

Relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo en docentes en una institución educativa privada de la ciudad de Trujillo, 2015

Relationship between job satisfaction and leadership styles in teachers in a private educational institution in the city of Trujillo, 2015

Medina Mateu, Luis Evert
Docente de la Universidad César Vallejo
Trujillo - Perú

RESUMEN

El objetivo principal de la investigación es determinar la relación que existe entre la Satisfacción Laboral y los Estilos de Liderazgo en los docentes de una Institución Educativa Privada en la ciudad de Trujillo. Este tipo de investigación fue teórico, cuantitativo, no experimental con un diseño correlacional, para lo cual se trabajó con una muestra poblacional de 70 docentes de la institución educativa La Inmaculada. Esta investigación servirá para reflexionar y tomar decisiones administrativas en materia de clima laboral, remuneraciones, beneficios y cumplimiento de normas contractuales dentro de una institución educativa privada. Así mismo relacionar su satisfacción con el trabajo y el tipo de líder que se ha formado o el estilo de liderazgo que asume el docente frente a las actividades o carga laboral que se le asigne. En la recolección de datos se aplicó un test de estilos de liderazgo en el que se evidencia la teoría de Hersey y Blanchard cuyo análisis de Fiabilidad del Alfa de Cronbach es de 0.907; 0.866; 0.887 y 0.762 para cada dimensión de la variable. Una encuesta de satisfacción laboral validada por expertos en tesis tomadas como referencia para este estudio, con una fiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.919.

Según los resultados encontrados, el 70% de los docentes encuestados se encuentra satisfecho, en una cifra mayor al 50% los docentes afirman sentirse satisfechos con las condiciones laborales en las que se encuentran. Con respecto a la remuneración, solo el 35% de los encuestados mostró satisfacción. Finalmente, con respecto al ambiente físico de trabajo, el 74% de encuestados afirmó que se sentía satisfecho.

En cuanto a las correlaciones se hallaron del tipo moderado y positivo para el estilo persuasivo con respecto a la satisfacción laboral, lo que significa que a mayor satisfacción laboral de los docentes es mayor su estilo persuasivo. Otra de las variables con alta correlación del tipo positivo y moderado fue la satisfacción laboral con las oportunidades de desarrollo y los estilos de liderazgo. De la misma manera se obtuvo una alta correlación positiva y moderada para la satisfacción laboral con respecto a la remuneración y el estilo de liderazgo. La dimensión satisfacción laboral con respecto al

ambiente físico no presenta correlación con los estilos de liderazgo. Con los resultados obtenidos se comprueba las teorías de Valencia (2015), que los niveles de liderazgo con respecto a la satisfacción laboral se encuentran en niveles medios y sus correlaciones son positivas o directas. Pérez & Azzollini (2013) que señalan la relación entre el liderazgo, algunos aspectos de la supervisión, presentan una correlación positiva los grupos y equipos de trabajo, y su influencia sobre la Satisfacción Laboral.

Palabras claves: Satisfacción laboral, liderazgo, estilos de líder, persuasivo, directivo, participativo.

ABSTRACT

The main objective of the research is to determine the relationship between job satisfaction and Leadership Styles teachers in an educational institution Private in the city of Trujillo. This type of research was theoretical, quantitative, non-experimental with a correlational design, for which we worked with a sample population of 70 teachers from the school La Inmaculada. This research will serve to reflect and make administrative decisions concerning work environment, pay, benefits and compliance with contractual standards within a private educational institution. Also relate their satisfaction with the work and the kind of leader that has formed or style of leadership that assumes the teacher against activities or work load is assigned. Data collection in a test of leadership styles in which the theory of Hersey and Blanchard evidence whose reliability analysis Cronbach's alpha is 0.907 was applied; 0.866; 0.887 and 0.762 for each dimension of the variable. A survey of job satisfaction thesis validated by experts taken as reference for this study, with a reliability of Cronbach's alpha of 0.919.

According to the results found, 70% of the teachers surveyed are satisfied, in a figure greater than 50% teachers say they feel satisfied with the working conditions in which they are. With regard to remuneration, only 35% of respondents showed satisfaction. Finally, regarding the physical work environment, 74% of respondents stated that they felt satisfied.

According to the results found, 70% of the teachers surveyed are satisfied, in a figure greater than 50% teachers say they feel satisfied with the working conditions in which they are. With regard to remuneration, only 35% of respondents showed satisfaction. Finally, regarding the physical work environment, 74% of respondents stated that they felt satisfied.

Keywords: Job satisfaction, leadership, leadership styles, persuasive, management, participatory.

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral se viene estudiando desde hace tres décadas. El interés por conocer las apreciaciones y/o críticas constructivas hacia la empresa por parte del personal que labora en ella, es preocupación de un gran sector de gerentes, jefes de personal y en esta investigación, de directores. Además, se realizó un estudio de liderazgo, tomando en cuenta sus estilos propuestos por Hersey y Blanchard. Que determinan si una persona es directiva, persuasiva, delegativa o participativa.

Valencia (2015). Afirma: “El objetivo de esta investigación es analizar la relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo en 145 docentes de instituciones de educación pública y privada en Chile. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario de Chiang et al. (2008) y para los estilos de liderazgo un cuestionario basado en la teoría situacional de Hersey y Blanchard (Chiang & Salazar 2011). Los resultados indican que los cuatro estilos de liderazgo están presentes y con niveles medios. Existen correlaciones estadísticamente significativas, en niveles bajos entre los estilos de liderazgo instrucción, persuasión y participación con todos los factores de la satisfacción laboral. Se destacan las correlaciones positivas entre la satisfacción con la forma en que realiza su trabajo y los estilos de liderazgo persuasión y participación. El estilo de liderazgo delegación no se correlaciona con ninguno de los factores asociados con la satisfacción laboral.”

Pérez & Azzollini (2013) afirma: “Se presenta los resultados obtenidos de una revisión bibliográfica de artículos científicos relacionados con la satisfacción laboral publicados entre los años 2000 y 2010. En el mismo se presentan las conclusiones de distintas investigaciones que señalan la relación entre el liderazgo, algunos aspectos de la supervisión, los grupos y equipos de trabajo, y su influencia sobre la Satisfacción Laboral. La literatura revisada señala principalmente una relación positiva entre el liderazgo transformacional y el modelo de supervisión SWA con la satisfacción laboral.”

Asenjo & Banqueri (2012), “...una persona puede estar satisfecha con respecto al sueldo que percibe, a sus relaciones con los compañeros, al grado de responsabilidad que ostenta, etc. En este caso, la satisfacción en el trabajo es el resultado de una serie de satisfacciones específicas, que constituyen las facetas de la satisfacción.”

Koontz & Weihrich (2012), afirma “Distinguir el liderazgo de la capacidad de dirigir tiene importantes ventajas analíticas: permite diferenciarlo para su estudio sin la molestia de calificaciones relativas a la cuestión más general de dirigir. ... El liderazgo es un aspecto importante de la administración, es la capacidad de dirigir con eficacia.

Arroyo (2012) encontró que “el *estilo de liderazgo persuasivo* llamado también *estilo consultivo* está apoyado en un alto interés en las personas y al mismo tiempo preocupación en las tareas. En cuanto al estilo de liderazgo participativo, llamado también estilo apoyador, se refiere a una combinación de alto interés en las personas y relaciones y bajo interés en las tareas de la producción. En cuanto al estilo de liderazgo delegativo, que manifiesta un bajo interés por las relaciones del mismo modo por las tareas.

Martínez (2013) afirma “a la conducta de elevada tarea y escasa de relación la denominamos estilo de liderazgo directivo, porque este estilo se caracteriza por la comunicación unilateral descendente mediante la cual el líder decide el papel de los seguidores y les dice qué tarea deben realizar, cómo, cuándo y dónde han de realizarla.”

Diversas investigaciones acerca de cambios en la dirección y liderazgo en instituciones educativas se vienen realizando desde ya dos décadas. Se han relacionado estilos de liderazgo con clima institucional, con la finalidad de evidenciar dicha relación, en consecuencia, atender a la raíz de diversos conflictos dentro de una institución. Otros estudios enfocan su atención a la satisfacción laboral y los estilos de liderazgo. Como objetivo general e esta investigación se propuso determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y los estilos de liderazgo en los docentes de la institución educativa privada “La Inmaculada”. Para nuestra investigación se consideró un contexto administrativo en la institución educativa que aborde temas inherentes y de interés para los empleados.

METODOLOGIA

El objetivo de esta investigación es analizar la relación entre las variables satisfacción laboral y estilos de liderazgo en docentes de la institución educativa “La Inmaculada”. Se contó con una población de 120 trabajadores de la cual se obtuvo una muestra de 70 docentes, los que forman la unidad de análisis. Para lograr el objetivo se realiza un estudio transversal, descriptivo y correlacional. Los instrumentos ya validados en tesis anteriores que fueron consultadas en esta investigación para recopilar los datos se empleó una encuesta de satisfacción laboral y un test de estilos de liderazgo.

	Factores de satisfacción	Chiang, Salazar, Huerta y Nuñez (2008)		Chiang, Salazar, Martín y Nuñez (2011)		Datos actual investigación colegios		
		Nº de ítem	Institución pública chilena	Nº de ítem	Hospital público chileno	Nº de ítem	Privado con aporte del estado	Municipal
I	Satisfacción por el trabajo en general	10	0,910	11	0,914	11	0,919	0,887
II	Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	7	0,897	7	0,895	7	0,823	0,901
III	Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	6	0,868	6	0,877	6	0,888	0,888
IV	Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	7	0,834	8	0,887	7	0,908	0,751
V	Satisfacción con la relación subordinado- supervisor	4	0,904	4	0,924	3	0,855	0,882
VI	Satisfacción con la remuneración	3	0,813	3	0,876	3	0,861	0,595
VII	Satisfacción con la capacidad para decidir autónomamente	1	*	1	*	4	0,877	0,733
VIII	Satisfacción con reconocimiento que recibe de las autoridades	1	*	1	*	1	*	*
Cuestionario completo		39		41		42		

Fuente: Chiang, Gómez y Salazar (2014).

Estilos de liderazgo	Alfa de Cronbach			
	Nº de ítems	Chiang y Salazar (2011)	Datos actual investigación colegios	
			Privado con aporte del estado	Municipal
Instrucción o directivo	9	0,907	0,842	0,890
Persuasión o persuasivo	10	0,866	0,913	0,874
Participación o consultivo	9	0,887	0,906	0,882
Delegación o delegativo	8	0,762	0,563	0,724
Cuestionario completo	36			

Fuente: Chiang, Gómez y Salazar (2014).

RESULTADOS

De acuerdo con los datos obtenidos se observó que el grado de satisfacción laboral en docentes de la I.E. La Inmaculada es "satisfecho" en un 70%. Un 59% manifiesta que se encuentra satisfecho con el cumplimiento por parte de la institución con las disposiciones y leyes laborales. Además, un 35% de la muestra en estudio se encuentra satisfecho con el salario que reciben y las condiciones económicas. Un 46% posee un estilo de liderazgo persuasivo, además se presenta un 43% de los docentes con un estilo participativo.

Se observa una correlación directa y moderada (0,452) para la variable satisfacción laboral y estilo persuasivo de liderazgo con un nivel de significancia del 1%. Por otro lado, la variable estilo directivo presenta una correlación baja e inversa (- 0,324), el estilo participativo, obtuvo correlación baja e inversa (- 0,304) y, delegativo no presenta correlación con la variable satisfacción laboral. Con respecto a la remuneración, la correlación es baja (0,498) con un nivel de significancia del 1%. Con respecto a oportunidades de desarrollo la correlación es moderada (0,527) con un nivel de significancia del 1%.

De acuerdo con los resultados cabe decir que a partir de ellos se pueden tomar acciones en beneficio de ambas partes, la institución educativa y los docentes.

CONCLUSIONES

El estudio realizado sobre satisfacción laboral y estilos de liderazgo comprueba que existe correlación moderada (0.494) según Spearman, coherente con el objetivo general que se planteó en esta investigación. En cuanto a las correlaciones se hallaron del tipo moderado y positivo para el estilo persuasivo con respecto a la satisfacción laboral, lo que significa que a mayor satisfacción laboral de los docentes presentan un mayor estilo persuasivo. Los estilos directivos y participativos, muestran correlaciones inversas con categoría bajo, es decir, a mayor satisfacción laboral menor grado de compatibilidad con dichos estilos. El estilo delegativo no presenta correlación.

Otra de las variables con alta correlación del tipo positivo y moderado fue la satisfacción laboral con las oportunidades de desarrollo y los estilos de liderazgo. De la misma manera se obtuvo una alta correlación positiva y moderada para la satisfacción laboral con respecto a la remuneración y el estilo de liderazgo. La dimensión satisfacción laboral con respecto al ambiente físico no presenta correlación con los estilos de liderazgo.

REFERENCIAS

- Alfaro, Leyton, Meza & Sáenz (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* (Tesis de Maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Alles, M. (2004). *Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina. Granica.
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales. Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Bogotá, D.C. Ecoe Ediciones.
- Asenjo, A., De Dios, M. & Banqueri, M. (2012). Cualificación y satisfacción laboral: un estudio sobre los empleos para los que hemos sido formados previamente. Reidocrea. Revista electrónica de investigación Docencia Creativa. Vol. 1. Páginas 12-20
- Bennington, J., Böer, G., Louvau, G. & Westlake, G. (1982). *Técnicas de dirección y control de costes para los laboratorios clínicos*. España. Editorial Reverté.
- Chiang, Méndez & Sánchez (2010) Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa Retail. *Theoria*, 19 (2), 21 – 36 Páginas.
- Chiang, M & Ojeda, J. (2011). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Revista Contaduría y Administración* 58(2), 39-60

- Cortez, R. (2006) Influencia del liderazgo de los directivos jerárquicos en la satisfacción laboral de los docentes y administrativos de la institución educativa Manuel A. Odria del distrito de Ciudad Nueva (Tesis de pregrado) Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzal Tenango.* (Tesis de pregrado) Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango, Guatemala.
- Galaz, J. (2003). *Satisfacción laboral de los académicos mexicanos en la universidad estatal pública: La realidad institucional bajo el lente del profesorado.* México D.F. Anuies.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación.* (5ta. Edición) México. McGraw Hill.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2012). *Administración. Una perspectiva global.* (12ma. Ed.) México D.F., México. Mc Graw Hill
- Lussier, R y Achua, C (2005). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades.* México D.F.: Thomson Learning.
- Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial equilibrando objetivos y valores.* Madrid. Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Murillo, J. (2006). Una dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, vol. 4, núm. 4e, 2006, pp. 11-24
- Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit Revista de psicología.* Vol. 17 n.2, 1-2
- Peñarreta, D. (2014) La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja. (Tesis de Maestría) Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador
- Pérez, P, Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral. *Revista psicológica PUCP.* Vol.31 n.1. 1-2
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional.* (10ª. Edición). México. Pearson Educación.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración.* (8va. Edición). México. Pearson Educación.
- Sarrés, L. y Casares, E. (2008). *Buenas prácticas de recursos humanos.* Madrid. España. Esic Editorial.
- Valencia, A. (2015). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Revista Impacto* N° 97, 5(8).
- Watkins, P. (1989). Leadership, power and symbols in educational administration. En J Smyth (Ed.), *Critical Perspectives on educational leadership.* Lóndres: The Famer press