

Liderazgo y su incidencia en la motivación laboral en la Facultad de Ciencias Informáticas de la Universidad Técnica de Manabí

Leadership and its impact on work motivation in the Faculty of Computer Sciences of the Technical University of Manabí

Eilen Elizabeth Pinoargote Zambrano¹, Sebastiana del Monserrate Ruiz Cedeño²

^{1, 2}Universidad Técnica de Manabí (UTM), Ecuador

*Autor de correspondencia: email eilen.pinoargote@utm.edu.ec

Resumen

La motivación laboral es un aspecto esencial que influye en el rendimiento, la satisfacción y el compromiso de los colaboradores en cualquier entorno organizacional. En el ámbito académico, especialmente en instituciones de educación superior, el liderazgo emerge como un factor determinante en la creación de un ambiente propicio para el desarrollo profesional y personal de docentes y personal administrativo. Teniendo en cuenta esta problemática, el objetivo de este trabajo es analizar la incidencia del liderazgo en la motivación laboral en la Facultad de Ciencias Informáticas de la Universidad Técnica de Manabí. Este trabajo presenta un diagnóstico del estado actual de las investigaciones sobre el liderazgo y su incidencia en la motivación laboral en la que se encuentra la Facultad de Ciencias Informáticas de la Universidad Técnica de Manabí, respecto a la percepción de los profesores, personal administrativo y de servicio. En el presente trabajo se utilizó el diseño no experimental-transversal, en el que se aplicaron los métodos deductivo, analítico y estadístico, y se realizó una encuesta, misma que se aplicó al personal involucrado en la investigación. Los resultados de los análisis realizados se evidencian con una validación científica de la investigación propuesta. El estudio realizado permitió concluir que entender y aplicar los principios del liderazgo puede ser crucial para mejorar la motivación laboral, lo que a su vez impacta en la productividad y el desempeño organizacional.

Palabras clave: liderazgo, motivación laboral, desempeño, clima laboral, desarrollo profesional.

Abstract

Work motivation is an essential aspect that influences the performance, satisfaction, and commitment of employees in any organizational environment. In the academic field, especially in higher education institutions, leadership emerges as a determining factor in creating a conducive environment for the professional and personal development of faculty and administrative staff. Considering this issue, the objective of this study is to analyze the impact of leadership on work motivation in the Faculty of Computer Science at the Technical University of Manabí. This study presents a diagnosis of the current state of research on leadership and its impact on work motivation within the Faculty of Computer Science at the Technical University of Manabí, focusing on the perception of professors, administrative staff, and service personnel. This research employed a non-experimental cross-sectional design, in which deductive, analytical, and statistical methods were applied, and a survey was conducted, which was administered to the personnel involved in the study. The results of the analyses conducted are supported by scientific validation of the proposed research. The study concluded that understanding and applying leadership principles can be crucial to improving work motivation, which, in turn, impacts productivity and organizational performance.

Keywords: leadership, work motivation, performance, work environment, professional development.

1. Introducción

El liderazgo es un elemento importante en la gestión organizacional, especialmente en el ámbito educativo, donde incide directamente en la motivación laboral de docentes, personal administrativo y de servicio. En este sentido, el análisis del liderazgo y su impacto en la motivación laboral dentro de la Facultad de Ciencias Informáticas de la Universidad Técnica de Manabí resulta primordial para comprender los factores que influyen en la satisfacción y rendimiento del talento humano.

La Facultad de Ciencias Informáticas de la Universidad Técnica de Manabí tiene una trayectoria consolidada en la enseñanza de tecnologías de la información y la computación. Su origen se remonta a la creación del Instituto para la Enseñanza de las Ciencias de la Computación, el 30 de enero de 1985, como una unidad académica adscrita al Rectorado. Posteriormente, el 3 de diciembre de 1987, el Honorable Consejo Universitario resolvió transferir su dependencia a la Facultad de Ciencias Matemáticas, Físicas y Químicas. En sesiones del 15 de mayo de 1995, la gestión del instituto pasó al Vicerrectorado Académico, lo que permitió una mayor integración con el desarrollo académico de la Universidad.

La creación formal de la Facultad de Ciencias Informáticas ocurrió en sesiones del H. Consejo Universitario el 12 de febrero y el 21 de mayo del 2001, estableciendo las carreras de Ingeniería en Sistemas Computacionales, Analista de Sistemas y Tecnólogo Programador. Desde entonces, la facultad ha experimentado un crecimiento sostenido, ajustando su oferta académica y fortaleciendo sus procesos administrativos y docentes. En este contexto, el papel del liderazgo en la facultad es determinante para garantizar una cultura organizacional efectiva que motive al personal y optimice la calidad educativa.

Considerando la importancia del liderazgo en la gestión educativa, este estudio tiene como objetivo analizar su incidencia en la motivación laboral dentro de la Facultad de Ciencias Informáticas de la Universidad Técnica de Manabí. A través de una evaluación de la percepción del personal docente, administrativo y de servicio, se busca identificar cómo el liderazgo puede influir en el compromiso, la productividad y la satisfacción laboral, permitiendo generar estrategias de mejora en la gestión del talento humano dentro de la institución.

Liderazgo

Para Cifuentes et al. (2020) y Silva (2016 como se cita en García S. 2014) al igual que ocurre con ‘cultura’, el liderazgo también es un término difícil de definir, dando lugar a tantas interpretaciones como académicos lo han estudiado.

Conforme expone Bolden (2004) y Gumus (2016 como se cita García S. 2014) aunque los inicios en el estudio del liderazgo se remontan a la época de Platón y Sócrates, todavía no se ha consensuado una definición universal para este término.

Para Lupano et al. (2006) Yukl et al. (1992 como se cita García S. 2014) esto es debido, en gran parte, a que ha sido estudiado desde diferentes disciplinas y perspectivas teóricas.

El estudio del liderazgo y su impacto en la motivación laboral es fundamental para comprender la dinámica organizacional en cualquier contexto, incluyendo el ámbito académico de la Facultad de Ciencias Informáticas de la Universidad Técnica de Manabí. Para abordar esta compleja interacción, es necesario explorarla desde tres niveles de análisis: macro, micro y meso.

Desde una perspectiva macro, se llevará a cabo un análisis de las características institucionales y socioeconómicas que podrían influir en el liderazgo y la motivación laboral dentro de la Universidad Técnica de Manabí. Las investigaciones como la realizada por Cortés (2004) sobre las dimensiones culturales en el ámbito profesional proporcionan un marco de referencia que facilita la comprensión de cómo las valoraciones culturales nacionales pueden influir en las estrategias de liderazgo y motivación en diversos contextos organizativos.

Se llevará a cabo un análisis micro de los estilos de liderazgo particulares de los directivos en la Facultad de Ciencias Informáticas. La teoría de los estilos de liderazgo propuesta por Cheung, y Wu (2018), proporciona un fundamento sólido para entender cómo el liderazgo transformativo, transaccional o laissez-faire puede influir en la motivación y el rendimiento de los empleados a nivel individual.

Dentro del contexto de la Facultad, se llevará a cabo un análisis de las relaciones entre el líder y el seguidor, así como de las dinámicas grupales. La teoría del intercambio entre líder y subordinado (LMX) propuesta Cortés (2004) enfatiza la relevancia de las relaciones de calidad entre los líderes y los miembros del equipo en la motivación y el compromiso laboral. Adicionalmente, las investigaciones realizadas por Cheung, y Wu (2018) indican que el liderazgo transformacional puede tener un impacto positivo en la satisfacción laboral y en el rendimiento del equipo.

Al abordar el tema del liderazgo y la motivación laboral desde estos tres niveles de análisis, este estudio buscó proporcionar una comprensión integral de cómo estas variables interactúan en el contexto específico de la Facultad de Ciencias Informáticas de la Universidad Técnica de Manabí, con el fin de identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para promover un ambiente laboral más satisfactorio y productivo. El liderazgo y la motivación laboral son componentes cruciales en el ámbito organizacional, especialmente en entornos académicos donde la calidad del desempeño del personal docente y administrativo influye directamente en la formación y el desarrollo de los estudiantes. En este sentido, en el presente estudio se analizó la incidencia del liderazgo en la motivación laboral en la Facultad de Ciencias Informáticas de la Universidad Técnica de Manabí.

Según Cifuentes et al. (2019) liderazgo no es la capacidad de alcanzar una posición, sino realmente influir en las demás personas, estén a su cargo o no.

De acuerdo a lo que plantea Tapia et al. (2020, como se cita en Gámez Cavazos 2023) el liderazgo es un fenómeno en estudio, en constante revisión teórica, debido a la complejidad de su naturaleza, en el cual, se conjugan una multitud de variables que tratan de explicar su causalidad, composición y efecto en las organizaciones.

Según lo que infiere Cruz et al. (2013, como se cita en Gámez Cavazos 2023): Este liderazgo no solo es un factor clave para comprender la relación del líder y del subordinado, sino también como un factor decisivo a la hora de alcanzar resultados organizacionales. A partir del ejercicio del liderazgo transformacional, se puede alcanzar la motivación de los trabajadores, y

equipos de trabajo. Es así como, este tipo de liderazgo se posiciona como un recurso social indispensable para potenciar y formar dentro de las organizaciones.

Bernal, Lucio y Pedraza (2018) indican que el liderazgo se considera como un proceso de relación diádica entre líderes y seguidores, en donde el líder a través de su influencia interpersonal inspira al logro de metas en común, mediante procesos afectivos y de comportamiento.

Teorías del Liderazgo

Las primeras teorías sobre liderazgo enfatizaron en las características del líder, determinadas más bien genéticamente que socialmente, y dichas características pasaron a ser el determinante de las habilidades del líder. Posteriormente surgió la teoría de contingencia del liderazgo, en la cual los factores situacionales y la personalidad del líder eran los aspectos esenciales para delinear la relación líder-seguidor. Otras teorías focalizaron su interés en los mecanismos de decisión y en las situaciones organizacionales, o en el balance entre enfoque a la tarea y a las relaciones humanas. Sin embargo, la concepción de liderazgo transformacional y liderazgo transaccional ha recibido la mayor atención en los últimos años, y está dentro de las teorías emergentes (García Solarte, M., 2014).

Teoría de los rasgos

Según plantean Jones et al. (2010, como se cita en García Solarte 2014) dentro de los rasgos más comunes se encuentran la inteligencia, conocimiento y experiencia, dominio, confianza en sí mismo, alta energía, tolerancia al estrés, integridad y honestidad, y madurez. Aunque esta teoría se ha enmarcado dentro de los rasgos, no necesariamente todos están sujetos a la personalidad. Muchos de los rasgos están sujetos a las aptitudes, habilidades, conocimientos y experiencias que posee el individuo.

Teoría del comportamiento

De acuerdo a lo que plantea Palomino (2009, como se cita en García Solarte 2014) a partir de este nuevo enfoque, la preocupación no está concentrada en los rasgos del líder, sino en lo que hace y como lo hace.

Teoría de la contingencia

Para Jones et al. (2010, como se cita en García Solarte 2014) los líderes orientados a las relaciones se interesan principalmente en tener buenas relaciones con sus subordinados y serle agradable, y los líderes orientados a las tareas se interesan especialmente en que los subordinados tengan niveles de desempeño altos y se enfoquen en el cumplimiento de la tarea.

Teoría emergente

Conforme expone Jones et al. (2010, como se cita en García Solarte 2014) esta teoría se orienta principalmente al liderazgo transformacional. Este estilo de liderazgo se da cuando los líderes transforman a sus seguidores. En este sentido, este estilo propone que se realiza a través del logro de los seguidores en la medida que estos están plenamente conscientes de la importancia que sus puestos tienen para la organización. Asimismo, los líderes transformacionales logran que los seguidores estén conscientes de las necesidades personales de crecimiento, desarrollo y realización. Estos líderes motivan a los seguidores a que trabajen bien, no solo para el beneficio de la organización sino también para el beneficio individual.

Motivación Laboral

La motivación laboral se constituye en una herramienta de gran importancia para el desarrollo de las organizaciones, y por ende debe prevalecer en las mismas, ya que la efectividad y cumplimiento de las funciones y actividades del personal depende de que tan motivado esté. Dicha

motivación laboral puede ser otorgada de diferentes maneras donde el personal se sienta a gusto laborando en la organización (Parrales et al, 2022).

Para Peña et al. (2017) es visto desde una perspectiva externa indicando que es “el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo”.

De acuerdo a lo que plantea Trechera (2005, como se cita en Naranjo 2009) etimológicamente, el termino motivación procede del latín motus, que se relaciona con aquello que moviliza a la persona para ejecutar una actividad. Santrock (2002, como se cita en Naranjo 2009) es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen, el comportamiento es vigorosa, dirigido y sostenido.

Según Ajello (2003, como se cita en Naranjo 2009) la motivación debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en la que esta toma parte. De esta manera podemos indicar que, la motivación es un aspecto de relevancia en la orientación de acciones y conforma un elemento central que conduce las personas a realizar sus objetivos.

La motivación humana depende de varios factores de estructura y desarrollo, en algunos casos sucede que, aunque la necesidad no se satisfaga, tampoco existe frustración, el objetivo se puede transferir a otra necesidad de acuerdo a la situación del individuo, o de la satisfacción de algunas necesidades transitorias. La forma como el motivo se manifiesta depende de cada individuo, su ambiente, su entorno o de la percepción que tenga de un contexto situacional específico (Vaca Rivas, 2017).

Teorías de motivación laboral

Hay dos tipos de teorías sobre motivación laboral, las que se centran en el proceso y las otras que se apoyan en el contenido (Quiroz-Figueroa, Zambrano-Rodríguez, & Franco-Yozá, 2021).

Tabla 1

Teorías de Motivación

Categoría	Teoría	Descripción
Proceso	Teoría de las expectativas	Postula que los trabajadores conocen sus objetivos y que alcanzarlos depende de su desempeño. Existe una relación entre el esfuerzo y el rendimiento laboral.
Proceso	Teoría de la equidad	Plantea que los empleados comparan sus contribuciones con las retribuciones que reciben, evaluando la equidad en su entorno laboral.
Proceso	Teoría del establecimiento de metas	Sostiene que el sujeto debe tener conciencia de la meta como algo por lo que desea trabajar, influyendo en su motivación.
Proceso	Teoría del esfuerzo	Es una teoría conductista basada en el esquema estímulo-respuesta-retribución.
Contenido	Necesidades aprendidas	Analiza las necesidades que impulsan la conducta en tres categorías: poder, logro y afiliación.
Contenido	Jerarquía de las necesidades	Supone que las personas buscan satisfacer necesidades sociales, fisiológicas, de protección, de consideración y de autodesarrollo.
Contenido	Modelo jerárquico	Clasifica las necesidades principales en tres dimensiones:

relación, desarrollo personal y crecimiento.

Nota. La información de esta tabla se basa en (Quiroz, Zambrano & Franco 2021).

El liderazgo en el contexto académico

Ugalde et al. (2016) para que haya liderazgo académico, el personal docente debe estar convencido de que el trabajo que realiza con sus estudiantes es una labor fructífera y debe hacerla lo mejor posible: se debe pensar en que se trabaja por vocación y no por un salario. Cada docente debe estar al servicio de sus estudiantes y de la sociedad. Los educadores y las educadoras deben ser personas que se sientan satisfechas con su trabajo.

Relación entre liderazgo y motivación laboral

La motivación laboral está asociada al liderazgo que se ejerce sobre la persona, pues el estilo de liderazgo es el que va a proveer el ambiente propicio para la elección personal sin que existan coerciones o castigos posteriores. Se podría teorizar que el liderazgo que se asocia con niveles aceptables de motivación, sería aquel liderazgo que se desarrolle con una visión amplia del desarrollo humano, de manera que logre el avance social, integral y sostenible de cada persona. A la vez, esto trae como consecuencia que cada ser humano pueda desarrollar sus potencialidades en un marco de solidaridad, respeto y compromiso (Quiroz, Zambrano & Franco 2021).

2. Materiales y Métodos

Según Hernández et al. (2018), el método estadístico es esencial para comprender fenómenos a través de datos numéricos. Consiste en recopilar datos meticulosamente, empleando técnicas como encuestas, para analizarlos rigurosamente. Esto permitirá extraer conclusiones significativas y contribuir al conocimiento científico.

Esta investigación fue de campo. Se recolectaron datos directamente de los sujetos investigados, la población estuvo conformada por 42 miembros de la Facultad de Ciencias Informáticas de la Universidad Técnica de Manabí, entre docentes, administrativos y personal de servicio. Se utilizó el diseño no experimental-transversal. Se aplicaron los métodos deductivo, analítico y estadístico, se aplicaron encuestas con preguntas cerradas. Para los datos recabados con los cuestionarios generados a través de las variables fueron procesados con el programa SPSS versión 25.

En este estudio, se utilizó un muestreo probabilístico, un método esencial para garantizar que los resultados sean representativos de toda la población. Gracias a este enfoque, se obtuvo una muestra sólida que sirve de base para la inferencia estadística. Así, los hallazgos del estudio pueden generalizarse de manera más precisa y confiable. Además, esto facilita el cálculo de errores y la aplicación de técnicas estadísticas avanzadas para analizar los datos.

Figura 1
Metodología aplicada



Tabla 2
Indicadores utilizados

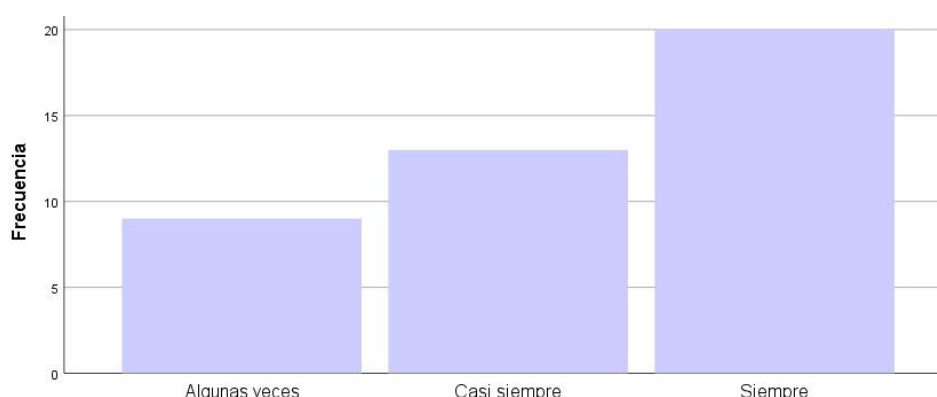
Indicadores de instrumento sobre Liderazgo	Indicadores de instrumento sobre Motivación
Clima laboral, motivación, participación activa, comunicación, fortalecimiento, satisfacción laboral, gestión más efectiva, desempeño institucional, evaluar las prácticas de liderazgo, desempeño laboral, rendimiento del personal, capacitación, retroalimentación	Interés, deseo de superación, motivación laboral, trabajo en equipo, satisfacción laboral, compromiso intrínseco, rendimiento laboral, compromiso, desempeño profesional, recompensa, fortalecer las relaciones interpersonales.

3. Resultados y Discusión

Tabla 3
Estilo de liderazgo adoptado por los directivos de la Facultad de Ciencias Informáticas

Categoría de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	21,4	21,4
Casi siempre	13	31,0	52,4
Siempre	20	47,6	100,0
Total	42	100,0	

Figura 2
Estilo de liderazgo adoptado por los directivos de la Facultad de Ciencias Informáticas



La tabla 3 muestra la percepción de los individuos que participaron en esta investigación donde se observa que en su mayoría las personas que intervinieron en el estudio consideraron que el estilo de liderazgo adoptado por los directivos de la Facultad de Ciencias Informáticas influye en el clima laboral, afectando tanto la motivación como el rendimiento de docentes y del personal

administrativo y de servicios, lo que resalta la importancia de un liderazgo efectivo y adaptado a las necesidades del equipo, de modo que se genere un entorno laboral que sea positivo y productivo, donde las personas se sientan motivadas y comprometidas.

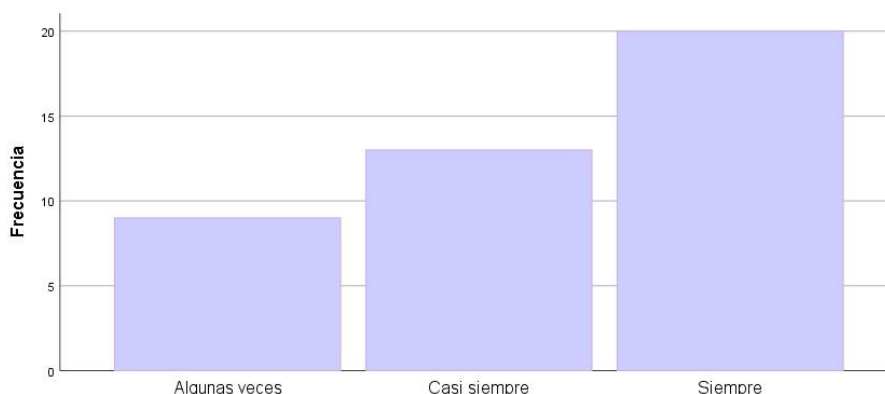
Tabla 4

Capacidad de los líderes para fomentar la participación activa y el trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Informáticas

Categoría de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	21,4	21,4
Casi siempre	13	31,0	52,4
Siempre	20	47,6	100,0
Total	42	100,0	

Figura 3

Capacidad de los líderes para fomentar la participación activa y el trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Informáticas



De los resultados obtenidos en la tabla 4 se muestra la percepción de los individuos que participaron en esta investigación donde se observa que en su mayoría las personas que intervinieron en el estudio consideraron que la capacidad de los líderes para fomentar la participación activa y el trabajo en equipo en la Facultad de Ciencias Informáticas puede potenciar la creatividad y la innovación, lo que a su vez impacta positivamente en la calidad educativa y en el desarrollo profesional de sus miembros ya que es esencial para generar un ambiente dinámico y progresivo que favorezca tanto el aprendizaje como el crecimiento profesional.

Tabla 5

Liderazgo que prioriza la comunicación clara y abierta en la Facultad de Ciencias Informáticas

Categoría de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	21,4	21,4
Casi siempre	13	31,0	52,4
Siempre	20	47,6	100,0
Total	42	100,0	

Figura 4

Liderazgo que prioriza la comunicación clara y abierta en la Facultad de Ciencias Informáticas



Según los resultados obtenidos en la tabla 5 se muestra la percepción de los individuos que participaron en esta investigación donde se observa que en su mayoría las personas que intervinieron en el estudio consideraron que un liderazgo que prioriza la comunicación clara y abierta en la Facultad de Ciencias Informáticas contribuye a la resolución de conflictos y al fortalecimiento de relaciones interpersonales, lo que puede mejorar la cohesión del equipo y el compromiso con los objetivos institucionales, cuando existe una comunicación fluida y efectiva es vista como un pilar fundamental para crear un ambiente de trabajo más armonioso y colaborativo, puesto que tiene un impacto directo en el desempeño y en el logro de metas comunes.

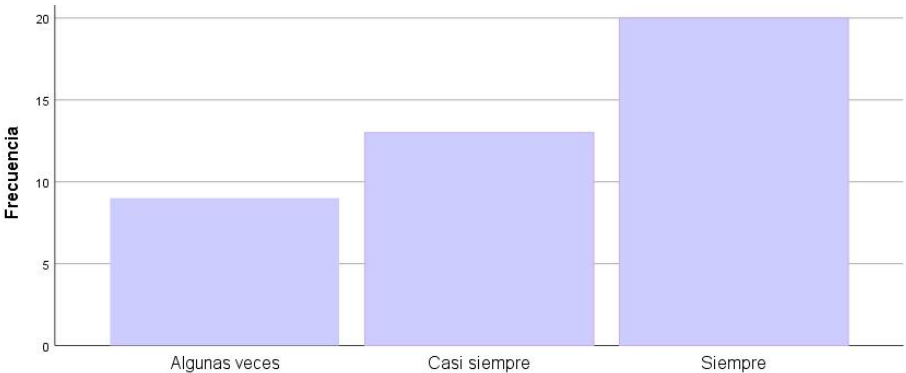
Tabla 6

Implementación de un liderazgo orientado al desarrollo profesional y personal de los docentes y personal administrativo y de servicio en la Facultad de Ciencias Informáticas

Categoría de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	21,4	21,4
Casi siempre	13	31,0	52,4
Siempre	20	47,6	100,0

Total	42	100,0
-------	----	-------

Figura 5
Implementación de un liderazgo orientado al desarrollo profesional y personal de los docentes y personal administrativo y de servicio en la Facultad de Ciencias Informáticas

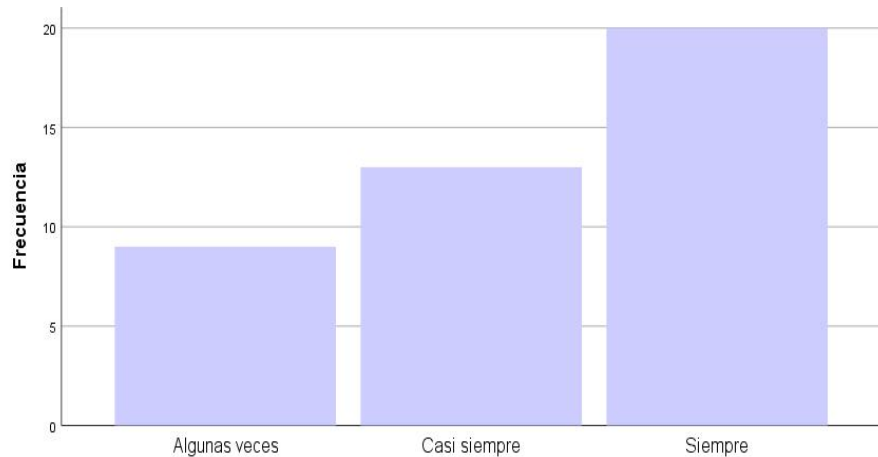


De acuerdo a lo que se refleja en la tabla 6 según la percepción de los individuos que participaron en esta investigación donde se observa que en su mayoría las personas que intervinieron en el estudio consideraron que la implementación de un liderazgo orientado al desarrollo profesional y personal de los docentes y personal administrativo y de servicio en la Facultad de Ciencias Informáticas puede aumentar la satisfacción laboral, favoreciendo un entorno donde todos se sientan valorados y motivados a contribuir con una cultura de apoyo mutuo y de continuo aprendizaje y mejora.

Tabla 7
Aplicación del liderazgo en la Facultad de Ciencias Informáticas

Categoría de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	21,4	21,4
Casi siempre	13	31,0	52,4
Siempre	20	47,6	100,0
Total	42	100,0	

Figura 6
Aplicación del liderazgo en la Facultad de Ciencias Informáticas

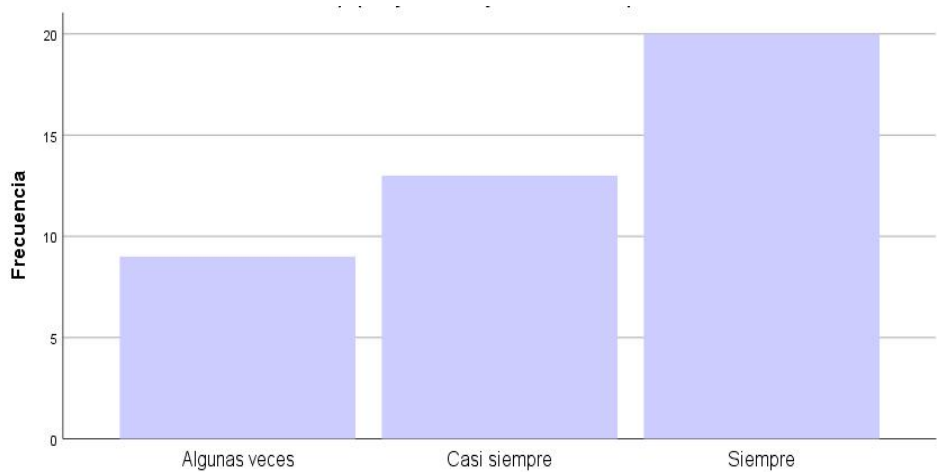


La tabla 7 muestra la percepción de los individuos que participaron en esta investigación donde se observa que en su mayoría las personas que intervinieron en el estudio consideraron que la aplicación del liderazgo en la Facultad de Ciencias Informáticas enfatiza la importancia de inspirar y motivar a los profesores y personal administrativo y de servicio, promoviendo un entorno de innovación y colaboración que facilita el desarrollo profesional, lo que muestra un liderazgo que va más allá de la administración tradicional, buscando crear una cultura organizacional dinámica y enriquecedora.

Tabla 8
Enfoque del liderazgo se adapta a las diversas necesidades y contextos dentro de la facultad

Categoría de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	21,4	21,4
Casi siempre	13	31,0	52,4
Siempre	20	47,6	100,0
Total	42	100,0	

Figura 7
Enfoque del liderazgo se adapta a las diversas necesidades y contextos dentro de la facultad



De los resultados obtenidos en la tabla 8 se muestra la percepción de los individuos que participaron en esta investigación donde se observa que en su mayoría las personas que intervinieron en el estudio consideraron que el enfoque del liderazgo se adapta a las diversas necesidades y contextos dentro de la facultad, permitiendo a los líderes adoptar diferentes estilos según las circunstancias, lo que contribuye a una gestión más efectiva de los equipos y a una mejora en el desempeño institucional, un liderazgo flexible y contextualizado contribuye de manera significativa a una mejora en la gestión y los resultados dentro de la Facultad.

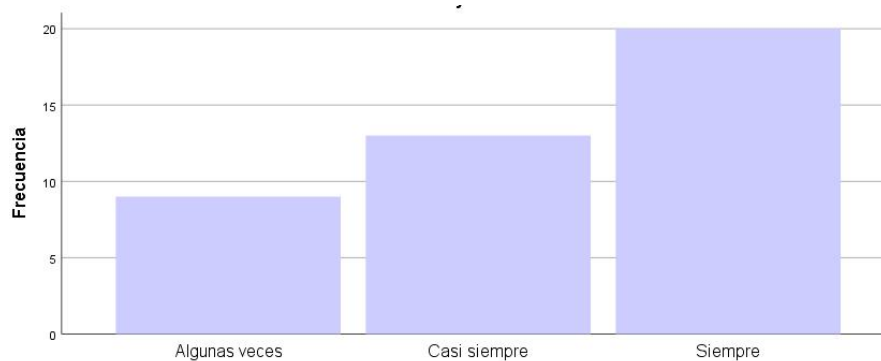
Tabla 9

Investigaciones actuales sobre liderazgo en la Facultad de Ciencias Informáticas

Categoría de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	21,4	21,4
Casi siempre	13	31,0	52,4
Siempre	20	47,6	100,0
Total	42	100,0	

Figura 8

Investigaciones actuales sobre liderazgo en la Facultad de Ciencias Informáticas



Según los resultados obtenidos en la tabla 9 se muestra la percepción de los individuos que participaron en esta investigación donde se observa que en su mayoría las personas que intervinieron en el estudio consideraron que las investigaciones actuales sobre liderazgo en la Facultad de Ciencias Informáticas evidencian la necesidad de evaluar las prácticas de liderazgo implementadas entre el personal docente, administrativo y de servicio, identificando áreas de mejora y oportunidades para fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo y eficiente, es fundamental que las prácticas de liderazgo se ajusten a las necesidades actuales y potencien la interacción y el bienestar del personal de la facultad.

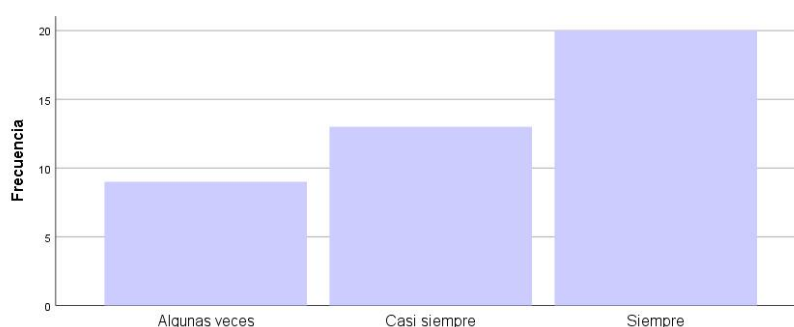
Tabla 10

Diagnóstico del estado actual revela que la percepción del liderazgo por parte del personal docente, administrativo y de servicio

Categoría de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	21,4	21,4
Casi siempre	13	31,0	52,4
Siempre	20	47,6	100,0
Total	42	100,0	

Figura 9

Diagnóstico del estado actual revela que la percepción del liderazgo por parte del personal docente, administrativo y de servicio



De los resultados obtenidos en la tabla 10 se muestra la percepción de los individuos que participaron en esta investigación donde se observa que en su mayoría las personas que intervinieron en el estudio consideraron que un diagnóstico del estado actual revela que la percepción del liderazgo por parte del personal docente, administrativo y de servicio varía significativamente, lo que sugiere la importancia de realizar estudios más profundos para comprender cómo estas percepciones afectan la dinámica laboral y el rendimiento del personal dentro de la facultad, resulta ser elemental que se lleven a cabo estudios más profundos para entender mejor cómo cada grupo experimenta y valora el liderazgo, ya que esto podría influir en la motivación, la colaboración y el compromiso dentro del espacio laboral.

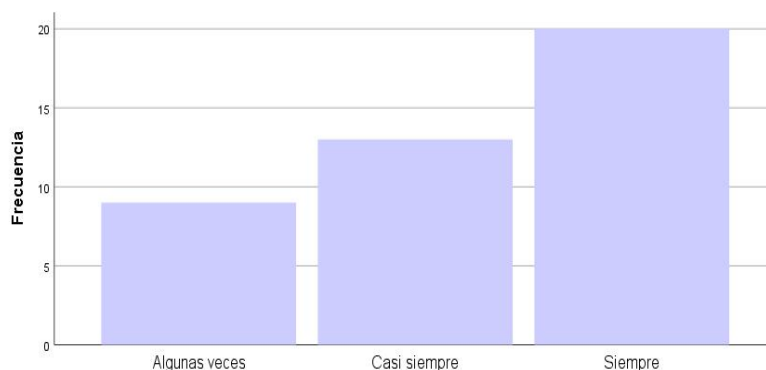
Tabla 11

Solución efectiva para abordar los problemas de liderazgo en la facultad

Categoría de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	21,4	21,4
Casi siempre	13	31,0	52,4
Siempre	20	47,6	100,0
Total	42	100,0	

Figura 10

Solución efectiva para abordar los problemas de liderazgo en la facultad



La tabla 11 se muestra la percepción de los individuos que participaron en esta investigación donde se observa que en su mayoría las personas que intervinieron en el estudio consideraron que una solución efectiva para abordar los problemas de liderazgo en la facultad es implementar programas de capacitación en liderazgo y gestión para el personal docente, administrativo y de servicio, lo que permitirá desarrollar habilidades interpersonales y de toma de decisiones que mejoren la colaboración y el clima laboral, esto puede ser desde el punto de vista del enfoque integral, que no solo busca dar solución a los problemas de liderazgo, sino también promover un clima laboral más saludable, que contribuirá a todos los miembros de la Facultad de Ciencias Informáticas.

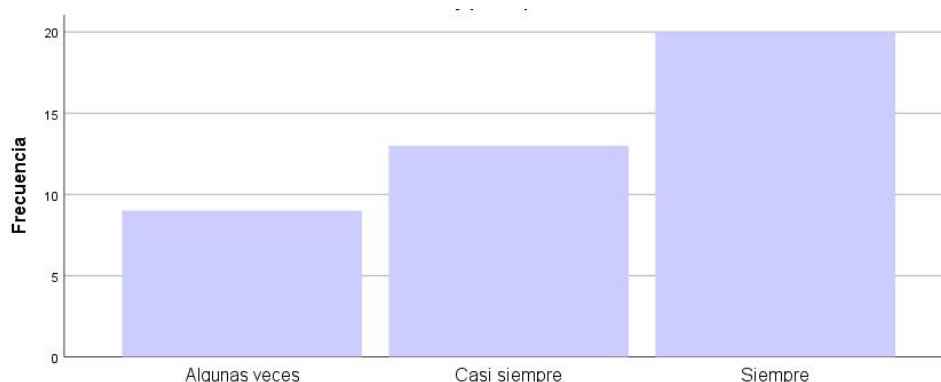
Tabla 12

Promoción de una cultura de comunicación abierta y retroalimentación regular entre el personal docente, administrativo y de servicio

Categoría de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	21,4	21,4
Casi siempre	13	31,0	52,4
Siempre	20	47,6	100,0
Total	42	100,0	

Figura 11

Promoción de una cultura de comunicación abierta y retroalimentación regular entre el personal docente, administrativo y de servicio



De los resultados obtenidos en la tabla 12 se muestra la percepción de los individuos que participaron en esta investigación donde se observa que en su mayoría las personas que intervinieron en el estudio consideraron que promover una cultura de comunicación abierta y retroalimentación regular entre el personal docente, administrativo y de servicio puede ser una estrategia clave para resolver problemas de liderazgo, ya que facilita la identificación de necesidades, preocupaciones y oportunidades de mejora, creando un entorno más inclusivo y participativo, lo que podría contribuir a una mejora general del clima laboral y a un liderazgo más eficaz y adaptado a las necesidades reales del personal de la Facultad de Ciencias Informáticas.

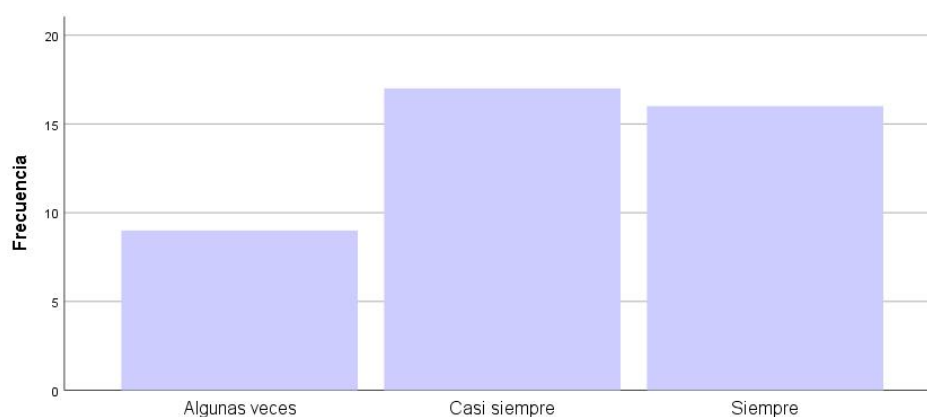
Tabla 13

Motivación laboral en la Facultad de Ciencias Informáticas

Categoría de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	21,4	21,4
Casi siempre	17	40,5	61,9
Siempre	16	38,1	100,0
Total	42	100,0	

Figura 12

Motivación laboral en la Facultad de Ciencias Informáticas



La tabla 13 muestra la percepción de los individuos que participaron en esta investigación donde se observa que en su mayoría las personas que intervinieron en el estudio consideraron que la motivación laboral en la Facultad de Ciencias Informáticas está influenciada por factores intrínsecos, como el interés en la materia y el deseo de superación personal, que impulsan a los profesores y personal administrativo y de servicio a comprometerse con su trabajo, el involucramiento emocional y profesional con el trabajo es un factor determinante para un mayor compromiso y productividad dentro de la Facultad.

Tabla 14

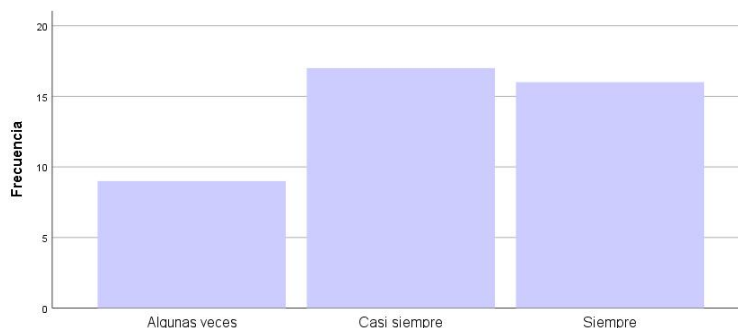
Falta de reconocimiento y recompensas adecuadas en la Facultad de Ciencias Informáticas

Categoría de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
------------------------	------------	------------	------------

			acumulado
Algunas veces	9	21,4	21,4
Casi siempre	17	40,5	61,9
Siempre	16	38,1	100,0
Total	42	100,0	

Figura 13

Falta de reconocimiento y recompensas adecuadas en la Facultad de Ciencias Informáticas



Según los resultados obtenidos en la tabla 14 muestra la percepción de los individuos que participaron en esta investigación donde se observa que en su mayoría las personas que intervinieron en el estudio consideraron que la falta de reconocimiento y recompensas adecuadas en la Facultad de Ciencias Informáticas puede disminuir la motivación laboral, generando desinterés y afectando el rendimiento de los trabajadores en su desempeño profesional, porque un adecuado reconocimiento y recompensas podría aumentar la motivación laboral, generando interés y mejorando el rendimiento de los trabajadores.

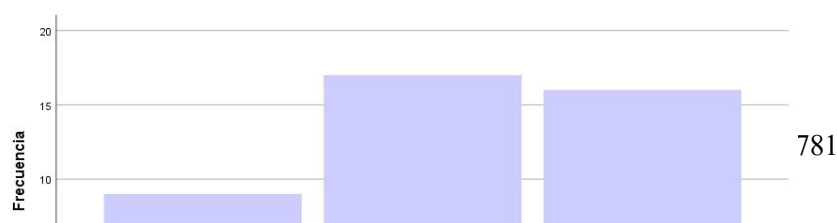
Tabla 15

Ambiente colaborativo y de apoyo en la Facultad de Ciencias Informáticas

Categoría de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	21,4	21,4
Casi siempre	17	40,5	61,9
Siempre	16	38,1	100,0
Total	42	100,0	

Figura 14

Ambiente colaborativo y de apoyo en la Facultad de Ciencias Informáticas

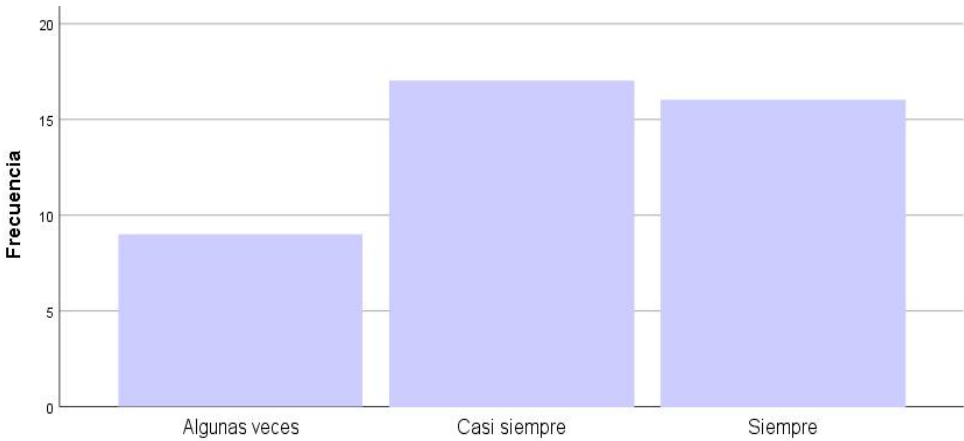


Según los resultados obtenidos en la tabla 15 muestra la percepción de los individuos que participaron en esta investigación donde se observa que en su mayoría las personas que intervinieron en el estudio consideraron que un ambiente colaborativo y de apoyo en la Facultad de Ciencias Informáticas es fundamental para fomentar la motivación laboral, ya que el trabajo en equipo y el intercambio de ideas fortalecen el sentido de comunidad y pertenencia entre los miembros de la Facultad, sería clave para estimular la motivación laboral y reforzar el sentido de pertenencia.

Tabla 16
Implementación de un liderazgo orientado al desarrollo profesional y personal de los profesores y personal administrativo y de servicio en la Facultad de Ciencias Informáticas

Categoría de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	21,4	21,4
Casi siempre	17	40,5	61,9
Siempre	16	38,1	100,0
Total	42	100,0	

Figura 15
Implementación de un liderazgo orientado al desarrollo profesional y personal de los profesores y personal administrativo y de servicio en la Facultad de Ciencias Informáticas



De acuerdo a lo que se refleja en la tabla 16 muestra la percepción de los individuos que participaron en esta investigación donde se observa que en su mayoría las personas que

intervinieron en el estudio consideraron que la implementación de un liderazgo orientado al desarrollo profesional y personal de los profesores y personal administrativo y de servicio en la Facultad de Ciencias Informáticas puede aumentar la satisfacción laboral, favoreciendo un entorno donde todos se sientan valorados y motivados a contribuir, la mayoría de los involucrados adoptarán un liderazgo centrado en el desarrollo profesional y personal elevarán la satisfacción.

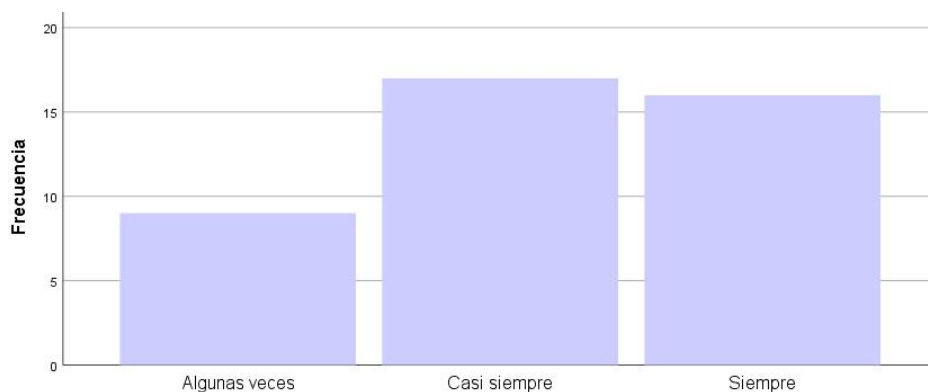
Tabla 17

Teoría de la autodeterminación sugiere que la motivación laboral en la Facultad de Ciencias Informáticas

Categoría de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	21,4	21,4
Casi siempre	17	40,5	61,9
Siempre	16	38,1	100,0
Total	42	100,0	

Figura 16

Teoría de la autodeterminación sugiere que la motivación laboral en la Facultad de Ciencias Informáticas



La tabla 17 muestra la percepción de los individuos que participaron en esta investigación donde se observa que en su mayoría las personas que intervinieron en el estudio consideraron que la teoría de la autodeterminación sugiere que la motivación laboral en la Facultad de Ciencias Informáticas puede ser optimizada al satisfacer las necesidades básicas de autonomía, competencia y relación, lo que fomenta un compromiso intrínseco de los empleados hacia sus tareas profesionales, cubrirán las necesidades de autonomía, competencia y relación, con ello mejorarán la motivación laboral y reforzarán el compromiso de los empleados.

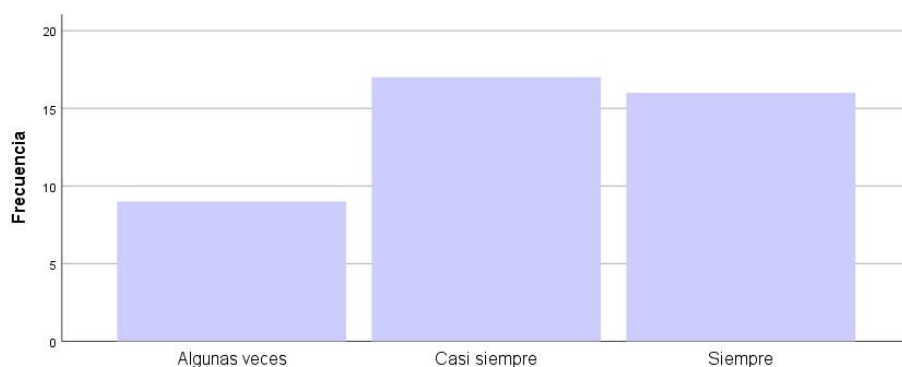
Tabla 18

Teorías de motivación proporcionan un marco conceptual para entender cómo los diferentes niveles de necesidades y factores motivacionales

Categoría de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	21,4	21,4
Casi siempre	17	40,5	61,9
Siempre	16	38,1	100,0
Total	42	100,0	

Figura 17

Teorías de motivación proporcionan un marco conceptual para entender cómo los diferentes niveles de necesidades y factores motivacionales



De los resultados obtenidos en la tabla 18 muestra la percepción de los individuos que participaron en esta investigación donde se observa que en su mayoría las personas que intervinieron en el estudio consideraron que las teorías de motivación proporcionan un marco conceptual para entender cómo los diferentes niveles de necesidades y factores motivacionales influyen en la satisfacción y el rendimiento laboral en la Facultad de Ciencias Informáticas, destacando la importancia de crear un entorno que satisfaga tanto necesidades básicas como motivaciones intrínsecas, las teorías de motivación proporcionan un marco para entender cómo cubrir necesidades y motivaciones, lo que mejorará la satisfacción y el rendimiento laboral.

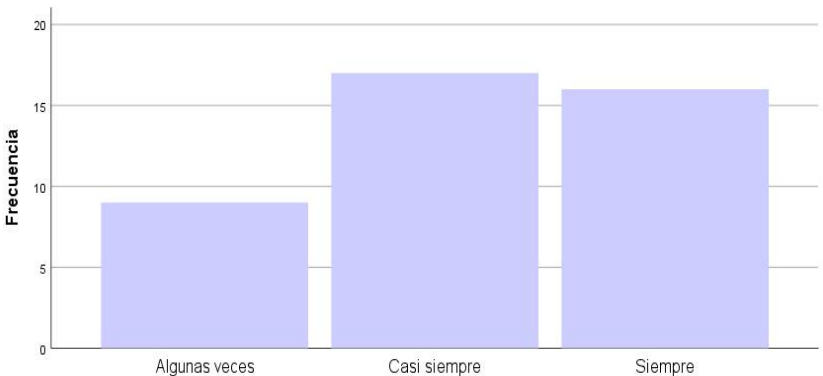
Tabla 19

Investigaciones actuales sobre la motivación laboral en la Facultad de Ciencias Informáticas

Categoría de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	21,4	21,4
Casi siempre	17	40,5	61,9
Siempre	16	38,1	100,0
Total	42	100,0	

Figura 18

Investigaciones actuales sobre la motivación laboral en la Facultad de Ciencias Informáticas



Según los resultados obtenidos en la tabla 19 muestra la percepción de los individuos que participaron en esta investigación donde se observa que en su mayoría las personas que intervinieron en el estudio consideraron que las investigaciones actuales sobre la motivación laboral en la Facultad de Ciencias Informáticas reflejan un enfoque limitado en la identificación de factores específicos que afectan la satisfacción y el compromiso de los profesores y personal administrativo y de servicio, lo que indica la necesidad de realizar estudios más profundos y amplios en este ámbito, es imprescindible llevar a cabo investigaciones más exhaustivas sobre los factores que afectan la satisfacción y el compromiso.

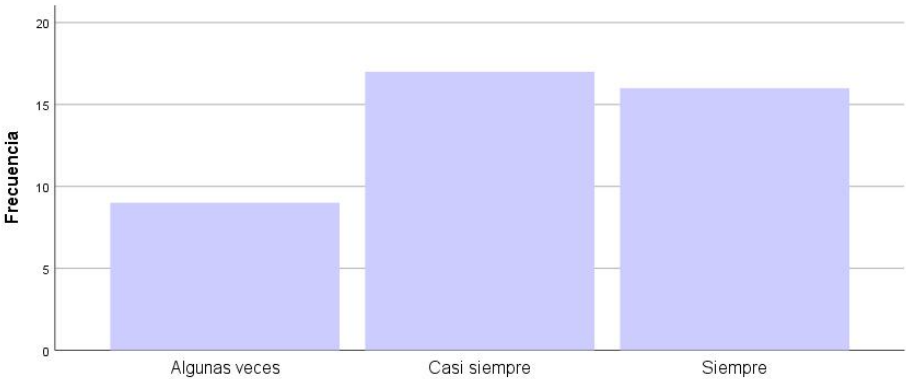
Tabla 20

Estado de las investigaciones en la Facultad de Ciencias Informáticas

Categoría de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	21,4	21,4
Casi siempre	17	40,5	61,9
Siempre	16	38,1	100,0
Total	42	100,0	

Figura 19

Estado de las investigaciones en la Facultad de Ciencias Informáticas



De los resultados obtenidos en la tabla 20 muestra la percepción de los individuos que participaron en esta investigación donde se observa que en su mayoría las personas que intervinieron en el

estudio consideraron que el estado de las investigaciones en la Facultad de Ciencias Informáticas muestra una falta de metodologías diversificadas para evaluar la motivación laboral, sugiriendo que se requiere un enfoque más integral que considere tanto las variables internas como externas que influyen en el desempeño profesional, es necesario un enfoque más completo y el uso de metodologías variadas para evaluar la motivación laboral en la Facultad.

Tabla 21

Programas de reconocimiento y recompensa que valoren los logros profesionales de los profesores y del personal administrativo y de servicio

Categoría de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas veces	9	21,4	21,4
Casi siempre	17	40,5	61,9
Siempre	16	38,1	100,0
Total	42	100,0	

Figura 20

Programas de reconocimiento y recompensa que valoren los logros profesionales de los profesores y del personal administrativo y de servicio



La tabla 21 muestra la percepción de los individuos que participaron en esta investigación donde se observa que en su mayoría las personas que intervinieron en el estudio consideraron que implementar programas de reconocimiento y recompensa que valoren los logros profesionales de los profesores y del personal administrativo y de servicio puede aumentar la motivación y el compromiso dentro de la Facultad de Ciencias Informáticas, al implementar todo en conjunto mejorarán la motivación y el compromiso en la Facultad

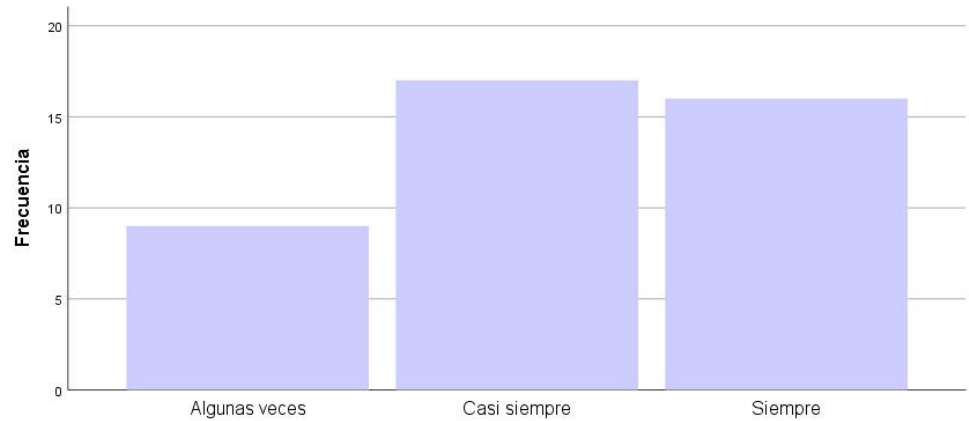
Tabla 22

Ambiente de trabajo colaborativo mediante actividades de team building y proyectos conjuntos

Categoría de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
------------------------	------------	------------	----------------------

Algunas veces	9	21,4	21,4
Casi siempre	17	40,5	61,9
Siempre	16	38,1	100,0
Total	42	100,0	

Figura 21
Ambiente de trabajo colaborativo mediante actividades de team building y proyectos conjuntos



De los resultados obtenidos en la tabla 22 muestra la percepción de los individuos que participaron en esta investigación donde se observa que en su mayoría las personas que intervinieron en el estudio consideraron que fomentar un ambiente de trabajo colaborativo mediante actividades de team building y proyectos conjuntos puede fortalecer las relaciones interpersonales, lo que contribuiría a mejorar la motivación y la satisfacción laboral y así fomentar un ambiente colaborativo con actividades de team building mejorará considerablemente.

Relación liderazgo-motivación laboral

Tabla 23
Coefficiente de correlación de Spearman

Liderazgo vs motivación laboral	
Rho de Spearman (Coeficiente de correlación)	,136
Sig. (bilateral) (p-valor)	,392
N	42

La tabla presenta los resultados del análisis estadístico del coeficiente de correlación de Spearman que evalúa la relación entre dos variables: liderazgo y motivación. Este coeficiente mide la fuerza y dirección de la asociación entre dos variables, cuyo resultado de 0,136 indica una muy débil relación positiva entre las dos variables, la cual, desde el punto de vista práctico, no es relevante, además el valor de $p = 0,392$, indica que es mayor al nivel de significancia $p < 0,05$. Lo anterior puede estar dado al número de muestra que, a pesar de considerarse moderado, no fue suficiente para detectar la significancia de la correlación entre las dos variables. Lo anterior indica que un cambio de liderazgo no está asociado a un cambio en la motivación, de acuerdo al estudio realizado.

Esto sugiere que los elementos que influyen en la motivación de los profesores, empleados y personal de servicio son mucho más complejos y variados de lo que un simple cambio de liderazgo puede abarcar. Aunque los líderes juegan un papel vital en guiar y establecer el ambiente de trabajo, la motivación parece estar más profundamente conectada con la cultura organizacional, las condiciones laborales, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo y las características individuales del personal de la Facultad de Ciencias Informáticas.

La falta de una correlación significativa entre el cambio de liderazgo y la motivación resalta que, para realmente mejorar la motivación del personal, se necesita un enfoque más amplio que considere múltiples aspectos que afectan el bienestar y la satisfacción en el trabajo.

4. Conclusiones

Los elementos que afectan la motivación de los profesores, empleados y personal de servicio son diversos y multifactoriales y no dependen exclusivamente del liderazgo ejercido en la institución. El liderazgo desempeña un papel clave en la gestión organizacional y en la configuración del clima laboral, la motivación del personal está más estrechamente relacionada con factores estructurales y sistémicos, tales como la cultura organizacional, las condiciones laborales, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional y las características individuales del equipo humano.

En este sentido, los hallazgos del estudio indican que para mejorar la motivación del personal no basta con modificar el estilo de liderazgo, sino que es imprescindible adoptar un enfoque integral y estratégico que aborde múltiples dimensiones del bienestar y la satisfacción laboral. La interacción entre las condiciones de trabajo, las posibilidades de crecimiento profesional y el reconocimiento del desempeño resulta crucial para fortalecer el compromiso y la productividad dentro de la institución.

Asimismo, la implementación de estrategias de liderazgo debe estar alineada con una cultura organizacional que valore la comunicación efectiva, la participación activa y el desarrollo de competencias profesionales. Por lo que, un liderazgo flexible y contextualizado, que se adapte a las necesidades específicas del equipo de trabajo, puede contribuir a generar un entorno más colaborativo y eficiente. Este debe ser complementado con políticas de incentivos, programas de formación continua y mecanismos de retroalimentación que permitan evaluar y mejorar constantemente el ambiente laboral.

Finalmente, aunque los directivos tienen un impacto significativo en la dinámica institucional, la motivación del personal responde a un conjunto más amplio de factores interrelacionados. Los esfuerzos para mejorar el desempeño y el compromiso deben centrarse en una gestión integral del talento humano, promoviendo condiciones laborales equitativas, oportunidades de crecimiento y un clima organizacional que impulse la innovación y la excelencia académica y administrativa.

Este estudio resalta la necesidad de replantear las estrategias de liderazgo desde una perspectiva sistémica, reconociendo que la motivación no es un resultado aislado, sino una construcción multidimensional en la que confluyen diversos elementos. De esta manera, la Facultad de Ciencias Informáticas podrá consolidar un modelo de gestión más efectivo y sostenible, garantizando la mejora continua en la calidad del desempeño de sus docentes, administrativos y personal de servicio.

Referencias

- Bernal González, I., Lucio Gómez, D. M., & Pedraza Melo, N. A. (2018). Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83). <https://www.redalyc.org/journal/290/29058776003/29058776003.pdf>
- Cheung, F., Yeung, D., & Wu, A. (2018). Employees' perception of leadership styles and successful aging in the workplace. *Journal of Career Development*, 45(6), 1-23. <https://doi.org/10.1177/0894845317727617>
- Cifuentes, J., González, J., & González, A. (2020). Efectos del liderazgo escolar en el aprendizaje. *Revista PANORAMA*, 14(26), 1-16. <https://www.redalyc.org/journal/3439/343963784005/343963784005.pdf>
- Cortés Mejía, A. (2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo. *Revista de Ciencias Sociales*, 6(106), 203-214. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310615.pdf>
- Gámez Cavazos, D., & Toscano Moctezuma, J. (2023). Importancia del liderazgo transformacional en la cultura y resultados organizacionales: Una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6). <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/8748/13028>
- García Solarte, M. (2014). Papel de los seguidores en el desarrollo de las teorías del liderazgo organizacional. *Apuntes del CENES*, 34(59), 155-184. <http://www.scielo.org.co/pdf/cenes/v34n59/v34n59a07.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170. Universidad de Costa Rica. <https://www.redalyc.org/journal/3731/373168232005/373168232005.pdf>
- Parrales, J., Villao, J., & Pisco, G. (2022). Motivación laboral como herramienta eficaz para el mejor desarrollo de las organizaciones. *Revista Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1-11. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2565/5762>
- Peña, H., & Villón, S. (2017). Motivación laboral: Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 1-16. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159

- Quiroz Figueroa, L., Zambrano Rodríguez, S., & Franco Yozá, J. (2021). Liderazgo y motivación laboral: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chone. *Polo del Conocimiento*, 6(4), 183-198. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927000>
- Ugalde Villalobos, M., & Canales García, A. (2016). El liderazgo académico, comunicación asertiva y motivación. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 11(2), 45-61. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/9146/10671>
- Vaca Rivas, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101-108. <http://201.159.222.11>

Conflicto de intereses

Los autores declaran la inexistencia de conflicto de interés con institución o asociación comercial de cualquier índole.

Contribución de los autores

Eilen Elizabeth Pinoargote Zambrano. ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-0012-4380>
 Conceptualización y sistematización de ideas; formulación de la fundamentación teórica; recopilación de datos; aplicación de técnicas estadísticas; conclusiones; redacción del manuscrito original.

Sebastiana del Monserrate Ruiz Cedeño. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9887-9222>
 Conceptualización y sistematización de ideas; revisión y perfeccionamiento de las versiones, redacción de partes del manuscrito, adaptación a las normas de autores para la revista.