

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**ESTILOS DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y LA GESTIÓN DE
RECURSOS HUMANOS EN EL NIVEL DE SECUNDARIA EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ESTADOS UNIDOS” UGEL N ° 04
COMAS**

**PARA OPTAR EL GRADO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

AUTOR:

Bach.DANIEL DOMINGO BERROSPI URIBE

ASESOR:

Mg. DANIELA MEDINA CORONADO

LIMA – PERÚ

2013

DEDICATORIA

Al Rey de reyes y Señor de señores, Jesucristo,
por su gracia y su amor infinito.

A mi amada esposa y mis Hijos Henry y Víctor
por ser una bendición para mi vida

Agradecimiento

Al Señor Dios Todopoderoso por darme la vida, las fuerzas y la sabiduría para lograr este objetivo, ya que con él todo lo puedo

A mi esposa por su infinita paciencia, su valioso apoyo y comprensión en los momentos difíciles y a mis hijos porque son el motor de mi vida

A mi asesora Mg. Daniela Medina Coronado, una verdadera Maestra, por su gran apoyo para hacer realidad este reto en mi vida.

Presentación

Uno de las dificultades que presentan las instituciones es la falta de compromiso, apoyo e identificación con los objetivos institucionales de parte del personal, lo cual constituye un reto para el Director, hacer que se revierta dicha situación y se logre el compromiso de los trabajadores por lo cual es de suma importancia El estilo de liderazgo que ejerce el Director en una institución, de lo cual dependerá el éxito o fracaso de la gestión que realiza, ya que es él quien establece las normas de conducta, los valores, la política que va a regir en la organización, por lo cual he creído conveniente investigar qué estilo de liderazgo ejerce el Director de la IE. “Estados Unidos” a fin de mejorar el servicio educativo que brinda dicha institución.

El presente trabajo de investigación titulado “Estilos de liderazgo del Director y la gestión de recursos humanos en el nivel secundaria en la Institución Educativa “Estados Unidos” UGEL N° 04 Comas se ha elaborado con el propósito de optar el grado de magister con mención en Docencia y Gestión educativa, siguiendo el esquema establecido para la elaboración de Tesis considerando en el primer capítulo el problema de investigación con todos sus elementos, dentro de ellos se ha establecido los objetivos de estudio determinando la relación que existe entre los diferentes estilos de liderazgo con la gestión de recursos humanos. En el capítulo II en el marco teórico se considera primeramente la teoría sobre liderazgo con sus estilos, niveles, comportamiento según estilos, características del líder, atributos, liderazgo en educación enfocados por diferentes autores. Luego se considera la teoría sobre gestión educativa, sus enfoques, características, objetivos, instancia y tipos y finalmente se considera la Gestión de Recursos Humanos, su contenido, procesos, políticas de recursos humanos enfocados desde el punto de vista de diferentes autores. En el capítulo III se ha establecido el marco metodológico con sus respectivos componentes y en el capítulo IV se presenta los resultados con la descripción, discusión, conclusión y sugerencias y finalmente la bibliografía consultada y los anexos.

Índice

| | Página |
|--|--------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Presentación | iv |
| Índice | v |
| Índice de tablas | viii |
| Índice de figuras | ix |
| Resumen | x |
| Abstract | xi |
| Introducción | xii |
| | |
| I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | |
| 1.1 Planteamiento del Problema | 14 |
| 1.2 Formulación del Problema | 16 |
| 1.3 Justificación | 17 |
| 1.4 Limitaciones | 18 |
| 1.5 Antecedentes | 18 |
| 1.6 Objetivos | 25 |
| | |
| II MARCO TEÓRICO | |
| 2.1 Liderazgo | 28 |
| 2.1.1. Concepto | 28 |
| 2.1.2 Estilos de liderazgo | 29 |
| 2.1.3 Comportamientos según estilos de liderazgo | 33 |
| 2.1.4 Características del Líder | 36 |
| 2.1.5 Atributos necesarios del líder | 37 |
| 2.1.6 Niveles del liderazgo | 38 |
| 2.1.7.Liderazgo Directivo | 39 |
| 2.1.8. Liderazgo en educación | 41 |
| 2.2.Gestión Educativa | 42 |
| 2.2.1.Concepto | 42 |

| | |
|---|----|
| 2.2.2 Enfoques de la Gestión Educativa | 43 |
| 2.2.3 Características | 44 |
| 2.2.4 Objetivos de la Gestión | 45 |
| 2.2.5 Instancias de la Gestión | 46 |
| 2.2.6 Tipos de Gestión | 46 |
| 2.3. Gestión de Recursos Humanos | 47 |
| 2.3.1 Concepto | 47 |
| 2.3.2 Evolución de la Administración de Recursos Humanos | 49 |
| 2.3.3 Gestión de recursos Humanos | 51 |
| 2.3.4 Contenido de la Gestión de Recursos Humanos | 52 |
| 2.3.5 Procesos | 53 |
| 2.3.6 Políticas de Recursos Humanos | 55 |
| | |
| III MARCO METODOLÓGICO | |
| 3.1 Hipótesis | 60 |
| 3.2 Variables | 61 |
| 3.2.1 Definición conceptual | 61 |
| 3.2.2 Definición operacional | 62 |
| 3.3 Metodología | |
| 3.3.1 Tipo de estudio | 67 |
| 3.3.2 Diseño | 67 |
| 3.4 Población y muestra | |
| 3.4.1 Población | 69 |
| 3.4.2 Muestra | 69 |
| 3.5 Método de Investigación | 70 |
| 3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 70 |
| 3.6.1. Técnica de recolección de datos | 70 |
| 3.6.2. Instrumento de recolección de datos | 73 |
| 3.6.3. Validez y Confiabilidad de los instrumentos | 73 |
| 3.6.4. Confiabilidad de estilos de liderazgo del Director | 73 |
| 3.7. Métodos de análisis de información | 79 |

| | |
|---|-----|
| IV RESULTADOS | |
| 4.1. Descripción de los resultados de las variables | 81 |
| 4.2 Discusión | 97 |
| CONCLUSIONES | 100 |
| SUGERENCIAS | 102 |
| REFERENCIAS BILIOGRAFICAS | 103 |
| ANEXOS | 107 |

Índice de tablas

| | | Páginas |
|----------|---|---------|
| Tabla 1 | Comportamientos según estilos de liderazgos | 34 |
| Tabla 2 | Los cinco procesos básicos en la administración de personal | 54 |
| Tabla 3 | Dimensiones e indicadores de la variable: estilos de liderazgo del Director | 62 |
| Tabla 4 | Dimensiones e indicadores de la variable: Gestión de Recursos Humanos | 65 |
| Tabla 5 | Personal Docente de la IE. “Estados Unidos” UGEL N° 04 Comas que conforma la población | 69 |
| Tabla 6 | Personal Docente de la IE. “Estados Unidos” –UGEL N° 04 Comas que conforma la muestra. | 69 |
| Tabla 7 | Estadística de confiabilidad de estilos de liderazgo del director. | 73 |
| Tabla 8 | Estadística de validez de estilos de liderazgo del director. | 74 |
| Tabla 9 | Estadística de confiabilidad de gestión de recursos humanos. | 75 |
| Tabla 10 | Estadística de validez de gestión de recursos humanos | 76 |
| Tabla 11 | Estilo de liderazgo autocrático del Director de la Institución Educativa “Estados Unidos” UGEL N° 04 Comas | 81 |
| Tabla 12 | Estilo de liderazgo Permisivo del Director de la Institución Educativa “Estados Unidos” UGEL 04 Comas | 82 |
| Tabla 13 | Estilo de liderazgo Democrático del Director de la Institución Educativa “Estados Unidos” UGEL N° 04 Comas | 83 |
| Tabla 14 | Estilo de Liderazgo Paternalista del Director de la Institución Educativa “Estados Unidos” UGEL N° 04 Comas | 84 |
| Tabla 15 | Proceso de Provisión en la gestión de recursos humanos en la Institución Educativa “Estados Unidos” UGEL 04 Comas | 85 |
| Tabla 16 | Proceso de aplicación en la gestión de recursos humanos en la IE. “Estados Unidos” UGEL N° 04 Comas | 86 |
| Tabla 17 | Proceso de Mantenimiento en la gestión recursos humanos en la IE. “Estados Unidos” UGEL N° 04 Comas | 87 |
| Tabla 18 | Proceso de Desarrollo en la gestión recursos humanos en la IE. “Estados Unidos” UGEL N° 04 Comas | 88 |
| Tabla 19 | Proceso de seguimiento y control en la gestión recursos humanos en la IE. “Estados Unidos” UGEL N° 04 Comas | 89 |
| Tabla 20 | Gestión de recursos humanos en la IE. “Estados Unidos” UGEL N° 04 Comas | 90 |

Índice de Figuras

| | | Páginas |
|-----------|---|---------|
| Figura 1 | Porcentajes por índice del estilo de liderazgo autocrático del Director de la IE. “Estados Unidos” UGEL N° 04 Comas | 81 |
| Figura 2 | Porcentajes por índice del estilo de liderazgo permisivo del Director de la IE. “Estados Unidos” UGEL N° 04 Comas | 82 |
| Figura 3 | Porcentajes del estilo de liderazgo democrático del Director de la IE. “Estados Unidos” UGEL N° 04 Comas | 83 |
| Figura 4 | Porcentaje del estilo de liderazgo paternalista del Director de la IE. “Estados Unidos” UGEL N° 04 Comas | 84 |
| Figura 5 | Porcentaje del proceso de provisión en la gestión de Recursos Humanos en la IE. “Estados Unidos” UGEL N° 04 Comas | 85 |
| Figura 6 | Porcentaje del proceso de aplicación en la gestión de Recursos Humanos en la IE. “Estados Unidos” UGEL N° 04 Comas | 86 |
| Figura 7 | Porcentaje del proceso de mantenimiento en la gestión de Recursos Humanos en la IE. “Estados Unidos” UGEL N° 04 Comas | 87 |
| Figura 8 | Porcentaje del proceso de desarrollo en la gestión de Recursos Humanos en la IE. “Estados Unidos” UGEL N° 04 Comas | 88 |
| Figura 9 | Porcentaje del proceso de provisión en la gestión de RR.HH | 89 |
| Figura 10 | Porcentaje del proceso de aplicación en la gestión de RR.HH | 90 |

Resumen

La manera como se gestiona al personal, es decir cómo hacer que el trabajador realice sus labores con dedicación, entusiasmo y buena voluntad, comprometiéndose con los objetivos de la institución así como los de ellos mismos, desarrollando al máximo sus potencialidades se ha constituido en el reto de los directores quienes tienen que ser no solamente jefes sino líderes en la institución donde laboran.

Por lo cual fue importante mediante este trabajo de investigación determinar cuál era la relación que existía entre el estilo de liderazgo del director y la gestión de recursos humanos para lo cual se utilizó el diseño de estudio no experimental, transversal, descriptivo correlacional y el método de investigación hipotético deductivo tomando como muestra 66 docentes de un universo de 80 docentes, aplicando un cuestionario de 53 items por cada variable

Habiendo aplicado los instrumentos y luego del procesamiento estadístico correspondiente se determinó que existen opiniones divididas en cuanto al estilo de liderazgo que ejerce el director de la institución donde se realizó la investigación, ya que solamente el 22% afirma que siempre tiene el estilo de liderazgo democrático sumado al 32% que casi siempre demuestra dicho estilo en su gestión haciendo un total de 54% lo cual constituye el mayor porcentaje en relación a los demás estilos de liderazgo, de lo que se puede inferir que el Director de la Institución Educativa “Estados Unidos” tiene que mejorar su estilo de liderazgo para gestionar eficazmente al personal y lograr la mejora del servicio que brinda la institución a su cargo.

Abstract

The way you manage staff, ie how to make the worker to perform their duties with dedication, enthusiasm and goodwill, committing to the goals of the institution as well as themselves, developing their full potential has become the challenge of the directors who must be not only leaders but leaders in the institution where they work.

This was important for this research by determining what was the relationship that existed between principal leadership style and human resource management for which we used the non-experimental study design, cross-sectional, descriptive correlational method hypothetical deductive research using a sample 66 teachers from a universe of 80 teachers, using a questionnaire of 53 items for each variable

Having applied the instruments and corresponding statistical processing then determined that there were divided opinions about the leadership style that holds the director of the institution where the research was conducted, as only 22% state that always has the democratic leadership style added to the 32% that almost always proves that style in managing a total of 54% which is the highest percentage in relation to the other styles of leadership, it can be inferred that the Director of School "United States "needs to improve their leadership style to effectively manage staff and achieve service improvement provided by the institution in charge.