

Impacto del liderazgo educativo en la satisfacción laboral y el rendimiento académico

Impact of educational leadership on job satisfaction and academic performance

Gloria Ruth Flores Lima

<https://orcid.org/0009-0004-0348-8838>

gata12071983@gmail.com

Distrito 19D03 Chinchipe Palanda Educación Palanda -Zamora. Chinchipe - Ecuador.

Edwin Ofran Sarmiento Calva

<https://orcid.org/0009-0004-5633-1367>

edwinsc0923.11@gmail.com

Unidad Educativa José Ángel Palacio. Loja – Ecuador.

Nuvia del Cisne Ramos Rentería

<https://orcid.org/0009-0009-9978-1145>

nuviadelcisne@hotmail.com

Centro de Educación Inicial Pio Jaramillo Alvarado. Loja – Ecuador.

Byron Medardo Pullaguari Buri

<https://orcid.org/0009-0001-9799-4878>

byronmed06@gmail.com

Escuela de Educación General Básica "Ciudad de Gualaceo". Gualaceo – Ecuador.

Andrea Janeth Castillo González

<https://orcid.org/0009-0008-1748-1492>

andrea.j.castillo@educacion.gob.ec

E.E.B "José María Vargas". Cuenca – Ecuador.

Juana Verónica Cerezo Vera

<https://orcid.org/0009-0001-3341-3237>

jcerezov@unemi.edu.ec

Institución Unidad Educativa "San Bernabé". Pichincha – Ecuador.

RESUMEN

El presente estudio analiza el impacto del liderazgo educativo en la satisfacción laboral y el rendimiento académico desde la percepción de 180 docentes de instituciones de educación básica y media. Utilizando un enfoque mixto, se aplicaron encuestas y entrevistas para identificar los estilos de liderazgo más valorados. Los resultados muestran que los estilos transformacional y distribuido tienen una correlación positiva con la satisfacción docente y el rendimiento estudiantil. Por el contrario, los estilos autocrático y laissez-faire se relacionan con menores niveles de satisfacción y rendimiento. Se concluye que la implementación de un liderazgo participativo y colaborativo es clave para mejorar la calidad educativa.

Palabras claves: liderazgo educativo, satisfacción laboral, rendimiento académico

Recibido: 27-07-24 - Aceptado: 11-10-24

ABSTRACT

This study analyzes the impact of educational leadership on job satisfaction and academic performance from the perspective of 180 teachers in basic and secondary education institutions. Using a mixed-methods approach, surveys and interviews were conducted to identify the most valued leadership styles. The results show that transformational and distributed leadership styles have a positive correlation with teacher satisfaction and student performance. Conversely, autocratic and laissez-faire leadership styles are associated with lower levels of satisfaction and performance. It is concluded that the implementation of participatory and collaborative leadership is key to improving educational quality.

Keywords: educational leadership, job satisfaction, academic performance

INTRODUCCIÓN

En el panorama educativo contemporáneo, la búsqueda de una educación de calidad se ha convertido en una prioridad fundamental a nivel global. El liderazgo educativo emerge como un pilar esencial en este esfuerzo, ya que los líderes tienen la capacidad de dirigir a los docentes y crear ambientes de aprendizaje efectivos que promueven el desarrollo integral de los estudiantes. Según Leithwood, Day, Sammons, Harris y Hopkins (2006), el liderazgo escolar es el segundo factor intraescolar más influyente en el aprendizaje de los estudiantes, solo superado por la calidad de la enseñanza en el aula.

El liderazgo transformacional ha sido identificado como uno de los estilos más efectivos en el contexto educativo. Bass y Riggio (2006) destacan que este tipo de liderazgo tiene un impacto positivo en el clima escolar, fomentando una cultura de confianza, innovación y colaboración entre los miembros de la comunidad educativa. Este enfoque no solo mejora las relaciones interpersonales, sino que también impulsa la adopción de prácticas pedagógicas innovadoras que contribuyen a mejorar la calidad educativa.

Por otra parte, el liderazgo distribuido ha ganado relevancia en los últimos años como una estrategia para involucrar a más miembros de la organización escolar en roles de liderazgo. Según Harris (2009), este modelo permite una mayor participación y empoderamiento de los docentes, lo cual puede conducir a mejoras significativas en el desempeño institucional y en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

El objetivo de este estudio es analizar el rol del liderazgo en la educación desde la percepción de los docentes en contextos similares. Esta investigación busca actualizar la comprensión del liderazgo educativo en la educación contemporánea, un tema crucial en un entorno educativo en constante cambio. Como señalan Day, Gu y Sammons (2016), el liderazgo efectivo es esencial para abordar los desafíos actuales y garantizar una educación de calidad para todos.

La importancia de este estudio radica en su contribución a la literatura existente sobre liderazgo educativo y su impacto en la calidad de la educación. Estudios previos, como el de Robinson, Lloyd y Rowe (2008), han explorado cómo el liderazgo puede influir positivamente en la mejora escolar. Asimismo, Hallinger (2011) revisa los enfoques sobre liderazgo escolar exitoso, enfatizando su papel en la transformación y mejora de las instituciones educativas.

En un mundo globalizado y tecnológicamente avanzado, los líderes educativos enfrentan desafíos sin precedentes. Avolio, Walumbwa y Weber (2009) subrayan que el liderazgo efectivo es crucial para navegar estos desafíos y asegurar que las escuelas puedan adaptarse y prosperar. Por lo tanto, comprender las percepciones y experiencias de los docentes respecto al liderazgo es fundamental para desarrollar estrategias que fortalezcan las capacidades de liderazgo y, en última instancia, mejoren la calidad educativa.

METODOLOGÍA

El presente estudio se enmarca en un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión más profunda del impacto del liderazgo educativo en la calidad de la educación desde la perspectiva de los docentes. Se utilizó un diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional. El enfoque cuantitativo permitió medir y analizar las percepciones de los docentes mediante encuestas estructuradas, mientras que el enfoque cualitativo, a través de entrevistas semiestructuradas, facilitó la exploración detallada de sus experiencias y opiniones sobre el liderazgo educativo. La muestra estuvo conformada por 180 docentes de instituciones educativas de nivel básico y medio, seleccionados mediante un muestreo aleatorio estratificado para garantizar la representatividad de diferentes contextos educativos (urbanos y rurales, públicos y privados). Los criterios de inclusión fueron: Docentes en ejercicio con al menos dos años de experiencia, pertenencia a instituciones educativas reconocidas por el Ministerio de Educación y disposición para participar en el estudio.

Como instrumentos de recolección de datos se hizo uso de encuestas cuantitativas, donde se diseñó un cuestionario estructurado basado en escalas Likert de cinco puntos, adaptado de instrumentos validados en estudios previos sobre liderazgo educativo (Muñoz y Rodríguez, 2023; Leithwood et al., 2020). El cuestionario evaluó dimensiones como estilos de liderazgo

percibidos, impacto en la práctica docente y efectos en el rendimiento estudiantil, este se aplicó a 180 profesionales de la educación.

También para el ámbito cualitativo, se realizaron entrevistas semiestructuradas a una submuestra de 30 docentes seleccionados por conveniencia, con el fin de profundizar en aspectos específicos identificados en las encuestas. Las preguntas exploraron experiencias personales con líderes educativos, desafíos enfrentados y sugerencias para mejorar el liderazgo en sus instituciones.

El procedimiento consistió en:

Fase de preparación. Se obtuvo la aprobación de las autoridades educativas y se gestionaron los consentimientos informados de los participantes. Luego, se realizó una prueba piloto del cuestionario con 15 docentes para asegurar la claridad y validez de los ítems.

Recolección de datos. Encuestas: Se distribuyeron los cuestionarios en formato físico y digital, según la preferencia de los participantes, durante un periodo de cuatro semanas. Entrevistas: Las entrevistas se llevaron a cabo de manera presencial y virtual, grabadas con el consentimiento de los participantes, y tuvieron una duración aproximada de 45 minutos cada una.

Análisis de datos. Datos cuantitativos: se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para el análisis descriptivo y correlacional. Se calcularon frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar. Además, se aplicaron pruebas de correlación de Pearson para identificar relaciones significativas entre las variables estudiadas. Datos cualitativos: las entrevistas fueron transcritas y analizadas, siguiendo un proceso de codificación abierta, axial y selectiva (Strauss y Corbin, 2015), lo que permitió identificar categorías y temas emergentes relacionados con el liderazgo educativo.

Se siguieron estrictamente los principios éticos establecidos por la Asociación Americana de Psicología (APA, 2017):

Consentimiento informado: todos los participantes fueron informados sobre los objetivos del estudio, su voluntariedad y el derecho a retirarse en cualquier momento sin repercusiones.

Confidencialidad: se garantizó la anonimización de los datos personales y la información proporcionada, asignando códigos a los participantes para proteger su identidad.

Uso de la información: los datos recolectados se utilizaron exclusivamente para fines académicos y de investigación, respetando la privacidad y dignidad de los docentes involucrados.

Algunas limitaciones del estudio incluyen:

Alcance geográfico: aunque se incluyeron docentes de diversos contextos, el estudio se concentró en una región específica, lo que puede limitar la generalización de los resultados.

Auto-reporte: la dependencia de métodos de auto-reporte puede introducir sesgos en las respuestas debido a factores como la deseabilidad social.

Tiempo y recursos: las restricciones temporales y de recursos pueden haber influido en el tamaño de la muestra y la profundidad del análisis cualitativo.

RESULTADOS

Los hallazgos obtenidos a partir del análisis de los datos recolectados mediante las encuestas aplicadas a 180 docentes participantes en el estudio se muestran a continuación. Los resultados se organizan de acuerdo con los objetivos específicos y se ilustran mediante tablas para facilitar su comprensión.

Tabla 1

Distribución de docentes por género y edad

Género	25-34 años	35-44 años	45-54 años	55-64 años	Total	Porcentaje
Femenino	30	40	25	5	100	55.6%
Masculino	20	25	30	5	80	44.4%
Total	50	65	55	10	180	100%

Tabla 2

Distribución de docentes por años de experiencia profesional

Años de Experiencia	Porcentaje de Docentes
0 - 5 años	20%
6 - 15 años	60%
Más de 15 años	20%

La mayoría de los docentes (60%) tiene entre 6 y 15 años de experiencia, lo que indica una muestra con suficiente trayectoria profesional para aportar percepciones fundamentadas sobre el liderazgo educativo.

Tabla 3

Estilos de liderazgo percibidos en sus instituciones

Estilo de Liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
Transformacional	90	50%
Distribuido	45	25%
Transaccional	27	15%
Autocrático	9	5%
Laissez-faire	9	5%
Total	180	100%

El liderazgo transformacional es el estilo más percibido entre los docentes (50%), seguido del liderazgo distribuido (25%). Los estilos menos comunes son el autocrático y el laissez-faire, cada uno con un 5%.

Tabla 4

Percepción del impacto del liderazgo en la satisfacción laboral

Nivel de Impacto	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	72	40%
Alto	54	30%
Moderado	36	20%
Bajo	9	5%
Muy bajo	9	5%
Total	180	100%

El 72% de los docentes percibe que el liderazgo educativo tiene un impacto alto o muy alto en el rendimiento académico de los estudiantes.

Como resultados de las entrevistas cualitativas y a partir del análisis de las entrevistas a 30 docentes, se identificaron las siguientes categorías principales:

Comunicación y participación: los docentes destacaron la importancia de sentirse escuchados y participar en la toma de decisiones: "Nuestra directora siempre nos involucra en las decisiones importantes, lo que nos hace sentir valorados" (Docente D12).

Apoyo al desarrollo profesional: se evidenció que los líderes que promueven el desarrollo profesional impactan positivamente en la motivación docente: "Gracias al apoyo de la institución, pude realizar un diplomado que ha mejorado mis prácticas en el aula" (Docente D27).

Clima laboral positivo: un ambiente de trabajo favorable es atribuido a un liderazgo efectivo: "El ambiente en la escuela es muy colaborativo, y eso es gracias al liderazgo que promueve el trabajo en equipo" (Docente D5).

Impacto en el rendimiento estudiantil: los docentes perciben que un buen liderazgo se refleja en el desempeño de los estudiantes: "Cuando hay una buena dirección, los estudiantes también se benefician, están más motivados y participan más" (Docente D19).

Los datos cuantitativos y cualitativos convergen en la noción sobre el liderazgo transformacional y distribuido como los más valorados y los que tienen un impacto positivo en la satisfacción laboral de los docentes y en el rendimiento académico de los estudiantes. Los estilos de liderazgo negativos, como el autocrático y *laissez-faire*, se asocian con menor satisfacción y peores resultados educativos.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en este estudio destacan la relevancia de los estilos de liderazgo transformacional y distribuido en el ámbito educativo, confirmando hallazgos previos en la literatura sobre sus efectos positivos en la satisfacción laboral docente y el rendimiento académico estudiantil. Se observó que los docentes valoran particularmente estos estilos de liderazgo debido a su capacidad para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo, promover la motivación y el compromiso docente, y facilitar un aprendizaje significativo en los estudiantes.

El liderazgo transformacional, identificado como el estilo más apreciado entre los participantes, se asocia con un clima escolar positivo, alineado con estudios previos de Bass y Riggio (2006), quienes resaltan su capacidad para generar confianza y motivación entre los miembros de la comunidad educativa. En este estudio, el liderazgo transformacional se relaciona no solo con una mejora en el rendimiento académico de los estudiantes, sino también con un incremento en la satisfacción laboral de los docentes, lo que indica que las instituciones que promueven este estilo de liderazgo tienen mayores probabilidades de alcanzar sus objetivos educativos.

Por otro lado, el liderazgo distribuido, percibido como el segundo estilo más común, fue igualmente valorado por su capacidad de empoderar a los docentes y descentralizar la toma de decisiones, aspectos señalados como claves en la literatura de Harris (2009) sobre la eficacia del liderazgo compartido. Este enfoque fomenta una cultura de participación activa y desarrolla el sentido de pertenencia en los docentes, traducándose en un entorno favorable para el crecimiento profesional y académico.

En contraste, los estilos autocrático y *laissez-faire*, aunque presentes en menor medida en las instituciones estudiadas, se correlacionan con niveles más bajos de satisfacción laboral y rendimiento académico, en línea con investigaciones que señalan los efectos negativos de estos estilos en contextos educativos (Robinson, Lloyd y Rowe, 2008). Estos estilos limitan la autonomía y la creatividad de los docentes, lo cual puede llevar a una menor motivación y a un ambiente de trabajo desfavorable para el desarrollo de habilidades pedagógicas efectivas.

Finalmente, los hallazgos de este estudio subrayan la importancia de un liderazgo educativo participativo y colaborativo como una estrategia fundamental para alcanzar una educación de calidad. Se recomienda que las políticas educativas promuevan la formación de líderes escolares en estilos de liderazgo transformacional y distribuido, alineados con el desarrollo de un entorno de trabajo inclusivo y motivador que no solo eleve el desempeño estudiantil, sino que también incremente la satisfacción laboral de los docentes.

Estos resultados plantean nuevas líneas de investigación, como el análisis de los efectos a largo plazo de estos estilos de liderazgo en la retención de docentes y el desempeño académico. Además, se sugiere ampliar el enfoque de estudio a otras regiones y niveles educativos para evaluar la consistencia de los efectos del liderazgo educativo en diferentes contextos y poblaciones escolares.

CONCLUSIONES

Los resultados del presente estudio destacan el papel crucial del liderazgo educativo en la satisfacción laboral de los docentes y en el rendimiento académico de los estudiantes. De acuerdo con los hallazgos, los estilos de liderazgo transformacional y distribuido son los más valorados en las instituciones educativas analizadas, evidenciando una influencia positiva en la motivación y el compromiso de los docentes, así como en el rendimiento académico estudiantil. Esto sugiere que los líderes escolares que promueven un entorno colaborativo y participativo consiguen establecer un clima institucional propicio para el desarrollo personal y profesional de los docentes y el éxito académico de los estudiantes.

Por el contrario, los estilos de liderazgo autocrático y laissez-faire se asocian con menores niveles de satisfacción laboral y rendimiento académico, lo que reafirma la necesidad de evitar enfoques de liderazgo que limiten la autonomía y la participación docente. Estos estilos tienden a generar un clima laboral restrictivo, afectando negativamente la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y desmotivando a los docentes, lo cual repercute en su efectividad y compromiso con la institución.

En conclusión, este estudio aporta evidencia de que un liderazgo educativo basado en los principios de colaboración y empoderamiento, característico de los estilos transformacional y distribuido, es una estrategia efectiva para mejorar tanto la satisfacción laboral de los docentes como el rendimiento académico de los estudiantes. Se recomienda a las instituciones educativas y a los organismos encargados de la formación de líderes escolares fomentar estos estilos de liderazgo, con el fin de alcanzar una educación de calidad y sostenible.

Asimismo, los hallazgos sugieren la necesidad de continuar investigando en esta línea, ampliando el alcance de estudios similares hacia otros contextos y niveles educativos, con el propósito de fortalecer la comprensión de cómo el liderazgo educativo puede influir en diversos aspectos del desarrollo escolar.

REFERENCIAS

- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., y Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421–449. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- Bass, B. M., y Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Day, C., y Sammons, P. (2016). *Successful school leadership*. Education Development Trust. <https://www.educationdevelopmenttrust.com/EducationDevelopmentTrust/files/64/64e0a7b9-0b5a-4d35-9f3a-73975f71c6cd.pdf>
- Day, C., Gu, Q., y Sammons, P. (2016). The impact of leadership on student outcomes: How successful school leaders use transformational and instructional strategies to make a difference. *Educational Administration Quarterly*, 52(2), 221–258. <https://doi.org/10.1177/0013161X15616863>
- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125–142. <https://doi.org/10.1108/09578231111116699>
- Harris, A. (2009). *Distributed Leadership: Different Perspectives*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4020-9737-9>
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., y Hopkins, D. (2006). *Seven Strong Claims about Successful School Leadership*. National College for School Leadership. <https://dera.ioe.ac.uk/6967/1/download%3Fid%3D17387&filename%3Dseven-claims-about-successful-school-leadership.pdf>
- Leithwood, K., Harris, A., y Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5-22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., y Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635–674. <https://doi.org/10.1177/0013161X08321509>