

**Los estilos gerenciales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dro - Inpe.
Huánuco****The management styles and the labor satisfaction of the workers of the Dro - Inpe. Huánuco****Melchor N. Morales-Espinoza^{1,2,*}****Resumen**

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación de los Estilos Gerenciales con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Oriente del Instituto Nacional Penitenciario- Huánuco, donde se desarrollaron diferentes talleres cuyo objeto fue capacitarlos técnicamente y desarrollar sus habilidades de Estilos Gerenciales. El método de investigación realizado es el Método Científico, el nivel de investigación es descriptivo – correlacional, el diseño de investigación utilizado en la presente investigación fue Correlacional, donde permitió relacionar con dos o más datos de un conjunto de sujetos con la intención de determinar la subsecuente relación, que es el caso de este estudio. La muestra del presente trabajo de investigación fue representada por un total de 367 trabajadores de la Dirección Regional Oriente del Instituto Nacional Penitenciario- Huánuco. Los resultados obtenidos en la presente investigación demuestran que la mayoría de trabajadores ha desarrollado capacidades de Estilo Gerencial Consultivo. Se arribó a la conclusión, que existe una relación significativa positiva (Prueba de correlación de Pearson 0.81) entre los Estilos Gerenciales con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Oriente del Instituto Nacional Penitenciario- Huánuco.

Palabras clave: competencias, capacidades, habilidades transversales.

Abstract

The objective of the present investigation was to determine the relationship of the Management Styles with the Labor Satisfaction of the workers of the Oriente Regional Office of the National Penitentiary Institute- Huánuco, where different workshops were developed whose objective was to train them technically and develop their skills of Management Styles . The research method is the Scientific Method, the level is descriptive - correlational, the research design was Correlational, where it allowed us to relate to two or more data of a group of subjects with the intention to determine the subsequent relationship, which is our case. The sample was represented by a total of 367 workers from the Oriente Regional Office of the National Penitentiary Institute - Huánuco. The results obtained in this investigation show that the majority of workers have developed capacities of Management Consulting Style. It was concluded that there is a significant positive relationship (Pearson Correlation Test 0.81) between the Management Styles with the Labor Satisfaction of the workers of the Oriente Regional Office of the National Penitentiary Institute - Huánuco.

Keywords: competences, capabilities, transversal skills.

¹Oficina Regional Oriente, INPE, Pucallpa, Perú

E-mail, ²palermo1326@hotmail.com

Orcid ID: ³<https://orcid.org/0000-0002-3589-2753>

Recibido: 19 de julio de 2018

Aceptado para publicación: 19 de setiembre de 2018

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)



Introducción

El Instituto Nacional Penitenciario y por ende la Dirección Regional Oriente carece de una gestión institucional ágil y moderna ya que el aparato administrativo heredado es burocrático; los procesos no se encuentran formalizados de tal manera que muchas veces, cuando se rota al personal, se pierde la continuidad de la gestión, así mismo la Dirección Regional Oriente del Instituto Nacional Penitenciario. La principal función del Estado Peruano es servir a sus más de 32 millones de “propietarios” que habitan el territorio nacional. Los ciudadanos peruanos financian la labor del Estado y demandan que él provea, con calidad y eficiencia, servicios importantes para que las familias y empresas puedan desarrollar actividades privadas que contribuyan a elevar su bienestar. Sin embargo, el Estado desempeña tales responsabilidades de manera poco satisfactoria, lo que se expresa en los pobres resultados obtenidos en áreas básicas de su gestión. Sobre la base de lo expuesto, se plantean las siguientes interrogantes y se espera encontrar alternativas de respuestas a las siguientes preguntas: ¿Cuáles son los Estilos Gerenciales de los Directivos y Jefes de Equipo de la Dirección Regional Oriente del Instituto Nacional Penitenciario?, ¿Cuál es el nivel de satisfacción de los trabajadores en relación a los estilos gerenciales de los Directivos y Jefes de Equipo de la Dirección Regional Oriente del Instituto Nacional Penitenciario?, Las respuestas a estas preguntas constituyen la base del presente trabajo de investigación, ya que, mediante la descripción de las características de los gerentes, es decir, su estilo gerencial, se va a determinar el papel efectivo en la organización para alcanzar las metas institucionales. “la confianza es una hipótesis sobre la conducta futura del otro. Es una actitud que concierne el futuro, en la medida en que este futuro depende de la acción de otro. Es una especie de apuesta que consiste en no inquietarse del no-control del otro y del tiempo” Cásales (1). La importancia de la presente investigación fue analizar el impacto de los Estilos Gerenciales con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Oriente del Instituto Nacional Penitenciario- Huánuco, en el fortalecimiento de capacidades de Estilos gerenciales de los trabajadores. Según Valencia (2), en su trabajo de investigación titulado, “Estilos gerenciales y satisfacción laboral, en la Universidad Nacional Mayor de

San Marcos de Lima”, cuya finalidad del estudio es el interés específico es conocer los estilos gerenciales y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Administración Central de la U.N.M.S.M. entre ambos estilos se relacionan con la satisfacción laboral. Según Hidalgo (3), los estilos consultivo y participativo mantienen una relación positiva con la satisfacción laboral tanto en los factores e indicadores motivadores como en los higiénicos, sin adecuada fundamentación metodológica, carentes de evaluaciones sistemáticas que arrojen resultados generalizables sobre la eficiencia y eficacia del esfuerzo.

El objetivo de la presente investigación es: determinar la relación de los Estilos Gerenciales con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Oriente del Instituto Nacional Penitenciario- Huánuco 2016. Para ello, se planteó la siguiente hipótesis: Los Estilos Gerenciales se relacionan positivamente con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Oriente del Instituto Nacional Penitenciario. Huánuco, 2016. El programa de estilos gerenciales se desarrolló en varias entidades. El estudio en mención se realizó en la Dirección Regional Oriente del Instituto Nacional Penitenciario, que atendió a más de 367 trabajadores en diferentes talleres de liderazgo. Con la presente investigación se contribuye a la valoración del aporte y del cumplimiento de objetivos de mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores. Los resultados generales demostraron que las competencias técnicas y cognoscitivas de los trabajadores se han incrementado para mejorar sus estilos gerenciales.

Materiales y métodos

El tipo de investigación fue Descriptiva, que es entendido como un conjunto de procedimientos que permiten materializar investigaciones y se describe las características de un fenómeno; el nivel de investigación es descriptivo – correlacional, el diseño de investigación utilizado en la presente investigación fue Correlacional, donde se permitió relacionar con dos o más de datos de un conjunto de sujetos con la intención de determinar la subsecuente relación, que es este caso. La muestra del presente trabajo de investigación estuvo representada por un total de 367 trabajadores de la Dirección Regional Oriente del Instituto

Nacional Penitenciario- Huánuco. Los resultados obtenidos en la presente investigación demuestran que la mayoría de trabajadores ha desarrollado capacidades de Estilo Gerencial Consultivo. Se arribó a la conclusión, que existe una relación significativa positiva (Prueba de correlación de Pearson 0.81) entre los Estilos Gerenciales con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Oriente del Instituto Nacional Penitenciario- Huánuco. Para la presente investigación se aplicó el programa SPSS Versión 21, luego los datos fueron procesados en cuadros y gráficas estadísticas para la interpretación de los resultados obtenidos.

Resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación, se describen a continuación: 34 trabajadores que representa el 28% del total, manifestaron que es siempre las decisiones centralizadas en la alta dirección. Del total de trabajadores a los cuales se les aplicó el cuestionario a 37 trabajadores que representa el 31% del total, manifestaron que es siempre las medidas disciplinarias de los trabajadores de Dirección regional oriente del instituto nacional penitenciario. 34 personas que representa el 28% del total, manifestaron que es siempre el nivel de prudencia de los trabajadores de Dirección regional oriente del instituto nacional penitenciario. El liderazgo es una habilidad transversal que se trabajó mucho durante el desarrollo de los talleres inculcando a los beneficiarios a desarrollar esta área de su personalidad, se observa que la gran mayoría de beneficiarios si logro desarrollar estas habilidades.

Los estilos gerenciales y satisfacción laboral se ha encontrado que el estilo consultivo y participativo es el que reporta mejores resultados de satisfacción laboral, superiores al estilo autoritario coercitivo autoritario y autoritario benevolente explicable en gran parte porque el primero de ellos promueve factores de motivación intrínseca con indicadores más altos como el reconocimiento seguido por el trabajo en sí mismo y por el crecimiento que equivale a decir la posibilidad de obtener logros y que estos sean reconocidos Davis (4). En relación a la mencionada definición el presente estudio de investigación reafirma este esclarecimiento, haciendo énfasis en que los estilos gerenciales ayudan a dirigir y gestionar los principales

asuntos estratégicos y operativos de una empresa.

Del antecedente de Estudio realizado que constituyó en la gerencia es una actividad realizada por seres humanos, y como tal, influenciada por sus características personales, como elementos determinantes de lo que se ha dado en llamar el estilo gerencial. "Aspectos tales como liderazgo y capacidad para negociar y armonizar, son parte de la personalidad y a su vez definen el estilo del gerente y sus posibilidades para obtener resultados con un alto nivel de desempeño", Ornar (5) De los resultados se pueden aseverar que la pasión por el trabajo suele ser uno de los aspectos que más satisfacción provocan en el trabajador, sin embargo, a veces no es suficiente. No obstante, y a pesar de que a cada trabajador les satisface diferentes aspectos, la mayoría de las personas coinciden en señalar una serie de condiciones que les provocan satisfacción Fernández (6). Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

Agradecimiento

De manera especial deseo hacer extensivo mi agradecimiento a los profesores de la Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco por habernos brindado sus conocimientos durante estos años de formación profesional y hoy después de haber culminado mi Maestría: gestión pública para el desarrollo social.

Referencias bibliográficas

1. Cásales, J. Estilos de dirección, liderazgo y productividad grupal. Revista interamericana de psicología ocupacional. México. Edit. Trillas. 1995.
2. Pedro Herbert Jaime Valencia Pomareda. Tesis. "Estilos gerenciales y satisfacción laboral, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima". Año 2011.
3. Fishman Hidalgo, D. Satisfacción laboral y Empleabilidad. Edit. del Pacífico. Lima 2004.
4. Davis, K. & Newstrom, J. Comportamiento

- humano en el trabajo 11^a. Edición. México: McGraw-Hill. 2003.
5. Ornar, A. Liderazgo transformacional y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. Rosario: Universidad Nacional del Rosario. 2011.
6. Fernández, J. Un modelo para la dirección de grupos de trabajo. Liderazgo natural. Suplemento: Cuadernos de management para una dirección eficaz, 86 (438), pp. 67-82. Año 1999.