

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

"RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y LA MOTIVACIÓN AL LOGRO DE LOS ESTUDIANTES QUE PARTICIPAN EN ALGUNA AGRUPACIÓN ESTUDIANTIL DE LAS FACULTADES DE INGENIERÍA, HUMANIDADES, CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Y CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES"
TESIS DE POSGRADO

LUIS FERNANDO ORELLANA DUARTE
CARNET 11666-06

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, AGOSTO DE 2015
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

"RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y LA MOTIVACIÓN AL LOGRO DE LOS ESTUDIANTES QUE PARTICIPAN EN ALGUNA AGRUPACIÓN ESTUDIANTIL DE LAS FACULTADES DE INGENIERÍA, HUMANIDADES, CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Y CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES"

TESIS DE POSGRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR

LUIS FERNANDO ORELLANA DUARTE

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, AGOSTO DE 2015
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANA: MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS
VICEDECANO: MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY
DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. ROBERTO ANTONIO MARTÍNEZ PALMA

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. GEORGINA MARIA MARISCAL CASTILLO DE JURADO

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. GLORIA PATRICIA SAMAYOA AZMITIA

Guatemala 17 de julio de 2015

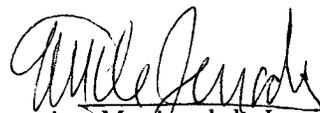
Señores
Miembros del Consejo
Facultad de Humanidades
UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
Ciudad

Estimados señores:

Me dirijo a ustedes para someter a su consideración el trabajo de tesis titulado **“Relación entre estilo de liderazgo y la motivación al logro de los estudiantes que participan en alguna agrupación estudiantil de las Facultades de Ingeniería, Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales y Ciencias Económicas y Empresariales”** realizado por el Licenciado Luis Fernando Orellana Duarte, con carnet No. 1166606, para optar al título de Magister en Educación y Aprendizaje.

Considero que el trabajo reúne los requisitos planteados por la Facultad de Humanidades por lo que solicito muy respetuosamente, sea sometido a revisión final para que el Lic. Orellana Duarte pueda concluir con el proceso.

Atentamente,



M.A. Georgina Mariscal de Jurado
Código 5488



Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES
No. 05986-2015

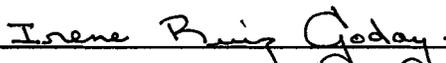
Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Posgrado del estudiante LUIS FERNANDO ORELLANA DUARTE, Carnet 11666-06 en la carrera MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE, del Campus Central, que consta en el Acta No. 05357-2015 de fecha 14 de agosto de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y LA MOTIVACIÓN AL LOGRO DE LOS ESTUDIANTES QUE PARTICIPAN EN ALGUNA AGRUPACIÓN ESTUDIANTIL DE LAS FACULTADES DE INGENIERÍA, HUMANIDADES, CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Y CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES"

Previo a conferírsele el grado académico de MAGÍSTER EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 18 días del mes de agosto del año 2015.



MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar



Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal, determinar si existe relación entre motivación al logro y liderazgo en las facultades de Ingeniería, Ciencias Económicas y Empresariales, Ciencias Jurídicas y Sociales y Humanidades, así como en las Organizaciones Estudiantiles, Agrupaciones estudiantiles, Clubes Landivarianos y Voluntariado social Landivariano de la Universidad Rafael Landívar. Para este efecto se trabajó con 73 estudiantes de las que pertenecían a las facultades antes descritas y que se encontraban inscritos en alguna Organización Estudiantil.

Para obtener los resultados se utilizó la Escala de Motivación al Logro, del Dr. Pedro Morales (2006), el cual mide aspectos en grados tales como ausencia de motivación al logro, poca motivación al logro, muy buena motivación al logro y líder motivador. Y el instrumento que midió el tipo de liderazgo de los jóvenes de las Organizaciones Estudiantiles elaborado por el Instituto Centroamericano de Administración de Empresas (INCAE), el test mide la orientación que tiene cada persona hacia un estilo de liderazgo el cual puede ser Autocrático, Participativo o Liberal.

Se llegó a la conclusión que no existe una relación estadísticamente significativa entre motivación al logro y liderazgo en los estudiantes tanto de facultades como de las organizaciones estudiantiles con un nivel de confianza del 95%, a su vez al identificar que estilo de liderazgo predomina en cada una de las facultades del presente estudio, se puede observar que la orientación de estilo de liderazgo predominante es el estilo de liderazgo liberal, en los resultados por facultad como Organización Estudiantil señalan que existe una motivación al logro en el grado de "Muy buena motivación al logro"

La principal recomendación de este estudio, es implementar cursos de formación/capacitación en las áreas de motivación al logro y liderazgo, considerando la importancia que tanto la teoría como los antecedentes refieren.

Contenido

I.	Introducción	3
1.1.	Liderazgo	13
1.2.	Estilos de Liderazgo	15
1.3.	Funciones del líder	18
1.4.	Métodos vanguardistas de liderazgo	18
1.5.	Motivación	19
1.6.	Organizaciones estudiantiles en la Universidad Rafael Landívar	24
II.	Planteamiento del problema	26
2.1.	Objetivos	26
2.2.	Hipótesis	27
2.3.	Variables	27
2.3.1.	Liderazgo	27
2.3.2.	Motivación al logro	27
2.4.	Definición de variables	27
2.4.1.	Definición conceptual de las variables	27
2.4.2.	Definición operacional de las variables	28
2.5.	Alcances y Límites	28
2.6.	Aportes	29
III.	Método	30
3.1.	Sujetos	30
3.2.	Instrumento	31
3.3.	Procedimiento	33
3.4.	Tipo de Investigación y Metodología Estadística	34
IV.	Presentación de resultados	35
V.	Discusión de resultados	45
VI.	Conclusiones	50
VII.	Recomendaciones	51
VIII.	Referencias	53
	Anexos	58

I. INTRODUCCIÓN

La generación de jóvenes que ingresan a la universidad, es muy diversa con gustos y preferencias diferentes, marcadas por el sin fin de situaciones que han vivido en el hogar, en sus centros de estudio anteriores, teniendo diferentes metas para su vida en relación a lo que quieren ser y porqué quieren llegar a ser lo que piensan. Muchas veces tienen modelos en su casa, en su colegio o en la historia, en donde han identificado a un líder.

El liderazgo hoy en día es algo muy valorado por la escuela, la empresa y en general, por la sociedad que busca identificar líderes motivados para imitarlos o utilizarlos como ejemplo, ya que los modelos son más fáciles de ver y con esto poder invitar a que otros también puedan imitarlo.

El lema que identifica a la Universidad Rafael Landívar -URL-, es “Excelencia académica con valores”, esto se busca en primera instancia por la parte académica y tiene apoyo de la Vicerrectoría de Integración Universitaria -VRIU-, en los temas integrales para la formación de un joven, tales como deportes, valores, arte, liderazgo. Este último se fomenta en varios departamentos de la VRIU, especialmente en el Departamento de Agrupaciones Estudiantiles -DAE-, que está integrado en el campus central de la universidad por Clubes Landivarianos, que proponen un liderazgo artístico y creativo; Organizaciones estudiantiles, que promueven un liderazgo político y Voluntariado social Landivariano que suscita un liderazgo social.

Los jóvenes universitarios que participan en el DAE ponen al servicio de los demás sus cualidades y talentos de una forma positiva, pero no se conoce cuál es el tipo de liderazgo que están ejerciendo.

Dentro de cada una de las organizaciones estudiantiles se manejan planificaciones estructuradas por los mismos jóvenes líderes, muchas de las actividades que son plasmadas son realizadas y concluidas con mucha

satisfacción, en algunos otros casos no se realizan, porque es importante conocer cuál es la motivación al logro, de los jóvenes que participan en el DAE.

Dentro del DAE hay participación de todas las Facultades de la URL, por lo que el presente estudio pretende establecer identificar el estilo de liderazgo y motivación al logro en los estudiantes de Ingeniería, Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales y Ciencias Económicas y Empresariales que pertenecen a alguna agrupación estudiantil.

Con relación al tema de investigación se han encontrado los siguientes estudios relacionados tanto en el ámbito nacional como internacional:

Por su parte Palma (2000), llevó a cabo una investigación con el objetivo de fue determinar la influencia de la motivación al logro en el desempeño laboral. El estudio fue de tipo descriptivo, el grupo de estudio se conformó por la población de trabajadores de la planta de producción de pinturas que contaba con 120 operarios. Utilizó el cuestionario del Dr. Pedro Morales (1998) de medición de motivación al logro. De acuerdo a los resultados obtenidos se concluyó que no existe correlación entre el desempeño laboral y la motivación al logro.

A su vez Andrino (2004), investigó con el objetivo de determinar si existe correlación entre Autoestima y Motivación al Logro en los sujetos que asistieron al Programa para el Adulto Mayor del Ministerio de Cultura y Deportes en la Ciudad Capital. Conto con una muestra de 400 sujetos y concluyó que si existe correlación estadísticamente significativa entre Autoestima y Motivación al Logro, en las personas de la ciudad capital que asistieron al Programa.

A su vez Vásquez (2009), realizó una investigación con el propósito de determinar la diferencia de motivación al logro de objetivos, en los aspectos de activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción, de 36 estudiantes de psicología clínica, y 39 de psicología industrial organizacional, ambos del cuarto año en la Universidad Rafael Landívar, aplicó la prueba MPS. Se concluyó en que sí existe diferencia estadísticamente significativa entre los estudiantes de Psicología Clínica y Psicología Industrial en el componente de activación y no

existe diferencia estadísticamente significativa en los demás: expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción, teniendo mayor motivación al logro el grupo de estudiantes de psicología clínica.

Por su parte Acevedo, (2010), realizó un el estudio con el objetivo determinar si existe diferencia entre el desempeño de jefes de género masculino y el desempeño de jefes de género femenino en una empresa multinacional dedicada al ramo farmacéutico. La población del estudio la conforma una muestra de 27 empleados de jerarquía gerencial dentro de la organización, utilizando como análisis principal las diferencias de sus resultados de desempeño, siendo 17 empleados de género masculino y 10 de género femenino, la investigación es de tipo ex post-facto. Para lograr este objetivo se utilizó un cuestionario que mide el desempeño de los empleados de la organización, por motivos de confidencialidad de la información, no se detalló dicho cuestionario. El estudio descriptivo concluyó mediante los resultados obtenidos del estudio, que si existe una diferencia estadísticamente significativa entre los resultados de evaluación del desempeño de gerentes de Género Femenino y los resultados de evaluación del desempeño de Gerentes de Género Masculino, siendo este último quien obtuvo mejores resultados de desempeño.

También Alcántara, (2010), realizó una investigación que tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre el tipo de liderazgo ejercido por ejecutivos jóvenes y la actitud al trabajo de colaboradores de edad madura bajo su mando. Dicho estudio se realizó en una empresa litográfica ubicada en la ciudad de Guatemala. La muestra se conformó por 4 Jefes de área y 31 colaboradores de edad madura que reportan directamente. Se utilizaron dos instrumentos para la recopilación de información. El cuestionario aplicado fue el diseñado por el Instituto Centroamericano de Administración de Empresas "INCAE" y el instrumento utilizado es una escala Likert elaborado por la estudiante, el cual midió la actitud al trabajo de los colaboradores de edad madura de los distintos departamentos que conforman la organización. El estudio descriptivo, mostro que si existe correlación entre el tipo de liderazgo que ejercen los ejecutivos jóvenes y

la actitud al trabajo de los colaboradores de edad madura, mostrando que la tendencia del estilo de liderazgo democrático dentro de la empresa presenta resultados positivos ante la actitud de los colaboradores.

Muñoz, (2011) realizó una investigación con el objetivo de determinar si existe correlación entre los estilos de liderazgo practicados por los jefes de grupo y el desempeño laboral de los mismos, en una empresa que se dedica al almacenaje de carga aérea. La muestra estuvo conformada por 10 jefes de grupo de género masculino, de dos áreas operativas de la empresa. Se utilizaron dos instrumentos de medición: un cuestionario para identificar los estilos de liderazgo diseñado por el Instituto Centroamericano de Administración de Empresas INCAE y un cuestionario de evaluación del desempeño elaborado por la estudiante que realizó la investigación, el cual midió el desempeño laboral en cinco grandes áreas entre las que se encuentran: competencias funcionales, competencias organizacionales, seguridad en el trabajo, comunicación y valores. Los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos demostraron que no existe correlación entre los estilos de liderazgo practicados por los jefes de grupo de la empresa y su desempeño laboral. Por otra parte los estilos de liderazgo que más presentaron los sujetos de estudio fueron, el autocrático y el democrático, no presentándose en ninguno de los casos el estilo liberal.

Además Contreras, (2012) realizó una investigación para establecer los tipos de liderazgo: autocrático, liberal, y participativo, los cuales se manifiestan en el sistema de una empresa multinacional dedicada a la prensa independiente en la ciudad capital de Guatemala. El instrumento utilizado es el denominado: cuestionario para mandos altos, de Contreras (2012). Se determinaron como sujetos de estudio a 40 líderes del equipo de Talento Humano, desempeñando los cargos de gerencias, jefaturas y coordinaciones. El tipo del estudio correspondió a una investigación descriptiva. Se determinó que la mayoría (60%) de los líderes del equipo de Talento Humano, en las áreas gerenciales y jefaturas que formaron parte del estudio, ejercen un estilo de liderazgo autocrático (orientado hacia la tarea). Mientras que sólo un mediano porcentaje representado por un 40%

manifestaron un estilo de liderazgo liberal (orientado hacia el grupo). Sin importar los grupos en los cuales se dividió el estudio, la conclusión confirma que ha predominado la inclinación hacia la tarea sobre la inclinación hacia el grupo.

Además Rosada (2012), llevó a cabo un estudio con el objetivo de determinar si existe relación entre la motivación al logro y el rendimiento académico, en los estudiantes de 3er. y 4to. año de la carrera Psicología Industrial/Organizacional de la Universidad Rafael Landívar. La muestra fue de 28 alumnos de 3er. año y 22 de 4to., todos comprendidos entre las edades de 20 a 23 años, utilizó la Escala de Motivación al Logro, del Dr. Pedro Morales (2006) y concluyó que no existe relación estadística entre los niveles de motivación al logro y el rendimiento académico de los alumnos.

Además Codoñer, en 2012 realizó una investigación con el objetivo identificar cuál es el perfil de liderazgo del equipo gerencial de una empresa dedicada a la distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Guatemala. La muestra estuvo conformada por 30 sujetos que pertenecen al equipo gerencial. Como instrumento utilizó el Test Cleaver el cual refleja y predice la conducta de las personas. La muestra, fue seleccionada de forma aleatoria y estuvo integrada por el 30% de la población total. El estudio concluyó que el perfil predominante en el equipo gerencial es el Concienzudo-Dominante (CD), perfil relacionado con el liderazgo autocrático, enfocado en la tarea, en los resultados, con mucho control y comunicación muy directa.

A su vez Veliz, (2012) realizó un estudio en donde el objetivo fue describir los tipos de liderazgo situacional que aplican los supervisores para dirigir a sus colaboradores en una organización azucarera. Este estudio de tipo descriptivo, tuvo como sujetos a 9 supervisores de las diferentes áreas operativas que comprenden la fábrica del ingenio azucarero, en el departamento de Escuintla. El instrumento que se utilizó es un cuestionario basado al LBAll (Leader Behavior Analysis II), el cual determina el tipo de liderazgo que manifiesta una persona, directivo, enseñanza, participativo, delegador. Los resultados obtenidos determinan que la mayoría de los supervisores son de estilo enseñanza con un

estilo auxiliar participativo. Se concluyó que uno de los factores que interfiere en el desarrollo de los estilos directivo y en especial el delegador es el tiempo, ya que en estas empresas el tipo de trabajo es operativo y temporal.

A su vez Castillo, (2013), realizó un estudio descriptivo con el objetivo identificar el estilo de liderazgo a nivel de gerencias y jefaturas en una empresa industrial para la elaboración de un programa de coaching, basado en los intereses de los gerentes y jefes. Como instrumento se utilizó el cuestionario diseñado por el Instituto Centro Americano de Administración de Empresas (INCAE). La muestra fue de 30 sujetos, 13 gerentes de país, 14 jefaturas y 3 supervisores, de los departamentos de: Calidad, Producción, Bodegas, Logística, Administración, Mercadeo y Ventas. Se concluyó que los gerentes, jefes y supervisores ejercen preferentemente el estilo de liderazgo liberal.

También Flores, (2013) investigó con una muestra que se conformó por 36 empleados que se desempeñan en el puesto de Coordinación Académica de las Facultades de Arquitectura y Diseño, Agronomía, Ciencias de la Salud, Ciencias Económicas, Humanidades, Ingeniería, Ciencias Jurídicas y Sociales, Ciencias Políticas y Sociales así como Teología, que forman parte de una universidad privada en la ciudad de Guatemala. Los instrumentos utilizados fueron una adaptación del Cuestionario de Estilo de Liderazgo y el Cuestionario de Toma de Decisiones, elaborados por Robbins en su publicación "Administración: un empresario competitivo", en su versión de CD. Dicha investigación fue de tipo descriptiva-correlacional y como la metodología estadística que se utilizó fue coeficiente de correlación de Pearson, con la cual se obtuvo la relación lineal entre las dos variables cuantitativas. El resultado que obtuvo fue que no existe correlación significativa entre los estilos de liderazgo y los estilos de toma de decisiones.

Por su parte Valladares, (2013) con el propósito de conocer la percepción de un grupo de agentes telefónicos de un centro de llamadas de la Ciudad de Guatemala sobre sus motivaciones al logro, afiliación y poder, realizó una investigación de tipo cualitativa, en la cual se tomó una muestra de 15 empleados

del área operativa, Los resultados confirmaron la teoría propuesta por David McClelland, en donde menciona una relación significativa entre la motivación predominante de cada individuo y los intereses de la persona.

Por su parte Reyes, (2013) llevó a cabo un estudio con el objetivo de determinar la influencia de liderazgo de mandos medios y su relación en el desempeño laboral de sus subalternos. La muestra fue 101 trabajadores de una industria textil ubicada en el municipio de Cantel. Para ello estableció como hipótesis de investigación que el liderazgo de mandos medios no influye en el desempeño laboral de sus subordinados. Los instrumentos aplicados fueron, la prueba psicométrica Survey of Interpersonal Values SIV y una boleta de evaluación de desempeño de 180°, realizadas por Reyes (2013). El estudio descriptivo concluyó que los mandos medios de la industria textil poseen un alto grado de liderazgo, ya que el 100% de mandos medios evaluados obtuvo un puntaje por encima del promedio establecido en la prueba.

A su vez, Cabrera, (2014) llevó a cabo un estudio con el objetivo de identificar el tipo de liderazgo que ejercen los coordinadores de áreas de trabajo de la Escuela de Agricultura del Nor-Oriente (EANOR), ubicado en los llanos de la Fragua, Zacapa. La población estuvo constituida por un total de 12 sujetos de género masculino y género femenino. En detalle fueron 2 mandos directivos y 10 mandos medios y los 12 sujetos son encargados de coordinación de áreas de trabajo dentro de EANOR. Los resultados demostraron que los coordinadores de la Escuela de Agricultura del Nor – Oriente de Zacapa ejercen un estilo de liderazgo autocrático, orientado hacia la tarea que da prioridad al trabajo más que a servir a las personas. El enfoque es principalmente en todas las actividades urgentes que deben de realizarse y en la toma de decisiones dentro de la organización. Finalmente se recomendó que los líderes con estilo de liderazgo autocrático, brinden participación a sus equipos, permitiéndoles libertad de acción para minimizar la presión de lograr objetivos de acuerdo a su producción o a su meta creando un clima de confianza en donde se busque el servicio de calidad en el cumplimiento de metas.

Alvarez, (2014) analizó los estilos de liderazgo de directores de colegios privados de Retalhuleu, a través de la aplicación del test Kurt Lewis. El estudio fue de tipo descriptivo en el cual se tomó una población de 32 directores de ambos géneros (26 mujeres y 6 hombres). Los resultados obtenidos demostraron que el 78 % de los directores presenta un estilo Autoritario, el 3 % presenta un estilo Democrático y el 19 % presenta un Dejar Hacer. La tendencia mayor se reflejó en las mujeres con un 81 % mientras que en los hombres representa un 19 % en el estilo autoritario. Se concluyó que el liderazgo predominante en los directores de los colegios privados de Retalhuleu es el estilo autocrático, por lo tanto muestra mucha incidencia en su desempeño y en la forma de dirigir a sus subalternos.

También Escobar, (2014) realizó un estudio cuyo objetivo fue establecer el estilo de liderazgo que se manifiesta en directores de colegios del nivel medio diversificado de la cabecera departamental de Huehuetenango. Los sujetos evaluados fueron una muestra no probabilística a conveniencia conformada por 64 personas, entre ellos 5 directores de establecimientos educativos de nivel medio diversificado. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario creado por el Instituto Centroamericano de Administración de Empresas "INCAE", el cual establece 3 estilos de liderazgo, autocrático (orientado hacia la tarea), liberal (orientado hacia el grupo) y participativo. Los resultados obtenidos establecieron que el estilo de liderazgo de mayor presencia es el autocrático con 12 puntos, representando un nivel medio/alto; en menor medida con 9 puntos, un nivel medio de estilo liberal y con poca frecuencia de aparición el estilo participativo. Con base a los resultados se concluyó que el estilo de liderazgo de mayor presencia en directores es autocrático, es decir, el que se orienta hacia la tarea y los resultados, dejando como secundarios y de menor presencia el liberal y participativo.

Osorio, (2014) quién investigó con el objetivo de determinar el nivel de motivación al logro en los estudiantes de los cursos de proyectos arquitectónicos del primer ciclo 2014 de la licenciatura en arquitectura de la Universidad Rafael Landívar, teniendo una muestra de 136 estudiantes. Utilizó el cuestionario de motivación al logro del Dr. Pedro Morales (2006) y concluyó que no hay diferencia

estadísticamente significativa en ninguno de los cursos, siendo considerada la motivación al logro aceptable.

Otros autores en otras universidades de América y Europa también han hecho estudios en base a estos temas, como el caso de Rojas (2005) en Santiago de Chile, investigo con el objetivo de descubrir el significado que otorgan los profesores de un colegio particular pagado a los estilos de liderazgo que tiene el equipo directivo. La muestra fue de 30 directivos, para recabar información. Utilizó entrevistas estructuradas y observaciones reiteradas a profesores y un cuestionario creado por la estudiante para determinar el liderazgo directivo. Se determinó que el liderazgo que asumen los profesores es pro-activo, pues no se basa en el autoritarismo, sino en persuasión y el diálogo.

Por su parte en Santiago de Chile, Ceballos (2006), realizó una investigación con el objetivo de determinar si el quehacer político de las estudiantes líderes que participaron en el movimiento secundario que se gestó el 2006, que constituyó un nuevo estilo de liderazgo femenino. El instrumento utilizado fue una entrevista semiestructurada individual y enfocada, hecha por la estudiante, la muestra fue de seis personas. Se concluyó que tomaron los elementos que los establecimientos educativos, deciden en que ámbitos deben potenciar su liderazgo, especialmente en el aspecto político, creando la experiencia de liderar.

Por su parte Millán (2008) en Barcelona investigó con el objetivo de determinar los factores de motivación relacionados con el aprendizaje en el estudiante de medicina, de la Escuela de Ciencias de la Salud de la Universidad de Oriente, Núcleo de Anzoátegui. Se trata de un estudio de campo de tipo descriptivo, la muestra fue de 140 estudiantes, 97 femenino y 43 masculinos, el instrumento utilizado fue la escala de motivación académica diseñada por Manassero y Vásquez (2000), los resultados reflejaron que la motivación extrínseca se observó que un 60,7 % de los estudiantes asisten a la universidad porque podrán escoger un trabajo en el área que les interesa. En relación con la variable motivación intrínseca, en la categoría autovaloración el motivo que

destaca es el superarse a sí mismo con un 60 %; en la categoría relacionada con la tarea, se enfatiza el motivo aprender las cosas que le interesan con un 62,9 %; y en la categoría relacionada con la valoración social, el motivo demostrar que obtiene éxitos en sus estudios alcanza un 57,1 %.

También en Bogotá, Colombia Salvadores, Fortich, y Londoño, (2009), realizaron una investigación descriptiva, con el objetivo de evaluar la motivación de los trabajadores en una empresa de financiamiento territorial. Para realizar la evaluación se utilizó el cuestionario de motivación para el trabajador "CMT" creado por Fernando Toro Álvarez (1985), que recoge percepciones, juicios y expresiones propias de la motivación del empleado hacia su trabajo, a partir de 3 variables de estudio que son: la motivación interna, medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, y condiciones motivacionales externas. Se tomó una muestra de 80 trabajadores de la empresa de financiamiento territorial. Los resultados señalan se encuentran con una motivación alta en el área de motivación interna y se debe a los reconocimientos, mientras que las otras dos áreas se encuentran en el promedio.

Además Arévalo (2009), en El Salvador investigó con el objetivo de medir si existe o no, correlación entre motivación al logro y participación comunitaria, la muestra fue un grupo de 204 jóvenes, de los municipios de Antigua Cuscatlán y Santa Tecla, el instrumento utilizado fue de participación ciudadana de Acosta (2003) y de cuestionario de motivación al logro de López, Mercado y Pinto (2007), teniendo como resultado que si existe correlación entre motivación al logro y participación comunitaria.

También Linares (2011), realizó un estudio con el objetivo Determinar el grado de motivación al logro en los estudiantes de la Escuela de Bibliotecología y Archivología de la Universidad Central de Venezuela. Es una investigación cualitativa, la muestra fue de 82 estudiantes, El instrumento utilizado para esta investigación es parecido al usado en la tesis "motivación al logro y rendimiento estudiantil" de la autora Yelitza C. Quevedo R., aplicado en la escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela en el año 1996, los resultados

de los estudiantes muestran que están altamente motivados, la fuente potenciadora de la motivación al logro en ellos, son los factores intrínsecos, elementos inherentes a sí mismos, que les permiten fortalecer y renovar constantemente su motivación al logro, en pro de conseguir las metas que se proponen y lograr la meta máxima que es convertirse en profesionales.

Al estudiar las investigaciones presentadas, es relevante conocer la motivación al logro en los estudiantes, ya que el interés que demuestran ante las diferentes circunstancias de la vida, es una influencia que ayudará al esfuerzo y dedicación que tendrán en sus actividades. El liderazgo al igual que la motivación al logro son factores fundamentales en una agrupación, se debe tener en cuenta que pueden existir diferentes tipos de liderazgo que dependerá de la agrupación y este no se mide por una conducta, sino por tendencias.

Es importante tener algunos conceptos más claros por lo que a continuación se presenta una breve revisión teórica de los elementos que conforman este estudio.

1.1. Liderazgo

Según Robbins y Coulter, (2005), el liderazgo “es el proceso que consiste en influir en un grupo para orientarlo hacia el logro de objetivos”. (p.422). El tema de liderazgo y motivación son parte del comportamiento organizacional.

Así mismo Madrigal, Silva, Franco, González, Ochoa, Madrigal, Torres, Vásquez, Zarate (2009), indica que el liderazgo es una acción sobre personas, no sobre máquinas o aparatos. En él intervienen sentimientos, intereses, valores, actitudes y todas las reacciones humanas.

Para Koontz y Weihrich, (1998), el liderazgo es el arte de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y alegremente en el cumplimiento de sus metas grupales. Los autores también señalan que Jack Welch director de General Electric, dio una visión en su compañía, en cuanto a liderazgo, ya que los líderes deben infundir valores.

Los componentes del liderazgo según Koontz y Wehrich, (1998), son el poder, el profundo conocimiento de los individuos, el poder inspirar a los seguidores para que empleen sus capacidades en la ejecución de una misión, otro componente es el ambiente que el líder genera, con esto indican que las personas de un grupo identifican al líder y tienden a seguir a quién en su opinión ofrece los medios para satisfacer sus metas personales.

También señalan Robbins y Coulter, (2005), que las primeras teorías que empezaron a estudiar el liderazgo fueron las teorías de rasgos y teorías del comportamiento y fue a inicios del siglo XXI.

La teoría de rasgos se centró en analizar cuáles eran los atributos que poseían las personas, tomando en cuenta las cualidades de un líder y de allí diferenciar los líderes de los que no son, a pesar del esfuerzo de los investigadores no fue posible identificar una serie de rasgos que pudieran medir o distinguir quién era líder y quién no.

La teoría del comportamiento, según Robbins y Coulter (2005) identifica conductas que diferenciaban a los líderes eficaces de los ineficaces. Los siguientes siete rasgos fueron tomados en cuenta:

- Dinamismo
- Deseo de dirigir
- Honestidad e integridad
- Confianza en sí mismo
- Inteligencia
- Conocimientos pertinentes para el trabajo
- extraversión

1.2. Estilos de Liderazgo

A partir de la teoría del comportamiento señala Robbins y Coulter, (2005), que se realizaron varios estudios, uno de los más importantes fue el que realizó Kurt Lewin y sus colaboradores en 1936 en la Universidad de Iowa, en el que exploraron tres estilos de liderazgo, el autocrático, el democrático, y laissez-faire (dejar hacer).

A estos estilos de liderazgo Koontz y Weihrich, (1998), los había llamado estilos de liderazgo autocrático, democrático o participativo y liberal o rienda suelta.

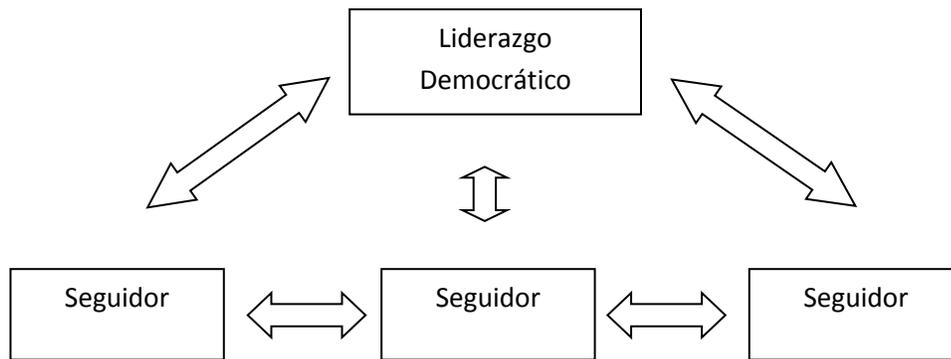
1.2.1. Democrático

Para Robbins y Coulter, (2005), este estilo de liderazgo tiende a involucrar a todas los empleados. Personas involucradas en la toma de decisiones, delegar autoridad, fomentar la participación al decidir los métodos de trabajo y objetivos, también a dar una retroalimentación como una oportunidad para capacitar a los miembros del grupo.

Según Madrigal Torres et al. (2009), algunas características de este estilo de liderazgo son:

- Alto índice de entusiasmo.
- Mayor calidad y cantidad de eficiencia.
- Alta moral del grupo.
- Satisfacción de necesidades.

Así mismo Koontz y Weihrich, (1998), señalan que el flujo de influencia en este estilo de liderazgo es:



Fuente: Elaboración propia (2015)

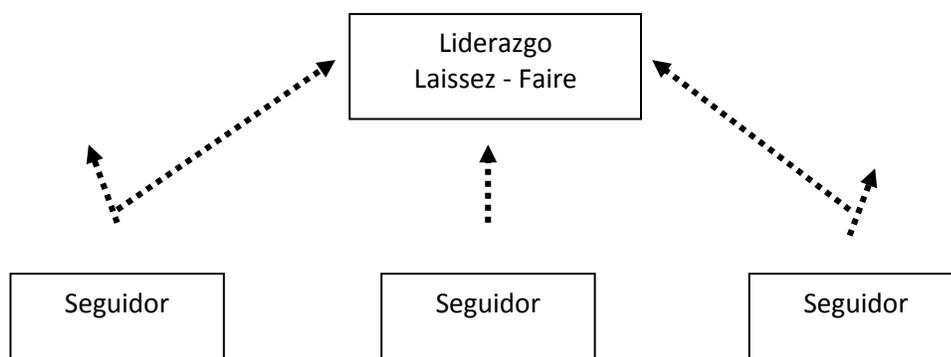
1.2.2. Laissez – Faire (Dejar hacer)

Para Robbins y Coulter, (2005), este estilo de liderazgo es más libre, da al grupo la libertad total para tomar decisiones y terminar el trabajo de cualquier manera que considere adecuada.

Según Madrigal Torres et al. (2009), algunas características de este estilo de liderazgo son:

- Buena motivación.
- Poco uso de poder.
- Posible desorganización.

Así mismo Koontz y Wehrich, (1998), señalan que el flujo de influencia en este estilo de liderazgo es:



Fuente: Elaboración propia (2015)

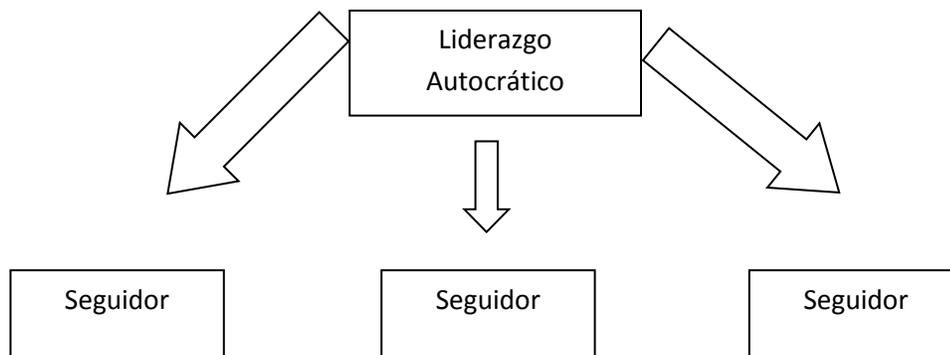
1.2.3. Autocrático

Para Robbins y Coulter, (2005), en este estilo de liderazgo, el líder buscar tomar todas las decisiones, centralizar la autoridad, indicar cómo se realizaran los trabajos o acciones y da limitada participación a los miembros del grupo.

Según Madrigal Torres et al. (2009), algunas características de este estilo de liderazgo son:

- Sumisión.
- Resistencia.
- Aceptación mínima de responsabilidad.
- Irritabilidad.
- Antipatía hacia el jefe.

Así mismo Koontz y Wehrich, (1998), señalan que el flujo de influencia en este estilo de liderazgo es:



Fuente: Elaboración propia (2015)

Según Coleman, citado por Madrigal Torres et al. (2009), las últimas corrientes y estudios contemporáneos manejan diez estilos de liderazgo, y hace un análisis de seis de ellos, afirmando que el liderazgo autoritario maximiza el compromiso con las metas y las estrategias de la organización, pero este estilo autoritario puede convertirse en arrogante.

1.3. Funciones del líder

Según Madrigal Torres et al. (2009), al hablar de un líder no puede dejar de hacerse referencia a las funciones y acciones que desarrolla y crea.

- Comunicar.
- Organizar.
- Integrar.
- Dirigir.
- Controlar.
- Motivar.
- Delegar.
- Conciliar.

1.4. Métodos vanguardistas de liderazgo

Robbins y Coulter, (2005), también indican que existen tres enfoques contemporáneos del liderazgo, el liderazgo transformacional transaccional, el liderazgo carismático visionario y el liderazgo de equipos.

1.4.1. Liderazgo transformacional transaccional

Para Robbins y Coulter, (2005), este enfoque de liderazgo busca ser visto como un enfoque común para lograr que los objetivos del grupo se lleven a cabo.

El liderazgo transformacional, proporciona atención individualizada, estimulación intelectual, también señalan Koontz y Weihrich, (1998), que el liderazgo transformacional posee la capacidad de motivar, de conformar la cultura organizacional y de crear un ambiente favorable para el cambio organizacional, articulan una visión e inspiran a sus seguidores.

El liderazgo transaccional, es el que guía y motiva a sus seguidores en la dirección de los objetivos estableciendo y aclarando las necesidades de roles y tareas, así mismo indica Koontz y Weihrich, (1998), que el liderazgo transaccional

identifica qué necesitan sus subordinados para cumplir con sus objetivos, también gratifican el desempeño y toman en cuenta las necesidades sociales.

1.4.2. Liderazgo carismático visionario

Este estilo de liderazgo para Robbins y Coulter, (2005), irradia energía, entusiasmo y dinamismo, cuyas características influyen en las personas para que se comporten de determinada manera, además tiene la habilidad para crear y expresar una visión realista, creíble y atractiva del futuro que supere la situación actual.

1.4.3. Liderazgo de equipos.

Hoy en día, el liderazgo se plantea en contexto de equipo(s) de trabajo. Este tipo de liderazgo según Robbins y Coulter, (2005), debe tener destrezas como paciencia para compartir información, ser capaz de confiar en los demás, renunciar a la autoridad e intervenir solo cuando es necesario.

1.5. Motivación

Según Robbins y Coulter, (2005), la motivación “es un proceso responsable del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”. (p. 392).

También señala Koontz y Weihrich, (1998), que la motivación es un término genérico que se aplica a una serie de impulsos, necesidades y fuerzas similares, la complejidad de la motivación son los motivadores, que son las cosas que inducen a una persona a alcanzar una meta o un alto desempeño.

Koontz y Weihrich, (1998), señalan que existe una diferencia muy clara entre motivación y satisfacción, la motivación se refiere al impulso y esfuerzo por satisfacer un deseo o meta, mientras que la satisfacción se refiere al gusto que se vive cuando se ha cumplido ese deseo.

1.5.1. Teorías sobre la motivación

Robbins y Coulter, (2005), al igual que Koontz y Weihrich, (1998), señalan que existen tres teorías clásicas sobre la motivación, siendo estas, la jerarquía de las necesidades de Maslow, las teorías X y Y de McGregor y la teoría de la motivación e higiene de Herzberg.

1.5.1.1. Jerarquía de las necesidades de Maslow

Robbins y Coulter, (2005), dicen que esta teoría afirma que existe una jerarquía de cinco necesidades humanas: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. Maslow señaló que cada nivel de la jerarquía de necesidades debe ser satisfecho antes de que se active el siguiente, y una vez que una necesidad es satisfecha en forma importante, ya no motiva al comportamiento, tal y como indica Koontz y Weihrich, (1998), una vez satisfechas una serie de necesidades, éstas dejan de fungir como motivadores.

1.5.1.2. Teorías X y Y de McGregor

Según Robbins y Coulter, (2005), McGregor afirma la creencia de que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la teoría X. Por lo tanto propuso que la participación en la toma de decisiones, en los trabajos responsables y en buenas relaciones grupales podría maximizar la motivación de los empleados.

La teoría X, se presenta bajo el supuesto de que a los empleados les disgusta el trabajo, son perezosos, evitan la responsabilidad y deben ser presionados para que trabajen.

La teoría Y, se presenta bajo el supuesto de que los empleados son creativos, disfrutan el trabajo, buscan responsabilidad y pueden dirigirse a sí mismos.

El nombre de esta teoría, se debe a que según Koontz y Weihrich, (1998), McGregor no deseaba que existiera una connotación como bondad o maldad.

Para estos autores, la teoría X es pesimista, estática y rígida, mientras que la teoría Y, es optimista, flexible y dinámica.

1.5.1.3. Teoría de la motivación e higiene de Herzberg

Según Robbins y Coulter (2005) indican que esta teoría afirma que los factores intrínsecos se relacionan con la satisfacción en el trabajo y la motivación, en tanto que los factores extrínsecos se relacionan con la insatisfacción en el trabajo. Herzberg concluyó en su análisis que las respuestas que dieron las personas cuando se sintieron bien en sus trabajos difirieron en forma significativa de las respuestas que proporcionaron cuando se sintieron mal, algunas características se relacionan de manera sistemática con la satisfacción al trabajo y otras con la insatisfacción en el trabajo.

1.5.2. Motivación al logro

Las teorías de motivación nos sitúan en un contexto de crecimiento en las diferentes teorías, Manassero y Vásquez (1998), indican que la motivación estuvo dominada por el paradigma mecanicista, que se centra el variables como instinto, impulso, necesidad y energía, como fuerzas para que un individuo realice una actividad.

Manassero y Vásquez (1998), también señalan que el concepto de motivación se ha ido desarrollando desde motivación a la realización, motivación al éxito, motivación a la perfección, hasta hablar de motivación al logro.

La motivación al logro según Dweck, Elliot y Raynor, citados por Ugartetxea (2001), desde el punto de vista cognitivo, está compuesta por una serie de factores que actúan en un momento específico, los factores son los siguientes:

- Tendencia de obtención de resultados
- Motivación a lograr el éxito
- Motivación a evitar el fracaso
- Probabilidad de éxito

- Probabilidad de fracaso

Ugartetxea (2001), también indica que la visión cognitiva de la motivación al logro toma en cuenta:

- La apreciación sobre la posibilidad de obtener el resultado previsto.
- El valor que este tiene la persona.

Por su parte Arévalo (2009), citando a Atkinson, señala que motivación al logro es la que dirige las acciones de las personas para obtener metas positivas con el fin de obtener satisfacción personal o social, por lo tanto también señalan que existen dos fuerzas que se involucran:

- La necesidad o motivación de éxito.
- La necesidad o motivación de evitar el fracaso.

Se debe de tener en contexto, que en las personas no solo circulan ideas, sino también metas que las motivan a lograr el éxito.

La motivación al logro según Garrido, citado por Manassero y Vásquez (1998), es el camino a obtener una buena ejecución de sus acciones en situaciones en donde al ser evaluados podrán ser medidos como éxito o fracaso por el mismo o por otros. En las personas que buscan ser medidos por el éxito (motivación al logro), se caracterizan por:

- Luchan por el logro personal, más que por la recompensa.
- Tienen la necesidad de obtener los mejores logros.
- Son eficientes.
- La resolución de problemas en una responsabilidad.
- Buscan retroalimentación de sus acciones.
- Se establecen metas.
- La probabilidad de éxito o fracaso, le hace experimentar sentimientos de satisfacción y de logro, por el tiempo y esfuerzos incluidos.

La motivación para el desempeño como menciona “se refiere a las fuerzas que dan energía, dirigen y sostienen los esfuerzos de una persona” P. 468.

También señalan Bateman y Snell (2004), que las personas tienen metas muchas veces consientes que les dan vida y dirigen sus conductas hacia un determinado fin. Por lo que es importante establecer metas motivadoras, que sean:

- Aceptables
- Retadoras
- Alcanzables
- Específicas
- Cuantificables

Tomando en cuenta que las motivaciones pueden plantearse para individuos, es importante abordarlas para el equipo de trabajo, ya que de lo contrario podría incurrir en competencia y reducir la cooperación.

Rosada (2012), señalando a Herrera y Matos (2009) y citando a McClelland (2009) quién realizó un estudio longitudinal por medio de técnicas proyectivas, con ejecutivos exitosos de países llamados “del primer mundo”, para determinar qué factores los motivan al logro de sus metas; comparó los resultados con los obtenidos en otra investigación similar realizada con ejecutivos de países en vías de desarrollo. Ambos grupos coincidieron en tres aspectos: Prefieren las situaciones que les permiten asumir la responsabilidad sobre la búsqueda de soluciones a los problemas que enfrentan, tienden a fijarse metas moderadas y a asumir riesgos calculados, no son impulsivos.

Necesitan retroalimentación sobre su desempeño para poder mejorarlo. Surge entonces el planteamiento de McClelland, sobre los tres factores motivacionales que impulsan a los individuos a trabajar para cumplir con sus objetivos y que está directamente ligada a los conceptos de aprendizaje:

Necesidad de Poder: se manifiesta a través de las acciones que ejecuta el individuo con el fin de tener el control e influencia sobre su entorno y las personas que lo rodean.

Necesidad de Afiliación: busca obtener, recuperar o reforzar los nexos afectivos con otras personas.

Necesidad de Logro: se caracteriza por la búsqueda de metas a mediano plazo, por el deseo de inventar o crear algo excepcional; en general por la búsqueda de la excelencia.

Rosada, (2012), también cito a Ruiz, (2005) haciendo notar que de este estudio concluye McClellan que la Motivación al Logro es “la tendencia a alcanzar el éxito en situaciones que suponen la evaluación del desempeño de una persona, en relación con estándares de excelencia”. (P. 147).

1.6. Organizaciones estudiantiles en la Universidad Rafael Landívar

Después de analizar a importantes autores sobre el liderazgo y la motivación al logro, se hace evidente la importancia que tienen estos temas en el mundo universitario Landivariano, ya que hay estudiantes que coordinan y lideran Clubes Landivarianos, Agrupaciones estudiantiles y proyectos de Voluntariado social Landivariano, por lo que se debe de conocer el tipo de liderazgo predominante y grado de motivación al logro, para ayudar a que los estudiantes con esfuerzo, dedicación y ejemplo, puedan permear al resto de compañeros que no pertenecen a alguna agrupación estudiantil, que sin duda les ayudará en su ámbito profesional.

Las organizaciones estudiantiles son colectivos estudiantiles que están integrados dependiendo de su naturaleza por estudiantes de una sola carrera profesional, o de varias carreras de una misma facultad o de varios estudiantes de diferentes facultades, cuya naturaleza y fines están destinados a fortalecer los procesos de bienestar estudiantil de la carrera o carreras que representan.

De las Organizaciones Estudiantiles donde sus miembros pertenecen a todas las carreras de la Facultad a que representan, pueden optar a ser la asociación de estudiantes de la Facultad, siguiendo el proceso democrático establecido por el Departamento de Agrupaciones Estudiantiles.

Los Clubes Landivarianos tienen como objetivo estratégico, desarrollar en los estudiantes la capacidad de generar conocimiento, cultura, sociedad e historia con valores. La razón de ser de los Clubes Landivarianos se origina con el fin de brindar un espacio al estudiante universitario donde pueda fortalecer su formación integral y consolidar su identidad, aprovechar su tiempo de libre, y a su vez desarrollar actividades que le permitan ampliar sus conocimientos.

El Voluntariado social Landivariano busca reforzar valores solidarios y de compromiso con la realidad e historia de Guatemala, beneficiando tanto al conjunto de la sociedad como a los voluntarios, fortaleciendo la confianza, la solidaridad y la reciprocidad entre las personas y creando oportunidades de participación apropiadas.

Pone en contacto a los universitarios con diferentes grupos humanos vulnerados, con sectores empobrecidos y marginados de un país lleno de posibilidades, pero postrado por la violencia, las injusticias, la pobreza y el desprecio por la vida.

El Voluntariado social Landivariano pretende ser un camino, un espacio de sensibilización que acompañe a los estudiantes en su etapa universitaria, con la confianza de contar con profesionales conscientes y comprometidos con el desarrollo de Guatemala.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los estudiantes en la Universidad Rafael Landívar, a través de la Vicerrectoría de Integración Universitaria, pueden participar en diferentes actividades de desarrollo integral.

Dentro de los departamentos que fomentan estas actividades, se encuentran deportes, pastoral universitaria, create, formación de acompañantes, agrupaciones estudiantiles.

El departamento de agrupaciones estudiantiles, a través de las Organizaciones estudiantiles, Clubes Landivarianos, Voluntariado social Landivariano, brindan espacios en donde los estudiantes ejercen su liderazgo para llevar a cabo actividades en beneficio de sus compañeros o miembros de la comunidad landivariana, por lo que existe motivación para cumplir con los objetivos planteados, ante esta situación, se plantea la siguiente interrogante de investigación:

¿Existe relación entre liderazgo y motivación al logro que predomina en los estudiantes de Ingeniería, Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales y Ciencias Económicas y Empresariales que pertenecen a alguna agrupación estudiantil?

2.1. Objetivos

2.1.1. Objetivo General

Identificar si existe relación entre liderazgo y motivación al logro en los estudiantes de Ingeniería, Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales y Ciencias Económicas y Empresariales que pertenecen a alguna agrupación estudiantil.

2.1.2. Objetivos específicos

- Determinar el estilo de liderazgo que predomina en los estudiantes que participan en alguna agrupación estudiantil por cada facultad.

- Determinar el grado de motivación al logro que tienen los estudiantes que participan en alguna agrupación estudiantil por cada facultad.
- Relacionar el estilo de liderazgo con el grado de motivación al logro de los estudiantes por facultad que pertenecen a las Organizaciones Estudiantiles.

2.2. Hipótesis

2.2.1 Hipótesis nula

No existe diferencia estadísticamente significativa a nivel de $p=0.05$ entre el estilo de liderazgo predominante y el grado de motivación al logro de los estudiantes, que participan en alguna Organización Estudiantil por cada Facultad.

2.2.1 Hipótesis Alternativa

Existe diferencia estadísticamente significativa a nivel de $p=0.05$ entre el estilo de liderazgo predominante y el grado de motivación al logro de los estudiantes, que participan en alguna Organización Estudiantil por cada Facultad.

2.3. Variables

2.3.1. Liderazgo

2.3.2. Motivación al logro

2.4. Definición de variables

2.4.1. Definición conceptual de las variables

Liderazgo, Robbins y Coulter (2005), lo señalan de la siguiente forma “es el proceso que consiste en influir en un grupo para orientarlo hacia el logro de objetivos”. (p.422)

Motivación al logro, Según McClelland, citado por Rosada (2012), la motivación al logro es la necesidad de las personas por alcanzar el éxito y evitar el fracaso, por medio del establecimiento de metas personales.

2.4.2. Definición operacional de las variables

Liderazgo, para efectos de esta investigación, fue la forma en que los líderes estudiantiles ejercían su liderazgo, con el fin de inspirar en sus compañeros la visión y misión de la Organización Estudiantil, para alcanzar los objetivos planteados en ella. Para fines de esta investigación, fueron los resultados obtenidos a través del “test de estilos de liderazgo” del INCAE, el cual mide los siguientes estilos,

1. Autocrático
2. Liberal
3. Participativo

Motivación al logro, se tomó para esta investigación como el grado en que los líderes estudiantiles se comprometen con el desarrollo de sus actividades, a través de los resultados que se den de la planificación que cada agrupación realiza. Para fines de esta investigación, fueron los resultados obtenidos a través de la escala de motivación al logro, de Morales (2006), que mostró el grado de competitividad o valoración del éxito así como la constancia en el trabajo que tienen los jóvenes que pertenecen a estas agrupaciones.

2.5. Alcances y Límites

Identificar el liderazgo y motivación al logro de los estudiantes que pertenecen a las agrupaciones estudiantiles de las Facultades de Ingeniería, Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales y Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Rafael Landívar campus central, durante el primer ciclo académico 2015.

La investigación muestra qué tipo de liderazgo prevalece en las agrupaciones de las facultades antes mencionadas y puede ayudar al

Departamento de agrupaciones estudiantiles a realizar acciones para fomentar actividades teniendo en cuenta el liderazgo predominante lo que les permitió encaminar de una mejor manera sus acciones. La investigación también mostro el grado de competitividad o valoración del éxito así como la constancia en el trabajo que tienen los jóvenes que pertenecen a estas agrupaciones.

Los resultados fueron analizados por lo que pueden ser extrapolables sólo a la población representada; sin embargo, se considera que podrán servir como punto de referencia para futuros estudios.

2.6. Aportes

El presente estudio es un aporte a la Universidad Rafael Landívar, al Departamento de agrupaciones estudiantiles, identificando qué tipo de liderazgo se ejerce en las agrupaciones estudiantiles de las Facultades antes mencionadas, así como el grado de motivación al logro que cuentan los alumnos.

Conocer el liderazgo puede ayudar al departamento de agrupaciones estudiantiles de la Universidad Rafael Landívar, en los temas que puede reforzar para formar de una mejor manera el perfil de los estudiantes y qué posible metodología puede utilizar para la formación de los jóvenes líderes, así como conocer su motivación podrá auxiliar a verificar que los impulsa o no en el alcance de sus metas, que se ve reflejado en los resultados de las actividades que realizan de su planificación.

Otro aporte relevante de esta investigación será aportar información a investigaciones que se relacionen con el tema.

III. MÉTODO

3.1. Sujetos

Para el presente estudio se tomaron a 73 estudiantes que pertenecen a las organizaciones estudiantiles durante el periodo de la investigación y que están asignados a una de las siguientes facultades, Ingeniería, Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales y Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Rafael Landívar. El muestreo utilizado para la selección de la muestra fue por conveniencia, según Mejía (2000) la muestra por conveniencia es el procedimiento que consiste en la selección de las unidades de la muestra en forma arbitraria, las unidades de la muestra se eligen de acuerdo a su fácil disponibilidad.

Los sujetos se distribuyen de la siguiente forma:

a) Según la facultad a la que pertenecen:

• Ingeniería	24
• Humanidades	12
• Ciencias Jurídicas y Sociales	14
• Ciencias Económicas y Empresariales	23

b) Según la Organización Estudiantil a la que pertenecen:

• Agrupaciones estudiantiles	30
• Clubes landivarianos	21
• Voluntariado social Landivariano	22

3.2. Instrumento

Para esta investigación se utilizó la Escala de Motivación al Logro de Morales, (2006), y el instrumento para medir el tipo de liderazgo en el Cuestionario de INCAE.

La escala de motivación al logro mide los siguientes factores:

- Grado de competitividad o valoración del éxito
- Nivel de organización y métodos de trabajo
- Constancia en el trabajo

Para el presente estudio, se tomó en cuenta el total de las respuestas de la escala siendo estas: Ausencia de Motivación al Logro, Poca Motivación al Logro, Muy buena Motivación al Logro y Líder, Motivador. Además el instrumento de Morales (2006) cuenta con 16 preguntas en escala de Likert, con cuatro opciones de respuesta:

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Y la suma de las respuestas de cada individuo se clasifica de la siguiente manera:

Nada	0-16	Ausencia de Motivación al Logro. O sea una persona excesivamente negativa, pesimista, apática, desmotivada, desanimada, sin metas, en una depresión grave.
Poco	17-32	Poca Motivación al Logro. O sea, una persona con tristeza constante, emociones variables, negativa, desmotivada la mayoría del tiempo pero a veces motivada, antagónica, bipolar, variable en el humor, pocas aspiraciones, con muchos conflictos internos, quiero, pero no quiero, ambivalente inconstante en su trabajo.
Bastante	33-48	Muy buena Motivación al Logro. Es la persona con una familia estable, un trabajo estable, con buenas relaciones sociales, constante en sus propósitos, piensa en su futuro y en los demás, con una buena salud mental y física.
Mucho	49-64	Líder, Motivador, visionario, emprendedor, muy bien organizado, perfeccionista, se propone meta tras meta, exitoso, sabe hacia dónde va, cumple a cabalidad los objetivos y proyectos propuestos, es ambicioso (en el buen sentido), sus relaciones sociales y familiares son excelentes, entre otras.

El instrumento que midió el tipo de liderazgo de los jóvenes de las agrupaciones estudiantiles, será el usado por Cabrera (2005) versión de autoevaluación, elaborado por el Instituto Centroamericano de Administración de Empresas (INCAE), tiene una duración máxima de 30 minutos.

El instrumento mide la tendencia a inclinarse hacia un estilo de liderazgo que tiene cada sujeto de investigación. Su objetivo principal es determinar cuál es el estilo de liderazgo, Está conformado por 34 afirmaciones, cada una de ellas con 5 posibles respuestas, y estas 5 respuestas a nivel individual pertenecen a un estilo de liderazgo, el cual se determina a través de la frecuencia en la tendencia de las respuestas.

El test mide la orientación que tiene cada persona hacia un estilo de liderazgo el cual puede ser Autocrático, Participativo o Liberal. Estos estilos se definen de la siguiente manera:

Estilo de Liderazgo	Descripción
Autocrático	Alta orientación hacia la tarea combinada con una orientación baja hacia el grupo.
Liberal	Alta orientación hacia el grupo, combinada con una orientación baja hacia la tarea.
Participativo	Orientación baja, media o alta para ambos factores, en donde no prevalece una orientación en particular.

3.3. Procedimiento

El procedimiento será el siguiente:

- Se solicitó permiso al Departamento de agrupaciones estudiantiles para realizar la investigación.
- Se mostraron los instrumentos al equipo de trabajo del DAE, para su conocimiento.
- Se solicitó apoyo al DAE, para que elegir a los estudiantes que responderán los instrumentos, estos deben participar en agrupaciones estudiantiles y pertenecer a las Facultades de Ingeniería, Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales y Ciencias Económicas y Empresariales.
- Se aplicaron los instrumentos.
- Se tabularon los datos en hojas de Excel, para posteriormente realizar un análisis estadístico descriptivo.
- Se analizaron los resultados y se mostraron las conclusiones de la investigación.

3.4. Tipo de Investigación y Metodología Estadística

Para el presente estudio se utilizó un diseño No Experimental, transversal, correlacional. Según la definición dada por Hernández, Fernández y Baptista (2006), en este tipo de investigación la variable no es manipulada.

Para el análisis estadístico se utilizó las medidas descriptivas de tendencia central y la desviación estándar, a través de Excel 2010, la r de Pearson y porcentajes. Según Morales (2008), el coeficiente r de Pearson expresa en qué medida los sujetos tienen el mismo orden en dos variables, el coeficiente de correlación oscila entre 0 y +1 (relación positiva) así como entre 0 y -1 (relación negativa), la escala 0 ± 1 nos permite valorar la magnitud de la relación, para que haya relación tiene que haber diferencias en las dos variables.

Interpretación del coeficiente r de Pearson

Valor	Significado
-1	Correlación negativa perfecta
-0.7 a -0.99	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
- 0.01 a - 0.39	Correlación negativa baja
0	No existe Correlación
0.01 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.99	Correlación positiva alta
1	Correlación positiva perfecta

IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

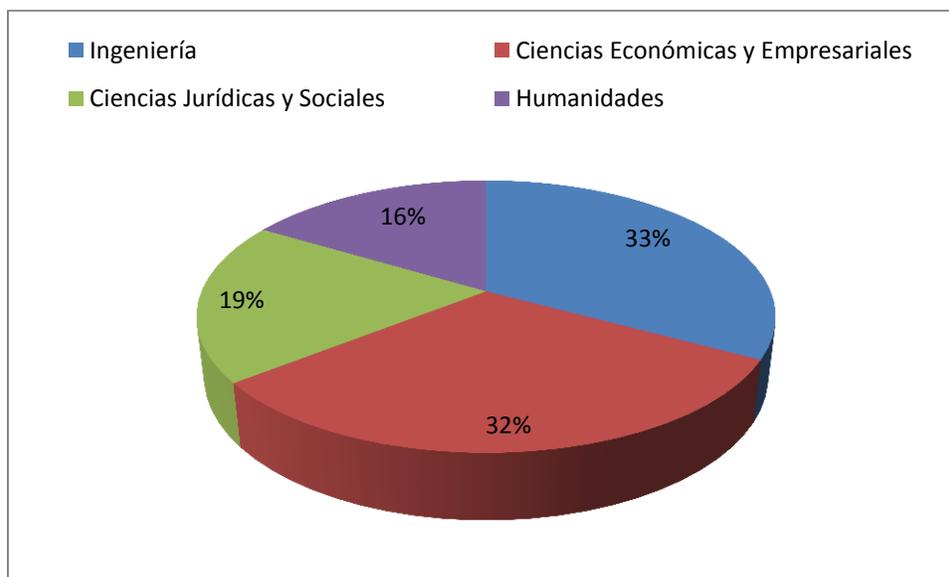
Después de haber evaluado a los sujetos de esta investigación, se presentan los resultados obtenidos.

4.1 Datos generales de los participantes en la investigación

- Tabla No. 1 Distribución total de sujetos por facultad

Facultad	No.
Ingeniería	24
Ciencias Económicas y Empresariales	23
Ciencias Jurídicas y Sociales	14
Humanidades	12
Total	73

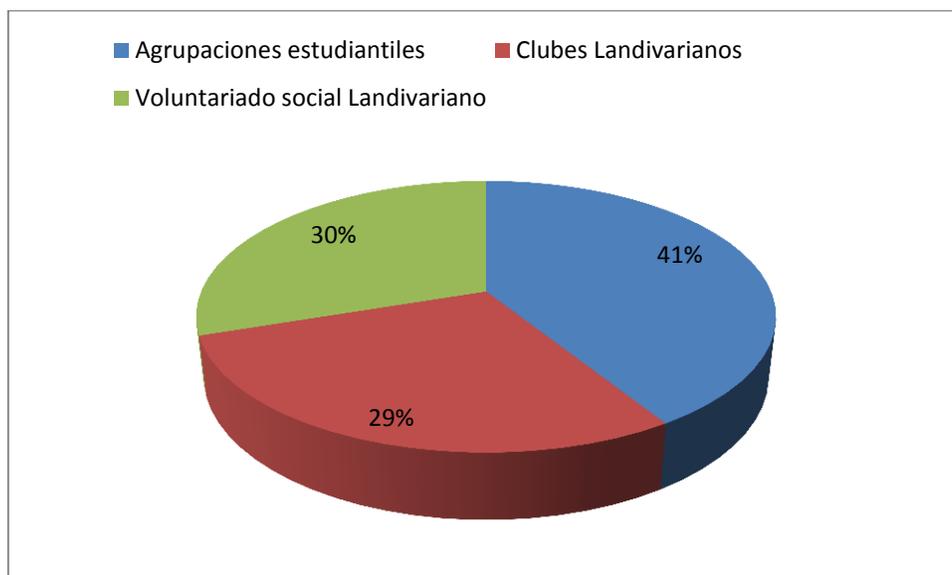
Grafico No. 1 Distribución de sujetos por facultad en porcentajes



- Tabla No. 2 Distribución total de sujetos por Organización Estudiantil

Organización Estudiantil	No.
Agrupaciones estudiantiles	30
Clubes Landivarianos	21
Voluntariado social Landivariano	22
total	73

Gráfico No. 2 Distribución de sujetos por Organización Estudiantil en porcentajes



- Tabla No. 3 Distribución por género, facultad y Organización Estudiantil

	Ingeniería		Ciencias Económicas y Empresariales		Ciencias Jurídicas y Sociales		Humanidades	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Agrupaciones	2	9	5	6	0	0	5	3
Clubes Landivarianos	1	3	5	4	3	5	0	0
Voluntariado Social Landivariano	0	9	2	1	4	2	4	0
subtotal	3	21	12	11	7	7	9	3
Total	24		23		14		12	
Total	73							

4.1.1 Por facultad

Tabla No. 6 Promedio ponderado de orientación del estilo de liderazgo por facultad

Facultad	Liberal (orientado al grupo)	Autocrático (orientado a la tarea)
Ingeniería	25.75	16.85
Ciencias Económicas y Empresariales	24.34	16.18
Ciencias Jurídicas y Sociales	15.51	9.9
Humanidades	12.63	8

En la tabla anterior puede verse la tendencia a cada estilo de liderazgo según la facultad por parte de los jóvenes que participan en alguna organización estudiantil.

4.1.2 Por Organización Estudiantil

Tabla No. 7 Promedio ponderado de orientación del estilo de liderazgo por Organización Estudiantil

Organización Estudiantil	Liberal (orientado al grupo)	Autocrático (orientado a la tarea)
Agrupaciones estudiantiles	31.56	20.51
Clubes Landivarianos	23.23	15.27
Voluntariado social Landivariano	23.44	15.15

En la tabla anterior puede verse la tendencia a cada estilo de liderazgo según la Organización Estudiantil a la que pertenecen los estudiantes.

4.2 Resultados generales de motivación al logro

A continuación se describen los resultados obtenidos al aplicar el instrumento de motivación al logro a los estudiantes que pertenecen a las agrupaciones estudiantiles de las facultades de Ingeniería, Ciencias Económicas y Empresariales, Ciencias Jurídicas y Sociales y Humanidades.

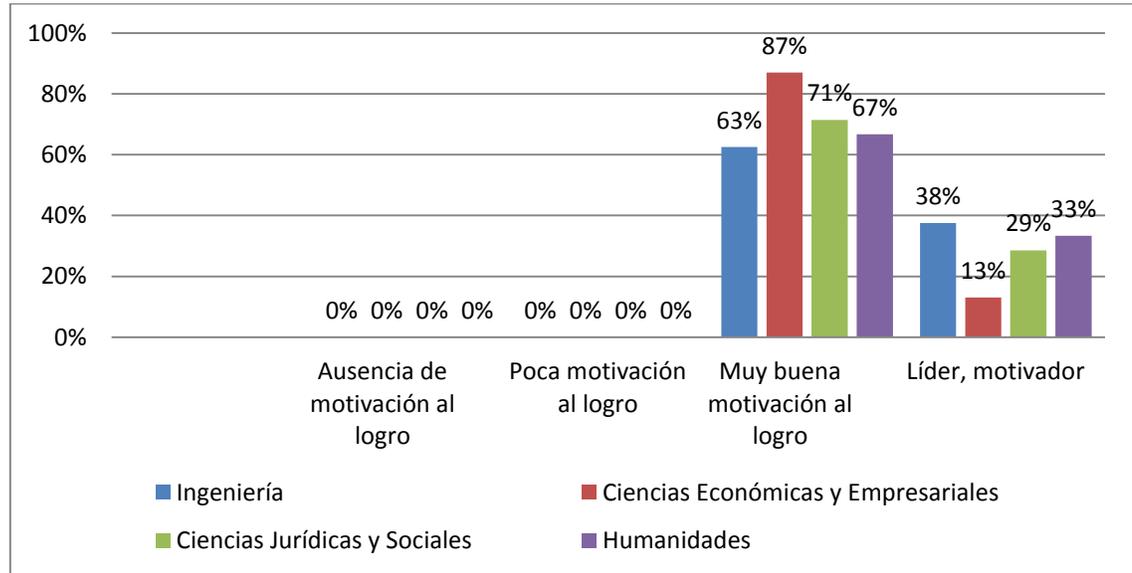
Los resultados generales de los estudiantes que respondieron al instrumento y que pertenecen a las agrupaciones estudiantiles de las cuatro facultades tienen en un 73% una motivación en la escala de “muy buena motivación al logro y un 27% en la escala de “líder, motivador”, estando todos por encima de la media de puntaje del instrumento.

Tabla No. 8 Resultados de motivación al logro por facultad en porcentajes

N total = 73

Grado de motivación	Ingeniería	Ciencias Económicas y Empresariales	Ciencias Jurídicas y Sociales	Humanidades	Porcentaje del total
Ausencia de Motivación al Logro (0-16)	0%	0%	0%	0%	0%
Baja motivación al logro (17-32)	0%	0%	0%	0%	0%
Muy buena motivación al logro (33-48)	63%	87%	71%	67%	73%
Líder motivador (49-64)	38%	13%	29%	33%	27%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Gráfica No. 3 Resultados de motivación al logro por facultad en porcentajes



La tabla no. 8 se refleja cómo está representando el 73% de estudiantes con motivación al logro en la escala de “muy buena motivación al logro” y el 27% de grado de motivación en la escala de “líder, motivador” desde la facultad de procedencia.

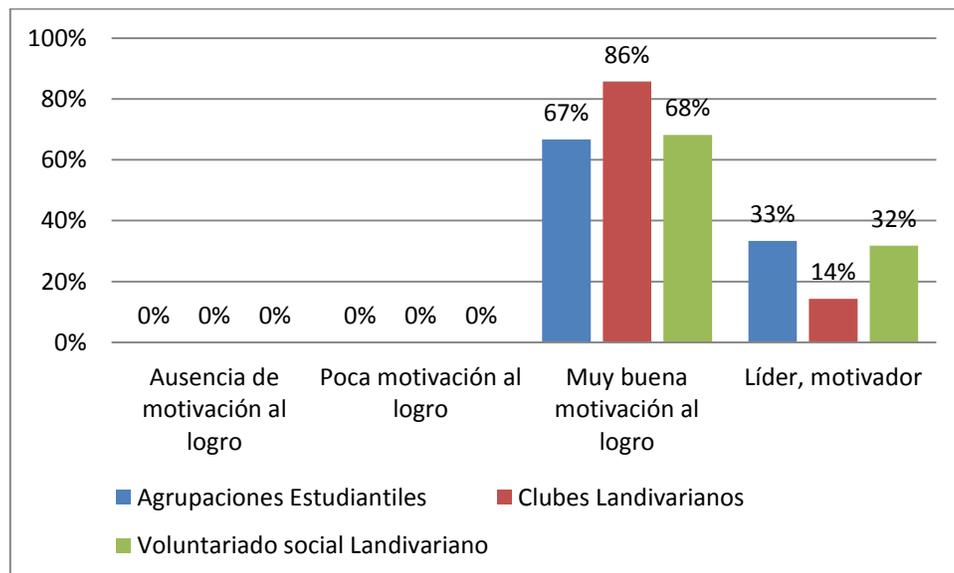
También podemos observar en la misma tabla que existe mayor motivación al logro en los estudiantes de Ingeniería.

Tabla No. 9 Resultados de motivación al logro por Organización Estudiantil en porcentajes

N total = 73

Grado de motivación	Agrupaciones Estudiantiles	Clubes Landivarianos	Voluntariado social Landivariano	Porcentaje del total
Ausencia de motivación al logro (0-16)	0%	0%	0%	0%
Poca motivación al logro (17-32)	0%	0%	0%	0%
Muy buena motivación al logro (33-48)	67%	86%	68%	73%
Líder motivador (49-64)	33%	14%	32%	27%
Total	100%	100%	100%	100%

Gráfica No. 4 Resultados de motivación al logro por Organización Estudiantil en porcentajes



La tabla no. 9 se refleja cómo está representando el 73% de estudiantes con motivación al logro en la escala de “muy buena motivación al logro” y el 27% de grado de motivación en la escala de “líder, motivador” desde la Organización Estudiantil de procedencia.

4.2.1 Comparación estadística por facultad

Tabla No. 10 Datos estadísticos por facultad (motivación al logro) Total de la prueba.

<i>Estadístico</i>	<i>Todas las Facultades</i>	<i>Ingeniería</i>	<i>Ciencias Económicas y Empresariales</i>	<i>Ciencias Jurídicas y Sociales</i>	<i>Humanidades</i>
Media	46.39	47.29	45.35	47.64	44.83
Mediana	47.00	47.00	46.00	47.50	44.50
Moda	47.00	47.00	48.00	47.00	50.00
Desviación estándar	4.27	4.82	3.72	2.95	4.84
Mínimo	35.00	39.00	38.00	43.00	35.00
Máximo	58.00	58.00	53.00	53.00	52.00

En la tabla no. 10 se comparó los resultados estadísticos del instrumento de motivación al logro de los estudiantes agrupados por su facultad. Se observa que los punteos o medias no presentan una diferencia significativa, ya que no superaron un punteo mayor a cinco así como la desviación estándar. A pesar que no existe diferencia significativa entre los estudiantes de las cuatro facultades que pertenecen a alguna Organización Estudiantil se puede ver que existe una menor motivación al logro entre los estudiantes de la facultad de humanidades y es también allí donde la desviación estándar es mayor.

4.2.2 Comparación estadística por Organización Estudiantil

Tabla No. 11 Datos estadísticos por Organización Estudiantil
(motivación al logro)

<i>Estadístico</i>	<i>Todas las Organizaciones Estudiantiles</i>	<i>Agrupaciones Estudiantiles</i>	<i>Clubes Landívar</i>	<i>Voluntariado social Landivariano</i>
Media	46.39	46.87	46.38	45.59
Mediana	47.00	47.00	47.00	46.00
Moda	47.00	47.00	48.00	49.00
Desviación estándar	4.27	4.78	2.77	4.74
Mínimo	35.00	38.00	41.00	35.00
Máximo	58.00	58.00	51.00	53.00

En la tabla no. 11 se compararon los resultados estadísticos del instrumento de motivación al logro de los estudiantes agrupados por la Organización Estudiantil en la que participan. Se observa que los punteos o medias no presentan una diferencia significativa, ya que no superaron un punteo mayor a cinco así como la desviación estándar.

4.3 Correlaciones

Tabla No. 12 Correlación entre motivación al logro y liderazgo general

	Motivación al logro	Liderazgo	P
Motivación al logro	1		0.2303
Liderazgo	0.28	1	

Según puede observarse en la tabla no. 12 si existe correlación estadísticamente significativa entre la motivación al logro y el liderazgo con un 95% de confianza ($p=0.05$).

Tabla No. 13 Correlación entre motivación al logro y liderazgo por facultad

Facultad	r	P
Humanidades n=12 p=0.05	-0.22	0.5761
Ciencias Jurídicas y Sociales n=14 p=0.05	0.10	0.5324
Ciencias Económicas y Empresariales n=23 p=0.05	0.30	0.4133
Ingeniería n=24 p=0.05	0.50	0.4044

A su vez se puede observar en la tabla no. 13 que no existe correlación estadísticamente significativa, a pesar de ello puede notarse que en el caso de Ingeniería es más fuerte y Humanidades es negativa.

Tabla No. 14 Correlación entre motivación al logro y liderazgo por Organización Estudiantil

Organización Estudiantil	r	P
Agrupaciones estudiantiles n=30 p=0.05	0.31	0.3611
Clubes Landivarianos n=21 p=0.05	-0.083	0.4329
Voluntariado Social Landivariano n= 22 p=0.05	0.38	0.4227

En la tabla no. 14 se puede observar que las Organizaciones Estudiantiles, los Clubes Landivarianos tienen una correlación negativa y muy leve, mientras que las otras tienen una correlación positiva, aunque ninguna es estadísticamente significativa.

V. Discusión de resultados

El objetivo principal del presente estudio consistió en identificar si existía relación entre motivación al logro y liderazgo en las facultades de Ingeniería, Ciencias Económicas y Empresariales, Ciencias Jurídicas y Sociales y Humanidades, así como en las Organizaciones Estudiantiles, Agrupaciones estudiantiles, Clubes Landivarianos y Voluntariado social Landivariano. Los resultados reflejan que no existe una relación estadísticamente significativa entre motivación al logro y liderazgo en los estudiantes tanto de facultades como de las organizaciones estudiantiles con un nivel de confianza del 95%.

Es importante hacer notar que analizando la correlación entre motivación al logro y liderazgo por facultad, pudo observarse que no existe correlación estadísticamente significativa en ninguna de las facultades analizadas.

Por otra parte también se hizo el análisis de correlación en los jóvenes que pertenecen a las agrupaciones estudiantiles, teniendo correlaciones positivas en las Organizaciones Estudiantiles y Voluntariado social Landivariano, pero de igual forma no son estadísticamente significativas. En ese sentido pudo observarse de igual forma en el estudio de Flores (2013), que investigó con el objetivo de determinar si existe correlación entre los estilos de liderazgo y los estilos de toma de decisiones en empleados que desempeñan puestos de coordinación académica en una universidad de la ciudad de Guatemala, dando como resultado que no existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables. De la misma forma que en el estudio de Rosada (2012), en el cual no se encontró relación entre la motivación al logro y las calificaciones obtenidas por los alumnos de 3er. y 4to. Año de la carrera de Psicología Industrial/Organizacional, lo mismo sucedió en el estudio de Palma (2000), donde concluyó que no existe correlación entre desempeño laboral y motivación al logro. Contrario con lo sucedido en el la investigación de Andrino (2004), en donde encontró que si existe correlación estadísticamente significativa entre autoestima y motivación al logro. De esa manera puede observarse que dentro del cuerpo de producciones académicas

nacionales aparecen diversos estudios donde la variable motivación al logro no se correlaciona significativamente con otros elementos de estudio.

A su vez al identificar que estilo de liderazgo predomina en cada una de las facultades del presente estudio, se puede observar que la orientación de estilo de liderazgo predominante es el estilo de liderazgo liberal, con lo que se hace notar que los estudiantes dan mayor prioridad a las personas que a los resultados. Es decir, que le dan importancia a la forma en que las personas piensan, tienden a escuchar a los miembros del grupo, ser permisivos y amistosos. Caso contrario sucedió en el estudio realizado por Muñoz (2011), en donde el liderazgo que prevaleció en los jefes de una empresa que se dedica a la carga aérea presentó un estilo de liderazgo autocrático, lo mismo sucedió en el estudio realizado por Alcántara (2010), donde se muestra una tendencia hacia el mismo estilo de liderazgo.

Al observar los resultados del estilo de liderazgo que predomina en las Organizaciones Estudiantiles, se obtuvo como resultado que predomina el liderazgo que da prioridad a la persona antes que a los resultados o tareas, siendo este el estilo de liderazgo liberal. Lo mismo sucedió con la investigación realizada por Castillo (2013), donde al identificar el estilo de liderazgo de una empresa industrial que se dedica a la elaboración de programas de coaching, se obtuvo que los supervisores ejercen un estilo de liderazgo liberal. Por el contrario, en el estudio de Cabrera (2014), donde es estilo de liderazgo predominante fue autocrático por parte del estilo que ejercían los mandos medios de la Escuela de Agricultura de Nor-Oriente.

Tanto en las facultades y Organizaciones Estudiantiles que se tomaron en cuenta en el estudio reflejan una inclinación al liderazgo liberal, donde se observó que 73% de estudiantes se ubican en la escala de “muy buena motivación al logro” y el 27% se ubicó en la escala de “líder, motivador”. De esa manera, se puede ver reflejada la teoría del conocimiento de Robbins y Coulter (2005), donde los resultados reflejan honestidad, integridad, deseo de dirigir, inteligencia,

conocimientos pertinentes para el trabajo, confianza en sí mismos, aunque tienen mucho interés por los resultados, se preocupan más por las personas.

En las Organizaciones Estudiantiles, Agrupaciones estudiantiles, Clubes Landivarianos y Voluntariado social Landivariano y Facultades de este estudio tienen la misma tendencia en el estilo de liderazgo que predomina, el estilo orientado al grupo (liberal). lo anterior denota que los jóvenes universitarios fomentan el diálogo y participación de los miembros de su organización, tal como lo señala Madrigal Torres et al. (2009), en donde indica que los líderes tienen alto índice de entusiasmo, alta moral del grupo y la búsqueda de satisfacción de sus necesidades. Koontz y Wehrich (1998), señalan de forma similar que un líder debe de tener conocimiento de los individuos, el poder para inspirar y capacidad para ejecutar.

Al observar los resultados del tipo de liderazgo que sobresale en las facultades y Organizaciones Estudiantiles, liderazgo orientado al grupo (liberal), Koontz y Wehrich (1998), señalan que un buen líder es capaz de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y alegremente en el cumplimiento de sus metas, y dentro de sus funciones como menciona Madrigal Torres et al. (2009), un buen liderazgo tiene características de comunicación, organización, integrar, motivar, que como se mencionó con anterioridad refleja una alta importancia en la persona, en la consulta y diálogo para toma de decisiones y el grado de motivación al logro que tienen, se puede observar que existe una relación muy estrecha y directa entre los resultados, dado que la motivación al logro que tienen es motivadora, visionaria lo que refleja una sensación de buenas relaciones humanas, los jóvenes de las facultades y Organizaciones Estudiantiles de este estudio tienen una orientación a la persona, es decir que concuerda con las características de un buen líder.

La motivación al logro según Rosada (2012) es entendida como la necesidad que las personas tienen de alcanzar el éxito en las actividades que emprenden, con base en las metas personales que se hayan establecido con anterioridad. Los resultados de la presente investigación tanto en los resultados

por facultad como Organización Estudiantil señalan que existe una motivación al logro en el grado de “Muy buena motivación al logro” con un 73%. Este tipo de motivación la describe Morales (2006) como una motivación al logro donde la persona suele poseer una familia estable, un trabajo estable, buenas relaciones sociales, constancia en los propósitos, planes a futuro así como una buena salud mental y física. El restante 27% tanto en facultades como en Organizaciones Estudiantiles se encuentran en la escala de “Líder, Motivador”, que también describe Morales (2006), como personas visionarias, emprendedoras, organizadas, perfeccionistas, con propósitos a futuro (sabe hacia dónde va) cumplen con sus objetivos y proyectos propuestos, son personas ambiciosas (en el buen sentido) y sus relaciones sociales y familiares son excelentes.

Esto refuerza la noción que las personas que se involucran en organizaciones estudiantiles en la Universidad Rafael Landívar tienen el deseo de servir a sus semejantes sin estar esperando algo a cambio, buscando compartir con sus compañeros y demás personas sus aspiraciones y anhelo, argumento que también es señalado por Robbins y Coulter, (2005), quienes indican que el liderazgo es el proceso que consiste en influir en un grupo para orientador hacia el logro de sus objetivos, las organizaciones estudiantiles en su deseo de servir también intervienen sentimientos, valores, actitudes y reacciones humanas como señala Madrigal (2009).

En relación a los datos estadísticos que reflejan los resultados de motivación al logro se puede visualizar que el promedio de todas las facultades es de 46.39 de un máximo de 64 puntos, estando en el grado de “Muy buena motivación al logro”, y desde la procedencia de facultad, únicamente los jóvenes que pertenecen a Ciencias Económicas y Empresariales y Humanidades se encuentran por debajo de la media, pero la diferencia máxima es de dos puntos, por lo que no existe una diferencia significativa entre los estudiantes de las cuatro facultades. Por su parte, la facultad que refleja los resultados más compactos es la de Ciencias Jurídicas y Sociales, dado que la motivación según Robbins y Coulter (2005), es un proceso responsable del deseo de un individuo de realizar

un gran esfuerzo para lograr los objetivos y que se da por la capacidad y esfuerzo por satisfacer alguna necesidad, los resultados reflejan que los estudiantes de las facultades y organizaciones de este estudio tienen esas características.

Aunque el estudio demuestra que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables liderazgo y motivación al logro, se logró determinar que no importando a que facultad pertenezcan los estudiantes, ni en cual Organización Estudiantil están participando, buscan el dialogo y propician las buenas relaciones humanas para llevar a buen término el trabajo que realizan en sus diferentes Organizaciones Estudiantiles, tomando siempre a la persona como parte principal y esencial de los procesos.

VI. Conclusiones

- Se acepta la hipótesis nula de la investigación, la cual demuestra que no existe relación estadísticamente significativa entre motivación al logro y liderazgo, tanto para las facultades analizadas como para las organizaciones estudiantiles.
- En los estudiantes de las facultades de Humanidades, Ingeniería, Ciencias Económicas y Empresariales y Ciencias Jurídicas y Sociales predomina un liderazgo orientado al grupo y a la persona, es decir estilo de liderazgo liberal.
- En los estudiantes que participan en las Organizaciones Estudiantiles, prevalece un estilo de liderazgo liberal.
- En los estudiantes de las facultades de Humanidades, Ingeniería, Ciencias Económicas y Empresariales y Ciencias Jurídicas y Sociales existe una motivación al logro en el grado “Muy buena motivación al logro” con 73% y 27% en el grado de “Líder, motivador”.
- En los estudiantes que participan en las Organizaciones Estudiantiles existe una
- motivación al logro en el grado “Muy buena motivación al logro” con 73% y 27% en el grado de “Líder, motivador”.

VII. RECOMENDACIONES

- Propiciar en los estudiantes un incremento en sus niveles de motivación al logro. Los resultados indican que es alta la motivación al logro, pero por ser líderes en sus organizaciones, es conveniente apoyarlos para que puedan alcanzar un nivel más alto y logren incidir más en sus compañeros y actividades, por medio de actividades de seguimiento del departamento de agrupaciones estudiantiles.
- Tomando en cuenta que aunque no se observó correlación estadísticamente significativa entre las variables motivación al logro y liderazgo, se considera importante implementar cursos de formación/capacitación en dichas áreas, considerando la importancia que tanto la teoría como los antecedentes refieren.
- Con el objetivo de fortalecer la formación en liderazgo, se recomienda a la institución ejecutar cursos de liderazgo, replicando lo que se realiza en el programa de liderazgo universitario latinoamericano coordinado por Ausjal, en los jóvenes que participan en las organizaciones estudiantiles de la universidad.
- Apoyar de manera más cercana a los estudiantes de la facultad de Humanidades y estudiantes que participan en Clubes Landivarianos, en sus actividades, así como ofrecer talleres de liderazgo y motivación.
- Fortalecer al personal del Departamento de Agrupaciones Estudiantiles en los temas de liderazgo y motivación al logro para que puedan brindar una mejor orientación a los jóvenes que participan en las diferentes organizaciones estudiantiles.

- Ampliar la información de motivación al logro y liderazgo con un enfoque de género, enfoque poco estudiado en la literatura nacional.
- Realizar otras investigaciones en las que se profundice en que aspectos que puede influir en el estilo de liderazgo, así como en las razones por las que su nivel de motivación al logro no es el más alto esperado. Con base en otras investigaciones como las sugeridas anteriormente, se podrían desarrollar programas motivacionales orientados a intereses y necesidades específicas para fortalecer la motivación al logro de los estudiantes.

VIII. REFERENCIAS

- Acevedo, J. (2010). *Género de líderes y diferencias de desempeño, tesis inédita*. Universidad Rafael Landívar: Guatemala.
- Alcántara, C. (2010). *Relación entre el tipo de liderazgo que ejercen los ejecutivos jóvenes y la actitud al trabajo de colaboradores de edad madura bajo su mando, tesis inédita*. Universidad Rafael Landívar: Guatemala.
- Alvarez, L. M. (2014). *Estilos de liderazgo de directores de colegios privados de Retalhuleu, tesis inédita*. Universidad Rafael Landívar: Retalhuleu, Guatemala.
- Andrino, J. 2. (2004). *Correlación Entre Autoestima y Motivación al Logro, de las Personas que asisten al Programa para el Adulto Mayor, del Ministerio de Cultura y Deportes. Tesis inédita*. Guatemala. : Universidad Rafael Landívar.
- Andrino, J. (2004). *Correlación entre autoestima y motivación al logro, de las personas que asisten al programa para el adulto mayor, del Ministerio de Cultura y Deportes, Tesis inédita*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Arévalo, D. (2009). *Motivación al logro y participación comunitaria* . El Salvador: Universidad Centroamericana José Simeón Cañas. Tesis inédita.
- Bateman, T., & Snell, S. (2004). *Administración una ventaja competitiva* (cuarta edición ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Cabrera, K. (2014). *Análisis de tipos de liderazgo a coordinadores de la escuela de agricultura del nor-oriente (eanor), ubicada en los llanos de la fragua, zacapa., tesis Inédita*. Universidad Rafael Landívar: Zacapa, Guatemala.
- Cardenas, A. (2010). *Liderazgo docente y su influencia en el aprendizaje significativo, tesis inédita*. Universidad Rafael Landívar: Quetzaltenango.

- Castillo, M. (2013). *Identificación de los estilos de liderazgo a nivel gerencial y jefaturas de una empresa manufacturera con operaciones en Centroamérica y Caribe, para la elaboración de un programa de Coaching, tesis inédita*. Universidad Rafael Landívar: Guatemala.
- Ceballos, P. (2006). *Liderazgo en secundarias, movimiento estudiantil 20016, tesis inédita*. Centro Interdisciplinario de Estudios de Género: Santiago de Chile.
- Codoner, M. (2012). *Diagnóstico del perfil de liderazgo del equipo gerencial de una empresa dedicada a la distribución de productos de consumo masivo en la ciudad de Guatemala, tesis inédita*. Universidad Rafael Landívar: Guatemala.
- Contreras, D. (2012). *Determinación de los tipos de liderazgo de las jefaturas de una empresa dedicada a la comunicación escrita de la ciudad Capital de Guatemala, tesis inédita*. Universidad Rafael Landívar: Guatemala.
- Dieguéz, W. (2011). *Nivel de habilidades de coaching que poseen los líderes de la fuerza de trabajo, tesis Inédita*. Universidad Panamericana: Guatemala.
- Escobar, G. (2014). *Estilos de liderazgo en directores de colegios del nivel medio diversificado de la cabecera departamental de Huehuetenango, tesis Inédita*. Universidad Rafael Landívar: Huehuetenango, Guatemala.
- Flores, A. (2013). *Relación entre el estilo de liderazgo y el estilo de toma de decisiones de los coordinadores académicos de una universidad privada de la ciudad de Guatemala, tesis inédita*. Universidad Rafael Landívar: Guatemala.
- gynaecology, D. o. (06 de 08 de 2015). [www.http://department.obg.cuhk.edu.hk/](http://department.obg.cuhk.edu.hk/). Recuperado el 06 de 08 de 2015, de http://department.obg.cuhk.edu.hk/researchsupport/Minimum_correlation.aspx

- Koontz, H., & Weihrich, H. (1998). *Administración una perspectiva global, 11ava edición*. México: McGraw-Hill Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Linares, J. (2011). *Estudio de la motivación al logro en los estudiantes de la escuela de bibliotecología y archivología de la UCV, tesis inédita*. Venezuela: Universidad Central de Venezuela.
- Madrigal Torres, B. E., Baltazar, A., Franco, R., González, H., Ochoa, A., Madrigal, R., y otros. (2009). *Habilidades directivas. 2da edición*. México: McGraw Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Manassero, M., & A., V. (1998). Validación de una escala de motivación al logro. *Psicothema, Vol 10*, 333-351.
- Mejía, J. (2000). El muestreo en la investigación cualitativa. *Investigaciones sociales*, 168-170.
- Millán, V. (2008). *Factores de motivación relacionados con el aprendizaje en el estudiante de medicina*. . Barcelona, España.: Universidad de oriente, tesis inédita .
- Morales, P. (2006). *Medición de actitudes en Psicología y Educación; construcción de escalas y problemas metodológicos*. Madrid, España.: Universidad Pontificia Comillas .
- Morales, P. (2008). *Correlación y covarianza en Estadística aplicada a las ciencias sociales*. Madrid, España.: Universidad Pontificia Comillas.
- Morales, P. (Abril, 2012). Evaluación de los aprendizajes en la educación universitaria. *Conferencia, Universidad Javeriana de Bogotá.*, (pág. 15). Colombia.
- Muñoz, N. (2011). *Relación existente entre los estilos de liderazgo practicados por los jefes de grupo de una empresa y el desempeño laboral de los mismos, tesis inédita*. Universidad Rafael Landívar: Guatemala.

- Osorio, E. (2014). *La motivación de logro en los estudiantes de los cursos de proyectos Arquitectónicos de la licenciatura en arquitectura de la Universidad Rafael Landívar, tesis inédita*. Universidad Rafael Landívar: Guatemala.
- Palma, A. (2000). *La motivación al logro como factor influyente en el desempeño laboral, tesis inédita*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Reyes, Z. (2013). *Liderazgo en mandos medios y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal de la Industria Textil de los Altos S.A.), tesis inédita*. Universidad Rafael Landívar: Quetzaltenango, Guatemala.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración, 8va edición*. México: Pearson Educación.
- Rojas, G. (2005). *Significado que los profesores de un colegio particular pagado, le otorgan a los estilos de liderazgo en esa unidad escolar al equipo directivo, tesis inédita*. Universidad de Chile : Santiago de Chile. .
- Rosada, P. (2012). *Relación entre el rendimiento académico y la motivación al logro en los estudiantes de tercer y cuarto año de la carrera de Psicología Industrial/Organizacional, tesis inédita*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Salvadores, M., Fortich, L., & Londoño , M. (2009). *MOTIVACIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA DE FINANCIAMIENTO TERRITORIAL. Tesis Inédita*. Bogotá, Colombia. : Pontificia Universidad Javeriana. .
- Ugartetxea, J. (2001). Motivación y metacognición, más que una relación. . *Electrónica de investigación y evaluación educativa. Vol. 7, 21-23*.
- Valladares, E. (2013). *Percepción de un grupo de agentes telefónicos de un centro de llamadas de la ciudad de Guatemala sobre sus motivaciones al logro, afiliación y poder, tesis inédita*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Vásquez, J. (2009). *Diferencia de la motivación al logro para alcanzar objetivos entre los estudiantes de Psicología Clínica y Psicología Industrial, tesis inédita*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Veliz, G. (2012). *Tipo de liderazgo situacional de supervisores de ingenio azucarero, tesis inédita*. Universidad Rafael Landívar: Escuintla, Guatemala.

ANEXOS

1) Cuestionario de Motivación al Logro

Instrucciones: Por favor coloque una "X" debajo de la letra que mejor corresponde a su conducta cómo líder

<i>¿En qué medida cree Vd. que le describen estas afirmaciones?</i>	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentre seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío				
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil				
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil				
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo				
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho				
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo				
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva aunque sea de mayor importancia				
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría				
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual				
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza				
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad				
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más				

importante pero también con muchos más riesgos de fracaso				
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil				
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo				
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos				
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles				

La siguiente tabla categoriza el grado motivación al grado, según los resultados obtenidos al contestar el cuestionario.

Grado de motivación	Punteo
Nada (0-16)	0-16
Poca (17-32)	17-32
Bastante (33-48)	33-48
Mucha (49-64)	49-64

2) Cuestionario de Liderazgo

Instrucciones: Por favor coloque una "X" debajo de la letra que mejor corresponde a su conducta cómo líder, tomando en cuenta lo siguiente:

(A) Siempre (B) Casi Siempre (C) A veces (D) Casi Nunca (E) Nunca

No	Pregunta	Respuesta				
		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
		A	B	C	D	E
1	Yo soy el portavoz del grupo hacia el exterior					
2	Estimulo el trabajo fuera de la jornada laboral					
3	Doy plena libertad de acción a los miembros del grupo					
4	Estimulo la ejecución de tareas de acuerdo a las reglamentaciones establecidas					
5	Permito que los miembros del grupo solucionen problemas de acorde a sus criterios					
6	Presiono para la obtención de mayores logros con relación a otros grupos concurrentes.					
7	Incito a los miembros del grupo a realizar mayores esfuerzos.					
8	Examino mis opiniones en el seno del grupo.					
9	Permito que los miembros del grupo ejecuten su tarea en la forma que mejor les parezca.					
10	Trabajo duro para progresar.					
11	Me acomodo fácilmente a situaciones de demora e incertidumbre.					
12	Expongo mis opiniones en nombre del grupo en presencia de visitantes					
13	Hago lo posible para que la tarea se lleve a cabo en ritmo acelerado					
14	Permito que los compañeros del grupo realicen las tareas de acuerdo a sus puntos de vista					
15	Yo dirijo las diferencias que surgen en el grupo					

16	Me ocupo de cada detalle					
17	Represento al grupo en encuentros externos					
18	Dudo en dar al grupo libertad de acción					
19	Decido qué hacer y cómo					
20	Presiono para la obtención de resultados					
21	Delego en miembros del grupo atribuciones y autoridades que podría manejar personalmente					
22	Generalmente las cosas se llevan a cabo tal y como está previsto					
23	Posibilito a los miembros del grupo poner en relieve gran grado de iniciativa					
24	Distribuyo determinadas funciones entre los miembros del grupo					
25	Estoy dispuesto a la introducción de cambios					
26	Solicito a los miembros del grupo que trabajen más duro					
27	Confío en el buen criterio de los miembros del grupo					
28	Determino la agenda para la ejecución de la tarea					
29	Me niego a explicar mis vías de acción					
30	Convenzo a los demás que mis puntos de vista les convienen					
31	Posibilito a los miembros del grupo determinen por si mismos su ritmo de trabajo					
32	Incito al grupo a obtener mejores logros que los obtenidos en el pasado					
33	Actúo sin consultar al grupo					
34	Solicito al grupo que actúe acorde a las costumbres y reglamentaciones existentes					