



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PUBLICA

Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del personal de una
institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Condori Champi, Richard (orcid.org/0000-0002-3090-109)

ASESOR:

Dr. Sánchez Alvarado, Marco Antonio (orcid.org/0000-0003-4579-6543)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios todo poderoso

Por ser quien impulsa mí camino, fuente de saber, guía y compañía, quien me da la fortaleza para poder alcanzar mis propósitos y metas.

A mi familia

Por ser mi razón de ser, quienes me impulsan y motivan a cumplir mis metas, en especial a mi señora madre, por su apoyo constante e incondicional.

Agradecimiento

A mi familia por brindarme su apoyo incondicional para poder alcanzar mis objetivos trazados, a pesar de las distintas dificultades que se presentaron.

Al Dr. Sánchez Alvarado, Marco Antonio por sus buenas enseñanzas que sirvieron para hacer posible el desarrollo de la presente investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Operacionalización de variables	17
3.3. Población y muestra	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles del estilo de liderazgo autocrático del personal que se encuentra laborando en una institución educativa del distrito de Maras, Urubamba – 2021.....	22
Tabla 2. Niveles del estilo de liderazgo democrático del personal que se encuentra laborando en una institución educativa del distrito de Maras, Urubamba – 2021.....	23
Tabla 3. Niveles del estilo de liderazgo laissez faire del personal que se encuentra laborando en una institución educativa del distrito de Maras, Urubamba – 2021.....	24
Tabla 4. Niveles de estilos de liderazgo del personal que se encuentra laborando en una institución educativa del distrito de Maras, Urubamba – 2021.....	25
Tabla 5. Comparación de los estilos de liderazgo del personal que se encuentra laborando en una institución educativa del distrito de Maras, Urubamba – 2021.....	26
Tabla 6. Niveles de Significación de la tarea del personal que se encuentra laborando en una institución educativa del distrito de Maras, Urubamba – 2021.....	27
Tabla 7. Niveles de condiciones de trabajo del personal que se encuentra laborando en una institución educativa del distrito de Maras, Urubamba – 2021.....	28
Tabla 8. Niveles de reconocimiento personal/social de la tarea del personal que se encuentra laborando en una institución educativa del distrito de Maras, Urubamba – 2021.....	29
Tabla 9. Niveles de beneficios económicos de la tarea del personal que se encuentra laborando en una institución educativa del distrito de Maras, Urubamba – 2021.....	30
Tabla 10. Niveles de satisfacción laboral del personal que se encuentra laborando en una institución educativa del distrito de Maras, Urubamba – 2021.....	31
Tabla 11. Relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo autocrático...	32
Tabla 12. Relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo democrático.	33
Tabla 13. Relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo laissez faire..	34
Tabla 14. Relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal que se encuentra laborando en una institución educativa del distrito de Maras, Urubamba – 2021.....	35

Índice de gráficos

Figura 1. Frecuencias y porcentajes de los niveles de estilos de liderazgo autocrático (anexos)

Figura 2. Frecuencias y porcentajes de los niveles de estilos de liderazgo democrático (anexos)

Figura 3. Frecuencias y porcentajes de los niveles de estilos de liderazgo laissez faire (anexos)

Figura 4. Frecuencias y porcentajes de los niveles de estilos de liderazgo (anexos)

Figura 5. Frecuencias y porcentajes de los niveles de significación de la tarea (anexos)

Figura 6. Frecuencias y porcentajes de los niveles de condiciones de trabajo (anexos)

Figura 7. Frecuencias y porcentajes de los niveles de reconocimiento personal/social (anexos)

Figura 8. Frecuencias y porcentajes de los niveles de beneficio económico (anexos)

Figura 9. Frecuencias y porcentajes de los niveles de satisfacción laboral (anexos)

Resumen

La presente investigación tuvo como título “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021”, teniendo como objetivo principal determinar o identificar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021. La presente investigación es de tipo aplicada, con un diseño no experimental con nivel correlacional. Como población se tuvo a 36 individuos que laboran en la institución, asimismo, la muestra estuvo conformada por el total de la población (36). Se utilizó encuestas para la recolección de datos, siendo los instrumentos: la Escala de Liderazgo Directivo de Cesar Ruiz y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma. Como resultado se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de $r= 0.632$, por consiguiente, se tuvo una correlación positiva moderada entre las variables estudiadas.

Palabras clave: estilos de liderazgo, satisfacción laboral, investigación aplicada.

Abstract

The present research was entitled "Leadership styles and job satisfaction of the staff of an educational institution of the district of Maras, Cusco, 2021", having as main objective to determine or identify the relationship between leadership styles and job satisfaction of the staff of an educational institution in the district of Maras, Cusco, 2021. This research is of an applied type, with a non-experimental design with a correlational level. As a population there were 36 individuals who work in the institution, likewise, the sample was made up of the total population (36). Surveys were used for data collection, the instruments being: the Executive Leadership Scale by Cesar Ruiz and the SL-SPC Job Satisfaction Scale by Sonia Palma. As a result, a Spearman Rho coefficient of $r = 0.632$ was obtained, therefore, there was a moderate positive correlation between the variables studied.

Keywords: leadership styles, job satisfaction, basic research.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se puede encontrar diversos temas que son de gran importancia respecto a las poblaciones relacionadas al sector público específicamente en el campo o sector educación, entre ellas las variables de estilos de liderazgo y la satisfacción laboral. Al hablar de liderazgo dentro de la gestión pública, se puede observar que existe confusión sobre la noción o concepto de liderazgo, ya que se sigue creyendo que son los líderes quienes deben encargarse de dar soluciones a los problemas de las instituciones. Es importante mencionar que las instituciones del estado cuentan con una misión y visión ya establecida o definida, sin embargo, en algunos casos son las metas u objetivos estratégicos las que no están bien definidas en la institución, es por ello que se tiene dificultad para cumplirlas, esto a la vez genera dificultades para ejercer un estilo de liderazgo que este enfocado en lograr los resultados que se esperan. Asimismo, es importante indicar que existen posibles causas que pueden afectar la satisfacción laboral del personal, por lo general estas causas (son comunes dentro del ámbito organizacional) son las condiciones materiales y/o físicas, las remuneraciones, las políticas administrativas, los beneficios laborales, las relaciones interpersonales o sociales, desempeño personal frente a las actividades a realizar y la relación con la autoridad. Es importante mencionar que, durante el siglo XX, específicamente en la década de los 50, se dio inicio a diversos estudios en los cuales se planteaba como objetivo conocer cuáles son las conductas que un líder tiene e identificar si existe algún tipo de relación con la variable de satisfacción laboral.

A nivel internacional dentro del contexto organizacional de la actualidad, se puede observar que, debido al notable crecimiento de la globalización, actualmente van aumentando el número de instituciones y de tecnologías las cuales requieren de personas con capacidad de liderazgo que puedan dirigir o trabajar con diversos grupos, que a la vez puedan percibir y entender las diferencias y que puedan poseer iniciativa, empatía, manejo y solución de conflictos. Asimismo, es de gran importancia que los directivos puedan tener facilidad de adaptación a los nuevos cambios que traen las nuevas tecnologías. Respecto a la satisfacción laboral es importante mencionar que según el barómetro BEX (2018) indica que solo el 40% de los trabajadores españoles

presentan un óptimo nivel de satisfacción laboral, de igual manera indican que existen distintos factores que pueden ayudar a conseguir que los trabajadores puedan estar satisfechos laboralmente, uno de estos factores viene a ser la predisposición psicológica que pueda tener el trabajador respecto a las labores que realiza. Cabe indicar que distintas publicaciones realizadas alrededor del mundo vienen demostrando la existencia de una gran preocupación ya que existe la necesidad de ir mejorando el entorno laboral de los trabajadores de las distintas instituciones u organizaciones. Por otro lado, se van teniendo afirmaciones de insatisfacción por parte de los trabajadores o miembros que laboran en instituciones del estado ya que estos suelen tener problemas relacionados a la salud física, mental y social, por consiguiente, se suele observar bajo rendimiento laboral (Avolio y Bass, 2004).

A nivel nacional es necesario destacar indicar que a través de los últimos años las instituciones sufrieron grandes cambios debido evolución, científicos y sobre todo al fenómeno de la globalización. Es necesario que las organizaciones o instituciones estén en constante adaptación a los cambios que se puedan generar, ya que estos cambios obligaran a los trabajadores a tener que cambiar sus actividades o a incluir nuevas labores a desempeñar, debido a ello la satisfacción respecto al trabajo estará en constante cambio, de allí que surge la necesidad de poder contar con una buena capacidad de liderazgo para poder ayudar al grupo. Asimismo, es importante que las instituciones públicas se encuentren predispuestas al aprendizaje y que a la vez se pueda tomar conciencia que para poder mejorar muestra capacidad de enfrentar los nuevos desafíos o retos laborales, se debe tener al personal que labora con capacitaciones constantes, con buen nivel de motivación y sobre todo que este satisfecho (Arbaiza, 2010).

Por todo lo anteriormente mencionado es relevante indicar que a través de esta investigación se realizó el análisis de las variables (estilos de liderazgo y satisfacción laboral), a partir de ello se pudo identificar los estilos de liderazgo en la I.E y la satisfacción laboral del personal que labora en la institución, siendo este de gran importancia para la continuidad y mejora de sus labores, por consiguiente, se buscó dar respuesta a la interrogante general: ¿Cuál es la

relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021?

Asimismo, se buscó dar respuesta a las interrogantes específicas del presente estudio: ¿Cuáles es el estilos de liderazgo que predominan en el personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021?, ¿Cuáles son los niveles de satisfacción laboral en el personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021?, ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el estilos de liderazgo autocrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021?, ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el estilos de liderazgo democrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021?, ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el estilos de liderazgo laissez faire del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021?.

En función a las interrogantes antes mencionadas, el objetivo general fue: Determinar o identificar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

Por otro lado, los objetivos específicos que se tuvieron fueron: 1. Identificar cual es el estilo de liderazgo que predomina en el personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021; 2. Identificar los niveles de satisfacción laboral del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.; 3. Determinar o identificar la relación entre la satisfacción laboral y el estilos de liderazgo autocrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021. 4. Determinar o identificar la relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo democrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021 5. Determinar o identificar la relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo laissez faire del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

En cuanto a la hipótesis general se tuvo que, si existe relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021. Mientras que las hipótesis específicas fueron:

1. Si existe relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo autocrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021
2. Si existe relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo democrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021
3. Si existe relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo laissez faire del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

En cuanto a la justificación es importante mencionar que, desde el punto de vista teórico-metodológico, el estudio de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en las instituciones del sector educación es de gran necesidad, no solo basándonos en el hecho de una posible relación, sino en la importancia de que las variables afectan el alcance de metas u objetivos de la institución. Asimismo, es importante destacar que hoy en día se presenta una gran preocupación respecto al bienestar psicológico de los miembros que laboran en las instituciones públicas del estado, ya que el trabajo no solamente debe estar dirigido a encontrar satisfacción económica sino también a encontrar satisfacción laboral, es por ello que la presente investigación beneficia al personal que actualmente se encuentra laborando dentro de la institución educativa, así como también a las demás instituciones vinculadas al sector educación.

Asimismo, respecto a la justificación a nivel práctico, la presente investigación estuvo enfocada en identificar la relación entre las variables estudiadas, los resultados encontrados son de gran importancia para la mejora de dirección de la I.E, asimismo a partir de ello se tomarán decisiones que puedan generar mejoras en la gestión de la institución, asimismo estos resultados sirven como base para futuras investigaciones en la provincia de Urubamba.

II. MARCO TEÓRICO

Existen trabajos que antecedieron a la presente investigación en cuanto a las variables, tanto a nivel internacional como también a nivel nacional. A continuación, se muestran los antecedentes internacionales que se tomaron en cuenta para la presente investigación:

Vega (2021) se planteó el objetivo de identificar cuál son los estilos de liderazgo e identificar cual tiene mayor incidencia y su posible relación con el desempeño

laboral en cooperativas de ahorro en Abanto-Ecuador. La investigación tuvo un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional. Respecto a la muestra, se tuvo a 48 individuos los cuales representan a la totalidad de la población. Los instrumentos usados fueron los siguientes: el cuestionario de liderazgo (29 ítems) y el cuestionario de clima organizacional (18 ítems). Se concluye indicando que el estilo de liderazgo con mayor frecuencia es el consultivo, muestras que el de menor predominancia es el benevolente, asimismo, se afirma la existencia de relación entre el liderazgo consultivo y clima laboral.

León (2019) realiza su investigación con la finalidad de realizar un análisis teórico entre la relación de estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, el estudio fue realizado en Quito – Ecuador. El estudio presentó diseño no experimental de tipo correlacional, respecto a su población y muestra, trabajó con todo el personal de las oficinas de jefaturas y trabajadores de áreas de desarrollo organizacional de una institución nacional enfocada en las telecomunicaciones (116 individuos). Se utilizaron instrumentos tales como el cuestionario de estilos de liderazgo de Goleman y la encuesta de satisfacción laboral. Para procesar los datos se usó el programa estadístico SPSS. Concluyéndose que, el liderazgo predominante es el afiliativo y democrático el cual tiene relación positiva con la satisfacción laboral en la institución.

Laica (2018) se planteó como objetivo principal determinar la relación que podría existir entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, el estudio fue realizado en Quito – Ecuador. Para la presente investigación se utilizó un diseño no experimental de tipo correlacional, la investigación tuvo como población al personal administrativo de una universidad, teniéndose como muestra a 75 individuos. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de la rejilla de liderazgo de Blake y la evaluación de desempeño de 360 grados. Para el análisis de datos se utilizó el programa estadístico SPSS. Como conclusión se tiene que el estilo predominante es el democrático transformador y este a la vez se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral.

Torres (2018) realiza su investigación con el objetivo de determinar los factores que intervienen en la satisfacción laboral en población de salud comunitaria en guayaquil-ecuador. El presente estudio tiene diseño no experimental de tipo

descriptivo. La población conto con 96 individuos y debido la muestra fue la totalidad de la población, ya que este es un número reducido. El instrumento utilizado se denomina cuestionario de satisfacción laboral (cuenta con 22 ítems), este es de tipo Likert de 5 posiciones u opciones. Para el análisis de datos se utilizó el programa estadístico SPSS. Como conclusión se pudo observar que el personal de salud tiene sobrecarga laboral y un horario que excede las horas diarias, sin embargo, el personal cuenta con un nivel aceptable respecto a su satisfacción laboral, asimismo, este no interfiere en las relaciones familiares del personal.

Wilches (2018) el objetivo principal de esta investigación fue determinar la existencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que labora en una minera en Colombia. El estudio fue de diseño no experimenta con enfoque mixto de tipo correlacional descriptivo, la muestra fue de tipo no probabilístico y conto con 40 individuos. Para la recolección de datos se utilizó la entrevista y un instrumento llamado escala de clima organizacional y satisfacción laboral el cual cuenta con 25 preguntas. Para la confiabilidad y análisis de datos se utilizó el programa Excel y el programa estadístico SPSS. La conclusión fue que si existe relación entre las variables lo que indica que la relación con los compañeros es positiva, asimismo, el personal conoce muy bien sus funciones y es por ello que sienten satisfacción al momento de realizar sus tareas.

Los antecedentes que se tomaron en cuenta a nivel nacional son los siguientes:

Mendoza (2019) realizó su investigación teniendo como objetivo principal determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de profesionales del área de enfermería de un hospital de Chachapoyas. Este estudio tuvo un diseño no experimenta con enfoque cuantitativo de tipo correlacional. La muestra conto con el 100% de la población total que fueron 72 individuos, para la recolección de datos se empleó la técnica de encuestas es así que para medir las variables se utilizaron los instrumentos denominados cuestionario de estilos de liderazgo (CELID-S) y el cuestionario de satisfacción laboral SL –SPC. Para el análisis de datos de utilizo el programa estadístico SPSS. Se concluyo que, si existe relación significativa entre ambas variables, teniendo como estilo de liderazgo predominante al liderazgo transaccional.

Chicmana (2018) se planteó como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo de directores y la satisfacción laboral, esta investigación se llevó a cabo en instituciones educativas de Tayacaja en Huancavelica. Este estudio tuvo un diseño no experimental de tipo correlacional descriptivo, asimismo, la población y muestra estuvo conformada por 95 individuos de los cuales 9 eran directores y 86 fueron docentes. Se utilizó la técnica de encuesta, para lo cual se utilizaron 2 instrumentos, el primero se fue la escala de liderazgo organizacional de Egoavil y el segundo fue la escala general de satisfacción laboral. Una vez obtenidos los datos se realizó el procesamiento de datos mediante el programa estadístico SPSS empleándose el coeficiente de correlación bilateral de Pearson, obteniéndose un valor de 0.753. se concluye indicando una correlación positiva entre ambas variables, asimismo se determinó que el liderazgo que tiene mayor frecuencia fue el liderazgo racional.

Bazán (2017) tuvo como objetivo principal conocer la posible relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en profesionales del sector salud, dicha investigación se llevó a cabo en un hospital de la ciudad de Lima. Asimismo, esta investigación presentó un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, se tuvo como muestra a 80 trabajadores del hospital a los cuales se les aplicó encuestas (para cada variable), el instrumento utilizado para medir el liderazgo fue la escala de liderazgo el cual cuenta con 22 ítems, mientras que para medir la satisfacción laboral se utilizó una escala la cual cuenta con 15 ítems. Los datos obtenidos fueron analizados mediante el programa SPSS empleando el coeficiente de correlación de Rho Spearman el cual arrojó un valor de 0.620. se concluyó que existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral.

Yurivilca (2017) se planteó como objetivo general determinar o identificar la relación entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en profesionales de un centro de salud de Cerro de Pasco. Se utilizó un diseño no experimental, fue una investigación básica de tipo correlacional. Se tuvo una muestra de 43 individuos los cuales pertenecían al área administrativa, asistencial y servicios auxiliares. Los instrumentos que se utilizaron fueron el cuestionario de liderazgo transformacional y la escala de satisfacción laboral SL-SPC. Para el análisis de datos se utilizó el estadístico SPSS empleándose el

coeficiente de correlación de Pearson. Como conclusión se confirma la existencia de relación entre el liderazgo transformacional (director) y la satisfacción laboral del personal.

Ramírez (2017) realiza su investigación teniendo como principal objetivo el poder determinar la relación existente entre el liderazgo y el clima organizacional en trabajadores de una empresa bancaria en la ciudad de Lima. Se utilizó un diseño no experimental de tipo correlacional con corte transversal. Para la muestra se consideró a 116 individuos, asimismo se utilizaron la escala de liderazgo de Kurt Lewin y el cuestionario de clima organizacional de Litwin. Los datos se analizaron a través del programa estadístico SPSS. El autor concluye indicando que la variable de estilos de liderazgo tiene relación con el clima organizacional.

Referente a la teoría matriz, para la variable de estilos de liderazgo, se tomó en cuenta la teoría del psicólogo alemán Kurt Lewin (1890-1947), quien contribuyó de forma esencial para esta ciencia alrededor de la primera mitad del siglo XX; así como los autores Wertheimer, Köhler y Koffka, formaron parte de la Escuela Gestalt, tratando de encontrar leyes que ayuden a comprender la percepción humana y la constante tendencia que tiene la mente para organizar estímulos que recibe. Lewin (1939) crea la teoría sobre los 3 estilos de liderazgo, la cual generó gran impacto en la Psicología Industrial (psicología del trabajo o de las organizaciones), analizando la conducta en el ámbito laboral. Pese a ello, esta teoría del liderazgo de Lewin no sólo se la considera para temas relacionados a organizaciones, sino también para cualquier grupo humano donde se trabaje la jerarquización o para alcanzar diversos objetivos. Los estilos de liderazgo que Lewin planteó son los siguientes: a) estilo 1 (*laissez faire*), para este primer estilo González (2012), indica o propone que en este estilo la persona encargada de encabezar el grupo no toma la responsabilidad, asimismo, no se centra en su rol y por ende no dirige apropiadamente al grupo para una adecuada toma de decisiones, y quien ejerce este rol delega o pone a disposición sus propias responsabilidades a terceros, abandonando al grupo y dejándolo sin rumbo para alcanzar los objetivos como equipo. El autor refiere también que "viene a ser un estilo permisivo en el cual la toma de decisiones puede dejar un gran o amplio espacio de libertad de acción, compromiso y responsabilidad". Para este estilo no se evidencia un grado de compromiso por quien dirige e impulsa al tratar de

concretar metas, funciones claras y roles de cada uno de los integrantes, dificultando así el trabajo. El líder participa de forma mínima y de supervisión muy distante otorgando libertad para tomar decisiones ya sean grupales o individuales, no evaluando o regulando acciones en el grupo (Chiavenato, 2009); b) estilo 2 (autocrático), Semprún (2007), indica que en este tipo de estilo quien dirige no permite la práctica de la democracia, además de no tomar en consideración las necesidades y expectativas del grupo, limitando resultados, además que se trabaja sin motivación, se hace uso del poder y hace que gran parte de las decisiones (o todas) en la institución u organización se encuentren centradas totalmente en la autoridad y en el control. González (2012) menciona que el líder adopta un comportamiento dominante y dictatorial con tendencia a generar un mando piramidal centrando su posición en la cúspide, por encima de los integrantes del grupo, con lo mencionado defiende su tesis al argumentar que todas las decisiones que son extremas por parte del líder hace que se inhiban las nuevas ideas, debido a que los seguidores sienten que no se les respeta, hasta el punto de llegar a pensar que las ideas que puedan dar o aportar jamás serán tomadas en cuenta por el líder. Para Chiavenato (2009), el líder establece las normas y concentra el poder, además de tomar decisiones, es quien decide, informa tareas que deben hacerse y se encarga de supervisarlos; el líder es un ser que domina y da elogios y críticas al grupo; c) Estilo 3 (democrático), este líder refleja las normas, fomentando la discusión y sobre todo que se tenga participación del grupo respecto a la toma de decisiones, además de descentralizar la autoridad; este líder es quien dirige y da orientación al grupo, limitándose a los hechos al momento de realizar críticas o elogios a los miembros del grupo. (Chiavenato, 2009).

Respecto a la teoría matriz para la variable satisfacción laboral, se tomó en cuenta la teoría bifactorial de Herzberg, para ello Ovejero (2006), menciona que en la teoría de Herzberg sobre la satisfacción laboral se encuentra compuesto de dos factores, uno es el factor de contenido o motivacional (también conocido como factores internos, son aquellos factores en los que se logran propósitos para generar motivación en los trabajadores, como por ejemplo hacer que el personal sienta autorrealización, que obtenga un desarrollo a nivel personal, que sienta reconocimientos, etc.), el segundo son los factores de higiene o de

contexto (se consideran como motivadores a nivel externos el adecuado o buen salario, ambiente laboral, relaciones optimas a nivel interpersonal, etc.). La satisfacción laboral, al existir distintas teorías, los autores por lo general no llegan a un consenso ya que son distintos puntos de vista, sin embargo, en el presente estudio se tomará en cuenta las dimensiones que predominan más en la elección de distintos investigadores. por lo tanto, Araca (2014) en la investigación que realizó se distinguen 4 dimensiones, tales como: condiciones de vida que están relacionadas al trabajo, diseño del trabajo, realización profesional/personal y la relación con los superiores, asimismo, Palma (2005) toma en cuenta las mismas dimensiones para su estudio. Es de gran importante mencionar que el instrumento que se utilizó para el presente estudio tiene como base las 4 dimensiones que fueron mencionadas en el párrafo anterior y serán detalladas a continuación: a) dimensión 1 (significación de la tarea), Palma (2005) indica que la mejor forma para poder apreciar el desempeño de un trabajador o miembro de una organización durante su jornada laboral es exactamente en su lugar de desenvolvimiento o ambiente laboral. A parte del uso y disponibilidad de habilidades y capacidades, es de gran importancia y sobre todo necesario que el personal cumpla con el perfil para el puesto ya que de esta manera se podrán obtener mejores resultados. Debido a lo descrito se puede afirmar que para obtener un buen desempeño es necesario contar con habilidades, destrezas, capacidades y conocimientos que vienen a ser de gran importancia para una óptima ejecución y desarrollo de actividades diarias encomendadas por la institución u organización; b) dimensión 2 (condiciones de trabajo), actualmente las situaciones profesionales dentro del trabajo tienen gran relevancia, porque depende de ello el bienestar y la educación de los miembros que laboral en la institución. Las condiciones de trabajo están vinculadas directamente con enfermedades relacionadas al trabajo o los accidentes ocurridos dentro de la institución u organización que adquieren durante el proceso laboral, asimismo, se debe tener en cuenta que un buen ambiente de trabajo genera satisfacción en el personal. Por otro lado, Palma (2005) refiere que las instalaciones o la infraestructura vienen a ser medios que pueden facilitar el proceso y desarrollo de roles de un colaborador, asimismo, con las instalaciones adecuadas se obtiene tranquilidad y confort (ya que se puede contar con adecuada temperatura, limpieza, iluminación y espacio). Debido a ello se puede afirmar

que el ambiente necesariamente influye en el colaborador ya que sus habilidades, virtudes y destrezas dependerán de cómo está el ambiente y la equitación, de ser adecuado se podrá tener un buen desempeño laboral; c) dimensión 3 (reconocimiento personal – social), esta dimensión se encuentra enfocada a aceptar y reconocer el valor (merecido) de la persona o trabajador, es decir dar un reconocimiento o de lo contrario una amonestación respecto al cumplimiento de metas u objetivos. Geraldo (2014), indica que el reconocimiento, viene a ser el valor de ser justo con nosotros mismos y con los demás respecto a los logros o metas. Asimismo, Palma (2005) refiere que los trabajadores escogen un trabajo donde puedan hacer uso de sus habilidades y capacidades, siendo para ellos un desafío constante realizar las labores o actividades que se les atribuyó. Por otro lado, Palma (2005) refiere también que los miembros que laboran en una institución muestran gran interés por alcanzar y cumplir las tareas y responsabilidades dadas por el jefe, quien posteriormente reaccionará de manera positiva o negativa, esta reacción podrá ser de reconocimiento o de amonestación; d) dimensión 4 (beneficio económico), los beneficios económicos actualmente son esenciales para las personas, ya que con las remuneraciones que puedan obtener al realizar una determinada actividad laboral, se puede tener una mejor calidad de vida y de esta manera obtener un crecimiento a nivel personal, cabe señalar que las instituciones o empresas son conscientes de que un colaborador bien remunerado y con todos sus beneficios laborales, son felices y se encuentran comprometidos con la institución. Es importante destacar a Palma (2005) quien refiere que los sueldos son la retribución que brindan las empresas a sus colaboradores como recompensa por el trabajo o labores que realizan. Las remuneraciones son importante y necesarias para la obtención de un bienestar laboral, ya que este permite al trabajador a satisfacer sus necesidades fisiológicas.

Para la reseña histórica respecto a los estilos de liderazgo, se tienen distintas teorías y aportes para poder entenderlo:

La teoría del liderazgo situacional (Hersey, P. y Blanchard, K.) sobre dicha teoría Cardona y Buelvas (2010), explican que la teoría del liderazgo situacional, se origina al realizar estudios sobre la conducta de líderes en diversas situaciones, contribuyendo a diagnosticar cada evento. De esta forma se comprenden dos

variables o dimensiones sujetas al comportamiento del líder; la primera es la cantidad de dirección o también llamada conducta de tarea y la segunda es la cantidad de apoyo socio emocional o conducta de relación, en los cuales el líder puede poseer un nivel de madurez, influenciando de esta forma en aquellos que trabajan con este. Para Carreño (2008), la conducta tarea es la forma en como el líder da a conocer sus ideas a los demás al realizar algún trabajo y que la conducta de relación es la forma en como este líder contribuye socioemocionalmente en el grupo; en tal efecto ambas tareas no son exclusivas de un solo tipo de liderazgo, sino que va a depender de la realidad situacional en la que se encuentren. Existe importancia cuando se destaca la labor del líder al conocer al grupo humano con el que trabaja, de esta forma podrá responder con un adecuado trabajo según las habilidades que posee cada miembro; el líder podrá identificar y tener presente pautas de conducta y formas de acción, ya sean reglas, hábitos, prácticas u otros, además es posible que como líder este tenga que actuar de forma distinta con cada persona debido a que se encuentran en diversos niveles o rangos de madurez (Barahona et. al 2011). Las teorías enfocadas en el comportamiento se inician entre 1940 a 1950, donde se propone la posibilidad de poder enseñar a administradores las conductas de un líder. Existen aportes brindados por Universidades como Ohio, Michigan y Texas; planteándose de esta forma dos facetas que son la consideración (sensibilidad hacia e personal del grupo de trabajo) y la estructura inicial (preocupación por cumplir con las tareas y/o responsabilidades) para el comportamiento de todo líder (Peris, 1998). En estas facetas se determinará el valor con el que un líder se muestra, ya sea como democrático, autocrático, etc; siendo aquellos que se muestran considerados y responsables los que logran un mejor actuar (Sánchez, 2010). Mientras que las teorías contingenciales según Sánchez (2010) toman en consideración el interactuar de un determinado líder cuyas características se darán según la situación en la que se desarrolle una tarea. En esta se mencionan teorías como la contingencia de Fiedler (existen estilos de liderazgo orientados a relaciones de grupo o a tareas, considerando la posición de quien dirige al grupo, la estructuración de tareas y las relaciones entre miembros - lider). Entre las críticas más relevantes encontramos la incierta validez y fiabilidad de su escala; al no existir independencia en cuanto a las características de la situación y el estilo ocupado; no tener en cuenta las posiciones de nivel intermedio

respecto a los estilos; dificultades para poder mantener la equidistancia respecto a las distintas situaciones; la falta de atención a posibles contingencias y/dificultades; finalmente, que cuenta con apoyos empíricos incompletos y no generalizables.

Por otro lado, la teoría de rasgos de personalidad según James (1996), esta teoría se basa en que los líderes "deben poseer ciertos rasgos o características innatas", y que en algunos los rasgos provienen como a partir del resultado de experiencias. Dellepiane (2004), indica que el líder "presenta ciertas características o rasgos específicos referidos a la personalidad lo cual lo distinguirá de quienes los demás y a través de los cuales podrá influir positivamente en el comportamiento de resto de individuos a su cargo", considerándose seis rasgos que definen a un líder (deseo de dirigir, empuje, autoconfianza, honestidad e integridad, conocimiento relativo del trabajo e inteligencia), donde el líder se distingue por poseer cualidades como el ser inteligente, con dominio personal, valor, fuerza, carisma, seguridad en sí mismo e integridad. Por esta razón el liderazgo es innato debido a que se nace o no con el don, donde algunos poseen todas o el simple hecho de tenerlas no los hace obligatoriamente buenos líderes para todo ámbito. En cuanto a la teoría del liderazgo carismático, Warren (2006), refiere que este posee 7 cualidades, tales como: visión, tener confianza y seguridad en sí mismo, convicciones firmes respecto de la visión, capacidad para poder articular o enfocar la visión, presentación como un agente del cambio, comportamiento distinto al ordinario y sensibilidad ambiental). Respecto a la teoría bidimensional sobre estilo de liderazgo, Cosío (2005) establece 2 tipos de dimensiones en el comportamiento de un líder, uno es el líder orientado a empleados (se puede lograr una alta productividad por parte del grupo y a su vez una mayor satisfacción dentro del puesto desempeñado) y el otro es el líder orientado o enfocado en la producción (se obtiene una baja producción por parte del grupo y por ende una menor o bajo nivel de satisfacción en los trabajadores). Finalmente, la teoría del modelo participativo del líder, según Jason (2005) es la participación que tiene el líder con sus subordinados para la toma de decisiones, donde el líder se caracteriza por brindar información suficiente, proporcionando ideas y sugerencias de forma individual, produciendo y considerando formas de acción concretar acuerdos.

Jason (2005), indica que lo recomendable es siempre emplear un estilo (autocrático I, autocrático II, consultivo I, consultivo II y grupo II, respectivamente) considerando la situación, con la finalidad de que sea más efectivo. Es decir, basándose en la efectividad, líder se adapta a las situaciones para alcanzar las metas y lograr buenos resultados, asumiendo un comportamiento multifacético.

Para la reseña histórica respecto a la satisfacción laboral, se tienen distintas teorías y aportes para poder entenderlo:

Según Aguilar (2012), existen teorías que se basan en las discrepancias, por ejemplo, Teoría de la discrepancia a nivel intrapersonal explica la existencia varias teorías que se encuentran relacionadas con la teoría base, por ello Locke en la teoría del trabajo de ajuste de Dawis y colaboradores mencionan que la ausencia o existencia de la satisfacción laboral resulta de la diferencia entre las necesidades, expectativas y valores de un trabajador en relación a su ocupación o trabajo y la forma en la que se desenvuelve y vive laboralmente, con la ello se determinarán factores, como por ejemplo cualidades para desempeñar un determinado puesto determinado, en donde será dificultoso tener una buena satisfacción. Por el contrario, un trabajador que no tenga las cualidades para un determinado puesto, sentirá satisfacción con un puesto en el que se le exija el mínimo de requisitos o cualidades básicos, determinándose 3 variables o puntos (individuo satisfecho a nivel laboral, resultados que son satisfactorios y la interacción o interrelación entre ellos), la relación entre las habilidades y resultados se determinarán mediante la satisfacción laboral. Asimismo, la teoría de satisfacción de facetas y la teoría del grupo de referencia social, demuestran que se establecen relaciones entre el rendimiento en el trabajo y la satisfacción, ya que se encuentran relacionados debido a las recompensas que se reciben y por la igualdad que se recibe según las características del premio o el tipo de recompensas. Asimismo, existen 2 tipos o clases de procesos (comparación interpersonal e intrapersonal), señalando que la satisfacción discrepa de las ideas o del pensamiento que posee un trabajador en relación a lo que debería o tendría que recibir el cual depende de las exigencias requeridas por el puesto, así como también los logros o resultados que se ve que obtienen los demás, comparándolo y viendo el alcanzar según sus propios resultados en relación a lo que percibe de ellos.

Por otro lado, están las teorías situacionales, respecto a ello Ovejero (2006), refiere que dichas teorías se guían de factores situacionales en los que se instaura la satisfacción laboral, dejando de dar importancia a los factores personales, siendo el entorno laboral el que determina y mas no los rasgos de personalidad o características de la persona, el que influye dentro de la satisfacción. El modelo dinámico de Bruggemann y la teoría de procesamiento de información, mencionan que la satisfacción laboral se encuentra relacionada con las actitudes que el individuo obtiene del contexto o entorno social en el que se encuentra, por ejemplo, si una persona se encuentra en situaciones de desempleo, bajo salario y condiciones precarias, a comparación de una que sí obtenga lo que desea se sentirá satisfecha, esta es una situación crítica frente a una realidad que genera necesidades insatisfechas. Para la teoría de los eventos situacionales la satisfacción se determina según dos factores que son las características situacionales (condiciones que el trabajador considera para aceptar el puesto, ya sea las vacaciones, el salario, posibilidades de promoción, condiciones laborales, etc.) y los sucesos o eventos situacionales (eventos que se suscitan al ocupar el puesto, ya sea positivo como la flexibilidad de horario o el buen clima laboral y negativos tales como la mala relación interpersonal con los compañeros o el mal humor del empleador) asumiéndose que la satisfacción laboral se da como resultado a las respuestas socioemocionales en un determinado contexto.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación según su finalidad fue de tipo aplicada, debido a que esta se dirige principalmente a la obtención de datos para posteriormente poder brindar posibles soluciones los problemas que se plantearon (Hurtado y Toro, 2005).

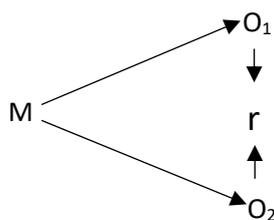
Asimismo, esta investigación tuvo un diseño no experimental, debido a que no se pretendió manipular ninguna de las variables de manera intencional, es por ello que se realizó la observación de los fenómenos tal como estos se presentan en su contexto o ambiente natural para que posteriormente se pueda realizar un análisis, asimismo la investigación tuvo corte transversal debido a que se realizó la recogida de datos en un solo tiempo o momento único (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

En cuanto al enfoque la presente investigación fue cuantitativa, debido a que las variables se midieron a través de valores numéricos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), los estudios o investigaciones cuantitativas están caracterizadas principalmente por realizar la recopilación y el análisis de los datos obtenidos a partir de distintas fuentes de recogida de información, asimismo este requiere del uso de recursos informáticos, así como también estadísticos para la obtención de datos.

El método que se utilizó fue el hipotético deductivo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) este método presenta características de gran importancia tales como la observación del fenómeno, el planteamiento o la formulación de hipótesis, así como también la deducción de consecuencias y/o de suposiciones y la comprobación o verificación de la verdad.

La investigación tuvo un nivel correlacional, ya que el presente estudio tuvo por objetivo medir la relación entre dos variables (estilos de liderazgo y satisfacción laboral), asimismo, se contrastará la hipótesis con los resultados mediante una prueba estadística (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La representación gráfica de la presente investigación es la siguiente:



Siendo:

M: Muestra

O₁: Estilos de liderazgo

O₂: Satisfacción laboral

r : Relación

3.2. Operacionalización de variables

La presente investigación contó con 2 variable y son las siguientes:

Variable 1: Estilos de Liderazgo

La presente viene a ser la variable cualitativa.

El liderazgo viene a ser aquella influencia interpersonal que es utilizada durante una situación y se encuentra dirigida mediante el proceso de comunicación humana con la finalidad de conseguir uno o diversos objetivos específicos (Chiavenato, 2004). Respecto a la definición operacional, la presente investigación tomará en cuenta, que el liderazgo no solo se enfoca en el desempeño del líder sino también en las demás personas que laboran en la organización o institución, debido a esto se entiende que el líder va evolucionando a través del tiempo ya que no solo está enfocado a nivel individual sino más bien a un nivel más social o transformacional, el cual se manifiesta a través de sus habilidades y/o competencias, asimismo cabe indicar que la escala para la actual variable cuenta con 31 ítems y es de tipo Likert de 5 posiciones. En cuanto a dimensiones se cuenta con 3 estilos de liderazgo. Sus indicadores son las siguientes:

Para el liderazgo autocrático son:

- Toma de decisiones
- Controla al personal
- Dirige verticalmente a los demás

Para el liderazgo democrático:

- Realiza la toma de decisiones de manera horizontal
- Lleva a cabo una administración compartida
- Genera motivación y estimula a los trabajadores

Para el liderazgo Laissez-faire:

- Delega autoridad a los trabajadores
- Delega funciones
- Realiza o da apoyo al personal

Variable 2: Satisfacción Laboral

La presente viene a ser una variable cualitativa.

La satisfacción laboral viene a ser un estado emocional positivo, este a la vez puede ser placentero para el individuo, este puede ser reconocido y valorado a través de las evaluaciones de trabajo, así como también mediante las experiencias laborales que una persona pueda tener (Locke, 1976). Esta es la forma en como un trabajador o miembro que labora en la institución u organización percibe y sobre todo da un valor a las características externas o internas de la organización o institución tal como evalúa el instrumento seleccionado para la presente investigación, es importante destacar que este cuenta con 27 ítems y 4 dimensiones: significación de la tarea, sus indicadores son los siguientes:

Para la significación de la tarea

- Desarrollo a nivel personal
- Logros o metas obtenidas
- Satisfacción respecto al trabajo
- Voluntad y motivación para realizar actividades

Para las condiciones de trabajo

- Ambiente adecuado y confortable
- Horarios establecidos

- Horas adicionales
Para el reconocimiento personal/social
- Valoración del trabajo
- Disposición de jefes
- Comprensión por parte de los jefes
Para los beneficios económicos
- Nivel de ingresos brindados
- Satisfacción respecto al salario
- Expectativas y/o deseos salariales

3.3. Población y muestra

La presente investigación se llevó a cabo en una institución educativa pública, la cual está ubicada en el distrito de Maras de la provincia de Urubamba que pertenece al departamento de Cusco.

La población estudiada, estuvo conformada por todos los miembros que laboran en la institución educativa, es decir personas que ocupan los cargos de dirección, docentes, psicólogo, administración, secretaria, personal de vigilancia y limpieza. Actualmente la institución educativa cuenta con un total de 36 trabajadores, ya que 3 se encuentran con licencia o con destaque.

Respecto a la muestra es importante resaltar que en la presente investigación fue idéntica o la misma que la población, debido a que la institución educativa solo cuenta con 36 miembros, es decir que no superaba las 100 unidades.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó para la recogida de datos para ambas variables fue la encuesta.

Respecto a la variable de estilos de liderazgo se utilizó la Escala de Liderazgo directivo creada por César Ruiz Alva en el año 2009 en la Universidad Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo, este instrumento cuenta con tres dimensiones (liderazgo autocrático, democrático y laissez faire) y 31 ítems, cuenta con una escala Likert de 5 posiciones (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre). Es importante mencionar que el

instrumento cuenta con validez dentro del país (Perú) ya que fue adaptada por Campos (2012), asimismo, esta se utilizó para distintas investigaciones dentro del país. Respecto a la confiabilidad el instrumento adaptado tiene una confiabilidad de 0.772.

En cuanto a la variable de Satisfacción Laboral, se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC creada por Sonia Palma Carrillo durante el año de 1999 en la Universidad de Lima, este instrumento cuenta con 4 dimensiones (las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal, la significación de las tareas y beneficios económicos) y 27 ítems, cuenta con una escala Likert de 5 posiciones (totalmente en desacuerdo, desacuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo). Es importante mencionar que se utilizó el instrumento validado y adaptado por Alfaro (2012), asimismo, este se utilizó para distintas investigaciones dentro del país. Respecto a la confiabilidad el instrumento adaptado tiene una confiabilidad de 0.840.

3.5. Procedimientos

Primeramente, se emitió o presentó la solicitud pidiendo autorización a la institución educativa que en este caso estuvo dirigida al director. Posteriormente se solicitó la autorización consentida al personal que trabaja dentro de la institución.

Es necesario indicar que los instrumentos para la recogida de datos fueron administrados de manera presencial a través de cuestionarios, asimismo, indicar que estos se encontraban validados en el Perú.

Una vez obtenidos los permisos correspondientes, se procedió a evaluar al personal, posteriormente a ello se introdujo la información a Excel y posteriormente se pasó al programa estadístico SPSS 25, finalmente se realizó el análisis correspondiente, estos resultados fueron mostrados a través de tablas y figuras.

3.6. Método de análisis de datos

Se empleó el análisis de datos numéricos, para dicho proceso se tomó en cuenta las frecuencias (en el presente caso la correlación entre variable 1 y 2). Es decir, se realizó el análisis a través de la llamada estadística inferencial, esto con la finalidad de identificar la correlación, mediante el

coeficiente Rho de Spearman para poder comprobar las pruebas de hipótesis. Es importante mencionar que el análisis estadístico se realizó a través del programa SPSS en su versión 22, finalmente los resultados se presentaron mediante tablas de frecuencia y los gráficos de barras.

3.7. Aspectos éticos

Se cumplió con las normatividad establecida por la Universidad Cesar Vallejo, se mostró responsabilidad y respeto al momento de recoger los datos mediante la aplicación de encuestas a través de cuestionarios, asimismo, es necesario mencionar que el presente estudio o investigación se realizó con un alto grado de compromiso, evadiendo siempre el plagio y la falsedad de datos, motivo por el cual se respetó la posición de distintos autores, es por ello que se realizó las citas correspondiente acompañadas con su debida referencia bibliográfica y para ello se tuvo en cuenta la normatividad APA actual.

IV. RESULTADOS

El presente capítulo se enfocó en exponer y explicar los resultados, tanto la parte descriptiva como la parte inferencial con la finalidad de poder brindar respuestas a los objetivos que se plantearon en la presente investigación.

Resultados descriptivos:

Objetivos específicos 1. Identificar cual es el estilo de liderazgo que predomina en el personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

Variable: Estilos de liderazgo

Tabla 1. Niveles del estilo de liderazgo autocrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

liderazgo autocrático		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
no desarrollado	3	8,3
en proceso	4	11,1
desarrollado	19	52,8
destacado	10	27,8
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia (valores obtenidos a través de SPSS versión 25)

En la tabla 1 se puede observar que, respecto al estilo de liderazgo autocrático, el 52.8% del personal presenta un nivel desarrollado respecto a este estilo, seguidamente se puede observar que el 27.8% del personal presenta un nivel destacado, mientras un 11.1% del personal presenta un nivel en desarrollo, finalmente el 8.3% del personal presenta un nivel no desarrollado.

Tabla 2. Niveles del estilo de liderazgo democrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

liderazgo democrático		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No desarrollado	2	5,6
En proceso	1	2,8
Desarrollado	18	50,0
Destacado	15	41,7
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia (valores obtenidos a través de SPSS versión 25)

En la tabla 2 respecto al estilo de liderazgo democrático se encontró que un 50% del personal presenta un nivel desarrollado, asimismo, un 41.7% del personal presenta un nivel destacado, por otro lado, se observa que el 5.6% del personal presenta un nivel no desarrollado, finalmente el 2.8% del personal presenta un nivel en proceso.

Tabla 3. Niveles del estilo de liderazgo *laissez faire* del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

liderazgo <i>laissez faire</i>		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
En proceso	5	13,9
Desarrollado	14	38,9
Destacado	17	47,2
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia (valores obtenidos a través de SPSS versión 25)

En la tabla 3 respecto al estilo de liderazgo *laissez faire* se puede encontrar que el 47.2% del personal presenta un nivel destacado, mientras que un 38.9% del personal muestra un nivel desarrollado, finalmente el 13.9% del personal muestra un nivel en proceso.

Tabla 4. Niveles de estilos de liderazgo del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

Estilos de Liderazgo		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
En proceso	3	8,3%
Desarrollado	19	52,8%
Destacado	14	38,9%
Total	36	100,0%

Fuente: Elaboración propia (valores obtenidos a través de SPSS versión 25)

En la tabla 4 los niveles de estilos de liderazgo a nivel general del personal que se encuentra laborando en la institución educativa, se observa que existe un nivel que se presenta mayor frecuencia, este es el nivel “desarrollado” que está representada por un 52.8% del personal, asimismo, se puede ver que un 38.9% del personal presenta un nivel “destacado”, mientras que un 8.3% del personal se encuentra en el nivel “en proceso”.

Tabla 5. Comparación de los estilos de liderazgo del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

Nivel	Estilos de liderazgo			X-	%
	Liderazgo autocrático	Liderazgo democrático	Liderazgo laissez faire		
No desarrollado	3	2	0	0	0%
En proceso	4	1	5	5	13.9%
Desarrollado	19	18	14	14	38.9%
Destacado	10	15	17	17	47.2%
Total				36	100.00%

Fuente: Elaboración propia (valores obtenidos a través de SPSS versión 25)

Nota. X- representa al estilo de liderazgo predominante

En la tabla 5 se observa una comparación de los estilos de liderazgo del personal que se encuentra laborando en la institución educativa. En la presente comparación de resultados en cuanto a los estilos de liderazgo, se puede observar que existe el predominio ligero por parte del estilos de liderazgo laissez faire, lo que indica que el personal que labora en la institución educativa percibe el ejercicio del estilo de liderazgo laissez faire, asimismo, en la tabla 5 se puede observar que el nivel destacado tiene mayor representación porcentual con un 47.2%, mientras que el nivel desarrollado tiene una representación porcentual de 38.9%, asimismo, se puede observar que el nivel en proceso tiene una representación de 13.9%, finalmente se observa que una representación porcentual de 0% en cuanto al nivel en proceso.

Objetivo específico 2. Identificar los niveles de satisfacción laboral del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

Variable: satisfacción laboral

Tabla 6. *Niveles de Significación de la tarea del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.*

Significación de la tarea		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
muy insatisfecho	1	2,8
Insatisfecho	4	11,1
Promedio	7	19,4
Satisfecho	11	30,6
muy satisfecho	13	36,1
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia (valores obtenidos a través de SPSS versión 25)

En la tabla 6 se puede observar que respecto a la dimensión significación de la tarea (satisfacción laboral), se observa un porcentaje predominante respecto al nivel muy satisfecho con 36.1%, seguido del nivel satisfecho con 30.6%, mientras que el nivel promedio tiene un 19.4% de representación, finalmente para los niveles insatisfecho y muy insatisfecho se tiene una representación porcentual de 11.1% y 2.8% respectivamente.

Tabla 7. Niveles de condiciones de trabajo del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

Condiciones de trabajo		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
muy insatisfecho	1	2,8
Promedio	16	44,4
Satisfecho	16	44,4
muy satisfecho	3	8,3
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia (valores obtenidos a través de SPSS versión 25)

En la tabla 7 se observar que respecto a la dimensión condiciones de trabajo (satisfacción laboral), existen 2 niveles predominantes que son el nivel promedio y el nivel satisfecho, estas tienen misma representación porcentual de 44.4%, asimismo, se observa que el nivel muy satisfecho cuenta con una representación porcentual de 8.3%, mientras que el nivel muy insatisfecho cuenta con una representación porcentual de 2.8%.

Tabla 8. Niveles de reconocimiento personal/social de la tarea del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

Reconocimiento personal/social		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
muy insatisfecho	7	19,4
Insatisfecho	16	44,4
Promedio	7	19,4
Satisfecho	3	8,3
muy satisfecho	3	8,3
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia (valores obtenidos a través de SPSS versión 25)

En la tabla 8 se puede observar que respecto a la dimensión reconocimiento personal y social de la satisfacción laboral, se observa un porcentaje predominante respecto al nivel insatisfecho con 44.4%, seguido de los niveles insatisfecho y promedio con una representación porcentual de 19.4% cada una, mientras que el nivel satisfecho tiene un 8.3% de representación al igual que el nivel muy satisfecho.

Tabla 9. Niveles de beneficios económicos de la tarea del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

Beneficios económicos		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	2	5,6
Promedio	15	41,7
Satisfecho	11	30,6
muy satisfecho	8	22,2
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia (valores obtenidos a través de SPSS versión 25)

En la tabla 9 se puede observar que respecto a la dimensión beneficio económico (satisfacción laboral), el nivel que predomina es el promedio con una representación porcentual de 41.7%, seguida del nivel satisfecho con un 30.6%, mientras que para el nivel satisfecho se tiene una representación porcentual de 22.2%, finalmente el nivel insatisfecho cuenta con una representación porcentual de 5.8%.

Tabla 10. Niveles de satisfacción laboral del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

Satisfacción laboral		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
muy insatisfecho	1	2,8
Insatisfecho	6	16,7
Promedio	11	30,6
Satisfecho	11	30,6
muy satisfecho	7	19,4
Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia (valores obtenidos a través de SPSS versión 25)

En la tabla 10 se puede observar los niveles generales de satisfacción laboral, teniéndose a los niveles promedio y satisfecho con 30.6% cada una, posteriormente se encuentra al nivel muy satisfecho con una representación porcentual de 19.4%, mientras que el nivel insatisfecho cuenta con una representación de 16.7%, finalmente el nivel muy insatisfecho cuenta con una representación porcentual de 2.8%.

A continuación, se muestran el planteamiento de hipótesis para los problemas específicos (3,4 y 5):

Objetivo específico 3. Determinar o identificar la relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo autocrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

Hipótesis nula:

H₀: No existe relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo autocrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

Hipótesis alterna:

H₁: Si existe relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo autocrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

Tabla 11. *Relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo autocrático.*

				Correlaciones	
				Satisfacción laboral	Liderazgo autocrático
Rho de Spearman	de Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	de	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		36	36
	Liderazgo autocrático	Coeficiente de correlación	de	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		36	36

Fuente: Elaboración propia (valores obtenidos a través de SPSS versión 25)

En la tabla 11 se puede observar que el coeficiente Rho de Spearman en cuanto a rangos ordenados viene a ser de ($r= 0.605$), este coeficiente corresponde a una correlación positiva de nivel moderado, por ende, se acepta la hipótesis alterna (H₁: Si existe relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo autocrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021) y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 4. Si existe relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo democrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

Hipótesis nula:

H₀: No existe relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo democrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

Hipótesis alterna:

H₁: Si existe relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo democrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

Tabla 12. *Relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo democrático.*

Correlaciones				
			Satisfacción laboral	Liderazgo democrático
Rho de Spearman	de Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,384*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	36	36
	Liderazgo democrático	Coeficiente de correlación	,384*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	36	36

Fuente: Elaboración propia (valores obtenidos a través de SPSS versión 25)

En la tabla 12 se puede observar que el coeficiente Rho de Spearman en cuanto a rangos ordenados viene a ser de ($r= 0.384$), este coeficiente corresponde a una correlación positiva de nivel bajo, por ende, se acepta la hipótesis alterna (H₁: Si existe relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo democrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021) y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 5. Si existe relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo laissez faire del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

Hipótesis nula:

H₀: No existe relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo laissez faire del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

Hipótesis alterna:

H₁: Si existe relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo laissez faire del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

Tabla 13. *Relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo laissez faire.*

Correlaciones				
			Satisfacción laboral	Liderazgo laissez faire
Rho de Spearman	de Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,311
		Sig. (bilateral)	.	,065
		N	36	36
	Liderazgo laissez faire	Coeficiente de correlación	,311	1,000
		Sig. (bilateral)	,065	.
		N	36	36

Fuente: Elaboración propia (valores obtenidos a través de SPSS versión 25)

En la tabla 13 se puede observar que el coeficiente Rho de Spearman en cuanto a rangos ordenados viene a ser de ($r= 0.311$), este coeficiente corresponde a una correlación positiva de nivel bajo, por ende, se acepta la hipótesis alterna (H₁: Si existe relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo laissez faire del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021) y se rechaza la hipótesis nula.

A continuación, se muestran el planteamiento de hipótesis para el problema general, con la finalidad de poder cumplir con el objetivo general: determinar o identificar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

Hipótesis nula:

H₀: No existe relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

Hipótesis alterna:

H₁: Si existe relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

Tabla 14. *Relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.*

Correlaciones						
					Estilos de liderazgo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	de Estilos de liderazgo	de	Coeficiente de correlación	de	1,000	,632**
			Sig. (bilateral)		.	,000
			N		36	36
	Satisfacción laboral		Coeficiente de correlación	de	,632**	1,000
			Sig. (bilateral)		,000	.
			N		36	36

Fuente: Elaboración propia (valores obtenidos a través de SPSS versión 25)

En la tabla 14 se puede observar que el coeficiente Rho de Spearman en cuanto a rangos ordenados viene a ser de ($r = 0.632$), este coeficiente corresponde a una correlación positiva de nivel moderado, por ende, se acepta la hipótesis alterna (H₁: Si existe relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021) y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo el poder determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021. A partir de ello se dio inicio al análisis correspondiente mediante Rho de Spearman, logrando encontrar un coeficiente de $r=0.632$, este coeficiente confirmo la existencia de una correlación positiva moderado entre las variables estudiadas, este resultado tiene es similar a los encontrados por Bazán (2017) quien hizo una investigación utilizando las variables de liderazgo y satisfacción laboral en personal que labora en áreas asistenciales de un departamento enfocado en la medicina física y rehabilitación de un hospital de Lima, el autor logro encontrar una correlación moderada ($r=0.620$). Por otro lado, Chicmana (2018) en su investigación respecto a las variables liderazgo y satisfacción en instituciones educativas de Tayacaja en Huancavelica, pudo obtener una correlación de 0.737 lo cual indica una relación positiva alta entre ambas variables. Finalmente, Mendoza al realizar su investigación con las variables de estilos de liderazgo y satisfacción laboral en personal de enfermería que trabajan en un centro hospitalario de Chachapoyas, aplicó la prueba de Chi cuadrado obtuvo $p=0.024 < 0.05$, determinándose así una relación estadísticamente significativa entre las 2 variables. A partir de los resultados obtenidos en la presente estudio y la de los autores mencionas, es importante destacar que los estilos de liderazgo y satisfacción laboral tienen una relación es por ello que el personal o profesionales que laboran en distintas instituciones ocupando cargos de dirección deberían de formarse y sobre todo de practicar un estilo de liderazgo que pueda encajar adecuadamente en la institución esto con la finalidad de poder alcanzar un nivel óptimo de satisfacción a nivel laboral en su personal o en sus colaboradores.

Por otro lado Gonzales (2013) realizo una investigación que estuvo enfocada en encontrar la relación de satisfacción laboral y estilos de liderazgo en el personal de salud de un hospital en Chile, los resultados que pudo obtener en enfermeras de distintas áreas (no urgencias o emergencia) indicaron que gran parte de los trabajadores se encontraban satisfechos en cuanto a su trabajo y al estilo de liderazgo utilizado por el jefe de departamento, sin embargo, el resultado fue negativo en personal que labora en el área de emergencias o urgencias, sentían

insatisfacción laboral y deficiencias en cuanto a liderazgo, dentro de los porcentajes se pudo observar que solo 27.6% de trabajadores manifiesta sentirse satisfecho respecto al trabajo y al estilo de liderazgo utilizado por el superior.

Por otra parte el presente estudio tuvo como objetivo específico poder identificar la relación entre la satisfacción laboral y el estilos de liderazgo autocrático del personal que se encuentra laborando en una institución educativa del distrito de Maras, Urubamba – 2021, respecto al análisis para este objetivo se pudo encontrar que existe relación positiva moderada ($r= 0.605$), aceptándose así la hipótesis alterna (H_1 : Si existe relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo autocrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021., este resultado tiene similitud con el encontrado por López y Magallanes (2017) quienes encontraron un coeficiente de correlación de 0.643 y un valor de p (sig.) que fue menor a 0.05. por lo que indican que existe relación entre el liderazgo autocrático y la satisfacción laboral de trabajadores obreros de una empresa en Ica, por ende, se puede afirmar que la utilización de un estilo de liderazgo autocrático puede influir de manera positiva sobre el nivel de satisfacción laboral.

Respecto a la relación entre estilo de liderazgo democrático y la satisfacción laboral en la presente investigación se pudo identificar que existe relación positiva baja ($r= 0.384$), sin embargo López y Magallanes (2017) realizar el análisis sobre variable satisfacción laboral y el estilo de liderazgo democrático pudieron encontrar una correlación positiva pero en nivel moderado ($r=0,527$), a partir de ello se puede indicar que en el personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021, el liderazgo democrático puede influir ligeramente en la satisfacción laboral.

En cuanto al estilo de liderazgo predominante, es importante destacar que un estilo de liderazgo se manifiesta en la manera de como un líder alcanza sus propósitos, el estilo que un líder utilice generará efectos dentro de una institución y en su personal, asimismo puede determinar la eficacia de la institución al momento de alcanzar los objetivos. En la presente investigación se encontró que el liderazgo *laissez faire* es el estilo predominante, dentro del nivel con más frecuencia en dicho estilo se tiene un 47.2% de nivel destacado y un 38.9% de nivel desarrollado, cabe destacar que este estilo se encuentra caracterizado por ser un jefe o director confiado, generalmente conformista y despreocupado, suele encargar una misión

sin importar el resultado final, es decir que da libertad al trabajador sobre sus tareas. Mientras que Tomairo (2013) identifica un predominio del liderazgo democrático en los internos de la carrera de enfermería de una universidad de la ciudad de Lima, dicho estilo cuenta con 67.4% de predominio sobre el 27.9% de estilo liberal (*laissez faire*).

Respecto a la satisfacción laboral es importante mencionar que teoría bifactorial de Herzberg, para ello Ovejero (2006), menciona que en la teoría de Herzberg sobre la satisfacción laboral se encuentra compuesto de dos factores, uno es el factor de contenido o motivacional (también conocido como factores internos, son aquellos factores en los que se logran propósitos para generar motivación en los trabajadores, como por ejemplo hacer que el personal sienta autorrealización, que obtenga un desarrollo a nivel personal, que sienta reconocimientos, etc.), el segundo son los factores de higiene o de contexto (se consideran como motivadores a nivel externos el adecuado o buen salario, ambiente laboral, relaciones optimas a nivel interpersonal, etc.). En la presente investigación se encontró un predominio de niveles promedio y satisfecho con 30.6% cada una, mientras que el nivel insatisfecho cuenta con 16.7% y el nivel muy insatisfecho cuenta con una representación porcentual de 2.8%. Por otro lado, Falla (2017) encontró que un 63.04% del personal que labora en una institución educativa presentó un nivel bajo o deficiente de satisfacción laboral, mientras que solo un 10.87% tenía un nivel alto de satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

Habiéndose concluido con la presente investigación, se obtuvieron conclusiones de acuerdo a los objetivos y las hipótesis planteadas, tanto a nivel general como específicos, a continuación, se detallan las conclusiones:

1. Respecto al objetivo general, se logró identificar el grado o nivel de correlación de la hipótesis general planteada para el presente estudio (si existe relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021) dado a que el coeficiente encontrado a partir de Rho de Spearman fue de $r=0.632$, es decir las variables de estilos de liderazgo y satisfacción laboral presentan una correlación positiva moderada; por consiguiente se concluye que es válido el modelo de correlación obtenido en cuanto a la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal que se encuentra laborando en una institución educativa del distrito de Maras, Urubamba – 2021.
2. Respecto primer objetivo específico, correspondiente al estilo de liderazgo que predomina en el personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021, se pudo determinar que el liderazgo laissez faire es el predominante teniéndose como niveles con mayor porcentaje al nivel destacado con un 47.2%, mientras que el nivel desarrollado tiene una representación porcentual de 38.9%.
3. En cuanto al segundo objetivo específico, correspondiente a la satisfacción laboral, se encontró que los niveles promedio y satisfecho tienen una representación de 30.6% cada una, mientras que un 19.4% posteriormente se encuentra se encuentra un nivel muy satisfecho.
4. Respecto al tercer objetivo específico, correspondiente a la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo autocrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021, se encontró un coeficiente Rho de Spearman de ($r= 0.605$), por consiguiente, se determinó la existencia de correlación positiva moderada.
5. Asimismo, respecto al cuarto objetivo específico correspondiente a la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo democrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021, se encontró un

coeficiente Rho de Spearman de ($r= 0.384$), por consiguiente, se determinó la existencia de correlación positiva baja.

6. Finalmente, en cuanto al quinto objetivo específico respecto a la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo laissez faire del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021, se encontró un coeficiente Rho de Spearman de ($r= 0.311$), por consiguiente, se determinó la existencia de correlación positiva baja.

VII. RECOMENDACIONES

- A partir de los niveles encontrados respecto a la satisfacción laboral se recomienda medir periódicamente esta variable en la institución educativa, teniendo en cuenta los siguientes factores: apoyo entre el director y el personal, reconocimiento a nivel personal y social y condiciones laborales.
- Asimismo, respecto a la satisfacción laboral se recomienda desarrollar programas para elevar el ambiente laboral, liderado por el director, considerándose acciones de desarrollo de estilos de liderazgo a nivel de director y del personal.
- Respecto a la dimensión de condiciones de trabajo (satisfacción laboral) es importante desarrollar un entorno de laboral (emocional y físico) que pueda brindar todas las comodidades y facilidades para que el personal que labora en la institución pueda desempeñarse de manera adecuada respecto a sus funciones, esto con el objetivo de alcanzar mejores resultados e incrementar la satisfacción laboral.
- A partir de la identificación de estilos de liderazgo, es necesario ampliar la investigación de manera específica respecto a los estilos de liderazgo y las técnicas que debieran utilizarse para incrementar el nivel de satisfacción laboral, esto con la finalidad de poder alcanzar mejores resultados.
- La Dirección Regional de Educación Cusco (DREC) conjuntamente con la UGEL Urubamba, deben de gestionar capacitaciones que tengan como finalidad fortalecer y consolidar el liderazgo ya que esta es de gran importancia dentro de las instituciones educativas (gestión educativa).

REFERENCIAS

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2013). *Satisfacción laboral y su relación con alguna variable ocupacional en tres municipalidades*. Tesis para el grado de Magister. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4593>
- Araca, L. (2014). *Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas primarias emblemáticas de la ciudad de Puno-2013*. Tesis para el grado de licenciada en educación primaria. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. (1ra ed.). Buenos Aires - Argentina: Cengage Learning Editores S.A.
- Avolio, B. y Bass, B. (2004). *Cuestionario de arrendamiento multifactorial*. Manual and Sampler Set (3rd ed.). Redwood City, CA Mindgarden.
- Barahona, H., Cabrera, D. y Torres, U. (2011). Los líderes en el siglo XXI. *Entramado*. Vol. 7 (nº2), pág. 86-97. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3942518>
- Bazán, M. (2017). *Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia 2016*. Tesis para el grado de Magister. Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15075/Baz%c3%a1n_VMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campos, L. (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del Distrito de Ventanilla – Región Callao*. Tesis para el grado de Magister. Callao – Perú. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012_Campos_Estilo%20de%20liderazgo%20directivo%20y%20clima%20organizacional%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla.pdf

- Cardona, D. y Buelvas, S. (2010). Medir el clima organizacional: preocupación legítima y necesaria por parte del management, *Saber-Ciencia y Libertad*, vol. 5, num 2, pp. 142-150. Recuperado de: <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n2.1755>
- Carreño, I. (2008). *Liderazgo Distributivo una nueva visión de liderazgo educativo*. Universidad Autónoma. Madrid.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Procesos administrativos* (3 Edición). Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. Santafé de Bogotá – Colombia. McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, Idalberto (2009), *Gestión del talento humano*, México, Mc Graw Hill.
- Chicmana, R. (2018). *Liderazgo de los directores y satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas del distrito Daniel Hernández, Tayacaja – Huancavelica*. Tesis para el grado de Magister. Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica - Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1697/MAESTRIA%20CHICMANA%20HUANAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cosio, M. (2005). *Teorías del liderazgo*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Falla, T. (2017). *Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote – Perú, 2017*. Tesis para el grado de Magister. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11958/falla_et.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Galaz, J. F. (2003). *La satisfacción laboral de los académicos mexicanos en una Universidad Estatal Pública: la realidad institucional bajo la lente del profesorado*. ANUIES.
- Gonzales, L. & otros (2013). *Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile*. Ciencia y

Enfermería XIX (1): 11-21, 2013. Santiago – Chile. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/262427610_RELACION_DE_LA_SATISFACCION_LABORAL_CON_ESTILOS_DE_LIDERAZGO_EN_ENFERMEROS_DE_HOSPITALES_PUBLICOS_SANTIAGO_CHILE

González, M. J. (2006). Habilidades directivas. España: Innovación Y Cualificación.

González, O. y González, L. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. Multiciencias, Enero-Marzo, 35-44.

James, A. (1996). Administración. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

Jason, P. (2005). Comportamiento organizacional, México: Trillas

Laica, V. (2018). *El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador*. Tesis para el grado de Magister. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito-Ecuador. Recuperado de:
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6446/1/T2756-MDTH-Laica-El%20estilo.pdf>

León, G. (2019). *Relación entre los estilos de liderazgo de las jefaturas y la satisfacción laboral en la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones – CNT E.P.* Tesis para el grado de Magister. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito-Ecuador. Recuperado de:
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6643/1/T2869-MDTH-Leon-Relacion.pdf>

Lewin, K. (1939). Teoría del campo y experimentación en psicología social, Cuaderno N° 10 del Instituto de Sociología de la Fac. de Filosofía de la UBA, 1958.

Locke, E. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. M.D. Dunnette (ed.): Handbook of industrial and Organizational Psychology, pp. 1297-1349. Chicago: Rand McNally College Publishing Co.

- López, D y Magallanes, J. (2017). *Estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral del personal obrero de la empresa Manuelita FyH, ubicada en el distrito de los Aquijes-Ica, 2016*. Tesis de pre grado. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima – Perú. Recuperado de: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1715/TESIS_DENIS%20MANUEL_Y_%20JUAN%20CARLOS.pdf?sequence=2
- Mendoza, E. (2019). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, hospital regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2019*. Tesis para el grado de Magister. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Amazonas-Perú. Recuperado de: <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1964/Mendoza%20Quijano%20Elito.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ovejero, A. (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado*. Lima, Perú: Editorial biblioteca nueva.
- Palma, S. (2005). *Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) Manual*. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Palma, S. (1999). *Elaboración y estandarización de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana*. Revista de la Facultad de Psicología U.R.P. (vol. IX n.º 1)
- Peris, R. (1998). *El liderazgo en las organizaciones: un acercamiento desde las teorías implícitas*. Tesis para el grado de doctor. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/handle/10803/10522>
- Ramírez, Y. (2017). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en colaboradores de una empresa bancaria del estado con agencias en Lima*. Tesis para el grado de Magister. Universidad Ricardo Palma. Lima-Perú. Recuperado de: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1505/YVRAM%c3%8dREZO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., y Judge, T. (2011). *Comportamiento organizacional (Décimotercera Edición)*. México: Pearson Educación. Recuperado de: <http://public.eblib.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=3192621>

- Sánchez, J. (2010). *Liderazgo: Teorías y aplicaciones*. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca.
- Semprún, R. y Fuenmayor, J. (2007). Un genuino estilo de Liderazgo educativo: ¿una realidad o una ficción institucional? *Revista Laurus* Vol. 13, N°023. Universidad Pedagógica Experimental Libertados. Caracas, Venezuela.
- Tamairo, W. (2013). *Estilos liderazgo en los internos de la facultad de enfermería de una universidad privada*. Tesis de pregrado. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima – Perú. Recuperado de: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/859/Estilos_TomairoGarriazo_Wilmer.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Torres, A. (2018). *Factores que inciden en la satisfacción laboral en el personal de los dispensarios de salud del seguro social campesino de la provincia de el Oro*. Tesis para el grado de Magister. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil-Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10881/1/T-UCSG-POS-MGSS-136.pdf>
- Vega, L. (2021). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral de los funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda*. Tesis para el grado de Magister. Universidad Técnica De Ambato. Abanto-Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33792/1/132%20GTH.pdf>
- Warren, J. (2006). *Liderazgo*. México: Fondo de Cultura Económica
- Wilches, N. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minera Texas Colombia*. Tesis para el grado de Magister. Universidad Externado de Colombia. Bogotá-Colombia. Recuperado de: https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1521/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_Texas_Colombia;jsessionid=0E5FEF1DF96246BAB53D587E4C360837?sequence=1

Yurivilca, M. (2019). *Liderazgo transformacional del director en relación a la satisfacción laboral del personal que trabaja en el Centro de Salud Uliachín, abril – setiembre 2017*. Tesis para el grado de Magister. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Cerro de Pasco-Perú. Recuperado de: http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1641/1/T026_71106348_M.pdf

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estilos de liderazgo	El liderazgo es aquella influencia interpersonal que es ejercida durante una situación y se encuentra dirigida mediante el proceso de comunicación humana con la finalidad de conseguir uno o diversos objetivos específicos (Chiavenato, 2004).	La presente investigación tomará en cuenta, que el liderazgo no solo se enfoca en el desempeño del líder sino también en las demás personas que laboran en la organización o institución, debido a esto se entiende que el líder va evolucionando a través del tiempo ya que no solo está enfocado a nivel individual sino más bien a un nivel más social o transformacional, el cual se manifiesta a través de sus habilidades y/o competencias. Los estilos de liderazgo que se tomaran en cuenta son 3	Liderazgo autocrático	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones - Controla al personal - Dirige verticalmente a los demás 	<p>NOMBRE DE ESCALA: Escala de Liderazgo Directivo</p> <p>Escala: ordinal</p> <p>Escala Likert de 5 posiciones (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre)</p>
			Liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza la toma decisiones de manera horizontal - Lleva a cabo una administración compartida - Genera motivación y estimula a los trabajadores 	
			Liderazgo Laissez-faire	<ul style="list-style-type: none"> - Delega autoridad a los trabajadores - Delega funciones - Realiza o da apoyo al personal 	
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral viene a ser un estado emocional positivo, este a la vez puede ser placentero para el individuo, este puede ser reconocido y valorado a través de las evaluaciones trabajo, así como también mediante las experiencias laborales que una persona pueda tener (Locke, 1968).	Esta es la forma en como un trabajador o miembro que labora en la institución u organización percibe y sobre todo da un valor a las características externas o internas de la organización o institución tal como evalúa el instrumento seleccionado para la presente investigación.	Significación de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo a nivel personal - Logros o metas obtenidas - Satisfacción respecto al trabajo - Voluntad y motivación para realizar actividades 	<p>NOMBRE DE ESCALA: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC</p> <p>Escala: ordinal</p> <p>Escala Likert de 5 posiciones (Totalmente en desacuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo)</p>
			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente adecuado y confortable - Horarios establecidos - Horas adicionales 	
			Reconocimiento personal/social	<ul style="list-style-type: none"> - Valoración del trabajo - Disposición de jefes - Comprensión por parte de los jefes 	
			Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de ingresos brindados - Satisfacción respecto al salario - Expectativas y/o deseos salariales 	

Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.

AUTOR: Richard Condori Champi

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal: ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021?</p> <p>Problemas secundarios: ¿Cuáles es el estilo de liderazgo que predominan en el personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021?</p> <p>¿Cuáles son los niveles de satisfacción laboral en el personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo autocrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo democrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo laissez faire del personal</p>	<p>Objetivo general: Determinar o identificar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar cual es el estilo de liderazgo que predomina en el personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.</p> <p>Identificar los niveles de satisfacción laboral en el personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.</p> <p>Determinar o identificar la relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo autocrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.</p> <p>Determinar o identificar la relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo democrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.</p> <p>Determinar o identificar la relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo laissez faire del</p>	<p>Hipótesis general: Si existe relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal que se encuentra laborando en una institución educativa del distrito de Maras, Urubamba – 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: Existen un estilo de liderazgo predominante en el personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.</p> <p>Existen distintos niveles de satisfacción laboral en el personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.</p> <p>Si existe relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo autocrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.</p> <p>Si existe relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo democrático del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.</p> <p>Si existe relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo laissez faire del personal de una institución</p>	Variable 1: Estilos de Liderazgo			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Liderazgo autocrático	- Toma de decisiones - Controla al personal - Dirige verticalmente a los demás	1 al 9	No desarrollado			
Liderazgo democrático	- Realiza la toma decisiones de manera horizontal - Lleva a cabo una administración compartida - Genera motivación y estimula a los trabajadores	10 al 22	En proceso Desarrollado			
Liderazgo Laissez-faire	- Delega autoridad a los trabajadores - Delega funciones - Realiza o da apoyo al personal	23 al 31	Destacado			
Variable 2: Satisfacción Laboral						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos			
Significación de la tarea	- Desarrollo a nivel personal - Logros o metas obtenidas - Satisfacción respecto al trabajo - Voluntad y motivación para realizar actividades	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26	Muy Satisfecho			
Condiciones de trabajo	- Ambiente adecuado y confortable - Horarios establecidos - Horas adicionales	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27	Satisfecho Promedio			
Reconocimiento personal/social	- Valoración del trabajo - Disposición de jefes - Comprensión por parte de los jefes	6, 11, 13, 19, 24	Insatisfecho			
Beneficios económicos	- Nivel de ingresos brindados - Satisfacción respecto al salario Expectativas y/o deseos salariales	2, 5, 9, 10, 16	Muy Insatisfecho			

de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021?	personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.	educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021.				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
<p>TIPO: Aplicada</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>MÉTODO: Cuantitativo</p>	<p>POBLACIÓN: personal que labora en la IES (docentes, directores, psicólogos, personal de mantenimiento, administrador, secretaria)</p> <p>TIPO DE MUESTRA: no probabilístico</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 36 (la población total es de 36 miembros que laboran en la IE es decir que no supera los 100 individuos, por ende, se toma el total de la población como muestra)</p>	<p>Variable 1: Estilos de Liderazgo Técnicas: encuesta Instrumentos: Escala de Liderazgo Directivo Autor: Cesar Ruiz (2009) Adaptación: Roxana Campos (2012) Monitoreo: individual y grupal Ámbito de Aplicación: Docentes, trabajadores, padres de familia. Forma de Administración: el instrumento es aplicado es aplicado entre 10 a 15 minutos, es necesario contar con un lápiz y el cuadernillo.</p> <p>Variable 2: Satisfacción Laboral Técnicas: encuesta Instrumentos: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC Autor: Sonia Palma Carrillo (1999) Adaptación: Alfaro (2012) Monitoreo: individual y grupal Ámbito de Aplicación: personas mayores de 18 años. Forma de Administración: el instrumento es aplicado es aplicado entre a 15 minutos, es necesario contar con un lápiz y el cuadernillo.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Una vez aplicados los instrumentos de medición, estos datos serán procesados a través del software SPSS, con la finalidad de poder interpretar los resultados, para poder describir los datos informativos mediante figuras, tablas y frecuencias.</p> <p>INFERENCIAL: La estadística inferencia para poder realizar la validación correspondiente de los instrumentos, así como también la prueba de hipótesis estadística y para poder determinar la correlación de las variables, se utilizarán el alfa de Cronbach y t de student.</p>			

Anexo 4. AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE IDENTIDAD



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E.S JOSÉ CARLOS MARIATEGUI	
Nombre del Titular o Representante legal: DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	
Nombres y Apellidos: Prof. HIPOLITO SOCLLY MEDINA	DNI: 23978965

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [X] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE SE ENCUENTRA LABORANDO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE MARAS, URUBAMBA – 2021	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos: RICHARD CONDORI CHAMPI	DNI: 47678219

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)



(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 5. INSTRUMENTOS UTILIZADOS

Modelo de Instrumento

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Richard Condori Champi, con Nro. DNI. 47678219, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: **“Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del personal que se encuentra laborando en una institución educativa del distrito de Maras, Urubamba – 2021”**, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Escala para medir Estilos de Liderazgo

INSTRUCCIONES: Estimado participante que actualmente labora en la Institución Educativa, el presente cuestionario tiene la finalidad de recabar la información para un trabajo de investigación acerca de los estilos de liderazgo.

Marque con “X” la respuesta que considere conveniente con la mayor veracidad posible.

Género: Femenino

Masculino

Título profesional/ocupación:

Escala valorativa:

SIEMPRE (S)=5

CASI SIEMPRE (CS)=4

A VECES (AV)=3

CASI NUNCA (CN)=2

NUNCA (N)=1

Nº	ITEMS	S	CS	AV	CN	N
1	El jefe toma las decisiones sin consultar.					
2	El jefe obvia sugerencias en la toma de decisiones.					
3	El jefe impone sus decisiones.					
4	El jefe controla constantemente las funciones que deben realizar el personal.					
5	El jefe establece las actividades que realiza el personal.					
6	El jefe corrige los trabajos realizados.					
7	El jefe exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.					
8	El jefe dirige personalmente el trabajo del personal.					
9	El jefe reorienta los errores en el trabajo.					
10	El jefe motiva la innovación en el trabajo.					
11	Las propuestas de trabajo del personal son permitidas.					
12	El jefe da libertad para que el personal tome decisiones.					
13	Se vive un ambiente de tranquilidad cuando se trabaja con el jefe inmediato.					
14	El jefe escucha todos los puntos de vista en la toma de decisiones.					
15	El jefe considera las inquietudes del personal al tomar decisiones.					
16	El jefe convence que el plan de trabajo representa los objetivos del área de trabajo.					
17	Se tiene libertad para expresar al jefe las cosas que no le gustan del trabajo.					
18	El jefe busca oportunidades para que el personal participe y expongan sus ideas.					

19	El personal confía en los conocimientos y habilidades del jefe inmediato.					
20	El jefe acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo.					
21	El jefe se preocupa por mantener contentos y motivados al personal.					
22	El jefe trata con respeto al personal.					
23	El jefe confía plenamente en las decisiones tomadas por sus colaboradores.					
24	El jefe indica a cada uno las responsabilidades a su cargo.					
25	El jefe delega responsabilidad en el área de trabajo.					
26	El jefe ofrece diversas soluciones para ser tomadas por los demás.					
27	El jefe supervisa ocasionalmente el trabajo del personal.					
28	El jefe permite a los integrantes de grupo solucionar y manejar situaciones en su labor cotidiana.					
29	Si el personal presenta deficiencias en su trabajo, el jefe le guía para mejorar.					
30	El jefe deja que las críticas constructivas las realicen otros.					
31	El jefe deja que el personal solucione sus problemas de trabajo.					

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. Richard Condori Champi, con Nro. DNI. 47678219, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: **“Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del personal que se encuentra laborando en una institución educativa del distrito de Maras, Urubamba – 2021”**, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Escala para medir Satisfacción Laboral

INSTRUCCIONES: Estimado participante que actualmente labora en la Institución Educativa, el presente cuestionario tiene la finalidad de recabar la información para un trabajo de investigación acerca de Satisfacción Laboral.

Marque con “X” la respuesta que considere conveniente con la mayor veracidad posible.

Género: Femenino

Masculino

Título profesional/ocupación:

Escala valorativa:

TOTALMENTE DE ACUERDO (TA)=5 DE ACUERDO (DA)=4 NI DE ACUERDO NI DESACUERDO (NI A/D)=3
DESACUERDO (D)=2 TOTALMENTE EN DESACUERDO (TD)=1

N°	CUESTIONARIO	TA	DA	NI A/D	D	TD
1	El lugar donde trabajo facilita el desarrollo de mis Labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento explotado en mi trabajo.					
6	En la empresa me siento maltratado.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	Me siento mal con lo que realizo.					
11	En lo posible evito hacer amigos en el trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Pienso que las tareas que realizo tienen poca importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo.					
15	Considero que mi ambiente de trabajo es sumamente cómodo.					
16	Mi trabajo me permite cumplir con mis expectativas económicas.					
17	Mi horario de trabajo me incomoda.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con mis compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico que laboro, me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten las horas de trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Anexos 6. Figuras

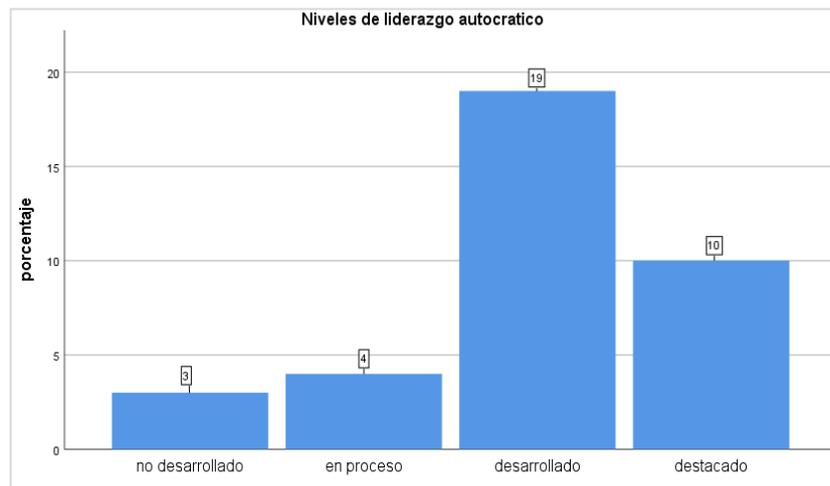


Figura 1. Frecuencias y porcentajes de los niveles de estilos de liderazgo autocrático

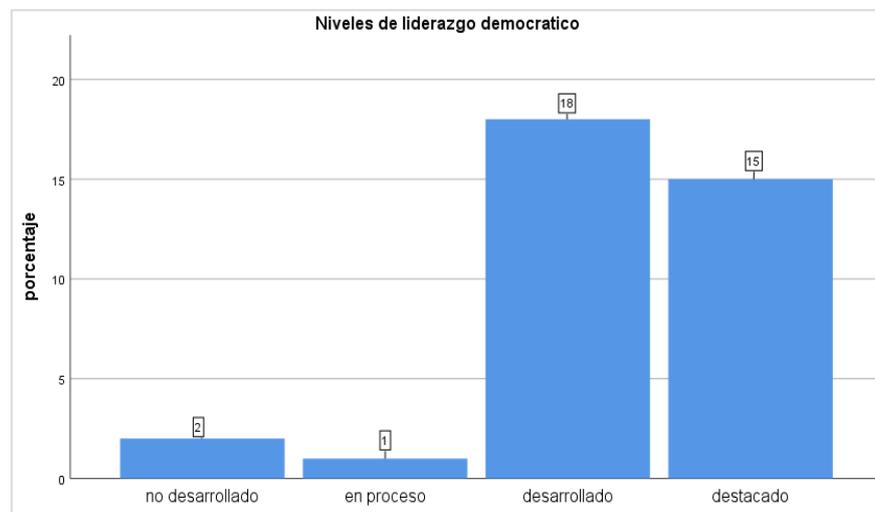


Figura 2. Frecuencias y porcentajes de los niveles de estilos de liderazgo democrático.

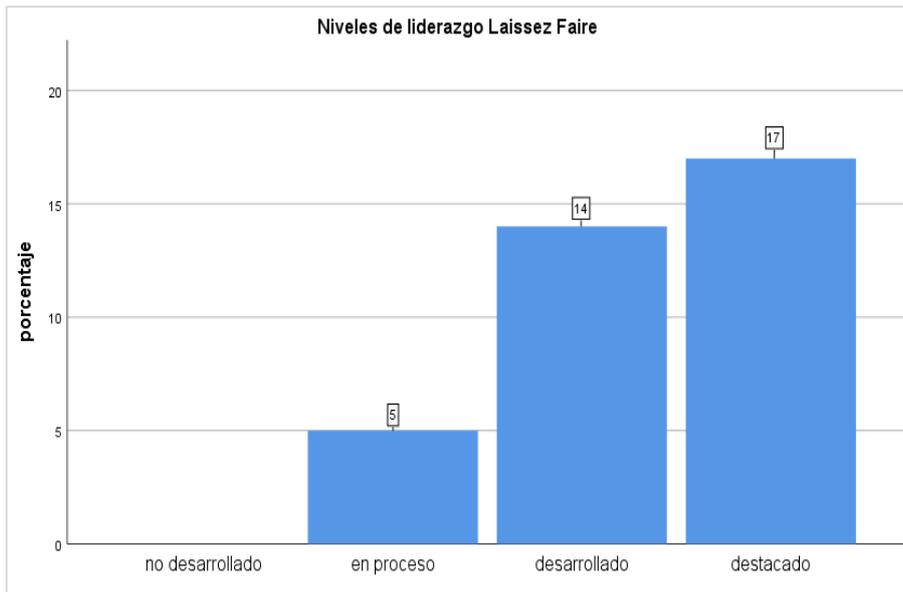


Figura 3. Frecuencias y porcentajes de los niveles de estilos de liderazgo laissez faire.

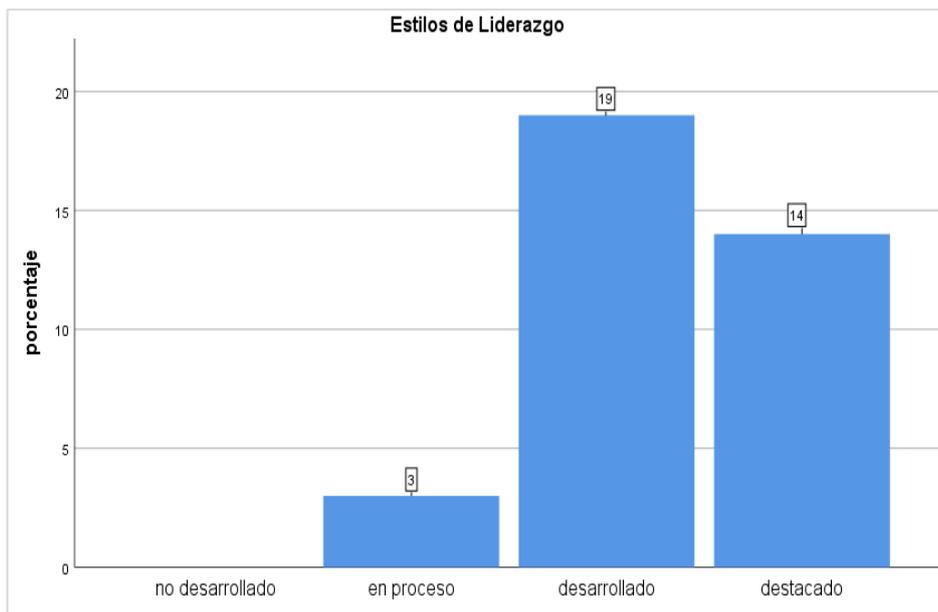


Figura 4. Frecuencias y porcentajes de los niveles de estilos de liderazgo

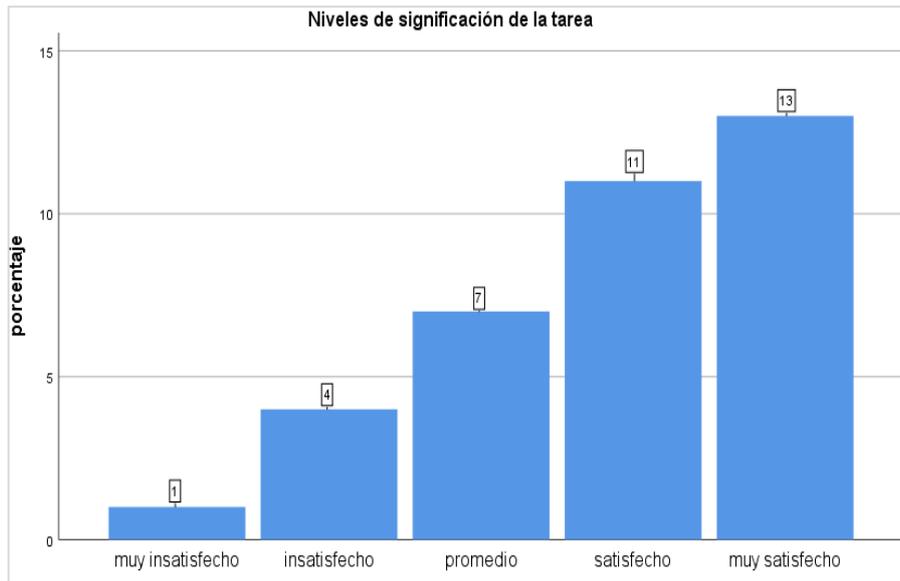


Figura 5. frecuencias y porcentajes de los niveles de significación de la tarea

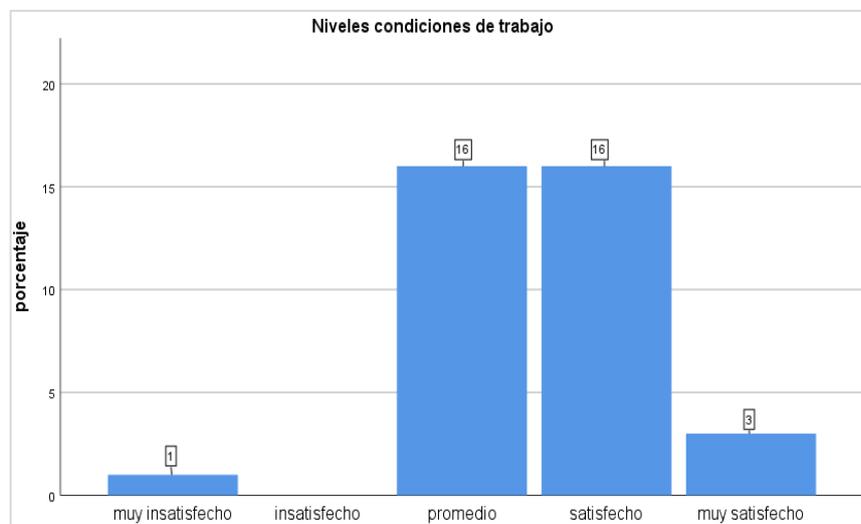


Figura 6. Frecuencias y porcentajes de los niveles de condiciones de trabajo.

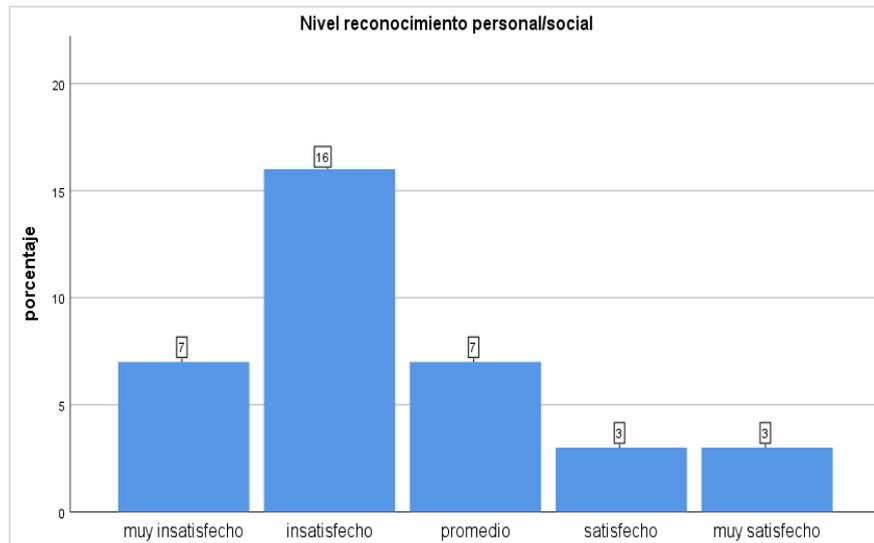


Figura 7. Frecuencias y porcentajes de los niveles de reconocimiento personal/social

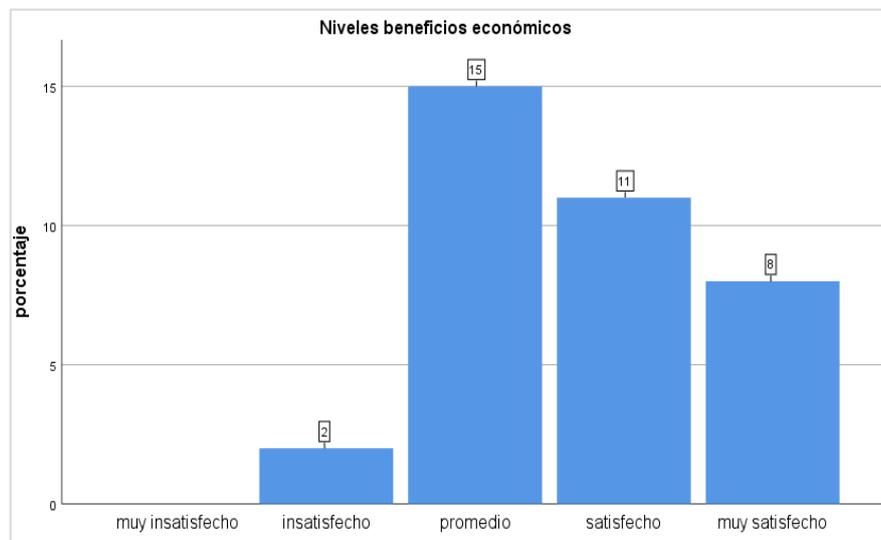


Figura 8. Frecuencias y porcentajes de los niveles de beneficio económico

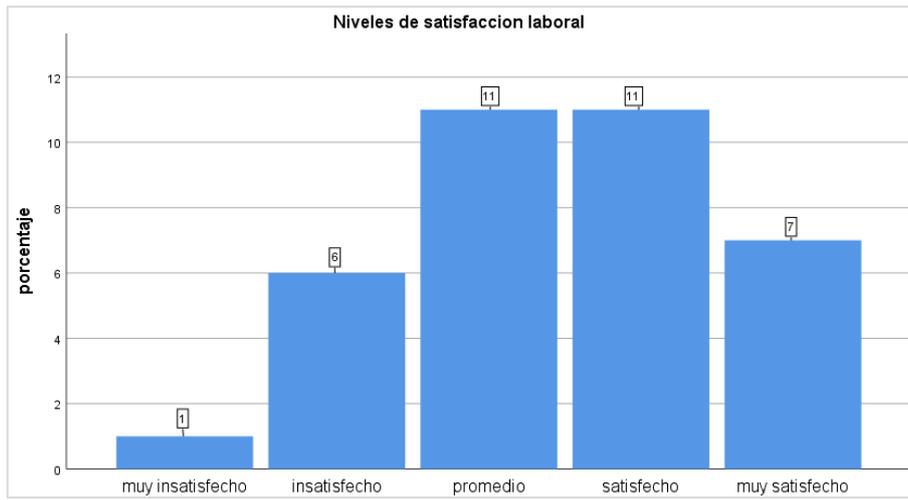


Figura 9. Frecuencias y porcentajes de los niveles de satisfacción laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ ALVARADO MARCO ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE MARAS, CUSCO, 2021", cuyo autor es CONDORI CHAMPI RICHARD, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 15 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ ALVARADO MARCO ANTONIO DNI: 06188280 ORCID 0000-0003- 4579-6543.	Firmado digitalmente por: MSANCHEZAL9 el 16-01- 2022 18:28:37

Código documento Trilce: TRI - 0274086