

Estilos de liderazgo y motivación laboral en directivos del nivel educativo secundario

Styles of leadership and work motivation in managers of the secondary school level

MSc. Ysabel Moran-Quintanilla, ymoranq@unia.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0002-8797-534X>;
MSc. Ronald Gamarra-Salinas, rgamarras@unia.edu.pe, <http://orcid.org/0000-0002-1235-6317>;
MSc. Ángel Amado Romero-Cahuana, aromeroc@unia.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0002-3488-3898>;
MSc. Wilder Felinto Flores-Cordova, wfloresc@unia.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0002-5038-8221>

Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Pucallpa, Perú

Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre los estilos del liderazgo directivo y la motivación laboral en directivos del nivel secundaria. Su metodología fue de tipo de investigación básica, del nivel descriptivo, mediante un diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo formada por 138 personas. Los resultados expresaron, que el análisis estadístico dio cuenta de la existencia de relación de $r = 0,798$ entre las variables de estudio, esto indicó que el nivel de correlación entre las variables fue positiva y alta. La significancia de $p = 0,000$, muestra que es menor a $0,05$. Concluimos que existe una relación directa entre los estilos del liderazgo directivo y la motivación laboral en directivos del nivel secundaria-Ucayali, 2019.

Palabras clave: Estilo de liderazgo, Liderazgo directivo, Motivación laboral, Escuela secundaria.

Abstract

The research whose objective was to determine the relationship that exists between managerial leadership styles and work motivation in secondary level managers. Its methodology was of a basic research type, of the descriptive level, of correlational descriptive design. The sample consisted of 138 people. The results expressed that the statistical analysis revealed the existence of a relationship of $r = 0.798$ between the study variables, this indicated that the level of correlation between the variables was positive and high. The significance of $p = 0.000$ shows that it is less than 0.05 . We conclude that there is a direct relationship between managerial leadership styles and work motivation in high school Managers-Ucayali, 2019.

Keywords: Style of leadership, Directive leadership, Work motivation, Secondary School.

Introducción

El liderazgo es y será siempre un aspecto fundamental en la estructura de todas las sociedades. Ello se evidencia en las grandes culturas de los antepasados de la humanidad, tales como el imperio Romano, los egipcios, el imperio de los Incas. Pues de los líderes depende en gran medida el éxito o el fracaso de una cultura social que se quiera llevar a cabo.

Por tal motivo, el estudio del liderazgo asociado con la motivación laboral, es uno de los temas en las cuales los investigadores tratan de medir esa relación que existe entre las dos variables de estudio, pues sobre esta habilidad humana reposa la responsabilidad de cumplir metas y objetivos, en la mayoría de actividades que emprenden a diario los directivos de nuestras instituciones educativas.

Al mismo tiempo el grado de satisfacción puede afectar la cantidad y calidad del trabajo que desempeñan los trabajadores, el cual incide en la baja calidad de la prestación del servicio, también en el ausentismo laboral y a estar propenso a abandonar la institución educativa, entre otros problemas. La satisfacción laboral es un aspecto que ha sido ampliamente estudiado, desde que Hop-pock, en el año 1935, publicó la primera investigación que hacía un análisis profundo de la satisfacción laboral, determinando que existen múltiples factores que podrían ejercer influencia sobre la satisfacción del trabajador, tales como la fatiga, la monotonía, las condiciones de trabajo y la supervisión (García, 2010).

Además, La satisfacción laboral se define como el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo (Muchinsky, 2000). En la atención en salud se ha incrementado en importancia, por lo que se afirma que al establecer si los profesionales se encuentran o no satisfechos, se está midiendo la calidad de la organización y de los servicios que brinda cada uno de los docentes a los estudiantes de las instituciones (Marrimer, 1996). A partir de lo anterior, la satisfacción laboral se entiende como un factor determinante de la calidad de la atención, y un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, en el que inciden las circunstancias y características de la labor que se desempeña, y las individualidades de cada trabajador, condicionando la respuesta afectiva de éste hacia diferentes aspectos del trabajo (Chiavenato, 2006). Para una persona, que logra trabajar, significa tener un propósito, expresarse y sentirse satisfecho de contribuir a la sociedad.

A medida que existe una elevada relación entre las variables satisfacción laboral y la productividad, existe un interés creciente en los directivos de las instituciones educativas,

por mejorar la calidad de vida en el trabajo, especialmente en los docentes de educación primaria, pues ellos deben velar por el desarrollo integral de las capacidades de los estudiantes de quienes están a su cargo, y entregar una atención de buena calidad (Muchinsky, 2000). Asimismo, una de las definiciones más usuales y generales de satisfacción en el trabajo, que incluye componentes cognoscitivos y afectivos la propone como un estado emocional agradable o positivo que es el resultado de la valoración del trabajo personal o la experiencia que brinda el trabajo (Locke y Latham, 1990). Tiene lugar cuando, en virtud de estar involucrado en ciertas actividades dentro de un ambiente de trabajo particular, las necesidades específicas de un individuo son satisfechas.

Por lo que no existe un estilo de liderazgo negativo de utilizar en todas las situaciones, por tanto, el líder más eficaz será aquel que demuestre una mayor flexibilidad de estilo y que utilice el estilo adecuado con la persona adecuada. Según (Hersey, Blanchard, y Johnson, 1996), a cada nivel de preparación le correspondería un estilo de liderazgo en concreto. El modelo de Hersey, Blanchard y Johnson ha contribuido a que profesionales y consultores de todo el mundo prestaran una mayor atención al concepto. En tal sentido nos conlleva a plantear el problema de investigación de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre los estilos del liderazgo directivo y la motivación laboral en directivos del nivel secundaria del Distrito de Manantay, Ucayali, 2019?

El mismo que tiene por objetivo: Determinar la relación que existe entre los estilos del liderazgo directivo y la motivación laboral en directivos del nivel secundaria del Distrito de Manantay, Ucayali, 2019.

Materiales y métodos

El presente estudio de investigación es de tipo básica, del nivel correlacional, de corte transversal, de diseño correlacional. Se utilizó el método científico, el tipo de investigación es básica, de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional.

La población estuvo formada por 138 trabajadores de educación secundaria del Distrito de Manantay, el tipo de muestra probabilístico, a la que se realizó la encuesta.

La técnica empleada para recolectar información fue el cuestionario y los instrumentos de recolección de datos fueron las encuestas con escala de Likert que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través de estadístico de fiabilidad a través del Alfa de Cronbach.

Resultados

Variable Estilos del Liderazgo Directivo

Después de procesar los datos de la Variable Estilos del Liderazgo Directivo, en la tabla 1, se afirma que el 4,35 % de los encuestados, indican que los estilos del liderazgo Directivo son malos; mientras que el 90,58 %, indican que es regular y el 5,07 manifiesta que estos estilos del liderazgo directivo son buenos.

Tabla 1. Estilos de Liderazgo Directivo.

Estilos de Liderazgo		fi	hi%
Malo	[30-49]	6	4.35%
Regular	[50-69]	125	90.58%
Bueno	[70-90]	7	5.07%
Total		138	100%

Fuente: Base de datos.

Variable Motivación Laboral

En base a la tabla 2 y figura 2, y procesamos los datos de la Variable Motivación laboral, afirmamos que el 15,22 % de los encuestados, indican que la Variable Motivación Laboral es bajo; mientras que el 65,94 %, indican que es moderado y el 18,84 % manifiesta que la motivación Laboral, es alto.

Tabla 2. Variable Motivación laboral.

Motivación Laboral		Fi	hi%
Bajo	[30-49]	21	15.22%
Moderado	[50-69]	91	65.94%
Alto	[70-90]	26	18.84%
Total		138	100%

Fuente: Base de datos.

Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis se establece los siguientes pasos:

Redacción de hipótesis general

H₀: No, Existe una relación directa entre los estilos del liderazgo directivo y la motivación laboral en directivos del nivel secundaria del Distrito de Manantay, Ucayali, 2019.

H₁: Existe una relación directa entre los estilos del liderazgo directivo y la motivación laboral en directivos del nivel secundaria del Distrito de Manantay, Ucayali, 2019.

Determinar el nivel de Alfa.

El nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$, pero como es de doble cola es 0,025.

Aplicación de la prueba de correlación de Pearson.

Toma de decisión

Existe una relación directamente proporcional entre la variable: Estilos del Liderazgo Directivo y Motivación Laboral, porque se ajusta a un modelo lineal. Además, basándonos en la tabla 3. Se afirma que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0,025. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis Nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que: Existe una relación directa entre los estilos del liderazgo directivo y la motivación laboral en directivos del nivel secundaria del Distrito de Manantay- Ucayali- 2019. Basado en lo que determinan Hernández, Fernández y Baptista (2010), $r = 0.80$. Indica que existe un Grado de Correlación Positiva MUY FUERTE entre las variables: Estilos del Liderazgo Directivo y Motivación Laboral.

Tabla 3. Prueba de Correlación de Pearson

		Correlaciones	
		Estilos del Liderazgo Directivo	Motivación Laboral
Estilos del Liderazgo Directivo	Correlación de Pearson	1	,798**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	138	138
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,798**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	138	138

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos.

Discusión

Para fundamentar la investigación, se tomó antecedentes a Contreras & Jimenez (2016), con el título: *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca* en la Universidad del Rosario de Colombia el cual lleva por. Lineamientos básicos para su intervención. Con una población de 180 personas y una muestra de 159. Para tal fin se desarrolló un estudio descriptivo, donde el liderazgo y el clima organizacional se midieron a través de dos instrumentos: el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) y la Escala del Clima Organizacional (ECO), respectivamente. Llegando a la conclusión de que el Colegio estudiado denota que el liderazgo se relaciona directamente con el Clima Organizacional y que deben ser intervenidos de manera prioritaria. La comunidad

educativa estudiada registra una inconformidad mayoritaria en la forma en que se ejerce el liderazgo, bien sea por ausencia del mismo, o por ejercerse de formas no deseadas a la luz de las teorías y de la práctica.

También se tomó en cuenta el trabajo de Jimenez (2014), titulada: *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*, en la Universidad Católica de Colombia, el nivel de estudio fue descriptivo correlacional en una población objeto de la investigación fue de 73 docentes de la citada institución, la cual está conformada por siete programas académico. Se utilizó el instrumento CELID y para el desempeño laboral se utilizó el instrumento que posee la universidad para realizar la evaluación de desempeño, los instrumentos se aplicaron por medios electrónicos. Los resultados de la presente investigación se analizaron con las pruebas no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskal Wallis y mostraron que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional.

Por último, se consideró el trabajo de Ramirez (2016), titulado: *Estilos de liderazgo directivo y motivación laboral de los trabajadores del Instituto del Mar del Perú-IMARP en Lima*. Se utilizó el método hipotético deductivo, el tipo de investigación es de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal, La población estuvo formada por 60 colaboradores de la empresa Isolima Plast, el tipo de muestra fue censal, siendo toda la población a la que se realizó la encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios con escala de Likert que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través de estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach, KR-20). Los resultados expresaron, que el análisis estadístico dio cuenta de la existencia de relación de $r = 0,929$ entre las variables: Estilo de liderazgo y Motivación laboral, esto indicó que el nivel de correlación entre las variables fue positiva y alta. La significancia de $p = 0,000$, muestra que es menor a 0,05, lo que permitió señalar que la relación fue significativa para la prueba de normalidad y uso la prueba de Kolmogorov.

La investigación se sustenta en las siguientes teorías conceptuales: Según Cardona & Buevas (2010), quien cita a Knootz, y Heinz (2007) quienes afirman que el liderazgo se

define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir sobre las personas de tal modo que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta por alcanzar las metas de sus grupos.

El liderazgo es el proceso por el cual una persona tiene la capacidad para influir y motivar a sus seguidores de modo que contribuyan al logro de los objetivos establecidos y al éxito del proyecto organizacional (Castro, 2006). Desde este punto de vista el liderazgo directivo es fundamentalmente un proceso que se atribuye al resultado de la percepción social, siendo en esencia del mismo el ser percibido como líder por los demás”. “Si una persona es catalogada como líder es posible observar un incremento de la influencia sobre sus seguidores, algo que no ocurre si ocupa una posición de jefe y no es percibido como tal” (Kats, Kahn, & Wiley, 1967)

La teoría presentada por Steven Kerr y John M. Jermier, en (1978, citado por Zermeño, 2019), denominada “Teoría de los sustitutos del liderazgo”. La teoría afirma que los diferentes factores de la situación pueden mejorar, neutralizar o sustituir el comportamiento del líder. Los modelos situacionales reconocen que las características de grupo, el diseño del puesto de trabajo, la estructura de la organización influye en la conducta y el impacto del líder. Los trabajos de Steven Kerr y Jermier han identificado sistemáticamente factores situacionales que puedan sustituir el impacto del liderazgo. Desde este punto de vista de esta orientación según (Sánchez, 2010), podemos encontrarlo en la teoría del Campo Social de Kurt Lewin. Que fue un psicólogo nacido en Alemania, profesor en la Universidad de Berlín, se dedicó a investigar sobre la influencia de la motivación, la personalidad y la psicología social en el aprendizaje.

El modelo utilizado por Kurt Lewin, es bastante matemático, siendo la relación básica la siguiente fórmula $C = f(P; A)$; donde C, es la conducta de un individuo y está dentro de una función (f), de la situación total que incluye las conductas del individuo (P) y las del ambiente (A). Este modelo fue empleado para analizar la personalidad y acudió al concepto físico de “campo de fuerzas” con el fin de explicar los factores ambientales que influyen en la conducta.

También la necesidad es otras de las variables que crean las tensiones motivadoras. Siempre que exista una necesidad psicológica, existe en el individuo un estado interno de tensión. Una tensión es el estado de un sistema que trata de alterarse de manera que se vuelve igual a los estados de los sistemas que lo rodean. Este enfoque permite estudiar el comportamiento humano como una perspectiva de totalidad, sin quedarse en un análisis de las partes por separado, que corre el peligro de perder de vista el conjunto; ni

conformarse con explicaciones basadas exclusivamente en unas características individuales (instintos, tendencias o hábitos).

Conclusiones

Existe una relación directa entre los estilos del liderazgo directivo y la motivación laboral en directivos del nivel secundaria del Distrito de Manantay- Ucayali- 2019. Además, basado en lo que determinan Hernández, Fernández, y Baptista (2010), $r = 0.80$. Indica que existe un Grado de Correlación Positiva MUY FUERTE entre las variables: Estilos del Liderazgo Directivo y Motivación Laboral.

Existe una relación directa entre los estilos del liderazgo Directivo y la Motivación Laboral Intrínseca en los directivos del nivel secundario del Distrito de Manantay – Ucayali- 2019. Además, basado en lo que determinan Hernández, Fernández y Baptista (2010), $r = 0.498$. Indica que existe un Grado de Correlación Positiva MEDIA entre la variable: Estilos del Liderazgo Directivo y la Dimensión Motivación Laboral Intrínseco.

Existe una relación directa entre los estilos del liderazgo Directivo y la Motivación Laboral Extrínseca en los directivos del nivel secundario del Distrito de Manantay – Ucayali- 2019. Basado en lo que determinan Hernández, Fernández y Baptista (2010), $r = 0.66$. Indica que existe un Grado de Correlación Positiva CONSIDERABLE entre la variable: Estilos del Liderazgo Directivo y la Dimensión Motivación Laboral Extrínseco.

Existe una relación directa entre los estilos del liderazgo Directivo y la Motivación Laboral trascendental en los directivos del nivel secundario del Distrito de Manantay – Ucayali- 2019. Además, basado en lo que determinan Hernández, Fernández y Baptista (2010), $r = 0.70$. Indica que existe un Grado de Correlación Positiva CONSIDERABLE entre la variable: Estilos del Liderazgo Directivo y la Dimensión Motivación Laboral Trascendental.

Referencias bibliográficas

1. Barahona Urbano, H., Cabrera Moya, D. R., & Torres Castro, U. E. (2011). *Los Líderes del Siglo XXI*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265422684006.pdf>
2. Bass, B. M. (1997). ¿El paradigma de liderazgo transaccional-transformacional trasciende las fronteras organizacionales y nacionales? *American Psychological Association*, 130-139.

3. Cardona A., D. A., & Buelvas, S. (2010). *Medir el clima organizacional: Preocupación legítima y necesaria por parte del Management*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3997286.pdf>
4. Castro, A. (2006). Teorías implícitas del liderazgo, contexto y capacidad de conducción. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 89 - 97.
5. Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Encuadernadores, S.A. de C.V.
6. Contreras, D. M., & Jimenez, L. F. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de cundinamarca. lineamientos básicos para su intervención*. Bogotá D.C.: Universidad del Rosario.
7. Córdova Zamora, M. (2013). *Estadística Inferencial*. Lima: San Marcos.
8. Crawford, C. (1995). *Revista de liderazgo y estudios organizacionales*. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1071791995002>
9. Cuadrado, I. (2001). *Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo*. (s.p.e.).
10. Garcia, D. (2010). *Satisfacción laboral. Una Aproximación Teórica*. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
11. Hersey, P. H., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (1996). *Management of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice - Hall.
12. Jimenez, C. C. (2014). *Relación entre liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/213/21329176007/>
13. Kats, D., Kahn, R. L., & Wiley, J. (1967). *Oxford Academic. Social Force*. Recuperado de <https://academic.oup.com/sf/articleabstract/>
14. Locke, E. A., & Latham, G. P. (1 de Julio de 1990). *Motivación y satisfacción del trabajo: luz al final del túnel*. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/>
15. Marrimer-Tomey, A. (1996). *Administración y liderazgo en enfermería*. Madrid: Elsevier España.
16. Muchinsky, P. M. (2000). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Ediciones Paraninfo.
17. Ramirez, S. S. (2016). *Estilos del liderazgo directivo y motivación laboral de los trabajadores del instituto del Mardel Perú - IMARPE*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
18. Real Academia Española. (2018). *Diccionario de la lengua española*. Barcelona: Rae.es.
19. Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (1998). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Mantaro.
20. Sánchez Vasquez, J. F. (2010). *Liderazgo: teorías y aplicaciones*. Salamanca-España: Universidad Pontificia de Salamanca.
21. Zerméño Corral, J. (2019). *Teorías y modelos del liderazgo*. Recuperado de https://www.academia.edu/32537977/UNIDAD_3_Teor%C3%ADas_y_modelo