboral. Los tipos de liderazgo Transformacional, Participativo y Autoritario que asumen los directores y subdirectores de los cuatro colegios tienen relación moderada con la satisfacción laboral de los docentes.
3. Se halló una relación moderada entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes, en lo que respecta a las relaciones interpersonales. Los estilos de liderazgo Transformacional, Participativo y Autoritario que asumen los directores y subdirectores de las cuatro colegios se relacionan medianamente con la satisfacción laboral de los docentes en dichas instituciones educativas.
4. Existe una asociación moderada entre los estilos de liderazgo del equipo directivo y la

satisfacción laboral de docentes referida a la motivación laboral. Los estilos de liderazgo Transformacional, Participativo y Autoritario que asumen los directivos de los cuatro centros escolares se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los docentes.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido: buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Klumers.
- Arteaga, V. (2006). *Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la institución educativa nacional "A" del Perú*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Barber, M. y Mourshed, M. (2008). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño para alcanzar sus objetivos*. Santiago: PREAL y CINDE.
- Bolívar, A. (2010). "El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones". *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, 9(2), 9-33.
- Caballero, K. (2002). "El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza". *Profesorado, revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 6 (1-2).
- Chamorro, D. (2010). *Factores determinantes del estilo de liderazgo de la director/a*. (Tesis de maestría). Universidad Complutense de Madrid, España.
- Chiang, M., Gómez, M. y Salazar, C. (2014). *Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile*. (Tesis de maestría). Facultad de Ciencias, Universidad del Bío - Bío, Chillan, Chile.
- Colino, M. (2014). *Conductas de liderazgo y satisfacción laboral*. (Tesis de maestría). Universidad de León, España.
- Román, M., Alfaro, A., Rodríguez, M. y Leal, A. (2001). *El factor humano en las relaciones laborales*. España: Ediciones Pirámide.
- Mansilla, J. (2007). *Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001-2005 en la institución Inmaculada Concepción*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Meliá, J.L. y Peiró, J.M. (2000). "La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionamiento de satisfacción S20/23". *Psicologemas*, vol. 5, pp. 59-74.
- Mino, M. y Zavaleta, V. (2015). *Liderazgo y satisfacción laboral en la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas*. (Tesis de maestría). Universidad Católica los Ángeles, Chimbote, Perú.
- Thieme, C. (2005). *Liderazgo y eficiencia en la educación primaria. El caso de Chile*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, España.