

El liderazgo directivo y su relación con la motivación en los docentes de la I.E.E. Miguel Grau

Claudia Mónica Díaz Suárez¹

Recibido: 09-05-2020

Aceptado: 20-06-2020



DOI: <https://doi.org/10.18050/revucv-scientia.v12i1.1016>

Cómo citar: Díaz Suárez, C. (2020) El liderazgo directivo y su relación con la motivación en los docentes de la I.E.E. Miguel Grau. UCV-Scientia (12) 1, pág 77-85. doi: 10.18050/revucv-scientia.v12i1.1016

¹ I.E.E Miguel Grau (Perú). claudiadiaz440@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0673-8842>

El liderazgo directivo y su relación con la motivación en los docentes de la I.E.E. Miguel Grau

Lic. Claudia Mónica Díaz Suárez.¹

Resumen

El presente artículo titulado El liderazgo directivo y su relación con la motivación en los docentes de la I.E.E Miguel Grau plantea como objetivo determinar el nivel de relación existente entre el liderazgo directivo con la motivación en los docentes y sus respectivas dimensiones. Con respecto a la metodología, este estudio es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional. Como muestra se seleccionó a toda la población de la Institución educativa entre directivos y docentes, siendo esta del tipo probabilístico, a quienes se aplicó dos encuestas para medir las variables Liderazgo directivo y la Motivación en los docentes. Ambos instrumentos contaron con su validez y confiabilidad. Los resultados obtenidos de la correlación rho Spearman fueron óptimos. En conclusión, se determinó una relación significativa y directa entre Liderazgo directivo y la Motivación en los docentes; es decir, un mayor liderazgo por parte de la plana directiva está asociada con una mejor motivación en docentes de la institución.

Palabras clave: Liderazgo directivo, motivación, docentes.

¹ I.E.E Miguel Grau (Perú). claudiadiaz440@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0673-8842>

Management leadership and its relationship with motivation of teachers in the I.E.E. Miguel Grau

Lic. Claudia Mónica Díaz Suárez.¹

Abstract

The present article entitled *El liderazgo directivo y su relación con la motivación en los docentes de la I.E.E. Miguel Grau* (Management Leadership and its Relationship with Motivation of Teachers in the I.E.E. Miguel Grau) sets as an objective to determine the level of relationship between the management leadership with the motivation of the teachers and their respective dimensions. Regarding the methodology, this study has a quantitative approach, of a descriptive correlational type. As a sample, the whole population of the educational institution was selected among managers and teachers -being this the probabilistic type- to whom two surveys were applied to measure the variables Management Leadership and Teachers' Motivation. Both instruments had their validity and reliability. The results obtained from the rho Spearman correlation were optimal. In conclusion, it was determined that there is a significant and direct relationship between management leadership and teacher motivation; that is, greater leadership on the part of the management is associated with better motivation in teachers of the institution.

Keywords: Manager leadership, motivation, teacher.

¹ I.E.E Miguel Grau (Perú). claudiadiaz440@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0673-8842>

INTRODUCCIÓN

La relevancia que adquiere el liderazgo directivo radica en las distintas prácticas de gestión educativa, que se desarrolla desde la dirección escolar hacia los docentes y estudiantes, con el fin de brindar un impacto positivo para el desarrollo de las distintas funciones, logrando resultados óptimos. El sistema educativo peruano viene centrando su accionar en las prácticas de liderazgo directivo frente a la motivación en los docentes. Por ello, la temática del liderazgo directivo es una de las prioridades de numerosos investigadores pues sobre esta conducción efectiva recae la responsabilidad de cumplir los propósitos y metas institucionales planificadas. Por lo tanto, el presente estudio pretende determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la motivación en los docentes de la institución.

Con esta mirada de mejora, se han revisado varias investigaciones quienes contribuyeron a proponer alternativas para mejorar el liderazgo directivo y por ende la motivación en los docentes.

Uno de ellos lo expone Jaime, (2015) su tesis obtuvo las siguientes conclusiones: se logró determinar qué estilos de liderazgo existen en los docentes y directivos de programas técnicos y tecnológicos profesionales de la Universidad Cooperativa de Colombia. Los docentes y directivos perciben la presencia de estilos de liderazgo transformacional, transaccional y correctivo evitado. Los estudiantes perciben presencia de los tres liderazgos, en el mismo orden.

Así mismo, Lecaros, (2017) llegó a las siguientes conclusiones: Existe relación directa entre el Liderazgo pedagógico y el Desempeño docente con un coeficiente de correlación de 0,758. Existe una relación directa entre la dimensión Establecimiento de metas y expectativas con el Desempeño docente, y el resultado fue un coeficiente de correlación de 0,769. Existe una relación directa entre la dimensión Uso estratégico de los recursos y el Desempeño docente con un coeficiente de correlación de 0,762. Existe una relación directa entre la dimensión Planeamiento, Coordinación y Evaluación de la enseñanza y del Currículo con un coeficiente de

correlación de 0,739 y, por último, existe una relación directa entre la dimensión Promoción y participación en el aprendizaje y Desarrollo de los maestros con un coeficiente de correlación de 0,717. En resumen, el buen liderazgo proporcionado por los directivos mejora el desempeño de los docentes en su labor educadora la misma que beneficiará a los estudiantes.

Teoría de los rasgos del liderazgo

Robbins y Judge (2013) manifiestan que:

A lo largo de la historia, los grandes líderes como Buda, Napoleón, Mao, Churchill, Roosevelt, Kennedy, han sido descritos en términos de sus rasgos. Por tanto, las teorías de los rasgos del liderazgo se enfocan tanto en las cualidades como en las características personales. (p.367). Esta teoría se basa en las cualidades o características que cada ser humano tiene o desarrolla en beneficio suyo y del resto.

Teoría de la motivación humana (Maslow)

Una característica del ser humano, que comparte con el resto de los seres vivos, es su permanente privación al desarrollo de actividades. Todos los seres vivos para sobrevivir deben efectuar intercambios con su medio. Ese estado de carencia, de insatisfacción permanente, adquiere en el ser humano una dimensión diferente. No solo intenta proveerse de lo insustituible para vivir, sino que tiende a la satisfacción de toda una gama de apetencias que exceden lo necesario.

Liderazgo directivo.

Bolívar (2010) conceptualiza al liderazgo directivo como aquel que se centra en la conducción eficiente de una organización hacia la mejora de la práctica educativa. Sabemos que una buena práctica pedagógica en la escuela es la que posibilita las competencias y desempeños de los docentes contribuyendo naturalmente a la gestión institucional y a la vez con los resultados escolares que se observan en el aprendizaje de los educandos (p. 83). Así mismo, el liderazgo directivo consultivo abre un contacto entre director y docente para buscar soluciones, es decir, el director escucha todos los puntos de vista que puedan beneficiarlos llegando así, a la solución requerida.

Dimensiones de liderazgo directivo:

Por su parte, Gallegos (2014) señala que el liderazgo “es la capacidad –innata y adquirida- de saber con acierto dirigir a las personas, y que estén dispuestas a seguirlo; es decir, es la habilidad para persuadir a otros que busquen con entusiasmo objetivos definidos, cualquiera sea su naturaleza”. (p.114). Como lo describe el autor, el liderazgo es un talento propio o aprendido de cómo se direcciona o guía a un pequeño o gran equipo; quienes estarán dispuestos a seguirlo; es decir, es el don para convencer o inducir a otros que a realizar una acción.

Consultivo:

Gil y Giner (2007) mencionan lo siguiente sobre Liderazgo directivo consultivo:

Permite la consulta a los subordinados y la delegación, pero el derecho a la última palabra siempre proviene de la dirección. Tienen cierta confianza en los subordinados, pero no completa; suelen usar constructivamente las ideas y opiniones de éstos (p. 324). Según los autores, el liderazgo directivo consultivo abre un contacto entre director y docente para buscar soluciones; es decir, el director escucha todos los puntos de vista que puedan beneficiarlos llegando así, a la solución requerida. El líder promueve el diálogo entre sus seguidores para tener en cuenta las opiniones del grupo, pero la decisión final la toma el superior.

Participativo.

Según Reyes, (2004) “el más efectivo en la toma de decisiones y además de ser el más productivo de la empresa” (p. 31). Esta dimensión se realiza de forma efectiva produciendo mejoras y ganancias para la empresa en beneficio de todos. Este tipo de liderazgo se caracteriza por crear entusiasmo entre los trabajadores al priorizar la participación de todo el grupo.

Motivación en los docentes.

Robbins y Coulter, (2010) “Son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo, que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (p.175). La motivación es el proceso de intensidad que el individuo realiza con miras de lograr

un propósito. La motivación puede concebirse como un ciclo en el cual los pensamientos influyen en los comportamientos y estos dan lugar al desempeño el cual impacta en los pensamientos.

Dimensiones de la motivación.

Dimensión: Emocional.

Woolfolk, (2006) sostuvo que:

La motivación es un estado interno que incita dirige y mantiene la conducta. Las personas pueden sentirse motivadas por necesidades, incentivos, temores, pulsiones, metas, presión, social, confianza personal, intereses, curiosidad, creencias, valores, expectativas, entre otras cosas (p.79). La motivación se desarrolla con el fin de causar en las personas el deseo por llevar a cabo una actividad en un tiempo determinado, sin sentirse obligado. Es la capacidad de motivarnos y de poder motivar a otros, permitiendo que desarrollen mejor las tareas.

Elogio o recompensa.

Según Barca, Porto, Santorum, Brenlla y Moran (2008) “evalúan aspectos motivacionales dirigidos a la obtención de buenos resultados académicos, de buen rendimiento”. (p.285) Así mismo, la motivación de logro se encarga de evaluar aspectos que mejoren el rendimiento académico. Se elogia el esfuerzo en vez del resultado. Esto quiere decir que se debe elogiar el que se haya esforzado por lograr la meta.

METODOLOGÍA

El presente estudio es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional porque busca relacionar satisfactoriamente ambas variables dentro de una unidad de investigación. Por ello, se puede decir que el estudio presente tuvo una actividad práctica que se realizó a través de un cuestionario de liderazgo directivo y otro de motivación en docentes, que arrojó resultados que comprobaron nuestras hipótesis generales y específicas. La muestra estuvo constituida por 50 participantes

entre directivos y docentes de la I.E.E. Miguel Grau 2019. La validez de contenido de los instrumentos fue determinada mediante juicio de expertos. La confiabilidad del instrumento fue aplicada con una muestra piloto y analizada a través del Alfa de Cronbach nos dio un resultado de 0,768 de la primera variable y 0,891 de la segunda variable. En el análisis de los datos se utilizó el Rho de Spearman, y las técnicas e instrumentos de recolección de datos fueron las encuestas.

RESULTADOS

De acuerdo al análisis descriptivo se consideró las valoraciones de las variables Liderazgo directivo y Motivación en los docentes cuyos resultados obtenidos se presentan en niveles y rangos.

Planteo de la hipótesis general

H0. El nivel de relación entre el Liderazgo directivo y la Motivación en los docentes de la I.E.E. Miguel Grau 2019 no es satisfactoria.

H1. El nivel de relación entre el Liderazgo directivo y la Motivación en los docentes de la I.E.E. Miguel Grau 2019 es satisfactoria.

Tabla 1. Correlación entre Liderazgo directivo y motivación docente..

		CORRELACIONES	LIDERAZGO DIRECTIVO	MOTIVACIÓN DEL DOCENTE
Spearman's rho	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coefficiente Correlacional Sig. (Bilateral)	1,000	,640**
		N	50	50
	MOTIVACIÓN DEL DOCENTE	Coefficiente Correlacional Sig. (Bilateral)	,640**	1,000
		N	50	50

Fuente: **. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas)

En la tabla 01. Se observa que el p obtenido $< p$ valor $(0,000 < 0,05)$, razón por la cual se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Además, el valor encontrado de $Rho = 0,640$ equivale al 64,0% de significancia, lo que permite afirmar que la correlación es significativa (buena y positiva) entre las variables el Liderazgo directivo y la Motivación, según las respuestas brindadas por los encuestados de la Institución educativa.

Planteo de hipótesis específica 1.

H0. El nivel de relación entre el Liderazgo directivo y el Estado emocional en los docentes de la I.E.E. Miguel Grau 2019 no es satisfactoria.

H1. El nivel de relación entre el Liderazgo directivo y el Estado emocional en los docentes de la I.E.E. Miguel Grau 2019 es satisfactoria.

Tabla 2. Correlación entre Liderazgo directivo y estado emocional.

		CORRELACIONES	LIDERAZGO DIRECTIVO	ESTADO EMOCIONAL
Spearman's rho	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coefficiente Correlacional Sig. (Bilateral)	1,000	,635**
		N	50	50
	ESTADO EMOCIONAL	Coefficiente Correlacional Sig. (Bilateral)	,635**	1,000
		N	50	50

Fuente: **. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas)

En la tabla 02. Se observa que el p obtenido <p valor (0,000 < 0,05), razón por la cual se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). Además, el valor encontrado de Rho = 0,635 equivale al 63,5% de significancia, lo que permite afirmar que la correlación es significativa (buena y positiva) entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Estado emocional, según las respuestas brindadas por los trabajadores de la Institución educativa.

Planteo de hipótesis específica 2

Ho. El nivel de relación entre el Liderazgo directivo y Elogio o recompensa en los docentes de la I.E.E. Miguel Grau 2019 no es satisfactoria.

Hi. El nivel de relación entre el Liderazgo directivo y Elogio o recompensa en los docentes de la I.E.E. Miguel Grau 2019 es satisfactoria.

Tabla 3. Correlación entre Liderazgo directivo y elogio o recompensa.

		CORRELACIONES	LIDERAZGO DIRECTIVO	ELOGIO O RECOMPENSA
Spearman's rho	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coefficiente Correlacional Sig. (Bilateral)	1,000	,658**
		N	50	50
	ELOGIO O RECOMPENSA	Coefficiente Correlacional Sig. (Bilateral)	,658**	1,000
		N	50	50

Fuente: **. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas)

En la tabla 03. Se observa que el p obtenido $< p$ valor ($0,000 < 0,05$), razón por la cual se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0), además, el valor encontrado de $Rho = 0,658$ equivale al 65,8% de significancia, lo que permite afirmar que la correlación es significativa (buena y positiva) entre la variable Liderazgo directivo y la dimensión Elogio o recompensa, según las respuestas brindadas por los directivos y docentes encuestados de la Institución educativa.

DISCUSIÓN

El liderazgo directivo es el eje fundamental en la Motivación en los docentes de la I.E.E. Miguel Grau 2019; por consiguiente, el valor rho Spearman que arrojó un 0,640 y un valor $p=0,000$ de menor al nivel de $p=0,005$ que confirma la hipótesis general del investigador, por ello la gestión institucional de una entidad considera como punto principal el trabajo de los directivos frente a docentes y estudiantes. Estos resultados coinciden con los de Martínez (2014) que en su investigación concluyó que en la Unidad Educativa Nacional Cúpira, resultaba fundamental e importante el tipo de liderazgo aplicado por el director ya que incide en el desempeño del docente de educación primaria, optando por un estilo democrático, considerado como el más adecuado, aunque en varias ocasiones el director utilizó un estilo algo autoritario que en nada benefició la armonía y el clima organizacional de este centro de estudios. Sin embargo, los resultados que arrojó el valor rho Spearman de un 0,635 y un valor $p=0,000$ de menor al nivel de $p=0,005$ que confirma una de las hipótesis específicas contradicen a los hallados por Reyes (2012) en donde expresa que no existe relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente. No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario coercitivo y el desempeño docente en el nivel secundario. No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo autoritario benevolente y el desempeño docente en el nivel secundario. No existe relación significativa entre la percepción del liderazgo consultivo y el desempeño docente en el

nivel secundario. Y finalmente, los resultados que arrojó el valor rho Spearman de un 0,658 y un valor $p=0,000$ de menor al nivel de $p=0,005$ confirma la hipótesis del investigador, y dichos resultados se asemejan a los hallados por Chanduscas (2014) en los que se muestran una significativa relación y un alto valor del coeficiente de correlación que existe entre la variable predictora "Liderazgo transformacional" y la variable criterio "Satisfacción laboral docente" que es de $R= 0.788$; indicando una correlación superior a la media. El coeficiente de variable predictora: Liderazgo transformacional es de $B= 0.620$, indicando que esta variable explica totalmente la satisfacción laboral docente, pues se rechaza la hipótesis nula, esto es, el valor de signo es menor al valor de alfa; en efecto, $\text{signo} = 0.000 < \alpha = 0.05$. Lo que indica que en la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental se desarrolla el liderazgo transformacional en sus directores se ha relacionado significativamente con la satisfacción laboral de los docentes.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos permiten afirmar que existe relación significativa entre el Liderazgo directivo y la Motivación en los docentes de la I.E.E Miguel Grau. En vista de estos rasgos característicos del liderazgo directivo determinan las dimensiones de la motivación en los docentes. El nivel de relación entre el liderazgo directivo y el estado emocional en los docentes de la I.E.E Miguel Grau fue significativa, este resultado indica que la variable es un elemento que asociado con la dimensión mostraría mejoras en la conducta de los docentes. Finalmente se concluye, que se asocia el liderazgo directivo y el elogio o recompensa en los docentes de la mencionada institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Barca, A., Porto, A., Santorum, R., Brenlla, J. y Moran, H. (2008). *La escala CEAP 48: Instrumento de evaluación de la motivación académica y atribuciones causales para el alumno de enseñanza secundaria y universitaria de Galia*. Revista Amazónica.
- Bolívar, A. (2010). *¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?*. España: Magis.
- Chanduscas, L. (2014). *Liderazgo transformacional de los directores y la satisfacción laboral de los docentes de la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental*. Tesis de maestría. Perú.
- Gallegos, J. (2014). *Gestión Educativa en el Proceso de Descentralización*. Perú.: San Marcos.
- Gil, M. y Giner, F. (2007). *Cómo crear y hacer funcionar una empresa (7ª Ed.)*. Madrid: ESIC.
- Jaime, M. (2015). *Estudio del liderazgo de docentes y directivos en programas técnicos - tecnológicos de la Universidad Cooperativa de Colombia, De Bucaramanga*. Colombia.
- Lecaros, R. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín - El Agustino*. Tesis de maestría. Perú.
- Martínez, M. (2014). *El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cúpira durante el año escolar 2012 - 2013 - Venezuela*. Tesis de maestría. Venezuela.
- Reyes, D. (2004). *Principales características del liderazgo que demandan los empresarios ante las exigencias del nuevo milenio*. Tegucigalpa.
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla - Callao*. Tesis de maestría. Perú.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México.
- Woolfolk, A. (2006). *Psicología educativa*. México: Pearson Educación.