



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO

TESIS

**ESTILO PREDOMINANTE DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y
LAS RELACIONES HUMANAS DE LOS DOCENTES DEL NIVEL
SECUNDARIO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PÚBLICAS DE LA RED N° 01 DE LA UGEL VENTANILLA - 2013.**

**PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN.**

AUTOR:

MGTR. HÉCTOR RAÚL. SANTA MARÍA RELAIZA

ASESOR:

DR. LUIS ALBERTO NUÑEZ LIRA

LIMA- PERÚ

2013

DEDICATORIA

A Dios por su amor, a mi esposa por el apoyo incondicional y a mis hijos por su comprensión y tiempo brindado y a mis mejores amigos que me supieron escuchar y dar ánimos en los momentos más difíciles.

AGRADECIMIENTOS

A los expertos que me apoyaron y guiaron en este largo camino.

A todos quienes hicieron posible la ejecución de esta investigación a los directivos, profesores por el tiempo brindado durante la aplicación del instrumento.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento con los dispositivos legales vigentes que establece el proceso de graduación en la Universidad César Vallejo, a fin de obtener el grado de doctor en educación con mención en Administración de la Educación, pongo a su consideración la Tesis “estilos de liderazgo del director y las relaciones humanas de los docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas públicas de la red N° 01 de la UGEL Ventanilla, 2013”, dicho estudio se realizó con el objetivo de “determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo del director y las relaciones humanas de los docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas públicas de la red N° 01 de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Ventanilla, 2013.

Cabe señalar que en el informe se expone la importancia de realizar estudios de carácter no experimental con el único propósito de mejorar la calidad de liderazgo que se debe aplicar en las instituciones educativas públicas y la relación con las relaciones humanas, esto en concordancia con la demanda de la sociedad actual.

El estudio comprende 4 capítulos: Problema de investigación, marco teórico, marco metodológico, además de los resultados, conclusiones, sugerencias, y el conjunto de anexos propios del trabajo de investigación.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiv
RESUMO	xvi
INTRODUCCIÓN	xviii
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del problema	21
1.2. Preguntas de investigación	24
1.2.1. Problema general	24
1.2.2. Problemas específicos	25
1.3. Justificación	26
1.4. Limitaciones	29
1.5. Antecedentes	30
1.6. Objetivos	38
1.6.1. Objetivo general	38
1.6.2. Objetivos específicos	39
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Bases teóricas de la variable estilos de liderazgo	42
2.1.1. Definición conceptual	42
2.1.2. Fundamento teórico	44
2.1.3. Dimensiones	57
Dimensión 1: Estilo de liderazgo carismático	57

Dimensión 2: Estilo de liderazgo participativo	59
Dimensión 3: Estilo de liderazgo delegativo	60
Dimensión 4: Estilo de liderazgo transformacional	60
Dimensión 5: Estilo de liderazgo transaccional	63
2.2. Bases teóricas de la variable relaciones humanas	65
2.2.1. Definición Conceptual	65
2.2.2. Fundamento teórico	67
Teoría de relaciones humanas según Douglas McGregor	70
Objetivos de las relaciones humanas	72
Relaciones humanas en el trabajo	73
2.2.3. Dimensiones	74
Dimensión 1: Satisfacción laboral	74
Dimensión 2: Comunicación	77
Dimensión 3: Motivación	80
Dimensión 4: Conflicto social	84
Dimensión 5: Asertividad	86
2.3. Definición de términos básicos	90
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Hipótesis	94
3.1.1. Hipótesis general	94
3.1.2. Hipótesis específicas	94
3.2. Variables	95
3.2.1. Definición conceptual	95
3.2.2. Definición operacional	96
3.3. Tipo de investigación	99
3.4. Nivel de investigación	99
3.5. Diseño de investigación	100
3.6. Población y muestra	100
3.7. Método de investigación	104

3.8. Técnicas e instrumentos	105
3.9. Método de análisis de datos	110
CAPITULO IV. RESULTADOS	
4.1. Descripción	113
4.2. Prueba de hipótesis	117
4.2.1 Hipótesis general	117
4.2.2 Hipótesis específica	119
4.3. Discusión	129
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	
Conclusiones	132
Sugerencias	136
Referencias bibliográficas	138

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Cuestionario para docentes estilos predominante de liderazgo

Anexo 3: Cuestionario para docente relaciones humanas

Anexo 4: Estadístico de confiabilidad: Estilo predominante de liderazgo

Anexo 5: Estadístico de confiabilidad: Relaciones humanas

Anexo 6: Datos de las variables

Anexo 7 : Certificado de validez del contenido del instrumento que mide el cuestionario

Índice de tablas

Tabla 1: Enfoques y características de liderazgo	48
Tabla 2: Rasgo de personalidad	48
Tabla 3: Comportamientos en el ejercicio del liderazgo	50
Tabla 4: Aspectos relacionados con el líder	52
Tabla 5: Descripción de estilos de liderazgo propuestos por Likert	55
Tabla 6: Diferencia entre teorías de contenido y proceso	81
Tabla 7: Conflicto laboral: aspectos positivos y negativos	84
Tabla 8: Escala de liderazgo del director	96
Tabla 9: Operacionalización de la variable (X) estilo predominante de liderazgo del director	97
Tabla 10: Escala de relaciones humanas	98
Tabla 11: Operacionalización de la variable (Y) relaciones humanas	98
Tabla 12: Población de docentes del nivel secundario de las instituciones educativas en estudio	101
Tabla 13: Arkin, Fisher y Colton: relación de tamaños de la población y tamaño de la muestra	102
Tabla 14: Muestra de las instituciones educativas públicas de la Red N° 01 de la UGEL Ventanilla	104
Tabla 15: Calificación y puntuación del cuestionario	107
Tabla 16: Validación de expertos	109
Tabla 17: Confiabilidad: Variable X	110
Tabla 18: Confiabilidad: Variable Y	110
Tabla 19: Recurso estadístico	111
Tabla 20: Resultados de la variable: Liderazgo	113
Tabla 21: Resultados de las dimensiones liderazgo	114
Tabla 22: Resultados de la variable: Relaciones humanas	115
Tabla 23: Resultados de la variable: Relaciones humanas por dimensiones	116
Tabla 24: El estilo predominante de liderazgo del director y relaciones humanas de los docentes	118
Tabla 25: El carisma del director y relaciones humanas de los docentes	120

Tabla 26: La participación del director y relaciones humanas de los docentes	122
Tabla 27: La capacidad delegativa director y relaciones humanas de los docentes	124
Tabla 28: La capacidad de cambio del director y relaciones humanas de los docentes	126
Tabla 29: La habilidad transaccional del director y relaciones humanas de los docentes	128

Índice de figura

Figura 1: Resultados de la variable: Liderazgo	113
Figura 2: Resultados de las dimensiones liderazgo	114
Figura 3: Resultados de la variable: Relaciones humanas	115
Figura 4: Resultados de la variable: Relaciones humanas por dimensiones	116
Figura 5: El estilo predominante de liderazgo del director y relaciones humanas de los docentes	118
Figura 6: El carisma del director y relaciones humanas de los docentes	120
Figura 7: La participación del director y relaciones humanas de los docentes	122
Figura 8: La capacidad delegativa del director y relaciones humanas de los docentes	124
Figura 9: La capacidad de cambio del director y relaciones humanas de los docentes	126
Figura 10: La habilidad transaccional del director y relaciones humanas de los docentes	128
Figura 1. Resultados de la variable: Liderazgo	122
Figura 2. Resultados de las dimensiones liderazgo	123
Figura 3 Resultados de la variable: Relaciones humanas	124
Figura 4 Resultados de la variable: Relaciones humanas por dimensiones	125
Figura 5: Coeficiente de correlación de Spearman	128

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como problema determinar si “existe relación entre el estilo predominante de liderazgo del director y las relaciones humanas de los docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas públicas de la red N° 01 de la UGEL de Ventanilla – 2013” y tiene como objetivo: “Determinar la relación entre el estilo predominante de liderazgo del director y las relaciones humanas de los docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas públicas de la red N° 01 de la UGEL de Ventanilla - 2013.”

El estudio se llevó a cabo bajo la metodología descriptiva, de enfoque cuantitativo en el tipo de investigación básica sustantiva, la población estuvo constituida por 506 docentes del nivel secundaria, la muestra fue una proporción hallada por la tabla de Arkin Fisher y Colton, a la cual se aplicó el instrumento que fue un cuestionario, se consideró a 219 docentes, para la confiabilidad de los instrumentos de evaluación se aplicó la fórmula de Alfa de Cronbach, asimismo; para medir el grado de relación entre las variables de acuerdo a las hipótesis establecidas se aplicó el coeficiente de Spearman.

En esta investigación se considera que para que exista una buena organización educativa debe existir un buen líder que tenga las características necesarias para conducir y llevar adelante a la institución como empresa, debe ser una persona auto-motivada, positiva, disciplinada, comprometida y competente, debe existir satisfacción laboral entre los docentes que laboran, existir una buena comunicación, motivación, evitando conflictos e incentivando la asertividad entre los docentes del nivel secundaria con el objetivo de mejorar las relaciones humanas en las instituciones educativas en estudio, logrado esto se contará con docentes más competitivos, cohesionados, encaminados a lograr las metas planificadas, con una buena disposición.

Teniendo en cuenta la teoría estudiada de ambas variables y la aplicación del cuestionario podemos determinar que el estilo predominante de liderazgo y las relaciones humanas obtienen el 83.1 % lo cual se califica poco

adecuado el estilo de liderazgo y de ello el 79 % considera un nivel de relación moderada las relaciones humanas, mientras que el 3.2 % indica que es un nivel de relación baja. Así mismo el estilo predominante del director no está relacionado directamente con las relaciones humanas de los docentes del nivel secundaria, según la prueba de independencia en la cual $X^2 4.697 > X^2 22.0$ $***p < .096$, no significativo. En conclusión se rechaza la asociación entre las variables de estudio según la correlación de Spearman de 0.132, la cual nos representa muy baja correlación de dichas variables con un grado de significancia bilateral (0,051), por lo tanto estadísticamente no existe relación entre estilos predominante del liderazgo del director y las relaciones humanas de los docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas públicas de la red N° 01 de la UGEL Ventanilla, 2013.

El análisis de resultados se hizo considerando las bases teóricas de la variable estilos predominantes de liderazgo del director y las relaciones humanas, el proceso demuestra la comprobación de los objetivos y además los resultados confirman las hipótesis entre las dos variables en estudio.

Palabras clave: Estilos de liderazgo – relaciones humanas - conflicto social- motivación- comunicación- estilo transaccional – estilo transformacional.

ABSTRACT

The present research is to determine problem "is relationship between the predominant style of leadership and human relations manager of secondary level teachers in public educational institutions red N ° 01 UGEL of Ventanilla - 2013" and aims to "determine the relationship between the predominant style of leadership and human relations manager of secondary level teachers in public educational institutions red N ° 01 UGEL of Ventanilla - 2013."

The study was conducted under the methodology descriptive, quantitative approach basic and substantive type of research, the population consisted of 506 secondary school teachers, the sample was found by a ratio table Arkin and Colton Fisher, the which was applied instrument was a questionnaire to 219 teachers considered for the reliability of the assessment instruments formula was applied Cronbach Alpha and also to measure the degree of relationship between variables according to the assumptions made are Spearman coefficient was.

This research considers that there is good educational organization must be a good leader who has the necessary features to drive and carry on the institution as a company, must be a self-motivated, positive, disciplined, committed and competent must be job satisfaction among teachers working, be good communication, motivation, avoiding conflicts and encouraging assertiveness among secondary school teachers with the goal of improving human relations in educational institutions under study, this is achieved there will be teachers more competitive, cohesive, aimed at achieving the planned goals, with a good disposition.

Given the theory studied in both variables and the questionnaire can determine that the predominant style of leadership and human relations obtained 83.1% which rates unsuitable leadership style and 79% consider it a level of moderate the related human relationship, while 3.2% indicates a low level of relationship.

Also the predominant style director is not directly related to human relationships of teachers in the secondary level, according to the test of independence in which $\chi^2 = 4.697$ $\chi^2_{22.0}^{***}$ $p < .096$, not significant. In conclusion rejecting the association between the study variables by Spearman correlation 0.132, which represents us very low correlation of these variables with a significance level of bilateral (0.051), therefore there is no statistical relationship between styles predominate the principal leadership and human relations of secondary level teachers in public educational institutions of the red N ° 01 UGELS Ventanilla, 2013.

The analysis of results was done considering the theoretical basis of the variable predominant leadership styles and human relations manager, demonstrates the verification process of the objectives and the results also confirm the hypothesis between the two variables under study.

Keywords: Leadership styles - human relationships - social-motivation-conflict-style communication transactional - transformational style.