

## **ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE UNA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL REGIONAL**

Analysis of the relationship between leadership and labor motivation of the staff of a regional business organization

Ernesto Alessandro Leo Rossi<sup>1</sup>

Karol Josef De Los Santos Vasquez<sup>2</sup>

Bartolomé Tacora Quino<sup>3</sup>

Alfonzo Félix Manchego Medina<sup>4</sup>

William Alfredo Parihuana Ponce<sup>5</sup>

RECEPCIÓN: Diciembre, 2016

APROBACIÓN: Diciembre, 2016

<sup>1</sup> Docente Auxiliar de la Escuela de Postgrado Neumann – Tacna, Perú. [eleo@neumann.edu.pe](mailto:eleo@neumann.edu.pe)

<sup>2</sup> Maestrante de la Escuela de Postgrado Neumann – Tacna, Perú. [kdlsan@hotmail.com](mailto:kdlsan@hotmail.com)

<sup>3</sup> Maestrante de la Escuela de Postgrado Neumann – Tacna, Perú. [bartolomecpc\\_77@outlook.es](mailto:bartolomecpc_77@outlook.es)

<sup>4</sup> Maestrante de la Escuela de Postgrado Neumann – Tacna, Perú. [alfo\\_1219@hotmail.com](mailto:alfo_1219@hotmail.com)

<sup>5</sup> Maestrante de la Escuela de Postgrado Neumann – Tacna, Perú. [alfredoponce28@hotmail.com](mailto:alfredoponce28@hotmail.com)

**RESUMEN**

El estudio define los conceptos de liderazgo y motivación laboral. El estudio busca determinar si existe relación entre el liderazgo y la motivación laboral que se presenta en las organizaciones, en este caso específicamente en una entidad regional. En dicho proceso se identifica el tipo de liderazgo de mayor presencia en la empresa, se describe como este se desarrolla y se determina, si tiene relación con la motivación laboral. Producto de la investigación se determinó que el tipo de liderazgo que se presenta con mayor fuerza es el transformacional. Esta se fundamenta en la admiración, el respeto, la capacidad de cohesionar equipos, entre otras características representativas que poseen algunos líderes de la organización Asimismo respecto a la motivación, el factor de mayor predominancia son los “motivacionales”. Finalmente, se logró identificar solo una relación media entre dichas variables de investigación, por lo que se interpreta que solo el liderazgo no es capaz de motivar enteramente a un equipo de trabajo.

Palabras clave: Liderazgo, motivación laboral, transformacional

**ABSTRACT**

The study defines the concepts of leadership and job motivation. The study seeks to determine if there is a relationship between leadership and job motivation that occurs in organizations, in this case specifically in a regional entity. In this process, the type of leadership with the greatest presence in the company is identified, it is described how it is developed and is determined, if it is related to the labor motivation. As a result of the research, it was determined that the type of leadership that is most strongly presented is transformational. This is based on admiration, respect, the ability to cohesion teams, among other representative characteristics that have some leaders of the organization Also with regard to motivation, the most predominant factor are the "motivational". Finally, it was possible to identify only a mean relationship between these variables of investigation, reason why it is interpreted that only the leadership is not able to motivate entirely to a work team.

Key words: Leadership, work motivation, transformational

## INTRODUCCIÓN

El liderazgo es un concepto todavía complejo de definir de forma concluyente, pero que se puede determinar como un conjunto deseable de habilidades que debe de poseer una persona y que puedan además ser capaces de generar una influencia positiva en un grupo de personas. De otro lado la motivación laboral conocida como la capacidad que tienen las empresas para mantener una actitud positiva de los trabajadores hacia la labor que desempeñan. Es así que la presente investigación busca determinar si el liderazgo tiene relación con la motivación laboral que se presenta en una organización empresarial regional del sur del Perú.

Para la investigación realizada se define como una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el líder) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente.

Y para la motivación laboral se define como los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Un incentivo es un estímulo que se ofrece a una persona, una empresa o un sector con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento.

En la organización se observa una inadecuada gestión del comportamiento organizacional, lo que podría ocasionar a futuro un descenso en el desempeño y productividad por lo que es relevante determinar el estilo de liderazgo y su incidencia en la motivación laboral del personal para poder elaborar una propuesta dirigida a potenciar el recurso humano a nivel

directivo y operativo que contribuya a que la empresa genere los beneficios planificados. El estudio se aborda desde el enfoque de los estudios cuantitativos ya que se usará los cuestionarios, que por su naturaleza son ideales para la generación de data numérica. El estudio parte del análisis descriptivo unidimensional de cada variable para culminar en el análisis bidimensional a través de pruebas de correlación.

Para el estudio se propuso las siguientes como hipótesis general: el liderazgo presenta una relación directa y significativa en la motivación del personal de una organización empresarial regional sur-peruana. Asimismo se propusieron dos hipótesis específicas adicionales: a) El estilo de liderazgo que predomina en la organización empresarial es el transformacional sobre el transaccional y pasivo/evitador; b) En el estilo de liderazgo transformacional la dimensión con mayor influencia es la consideración individualizada; y c) el nivel de motivación laboral de los trabajadores es baja. Todas las hipótesis se contrastarán mediante una prueba estadística bidimensional.

## MÉTODO

**Participantes y procedimientos metodológicos:** La población está representada por el personal de una organización integrado por setenta (70) trabajadores. Se determinó realizar el estudio con toda la población de trabajadores es decir en la modalidad tipo censo.

**Mediciones:** Se considera la aplicación de dos instrumentos de recolección de datos en la modalidad de cuestionarios a través de la encuesta como técnica. Los cuestionarios utilizados para el estudio se elaboraron a partir de Bass y Avolio (1990 y 1997) para medir el liderazgo y de Herzberg (1959) para evaluar la motivación laboral. Ambos cuestionarios al ser instrumentos reconocidos y utilizados por la comunidad académica no

requieren de las pruebas de confiabilidad y validez.

### DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Según la clasificación de diseños de investigación propuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2014). Se adoptó el diseño no experimental de tipo descriptivo relacional, puesto que no se manipula las variables independientes; y se percibe medir la relación directa existente entre dos o más conceptos o variables.

### RESULTADOS

Para contrastar la hipótesis general de investigación se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson.

**Tabla 01. Relación entre motivación y liderazgo**

Correlación	Motivación	Liderazgo
Motivación C.C.	1	0,635
Sig.		0,043
N	70	70
Liderazgo C.C.	0,635	1
Sig.	0,043	
N	70	70

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos afirmar que el liderazgo y la motivación laboral están medianamente relacionados entre sí, pues se evidencia un coeficiente de correlación en 0,635 y con un valor-p de 0,043 lo que indica que la mediana correlación entre las dos variables de estudio; es decir, ante un liderazgo mejor consolidado y percibido por los trabajadores, los niveles de motivación laboral que se desarrollan en la entidad se incrementan también pero de manera moderada, con lo que podemos concluir que para que un trabajador alcance una motivación laboral plena no es suficiente solo con tener buenos

líderes, sino que pueden también depender de los niveles salariales, las condiciones de trabajo entre otros como se evidencia en la Tabla 01.

**Tabla 02. Tipo de liderazgo**

Tipo de liderazgo	ponderado
Transformacional	0.820187
Transaccional	0.44458719
Pasivo/evitador	-0.31381884

Fuente: Elaboración propia

Para verificar la primera hipótesis específica se puede apreciar que en la tabla 02 se asignaron pesos a cada una de las opciones de la escala de Likert para poder obtener ponderados por cada una de las dimensiones de los tres tipos de liderazgo las cuales también fueron ponderadas para poder obtener un ranking, con esto se determinó que el tipo de liderazgo que predomina en la empresa es el transformacional seguido del transaccional y del pasivo/evitador, estos dos últimos no son los ideales para la organización.

**Tabla 03. Liderazgo Transformacional**

Transformacional	
Influencia idealizada (atribuida)	0.9679
Influencia idealizada (conducta)	0.8927
Consideración individualizada	0.6

Fuente: Elaboración propia

En el caso de la segunda hipótesis específica se constata en la tabla 03 que dentro del estilo de liderazgo transformacional haciendo una reducción de las dimensiones se obtuvo que la dimensión más fuerte es la de la influencia idealizada (atribuida), puesto que se percibe cierta admiración y respeto hacia

los líderes, que además cuentan con la confianza de su gente. En esta dimensión los colaboradores suelen identificarse con sus jefes y tratan en cierta medida de imitarlos.

**Tabla 04. Factores motivacionales y de higiene**

<b>MOTIVACIONALES</b>	<b>Media</b>
Crecimiento y ascenso	0.37
Reconocimiento	0.86
Responsabilidad	1.03
Trabajo en si	1.1
Logro	1.18
<b>Total</b>	<b>0.908</b>
<b>HIGIENE</b>	<b>Media</b>
Salario	0.11
Condiciones de trabajo	0.39
Relación con el supervisor	0.75
Relaciones interpersonales	0.78
Política de la empresa	0.94
Supervisión	1.01
<b>Total</b>	<b>0.66333333</b>

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la Tabla 04 se evidencia que los factores motivacionales son más significativos que los factores de higiene.

### COMENTARIOS

Se concluye que el liderazgo influye en la motivación moderadamente, es decir, ante un liderazgo mejor consolidado y percibido por los trabajadores, los niveles de motivación laboral que se desarrollan en la entidad se incrementan, pero de manera moderada. Por tanto, para que un trabajador alcance una motivación laboral plena no es suficiente con tener buenos líderes, sino que también dependen de los niveles salariales, las condiciones de trabajo entre otros factores.

Asimismo se concluye que el liderazgo transformacional prevalece sobre los demás tipos de liderazgo siendo esto favorable. Y en lo que se refiere al liderazgo transformacional la influencia idealizada atribuida es la más significativa. Y los factores motivacionales inciden más en la motivación laboral que los factores de higiene.

### BIBLIOGRAFÍA

- Bass, B.M., y Avolio, B.J. (1990): Transformational Leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Palo Alto: Consulting Psychologists Press Inc.
- Bass, B.M., y Avolio, B.J. (1997): Revised manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Palo Alto: Mind Garden.
- Hernández, R.; Fernández C, Baptista, P (2014): "Metodología de la Investigación" (6ta. Ed.) México D.F. México. Mc.Graw-Hill
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959): The Motivation to Work (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Stoner, J. A., Freeman, R., & Gilbert, D. (1997): Administración. (6ta edición) México. Molero, F., Recio, P., Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22(3), 495-501.