



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estilos de Liderazgo y Motivación Laboral de los
docentes de la red 4 Ugel 06 del distrito de Ate, 2014**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. YELISE LIZBEL BELEN VELIZ

ASESORA:

Dra. DORIS ELIDA FUSTER GUILLEN

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2015

Jurado Calificador

.....
Dra. Mildred Ledesma Cuadros
Presidente(a)

.....
Dr. Héctor Santa María Relaiza
Secretario(a)

.....
Dra. Doris Fuster Guillen
Vocal

Dedicatoria

A mi adorable madre Emma; a mis hijos Junior y Piero a mis hermanos Tulio, Beatriz, Marlene y a toda mi familia por ser el soporte de mis logros para ser cada día mejor Docente.

Agradecimiento

A Dios por guiarme en la vida, A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, en especial a la profesora Doris Fuster, por su orientación y respaldo permanente en esta investigación, asimismo agradezco a las Instituciones Educativas de la red 4 que me brindaron facilidades para aportar a la presente investigación. Finalmente a mis amigos de la maestría, por su valioso apoyo brindado para lograr mi objetivo.

Declaración jurada

Yo, Yelise Lizbel Belén Véliz, estudiante del Programa de Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado (a) con DNI N° 07458592, con la tesis titulada “Estilos de Liderazgo y Motivación Laboral de los docentes de la red 4 Ugel 06 del distrito de Ate, 2014”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 14 de Junio de 2014.

Yelise Lizbel Belén Véliz

DNI 07458592

Presentación

Señores miembros del jurado

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Administración de la Educación. A continuación presentamos la tesis titulada Estilos de liderazgo y motivación laboral de los docentes de la Red 4 de la Ugel 06 del distrito de Ate, 2014.

La presente investigación se realizó con la finalidad de determinar el estilo predominante relacionado a la motivación laboral de los docentes de la Red 4 Ugel 06 del distrito de Ate ,2014. Asimismo este estudio se da para diagnosticar los problemas laborales como: la necesidad de trabajo, falta de incentivos conflictos individuales, grupales, y organizacionales, resistencia al cambio y problemas de comunicación participativa. mediante un conjunto de herramientas innovadoras y estrategias que favorezcan la motivación de los docentes ya que en las Instituciones Educativas, actualmente se enfrentan condiciones laborales poco viables, la falta de interés en la planeación y seguimiento de actividades docentes han provocado la posible desmotivación e insatisfacción laboral. Así la presente investigación está destinada a beneficiar al personal docente, personal directivo, estudiantes, y sociedad en general, esperando también que sirva de soporte para investigaciones futuras y nuevas propuestas que contribuyan en el mejoramiento de la calidad educativa y para ello se planteó el trabajo en seis capítulos.

El primer capítulo se consideró el planteamiento del problema, el segundo capítulo está referido al marco referencial; el tercer capítulo consta de la hipótesis y variables, el cuarto capítulo se refiere al marco metodológico, en el capítulo quinto se consideró la presentación de resultados y el capítulo sexto está referido a la discusión y para finalizar con las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos. Señores miembros del jurado, esperamos que esta investigación, sea evaluada y cumpla los parámetros para su aprobación.

Contenido

Caratula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Contenido	vii
Resumen	xiv
Abstract	xvi
Introducción	xviii

I. Planteamiento del problema

1.1. Realidad Problemática	2
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1 Problema general	6
1.2.2 Problemas específicos	6
1.3. Justificación, relevancia y contribución	7
1.3.1. Teórica	8
1.3.2. Práctica	8
1.3.3. Metodológica	8
1.4. Objetivos	9
1.4.1. Objetivo General	9
1.4.2. Objetivos Específicos	9

II. Marco referencial

2.1. Antecedentes	11
2.1.1. Antecedentes Nacionales	11
2.1.2. Antecedentes Internacionales	17

2.2. Marco teórico	22
2.2.1. Base teóricas de la variable Estilos de liderazgo	22
Teoría de los Rasgos	22
Teorías del Comportamiento	25
Investigación de la Universidad de Iowa	25
Investigación de la Universidad de Michigan	27
Teoría del liderazgo situacional y de la contingencia del liderazgo	28
Teoría de la contingencia del liderazgo Fiedler Fred	29
Teoría del liderazgo por etapas de House	31
Teoría sobre liderazgo de Likert.	33
Características de Estilos de Liderazgo según Likert	34
Definición Estilos de Liderazgo	40
Dimensiones de Estilos de Liderazgo	40
Enfoque social cognitivo	41
Liderazgo centrado en principios	43
Definición de Liderazgo	46
Definición de Estilos de Liderazgo	47
2.2.2. Base teóricas de la variable Motivación Laboral	47
Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg	48
Teorías de las necesidades adquiridas de McClelland	50
La teoría ERC de Alderfer	53
Teoría Pirámide de Necesidades de Maslow	54
Definición de Motivación Laboral	62
Dimensiones de la variable: Motivación Laboral	62
Definición de Motivación Laboral por otros autores	63
Orígenes Filosóficos de los conceptos filosóficos de los conceptos motivacionales	65
Modelos explicativos acerca de la motivación	66
Perspectiva conductual de la motivación	66
Enfoque Teórico –sociocultural	71
Principios Psicopedagógicos DCN	72

2.2.3 Marco Conceptual	73
Perspectiva teórica	75
III. Hipótesis y variables	
3.1. Hipótesis	77
3.1.1. Hipótesis General	77
3.1.2. Hipótesis Específicas	77
3.2. Descripción de variables	77
3.2.1. Definición conceptual	77
3.2.2. Definición operacional	78
3.3. Operacionalización de variables	78
IV. Marco metodológico	
4.1. Tipo de investigación	82
4.2. Población, muestra y muestreo	84
4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	87
4.4. Validación y confiabilidad del instrumento	102
4.5. Métodos de análisis e interpretación de datos	102
4.6. Consideraciones éticas	103
V. Resultados	
5.1. Presentación de resultados descriptivos	105
5.2. Contrastación de las hipótesis	119
VI. Discusión	
Discusión	130
Conclusiones	135
Recomendaciones	138
Referencias bibliográficas	139
Anexos	144

Lista de tablas

Tabla1: <i>Operacionalización de la variable Liderazgo directivo</i>	79
Tabla 2: <i>Operacionalización de la variable Desempeño laboral</i>	80
Tabla 3: <i>Población de las Instituciones Educativas</i>	84
Tabla 4: <i>Muestra de las Instituciones Educativas</i>	87
Tabla 5: <i>Baremos de la variable Estilos de Liderazgo</i>	89
Tabla 6: <i>Baremos de la variable Motivación Laboral</i>	91
Tabla 7: <i>Análisis de fiabilidad sobre el Estilos de Liderazgo de los docentes de la red 4 de la UGEL 06 del Distrito de ATE, 2014</i>	92
Tabla 8: <i>Análisis de fiabilidad sobre Motivación Laboral de los docentes de la red 4 de la UGEL 06 del Distrito de ATE, 2014</i>	94
Tabla 9: <i>Análisis de la varianza total explicada de los Estilos de Liderazgo de los docentes de la red 4 de la UGEL 06 del Distrito de ATE, 2014</i>	95
Tabla 10: <i>Matriz de Componentes de los Estilos de Liderazgo de los docentes de la RED 4 de la UGEL 06 del Distrito de ATE, 2014</i>	97
Tabla 11: <i>Análisis de la varianza total explicada de Estilos de Liderazgo de los docentes de la RED 4 de la UGEL 06 del Distrito de ATE, 2014</i>	98
Tabla 12: <i>Análisis de la varianza total explicada del Motivación Laboral de los docentes de la RED 4 de la UGEL 06 del Distrito de ATE, 2014.</i>	99
Tabla 13: <i>Matriz de Componentes de la Motivación Laboral de los docentes de la RED 4 de la UGEL 06 del Distrito de ATE, 2014</i>	100
Tabla 14: <i>Análisis de la varianza total explicada de la Motivación Laboral de los docentes de la RED 4 de la UGEL 06 del Distrito de ATE, 2014</i>	101
Tabla 15: <i>Fiabilidad de los instrumentos</i>	102
Tabla 16: <i>Desarrollo del estilo de liderazgo autoritario coercitivo de los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014</i>	105
Tabla 17: <i>Desarrollo del estilo de liderazgo autoritario benevolente de los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014</i>	106
Tabla 18: <i>Desarrollo del estilo de liderazgo consultivo de los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014</i>	107
Tabla 19: <i>Desarrollo del estilo de liderazgo participativo de los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014.</i>	108

Tabla 20: <i>Estilo de liderazgo predominante de los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014</i>	109
Tabla 21: <i>Necesidades de protección y seguridad en los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014</i>	110
Tabla 22: <i>Necesidades sociales y pertenencia en los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014</i>	111
Tabla 23: <i>Necesidades de autoestima en los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014</i>	112
Tabla 24: <i>Necesidades de autorrealización en los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014</i>	113
Tabla 25: <i>Motivación laboral en los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014</i>	114
Tabla 26: <i>Desarrollo del estilo de liderazgo autoritario coercitivo y la motivación laboral de los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate</i>	115
Tabla 27: <i>Desarrollo del estilo de liderazgo autoritario benevolente y la motivación laboral de los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate</i>	116
Tabla 28: <i>Desarrollo del estilo de liderazgo consultivo y la motivación laboral de los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014</i>	117
Tabla 29: <i>Desarrollo del estilo de liderazgo participativo y la motivación laboral de los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014</i>	118
Tabla 30: <i>Prueba de normalidad de los datos</i>	138
Tabla 31: <i>Prueba de la correlación de Spearman entre estilos de liderazgo y la motivación laboral</i>	119
Tabla 32: <i>Asociación de indicadores de los estilos de liderazgo y la motivación laboral</i>	122
Tabla 33: <i>Prueba de la correlación de Spearman de los estilos de liderazgo y la motivación laboral</i>	124
Tabla 34: <i>Prueba de la correlación de Spearman de indicadores de los estilos de liderazgo y la motivación laboral</i>	126
Tabla 35: <i>Prueba de la correlación de Spearman de los indicadores de los estilos de liderazgo y la motivación laboral</i>	128

Lista de figuras

Figura 1: <i>Tres Estilos de Liderazgo según Kurt Lewin</i>	26
Figura 2: <i>Liderazgo centrado en principios</i>	43
Figura 3: <i>Teoría de Mc Clelland</i>	52
Figura 4: <i>Jerarquía de las Necesidades de Maslow</i>	56
Figura 5: <i>Desarrollo del estilo de liderazgo autoritario coercitivo de los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014.</i>	105
Figura 6: <i>Desarrollo del estilo de liderazgo autoritario benevolente de los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014.</i>	106
Figura 7: <i>Desarrollo del estilo de liderazgo consultivo de los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014.</i>	107
Figura 8: <i>Desarrollo del estilo de liderazgo participativo de los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014.</i>	108
Figura 9: <i>Estilo de liderazgo predominante de los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014.</i>	109
Figura 10: <i>Necesidades de protección y seguridad en los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014.</i>	110
Figura 11: <i>Necesidades sociales y pertenencia en los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014.</i>	111
Figura 12: <i>Necesidades de autoestima en los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014.</i>	112
Figura 13: <i>Necesidades de autorrealización en los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014.</i>	113
Figura 14: <i>Motivación laboral en los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014.</i>	114
Figura 15: <i>Desarrollo del estilo de liderazgo autoritario coercitivo y la motivación laboral de los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate</i>	115
Figura 16: <i>Desarrollo del estilo de liderazgo autoritario benevolente y la motivación laboral de los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014.</i>	116
Figura 17: <i>Desarrollo del estilo de liderazgo consultivo y la motivación laboral de los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014.</i>	117

Figura 18: *Desarrollo del estilo de liderazgo participativo y la motivación laboral de los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014.* 118

Resumen

La investigación Estilos de liderazgo y motivación laboral de los docentes de la Red 4 de la Ugel 06 del distrito de Ate, 2014, tuvo como problema principal indagar el estilo predominante relacionado a la motivación laboral de los docentes; cuyo objetivo principal es determinar el estilo predominante relacionado a la motivación laboral según los docentes de la Red 4.

La investigación se realizó bajo el paradigma positivista de enfoque cuantitativo centrado en las mediciones y datos numéricos; cuyo método general es hipotético deductivo cuya característica es ir de lo general a lo particular ; la presente investigación es de tipo sustantiva ya que se busca la teoría para contrastarla con la realidad; con un diseño no experimental es decir no se manipula las variables; sub tipo de diseño correlacional se busca relacionar las variables; de corte transversal porque se recolectan datos en un solo momento. Se trabajó con una población de 200 docentes y una muestra de 132 docentes de las instituciones educativas de la Red 4 a través del cálculo muestral; como instrumento utilizado el cuestionario para el recojo de datos validado por juicio de expertos y se determinó su confiabilidad a través de la prueba piloto para su procesamiento se realizó a través del Alpha de Crombach. Además se hizo un análisis factorial para la comprensión de los ítems.

Para los resultados de la investigación se tuvo que realizar la bondad de ajuste o la prueba de normalidad para tomar la decisión del estadístico de prueba en la que se decidió por Kolmogorov-Smirnov por tener en la muestra más de 50 sujetos asimismo de acuerdo a la normalidad se asumió utilizar la correlación de Spearman. Entre los resultados más importantes se concluye que el 39% de los docentes presentan un estilo de liderazgo predominante de tipo participativo, mientras que el 1% de los mismos presentan un estilo de liderazgo combinado de los cuatro tipos. Asimismo, en la Motivación laboral en los docentes de la Red 4 UGEL 06 del Distrito de Ate, 2014 se observa que el 62% de los docentes presentan un nivel alto de motivación laboral, mientras que el 4% de los mismos presentan un nivel bajo de motivación laboral. Además, se concluye que el estilo predominante relacionado a la motivación laboral de los docentes de la Red 4 de la UGEL 06 del Distrito de Ate no es el participativo. Se realizó por medio del

coeficiente de correlación de Spearman que el grado de correlación entre el estilo autoritario benevolente y la motivación laboral es la más alta (51.3%), es decir el estilo predominante fue seleccionado tomando en cuenta el de mayor coeficiente de correlación. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis general de investigación. Asimismo, la asociación entre ambas variables es positiva y baja, además son significativas.

Palabras clave:

Liderazgo- estilo de liderazgo- motivación laboral

Abstract

Styles of leadership research and work motivation of teachers RED 4 UGEL 06 Ate district, 2014, had as its main problem investigate the predominant style related to work motivation of teachers; its main purpose is to determine the predominant style related to work motivation of teachers of the RED 4.

The research was conducted under the positivist paradigm centered approach quantitative focused on measurements and numerical data and general method is hypothetical deductive whose characteristic is to go from the general to the particular, this research is substantive type so the theory seeks to contrast with reality; with a non-experimental design so the variables are not manipulated; sub type of correlational design seeks to relate the variables; that is transversal cut because data are collected in a single moment. We worked with a population of 200 teachers and a sample of 132 teachers of educational institutions of the RED 4 through the sample calculation; as the survey instrument used to collect data validated by expert judgment and its reliability was determined through the pilot test for processing is conducted through Alpha Crombach. Also a factor analysis was done for the understanding of the items.

For the results of research had to make the goodness of fit or normality test to take the decision of the test statistic in which it was decided by Kolmogorov-Smirnov to have sampled more than 50 subjects also according to assumed normal use the Spearman correlation. Among the most important results it concluded that 39% of teachers have a predominant style of participatory leadership, while 1% of them have a combined leadership style of the four types. Also in the Work motivation among teachers of the RED 4 UGELs 06 of the District of Ate, it 2014 It observed that 62% of teachers have a high level of work motivation, while 4% of them have a low level work motivation. In addition, it is concluded that the predominant style related to work motivation of teachers RED 4 UGELs 06 Ate District is not participatory. It was performed by means of the correlation coefficient of Spearman that the degree of correlation between the benevolent authoritarian style and work motivation is the highest (51.3%) so the predominant style was selected taking into

account the highest correlation coefficient. Therefore, the general research hypothesis is rejected. Furthermore, the association between the two variables is positive and low, they are also significant.

Keywords:

Leadership-leadership style-work motivation