



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

“Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la
Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Escalante Cusi, Carla Lucia (orcid.org/0000-0003-3592-7458)

ASESOR:

Mg. Dios Zárate, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mi amada y adorada hija Flor de María Escalante Escalante por ser mi mayor motor y motivo para seguir adelante.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a la Universidad Cesar Vallejo por permitirme ser alumna de esta prestigiosa Universidad, a mis seres queridos por su apoyo incondicional y a mi asesor Mg. Luis Enrique Dios Zarate por sus enseñanzas para poder culminar mi tesis satisfactoriamente.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1.Distribución de frecuencia de la variable estilos de liderazgo	15
Tabla 2.Nivel de percepción de las dimensiones de la variable estilos de liderazgo	16
Tabla 3.Distribución de frecuencia de la variable motivación laboral	17
Tabla 4.Nivel de percepción de las dimensiones de la variable motivación laboral	18
Tabla 5.Tabla cruzada Estilos de liderazgo*Motivación laboral.....	19
Tabla 6.Prueba de Chi – cuadrado de hipótesis general.....	20
Tabla 7.Tabla cruzada Liderazgo autocrático*Motivación laboral	21
Tabla 8.Prueba de Chi-cuadrado de hipótesis específica 1	22
Tabla 9.Tabla cruzada Liderazgo democrático*Satisfacción laboral	23
Tabla 10.Prueba de Chi-cuadrado de la hipótesis específica 2.....	24
Tabla 11.Tabla cruzada Liderazgo Laissez Faire*Motivación laboral.....	25
Tabla 12.Prueba de Chi-cuadrado de la hipótesis específica 3.....	26
Tabla 13.Tabla cruzada Liderazgo transformacional*Motivación laboral	27
Tabla 14.Prueba de Chi-cuadrado de la hipótesis específica 4.....	28

Índice de gráficos y figuras

Figura 1.Distribución porcentual de estilos de liderazgo	15
Figura 2.Nivel de percepción de las dimensiones de la variable estilos de liderazgo	16
Figura 3.Distribución porcentual de la variable motivación laboral.....	17
Figura 4.Nivel de percepción de las dimensiones de la variable motivación laboral	18
Figura 5.Campana de Gauss para la hipótesis general	20
Figura 6.Campana de Gauss para la hipótesis específica 1	22
Figura 7.Campana de Gauss para la hipótesis específica 2	24
Figura 8.Campana de Gauss para la hipótesis específica 3	26
Figura 9.Campana de Gauss para la hipótesis específica 4	28

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022. La metodología fue un estudio de investigación de tipo aplicada, diseño no experimental, de corte transversal, de nivel correlacional, y enfoque cuantitativo; cuya población estuvo conformada por 60 colaboradores de dicha institución. Por otro lado, se aplicó la técnica de encuesta mediante un cuestionario como instrumento. Finalmente, en cuanto a los resultados, se determinó que, los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa 2022 siendo el P-Valor= $0,0008 < 0,050$ determinado por la prueba estadística inferencial de Chi-cuadrado. De igual manera, los estilos de liderazgo autocrático y Laissez Faire se relacionan de manera significativa con la motivación laboral siendo el P-Valor= $0,007$ y P-Valor= $0,001$ respectivamente; sin embargo, referente a los estilos de liderazgo democrático y transformacional, no se encontraron relaciones, puesto que, el P-Valor= $0,050$ en ambos casos. En conclusión, los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con la motivación laboral.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, motivación laboral, colaboradores

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between leadership styles and work motivation in the collaborators of the Institution Educative Particular Innova Schools Cusco - Larapa, 2022. The methodology was an applied research study, non-experimental design, cut cross-sectional and correlational level, and quantitative approach, whose sample consisted of 60 collaborators of said institution. On the other hand, the survey technique was applied using a questionnaire as an instrument. Finally, regarding the results, it will be prolonged that leadership styles are significantly related to work motivation in the collaborators of the Institution Educative Particular Innova Schools Cusco - Larapa 2022 being the P-Value = $.0008 < .050$ determined by the Chi-square inferential statistical test. Similarly, the autocratic and Laissez Faire leadership styles are significantly related to work motivation, with P-Value=.007 and P-Value=001, respectively; however, referring to the democratic and transformational leadership styles, no relationships were found, since the P-Value=.050 in both cases. In conclusion, leadership styles are significantly related to work motivation.

Keywords: Leadership styles, work motivation, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto empresarial se viven cambios que generan percepciones, formas de vida y parámetros nuevos, que establecen y marcan límites de lo que es calidad de vida (Duran et al., 2019). Es por ello, que las organizaciones trabajan de manera diaria para lograr bienestar y satisfacción en sus colaboradores con la finalidad no solo de obtener una mayor productividad, sino a su vez compromiso, satisfacción y un clima laboral que les permita disfrutar su trabajo, no obstante, todo esto no será posible sin el liderazgo y dirección adecuados (Garcia, 2020). El liderazgo entonces es entendido como la habilidad que posee una persona la cual influye en un grupo de trabajo generando climas de compromiso, los cuales impulsan la consecución de metas en común (Alastrista , 2020).

Para los equipos de trabajo el liderazgo es importante, es una pieza fundamental, no solo es un puesto o un cargo significa dar lo mejor en cada labor encomendada, además de alentar a las personas con las que se interactúa (Hernandez M. , 2021). Entonces el liderazgo debe impulsarnos a conseguir soluciones, a la consecución de resultados por ende debe de ser efectivo (Piqueras, 2020). Por lo que el tipo o estilo de liderazgo a aplicar dentro de una organización, va depender de los comportamientos y problemas que se desea hacer frente, también va depender de las características propias de cada estilo de liderazgo a aplicar (Jimenez & Villanueva, 2018).

Por otro lado, la motivación también es un aspecto fundamental dentro de las organizaciones, puesto que los colaboradores logran un sentido de pertenencia y realizan una actividad laboral provechosa y exitosa (Peña & Villon, 2018). Por ello, se debe partir fortaleciendo las habilidades y aptitudes del colaborador mediante la motivación, lo cual permite que estos evolucionen y puedan afrontar de manera idónea las exigencias de un mundo competitivo (Rivera et al., 2018). El talento humano es el activo más poderoso, con el que cuenta una empresa; por lo que un colaborador satisfecho y motivado contribuirá laboralmente (Bohorquez et al., 2020)

A nivel nacional, la empresa Isolima Plast SAC Comas realizó un análisis en el año 2017, donde evidenció relación entre estilos de liderazgo y motivación que se brinda al colaborador, es decir el 41,01% tiene un liderazgo regular, así también, el 53,3% presenta una motivación regular, concluyendo que el estilo de liderazgo

que practican los superiores, motiva a los colaboradores, los cuales tienen a ser más productivos logrando ser eficientes (Aranda, 2018).

Las instituciones educativas privadas fueron las más afectadas por la pandemia, donde los líderes tuvieron que tomar decisiones importantes frente a los cambios de trabajo, siendo de manera presencial a trabajo remoto, estas decisiones fueron para muchos colaboradores no favorables, entre ellos tenemos despidos, suspensiones perfectas y por ende la motivación laboral bajó drásticamente al retorno de manera presencial en el 2022. De acuerdo con lo expuesto previamente, la investigación buscará evaluar los estilos de liderazgo y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Inova Schools sede Cusco – Larapa, siendo importante realizar un diagnóstico y evaluación sobre la gestión que actualmente se realiza, así que; se observará como este hecho motiva o desmotiva al personal de la Institución Educativa para llegar a conseguir los objetivos planteados dentro de la misma.

Ante esta problemática, se formula la pregunta: ¿Cómo se relacionan los estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Inova Schools Cusco – Larapa, 2022?, las preguntas específicas son: ¿Cómo se relaciona el liderazgo autocrático y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Inova Schools Cusco – Larapa, 2022?; ¿Cómo se relaciona el liderazgo democrático y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Inova Schools Cusco – Larapa, 2022?; ¿Cómo se relacionan el liderazgo laissez – faire y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Inova Schools Cusco – Larapa, 2022? Y ¿Cómo se relacionan el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Inova Schools Cusco – Larapa, 2022?

El estudio es importante porque los resultados permitirán actualizar el conocimiento existente, sobre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en la institución educativa, respecto a la justificación metodológica, se asumirá en el presente estudio un enfoque cuantitativo, donde hasta el momento no se han realizado investigaciones sobre las variables que se pretende estudiar. Con referente a la justificación práctica, se puede disponer sobre la importancia de los

resultados en diferentes contextos, asimismo, se enfoca en el entorno organizacional, a través de las conclusiones y recomendaciones tomar acciones acorde al estudio propuesto, además se busca mejorar la motivación laboral, considerando la importancia y demostrar científicamente la relación entre las 2 variables mencionadas, con el fin de tomar decisiones importantes en instituciones educativas que busquen descubrir la importancia de sus metas y objetivos.

Respecto al objetivo general de investigación será: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022 y objetivos específicos: Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022; determinar la relación entre el liderazgo democrático y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022; determinar la relación entre el liderazgo laissez faire y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022 y determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022.

La presente investigación busca demostrar la hipótesis general: Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022, y las hipótesis específicas: El liderazgo autocrático se relaciona significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022; el liderazgo democrático se relaciona significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022; el liderazgo laissez faire se relaciona significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022 y el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se describen los estudios antecedentes a la presente investigación, así también se muestra a las teoría y definiciones de las variables de estudio.

Como antecedentes internacionales se tiene a Ramos y Soria (2018), quienes realizaron un estudio sobre la influencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción laboral, la metodología empleada fue, cuantitativa, comparativa, transversal, la muestra fue de 65 trabajadores del área comercial, donde concluyeron la existencia de relación entre ambas variables, siendo el liderazgo aplicado en la empresa el equilibrado, la satisfacción es positiva encontrándose al trabajador satisfecho.

En la misma línea Cáceres (2018) en su indagación estableció la relación en estilos de liderazgo y la motivación laboral, mediante un estudio explicativo y cuantitativo, con una muestra de 10 instituciones educativas del nivel secundario, evidenciándose la mínima participación del líder, es decir del director, siendo el tipo de liderazgo aplicado el tipo liberal otorgando mucha libertad a los profesores en la toma de decisiones, lo que genera ineficacia, individualismo y desmotivación ya que solo se hacen presentes cuando son convocados por lo que existe insatisfacción en los docentes.

Así también Meza y Londoño (2019) relacionaron las variables estilos de liderazgo y la generación de conocimientos en 63 educandos de una universidad de Medellín, la metodología fue descriptiva, transversal, concluyendo que, se evidencia que los estilos de liderazgo influyen en la percepción del desempeño, por consiguiente, cuando las personas incrementan sus capacidades y desarrollan el liderazgo transformacional para ser más productivos, finalmente estos alcanzan mejoras en sus conocimientos.

Finalmente, Román (2022) describió el liderazgo en las jefaturas de una municipal de La Libertad, la metodología fue cuantitativa, descriptiva, en su resultado se observó que al diseñar el plan de liderazgo este se realice mediante la identificación de las competencias de los jefes departamentales y los

colaboradores, por lo que el plan de formación de liderazgo por etapas permite la participación sin la necesidad de ausentarse de su trabajo.

Como antecedentes nacionales, se tiene a Aranda (2018) quien determinó la relación entre estilos de liderazgo y motivación laboral con una metodología deductiva, hipotética, descriptiva, correlacional y cuantitativa mediante una muestra de 60 empleados de Isolima Plast, corroborando una relación positiva, observando un valor de $r = 9,29$, $p = 0,000$.

Salas y Velásquez (2019) relacionó los estilos de liderazgo y motivación laboral en una gerencia de Arequipa, la metodología fue correlacional, correlacional y no experimental, observándose que el liderazgo que predomina es el liderazgo correctivo por lo que su rol resulta ser pasivo por lo que son los trabajadores quienes adquieren mayores responsabilidades cuando toman decisiones, por ello, la motivación es baja.

Huamanchumo (2019) relacionó los estilos de liderazgo y motivación laboral de los colaboradores de un centro bancario de Trujillo mediante una metodología aplicada, cuantitativa, correlacional, transversal, evidenciándose que el estilo de liderazgo más ejercido es el transformacional.

Escobar (2020) relacionó los estilos de liderazgo y la motivación laboral mediante una metodología aplicada y correlacional, mediante una muestra de 60 trabajadores de una UGEL de Tayacaja, observando relación positiva ($\rho = 0,924$; $e = 0,000$).

Finalmente, Tafur y Villar (2019) analizó la relación del nivel de motivación laboral y los estilos de liderazgo de los trabajadores del municipio distrital de Chota, la metodología que optó fue aplicada, no experimental y correlacional. Encontrando relación negativa entre las variables, mientras una variable varía hacia una dirección la otra se dirigirá hacia una contraria.

En referencia a las bases teóricas, se menciona a la variable de **estilos de liderazgo**, donde Jiménez y Villanueva (2018) la definen como, el comportamiento de un líder frente a los problemas acontecidos, los cuales varían de acuerdo a los tipos de liderazgo, que se manifiestan en el líder de una organización. Pero aportan a las instituciones dependiendo de las limitaciones y facultades del líder. También,

Yelise et al. (2019) lo consideran como las cualidades de un sujeto o grupo, con experiencias, actitudes y capacidad para guiar a las personas. Refiere que un buen líder en todo momento está más adelante que su equipo; con las características de no dejarlos atrás y los guía para crear más líderes. Para Hernández (2021) es imprescindible para lograr el éxito los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo, es una habilidad que lograra articular a los colaboradores con el fin de que estos interactúen de manera eficaz y efectiva en las diferentes situaciones que se presenten en la organización.

Ramirez, Lozano y Zárate (2017) uno de los modelos es el de David Kolb, enfocado en el sector educativo, ya que es importante para un docente que el estudiante desarrolle 4 etapas, a partir de la realización de las actividades de observación, análisis y formulación de teoría, conceptos y generalidades, de acuerdo a ello se aplica lo aprendido a las situaciones vivenciales, esto se logra siempre en cuando el docente tenga motivación laboral.

En las instituciones educativas el papel del equipo directivo siempre fue de un enfoque tradicional, por lo que estaba centrado en tareas administrativas y burocráticas, no obstante los tiempos actuales requieren que las instituciones educativas reformen su rol, ya que un adecuado estilo de liderazgo en el equipo directivo va generar un reconocimiento laboral en cada parte participante de la empresa, así mismo va motivar el compromiso de cada aspecto de las labores a cumplir dentro de la institución educativa, por lo que la satisfacción del docente será fundamental en un buen funcionamiento de la organización educativa (Valencia, 2019).

Existen distintos tipos sobre los estilos de liderazgo, los cuales son: Liderazgo autocrático, democrático, laissez-faire y transformacional (Jiménez y Villanueva, 2018), en las cuales se basan las dimensiones del estudio.

La primera dimensión está el **liderazgo autocrático** lo ejercen generalmente las personas que poseen las siguientes características, el ser una persona inflexible hacia otros criterios, se fundamenta en argumentos propios y asume el compromiso de realizar la toma de decisiones, es imponente, además de ser dogmático y seguro, por ende los líderes autocráticos son aquellos que solucionan

los problemas por ellos mismos, mediante el uso de la información con la cuentan en ese momento (Jimenez y Villanueva, 2018). El líder autocrático imparte órdenes, dominante, quiere obediencia absoluta y vende a los colaboradores; uno de los beneficios de este tipo de liderazgo es el incremento del volumen de trabajo productivo. Porque, es temido por los integrantes del grupo, se solo promueve el trabajo a través de amenazas y castigos (Maya y Aldana, 2019).

Como segunda dimensión el **Liderazgo democrático**, un líder es democrático cuando se busca fomentar el trabajo en equipo, diálogo, consenso, es decir no actúa de forma individual; es un estilo de dirección, que genera mayor compromiso e integración de los trabajadores, mayor motivación para lograr los objetivos, por consiguiente mejora la satisfacción laboral, desarrollo profesional y perfecciona la toma de decisiones para lograr las metas (Villalva y Fierro, 2017). Además, es un líder más participativo, porque tiene en consideración las opiniones de sus trabajadores, fomenta responsabilidades en la toma de decisiones, además es ser orientador, consultivo, responsable y comprometido con las personas que tiene a su cargo, finalmente es influyente, estimula al logro de los proyectos, es un buen guía, gran oyente y el trato que maneja hacia sus colaboradores es respetuoso (Jimenez y Villanueva, 2018).

La tercera dimensión presenta el **Liderazgo Laissez – Faire**, este estilo es flexible, porque da responsabilidades a un colaborador, sin dar seguimiento, ni control, mucho menos motivación en las actividades de cada colaborador, por lo tanto, este tipo de líder tiene poca capacidad de compromiso hacia la organización, no brinda apoyo, se escapa de situaciones que requiere de responsabilidad, experiencia de un cargo administrativo, es decir no dirige a los trabajadores que cumplan sus objetivos laborales, lo que lo convierte en un ser totalmente desinteresado, que no se involucra con el trabajo de equipo (Jimenez y Villanueva, 2018). Las características con la que cuenta un líder con Laissez faire es la falta de definir objetivos y metas de manera colectiva, clara; también no logra resolver conflictos, cuenta con ausencia de dirección y apoyo del grupo (López et al., 2018).

Por último, se tiene al **liderazgo transformacional** se da cuando el líder logra convertirse en un modelo a seguir y permite desarrollar una colaboración cooperativa, a través de las habilidades interpersonales, incrementando la

autoestima del líder y los trabajadores. Los líderes transformacionales buscan que los seguidores encuentren lo más rápido posible las exigencias del entorno, logrando el cambio de manera colectiva, y alcanzando los objetivos (Fernández y Quintero, 2017). A comparación de otros estilos, el primero influye en el compromiso de su equipo realizando recompensas o castigos basado en la productividad de ellos con el fin de que cumplan con sus funciones (Jimenez y Villanueva, 2018).

De la misma manera la variable 2: **Motivación Laboral**, para Yelise et al. (2019) la motivación es la voluntad con la que cuenta un individuo para satisfacer sus necesidades y señalan tres elementos: esfuerzo, metas organizacionales y necesidades. La activación de la motivación no va depender solamente de la novedad o el interés que se tenga en el trabajo que se realiza si no también en la correspondencia que se tenga, es decir en los recursos personales que dispone el colaborador para enfrentar a la situación, entonces si está insatisfecha con su trabajo no responderá de manera adecuada a las exigencias que presente este (Pizarro et al., 2019).

Según Peña y Villon (2017) la teoría de Herzberg consiste en observar al trabajador como una persona que siente la necesidad de buscar reconocimiento dentro de la organización, de igual forma con sus objetivos. La motivación que el trabajador obtenga se volverá un motor que permitirá que el trabajador utilice todo su potencial y asumir la responsabilidad que conlleva y en la eficacia de la organización mediante la conducta laboral a lograr metas.

Luque (2020) menciona la teoría de Maslow la cual explica su teoría en base a necesidad que hay que satisfacer, las clasifican en cinco niveles y por orden de importancia. Dichos niveles son necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y autorrealización. Deben ser satisfechas para la motivación laboral del trabajador el cual podrá desempeñarse de forma eficiente para la organización.

Según Giraldo (2021) menciona la teoría X y Y de MacGregor, la cual consiste en "Y" está representado por personas trabajadoras y positivas mientras que "X" son aquellas personas que se aprovechan de la situación, es decir, son las

personas que no tienen compromiso y nunca se sienten satisfechas con las actividades.

Por lo tanto, se entiende por motivación laboral a la decisión que cuenta la persona, a través del esfuerzo propio a querer lograr los objetivos ajustados a satisfacer necesidades personales (Peña y Villon, 2018). Así mismo, es la energía que permite al individuo a continuar avanzando cada peldaño hasta llegar al objetivo, siendo ese el contexto ideal en el logro del objetivo, logrando gracias al esfuerzo y sacrificio de la persona (Checa y Rodríguez, 2018).

Checa y Rodríguez (2018) miden la motivación con la cultura organizacional, clima laboral y el sentido de pertenencia. Los cuales, se consideran como dimensiones para el estudio.

Como primera dimensión está la cultura organizacional, que se considera un sistema implícito e inmaterial que comparten definiendo conductas, estandarizar pensamientos y características de vivencia en las organizaciones, que se determinan por las ideologías, valores, normas, creencias, hábitos y más, que van cambiando a lo largo del tiempo y que fundamentan a la organización (Mendez, 2019). Por ello, tanto los simbolismos, valores y signos se consideran resultado de ciertas características específicas que se repiten de manera continua en la organización y los sujetos le dan un significado específico y especial (Rivera et al., 2018).

Segunda dimensión está el clima laboral Palligua y Arteaga (2019) es un gran referente en la influencia a las organizaciones, que tiene como objetivo ser competitivas en el mercado, sintiendo una genuina preocupación por el capital humano de la empresa; estas organizaciones buscan la mejora continua del ambiente organizacional para aumentar los niveles de productividad. Demostrando que la organización toma en cuenta la salud mental del colaborador y su familia, y su grado de motivación que tenga serán los cimientos de una mejor productividad. Huaita y Luza (2018) muestran que, la sensación de cada miembro de la organización y si estas se juntan e interactúan entre sí se crea un clima o microclima de cada colaborador en sus propios ambientes de trabajo y sus experiencias en los mismos, caracterizado por las actividades que realiza.

Y por último se tiene al sentido de pertenencia para Orozco (2017) es la percepción o el sentir que gracias a esto la persona se siente motivada, comprometida e identificada. Siente que se crea una conexión entre la empresa y la persona que crea esa sensación de satisfacción, que se define por su forma de comportarse y la aceptación a esta forma de comportamiento, gracias al análisis del individuo, procedente de una valoración interna, donde las expectativas depende del análisis de las propias experiencias vividas. Por ello, es la capacidad de la persona a sentirse integrado a un equipo o empresa. En la relación entre el personal y la entidad, la sensación de pertenencia permite que se logre los objetivos tanto individuales y organizacionales (Molina et al., 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Fue aplicada, ya que buscó analizar el problema de la variables en el momento y lugar que se manifiesta, a partir de la aplicación del conocimiento ya existente. Este tipo de investigación se basa, principalmente en los conocimientos desarrollados en un estudio básico (Lozada, 2014).

Diseño de investigación:

Fue no experimental porque no se manipularon las variables estudiadas. (Bilbao y Escobar, 2020).

De corte Transversal o Transeccional ya que las variables miden a una población y muestra determinada en un tiempo específico (Hernández et al.,2019).

Nivel de investigación:

Es de nivel correlacional, dado que, se analizó la relación entre las variables (Bilbao y Escobar, 2020).

Enfoque de investigación:

Fue cuantitativo, según Hernández et al. (2018) explican que se comprobarán las hipótesis planteadas en base a métodos estadísticos. Además, posee una secuencia, orden y ceñimiento a los objetivos y preguntas del estudio (Moreno et al., 2018).

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Estilos de liderazgo

Definición conceptual:

Para Jiménez y Villanueva (2018), es el comportamiento de un líder frente a los problemas acontecidos. Existen tipos de estilos de liderazgo que influyen en la forma de ejercer del líder en la organización. Cada uno de ellos, aporta en las organizaciones ciertas limitaciones o facultades que depende de las características particulares del líder.

Definición operacional:

Existen distintas clasificaciones sobre los estilos de liderazgo en la literatura, los cuales son: Liderazgo autocrático, liderazgo democrático, Liderazgo laissez-faire y Liderazgo transformacional (Jiménez y Villanueva, 2018).

Indicadores: De la primera dimensión se tiene: persona inflexible, argumentos propios, responsabilidad propia, toma de decisiones, opinión del subordinado, remuneraciones, castigos; la segunda dimensión conformada por participativo, responsabilidad de los empleados, consultivo, orientador, satisfacción de necesidades, influencia en los subordinados. La tercera dimensión conformada por capacidad de compromiso, resolución de conflictos, inactividad, apoyo al seguidor; y en la última dimensión se tiene consecución de los objetivos, modelo a seguir, resultados organizativos. búsqueda del interés y el carácter metódico.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Motivación laboral

- **Definición conceptual:** Checa y Rodríguez (2018), es la energía que permite al individuo a continuar avanzando cada peldaño hasta llegar al objetivo, siendo ese el contexto ideal en el logro del objetivo, lográndose gracias al esfuerzo y sacrificio de la persona.

Definición operacional: Checa y Rodríguez, (2018) miden la motivación laboral con las siguientes dimensiones: cultura organizacional, clima laboral, sentido de pertenencia.

- **Indicadores:** Compuesta por los indicadores para la primera dimensión misión y visión, valores institucionales, y el cumplimiento de las responsabilidades; para la segunda dimensión normas y sanciones de la institución, flexibilidad de las autoridades, reconocimiento laboral; y como tercera dimensión ausentismo laboral, actividades no obligatorias y satisfacción.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Hernández y Mendoza (2018) refiere que la población está constituida por un grupo de personas con la posibilidad de agruparse en un estudio, por ello, la población del estudio son los 60 colaboradores que laboran en la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa.

- **Criterios de inclusión:** Se consideran a los colaboradores que son docentes y equipo directivo en la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa.
- **Criterios de exclusión:** No se consideran a los colaboradores de empresas externas que son el personal de limpieza y el personal de seguridad de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa.

Muestreo:

El muestro fue no probabilístico, por conveniencia, porque el investigador eligió en base a las características representativas del estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Siendo los 60 colaboradores de la Institución educativa Innova Schools Cusco Larapa.

Unidad de análisis: El colaborador de la institución educativa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos:

Se utilizó la técnica de la encuesta, Rodríguez (2020) explica que son medios para adquirir datos de la realidad de manera directa e indirecta.

Instrumentos de recolección de datos:

Hernández y Mendoza (2018) refieren que el cuestionario consta de una serie de ítems sobre la variable a medir. Por ello, en esta encuesta se utilizarán dos cuestionarios, los cuales serán formulados de acuerdo a

las dimensiones de cada variable, para luego ser evaluados mediante juicio de expertos para ser aplicados a cada colaborador de la institución educativa.

3.5. Procedimientos

La investigación contó con el apoyo colaborativo de la muestra. Además, se presentará un conjunto de respuestas, las cuales serán procesadas en el programa de estadísticas. (Gonzales, 2015).

3.6. Método de análisis de datos

Se presentaron los resultados según el software SPSS 26, el cual procesa los datos sistemáticamente para brindar resultados adecuados al análisis, de esta manera, se realizó un análisis descriptivo haciendo uso de tablas y gráficos, asimismo, un análisis inferencial para poder corroborar las hipótesis planteadas (Cabero et al., 2017).

3.7. Aspectos éticos

Se desarrolló con el uso adecuado de la información recopilada, en base a artículos, libros, revistas científicas, etc., que complementen y ayuden a incrementar y atesorar bibliográficamente esta investigación, así como las descripciones detalladas de los capítulos por la Universidad y uso adecuado de las normas APA, finalmente el trabajo estará fundamentado en cuatro principios fundamentales referidos a la ética profesional de los investigadores los cuales son beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia (Domingo, 2018).

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Variable 1. Estilos de Liderazgo

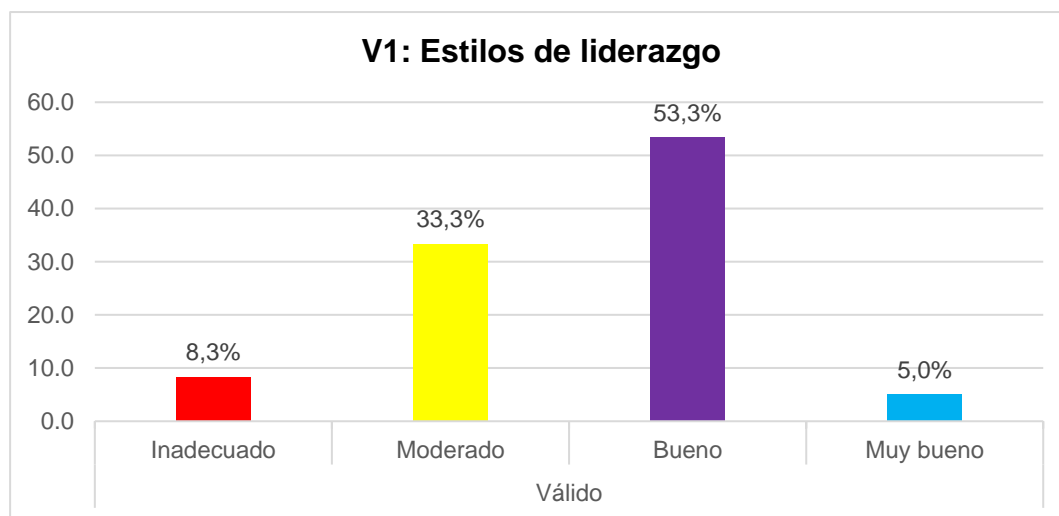
Tabla 1.

Distribución de frecuencia de la variable estilos de liderazgo

	F	%
Inadecuado	5	8,3
Moderado	20	33,3
Válido Bueno	32	53,3
Muy bueno	3	5,0
Total	60	100,0

Figura 1.

Distribución porcentual de estilos de liderazgo



En la tabla 1, se identifica que, de todos los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, el 8,3% obtuvo un nivel inadecuado de estilos de liderazgo, el 33,3% nivel moderado, seguido del 53,3% con un nivel bueno y el 5% muy bueno.

Dimensiones de la variable 1: Estilos de liderazgo

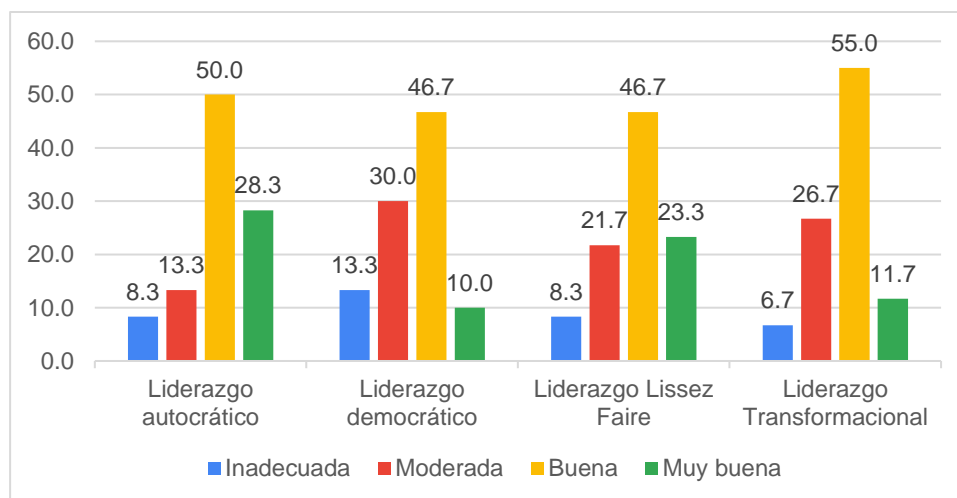
Tabla 2.

Nivel de percepción de las dimensiones de la variable estilos de liderazgo

Dimensiones	Inadecuado		Moderado		Bueno		Muy bueno	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Liderazgo autocrático	5	8,3	8	13,3	30	50,0	17	28,3
Liderazgo democrático	8	13,3	18	30,0	28	46,7	6	10,0
Liderazgo Laissez Faire	5	8,3	13	21,7	28	46,7	14	23,3
Liderazgo Transformacional	4	6,7	16	26,7	33	55,0	7	11,7

Figura 2.

Nivel de percepción de las dimensiones de la variable estilos de liderazgo



En la tabla 2, se distingue que, del total de colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools, Cusco – Larapa, respecto a la variable estilos de liderazgo, el 8,3% indicó que poseen un liderazgo autocrático inadecuado, el 13,3% manifiestan un nivel moderado, el 50% nivel bueno y el 28,3% practican muy buen liderazgo autocrático. Además, en cuanto al liderazgo democrático, obtuvieron un nivel inadecuado en un 13,3%, moderado al 30%, bueno un 46,7% y el 10% manifestó un muy buen liderazgo democrático. Por otro lado, referente al liderazgo Laissez Faire, se determinó que el 8,3% manifiesta un inadecuado nivel

de este tipo de liderazgo, seguido del 21,7% con nivel moderado, el 46,7% presenta un nivel bueno y el 23,3% un nivel muy bueno. Por último, el 6,7% practica un inadecuado liderazgo transformacional, el 26,7% un nivel moderado, el 55% nivel bueno y el 11,7% un nivel muy bueno de liderazgo transformacional.

Variable 2. Motivación laboral

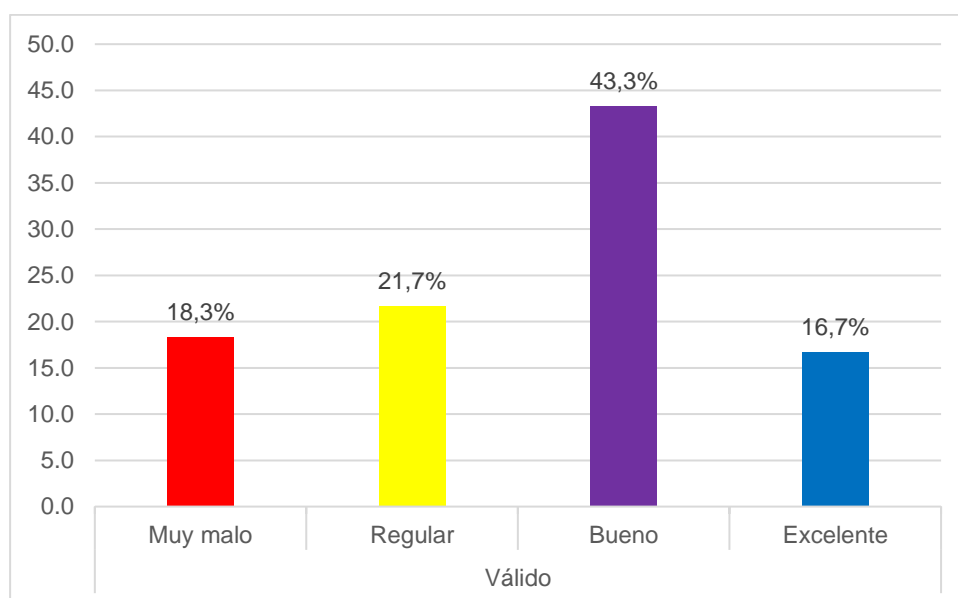
Tabla 3.

Distribución de frecuencia de la variable motivación laboral

		F	%
Válido	Muy malo	11	18,3
	Regular	13	21,7
	Bueno	26	43,3
	Excelente	10	16,7
	Total	60	100,0

Figura 3.

Distribución porcentual de la variable motivación laboral



La tabla 3, muestra que, del total, el 18,3% indicaron una motivación laboral muy mala, el 21,7% manifiestan que la motivación laboral que refieren es regular, el 43,3% obtuvo un nivel bueno y el 16,7% manifiesta una motivación laboral excelente.

Dimensión de la Variable 2: Motivación laboral

Tabla 4.

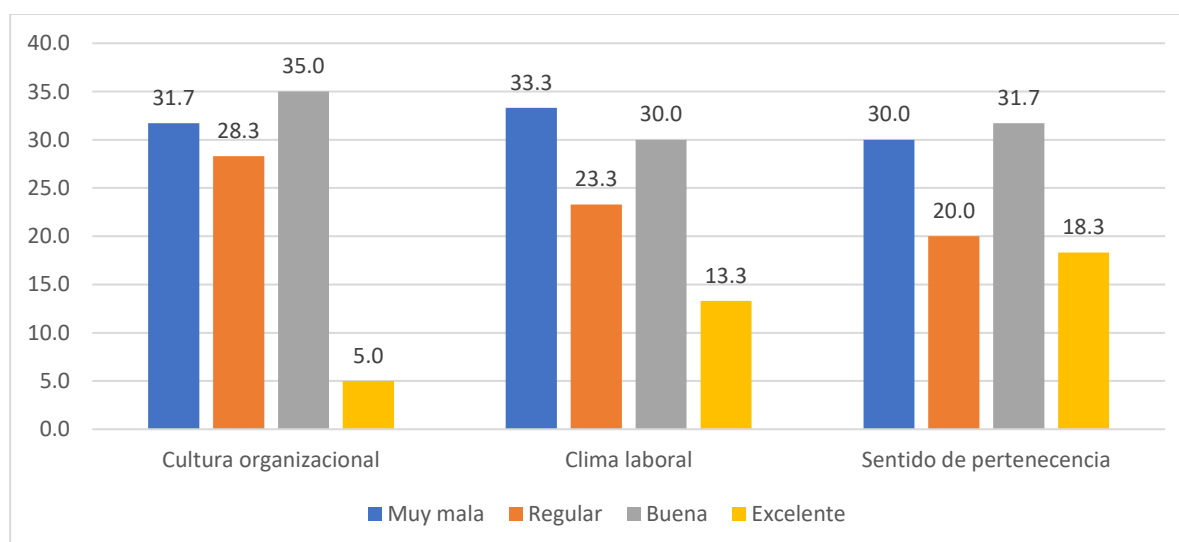
Nivel de percepción de las dimensiones de la variable motivación laboral

Dimensiones	Muy mala		Regular		Buena		Excelente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Cultura organizacional	19	31,7	17	28,3	21	35	3	5
Clima laboral	20	33,3	14	23,3	18	30	8	13,3
Sentido de pertenencia	18	30	12	20	19	31,7	11	18,3

En la tabla 4, se muestra que, del total, en cuanto a la dimensión cultural organizacional, el 31,7% refleja que la cultura organizacional de la institución es muy mala, el 28,3% manifiesta que es regular y el 35% refiere que es buena. Además, respecto al clima laboral, el 33,3% manifiesta que es muy malo, el 23,3% refiere que el clima laboral es regular en la institución y el 30% indica que es buena. Finalmente, referente al sentido de pertenencia, el 30% refiere que es muy mala, el 20% indica un nivel regular y el 31,7% manifiesta un sentido de pertenencia buena.

Figura 4.

Nivel de percepción de las dimensiones de la variable motivación laboral



Análisis Inferencial

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ha: Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022.

H0: No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022.

Para comprobar la hipótesis, se define con los siguientes criterios:

Sí X^2_e es mayor que X^2_t se rechaza la (Ho) y se acepta la (Ha), contrariamente cuando X^2_t supera al X^2_e podemos aceptar la (Ho) y rechazar la (Ha).

Grado de Sig. = 0.05

$\chi^2 P = < 0.05$

Tabla 5.

*Tabla cruzada Estilos de liderazgo*Motivación laboral*

Estilos de liderazgo	Estadísticos	V2: Motivación laboral				Total
		Muy mala	Regular	Buena	Excelente	
Inadecuado	Recuento	4	1	0	0	5
	%	6,7%	1,7%	0,0%	0,0%	8,3%
Moderado	Recuento	4	4	6	66	20
	%	6,7%	6,7%	10,0%	10,0%	33,3%
Bueno	Recuento	2	7	19	4	32
	%	3,3%	11,7%	31,7%	6,7%	53,3%
Muy bueno	Recuento	1	1	1	0	3
	%	1,7%	1,7%	1,7%	0,0%	5,0%
Total	Recuento	11	13	26	10	60
	%	18,3%	21,7%	43,3%	16,7%	100,0%

En la tabla 5, se describieron los resultados totales de la variable estilos de liderazgo donde el 8,3% que indicaron estilos de liderazgo en un nivel inadecuado, el 6,7% manifiesta, a su vez, que la motivación laboral es muy mala. Por otro lado,

del 33,3% que refieren estilos de liderazgo de nivel moderado, el 6,7% refieren que su motivación laboral es muy mala y regular. Además, del 53,3% que manifiestan un estilo de liderazgo bueno, el 31,7% indica que su motivación laboral es buena también y finalmente, del 5% que arrojaron estilos de liderazgo en un nivel muy bueno, se obtuvo que el 1,7% se encuentra con un nivel de muy mala, regular y buena motivación laboral.

Tabla 6.

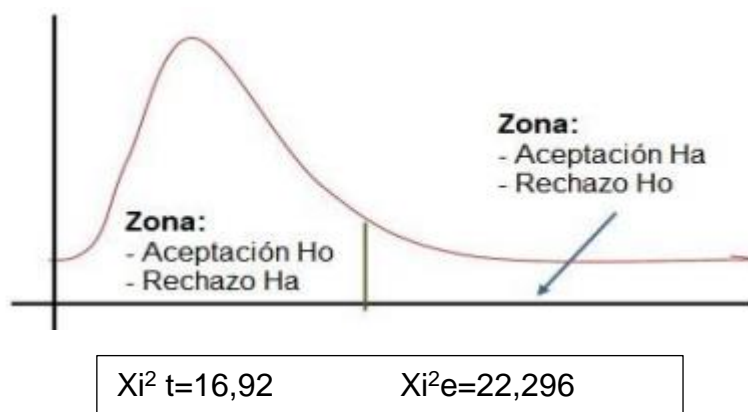
Prueba de Chi – cuadrado de hipótesis general

		Valor	Gl	P
Chi-cuadrado Pearson	de	22,296 ^a	9	0,008
Razón verosimilitud	de	21,351	9	0,011
Asociación lineal por lineal		3,213	1	0,073
N de casos válidos		60		

En la tabla 6, se muestra el valor del χ^2 calculado $\chi^2_e = 22,296$ y el de $\chi^2_t = 16,92$ con un 95% de grado de confianza y 9 de libertad, obteniéndose $\chi^2_t < \chi^2_e$. En resumen, se acepta la H_a y se rechaza la H_o . Siendo el P-Valor = 0,0008 < 0,050 determinando que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en la muestra.

Figura 5.

Campana de Gauss para la hipótesis general



Como conclusión, los estilos de liderazgo poseen relación de manera significativa con la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022.

Hipótesis específica 1

Ha: El liderazgo autocrático se relaciona significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022.

H0: No existe una relación significativa entre el liderazgo autocrático y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022.

Para comprobar la hipótesis, se define con los siguientes criterios:

Sí X^2_e es mayor que X^2_t se rechaza la (Ho) y se acepta la (Ha), contrariamente cuando X^2_t supera al X^2_e podemos aceptar la (Ho) y rechazar la (Ha).

Grado de Sig. = 0.05

1. $\chi^2 P = < 0.05$

Tabla 7.

*Tabla cruzada Liderazgo autocrático*Motivación laboral*

Liderazgo autocrático	Estadísticos	V2: Motivación laboral				Total
		Muy mala	Regular	Buena	Excelente	
Inadecuado	Recuento	4	1	0	0	5
	%	6,7%	1,7%	0,0%	0,0%	8,3%
Moderado	Recuento	3	2	1	2	8
	%	5,0%	3,3%	1,7%	3,3%	13,3%
Bueno	Recuento	3	8	14	5	30
	%	5,0%	13,3%	23,3%	8,3%	50,0%
Muy bueno	Recuento	1	2	11	3	17
	%	1,7%	3,3%	18,3%	5,0%	28,3%
Total	Recuento	11	13	26	10	60
	%	18,3%	21,7%	43,3%	16,7%	100,0%

En la tabla 7, se hallan los resultados totales de la dimensión liderazgo autocrático donde del 8,3% que indica que es inadecuado, consideran que su

motivación laboral es muy mala en un 6,7%. Del total de 13,3% manifiesta un liderazgo autocrático moderado y el 1,7% refiere que su motivación laboral es buena. Además, del 50% que indican que su liderazgo autocrático es bueno, el 23,3% indica que su motivación laboral también es buena. Finalmente, del 28,3% que manifiestan un liderazgo autocrático muy bueno, el 18,3% refiere que su motivación laboral es buena.

Tabla 8.

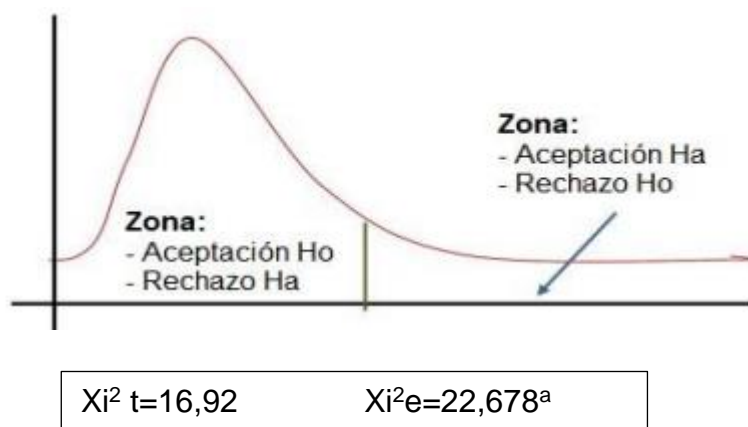
Prueba de Chi-cuadrado de hipótesis específica 1

	Valor	Gl	P
Chi-cuadrado de Pearson	22,678 ^a	9	0,007
Razón de verosimilitud	21,836	9	0,009
Asociación lineal por lineal	11,822	1	0,001
N de casos válidos	60		

La tabla 8, describe la existencia del valor del χ^2 calculado $\chi^2_e=22,678^a$ y el $\chi^2_t=16,92$ con un 95% de grado de confianza y 9 de libertad, entonces $\chi^2_t < \chi^2_e$. Por lo cual, se acepta la H_a y se rechaza la H_o . Siendo el P-Valor =0,007 < 0,050 por lo tanto, existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y la motivación laboral.

Figura 6.

Campana de Gauss para la hipótesis específica 1



Se infiere que, existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y la motivación laboral.

Hipótesis específica 2

Ha: El liderazgo democrático se relaciona significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022

H0: No existe una relación significativa entre el liderazgo democrático y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022

Sí X^2_e es mayor que X^2_t se rechaza la (H0) y se acepta la (Ha), contrariamente cuando X^2_t supera al X^2_e podemos aceptar la (H0) y rechazar la (Ha).

Grado de Sig. = 0.05

$\chi^2 P = < 0.05$

Tabla 9.

*Tabla cruzada Liderazgo democrático*Satisfacción laboral*

Liderazgo democrático	Estadísticos	V2: Motivación laboral			Excelente	Total
		Muy mala	Regular	Buena		
Inadecuado	Recuento	3	0	2	3	8
	%	5,0%	0,0%	3,3%	5,0%	13,3%
Moderado	Recuento	2	5	8	3	18
	%	3,3%	8,3%	13,3%	5,0%	30,0%
Bueno	Recuento	4	6	14	4	28
	%	6,7%	10,0%	23,3%	6,7%	46,7%
Muy bueno	Recuento	2	2	2	0	6
	%	3,3%	3,3%	3,3%	0,0%	10,0%
Total	Recuento	11	13	26	10	60
	%	18,3%	21,7%	43,3%	16,7%	100,0%

En la tabla 9, se describieron los resultados de la dimensión liderazgo democrático donde del 13,3% que indicaron inadecuado liderazgo democrático, el 5% manifiesta una motivación laboral muy mala y excelente. Del 30% que arrojó un nivel moderado de liderazgo democrático, el 13,3% refiere que su motivación laboral es buena. Por otro lado, del 10% que refiere un liderazgo democrático bueno, el 23,3% manifiesta buena motivación laboral. Finalmente, del 46,7% que

manifestaron muy buen liderazgo democrático, el 3,3% obtuvo una motivación muy mala, regular y buena por igual. Final

Tabla 10.

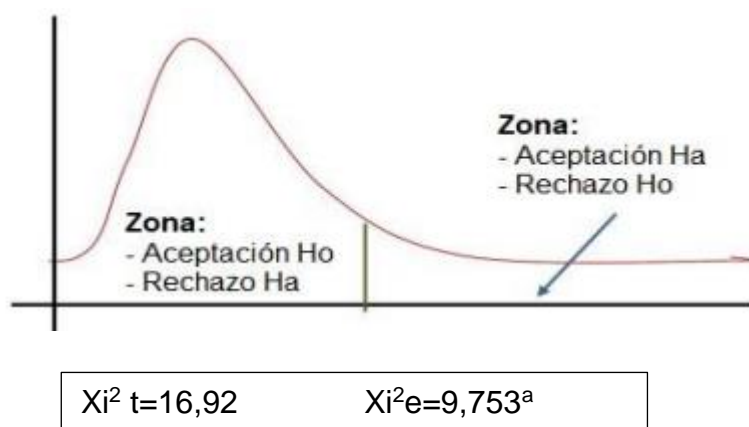
Prueba de Chi-cuadrado de la hipótesis específica 2

	Valor	Gl	P
Chi-cuadrado de Pearson	9,753 ^a	9	0,371
Razón de verosimilitud	11,556	9	0,240
Asociación lineal por lineal	0,780	1	0,377
N de casos válidos	60		

En la tabla 10, se aprecia el valor del χ^2 calculado $\chi^2_e=9,753^a$ y $\chi^2_t=16,92$ con un 95% de grado de confianza y 9 de libertad, por lo que $\chi^2_t > \chi^2_e$. Entonces, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Siendo el P-Valor = 0,371 > 0,050 por lo tanto, no existe relación significativa entre el liderazgo democrático y la motivación laboral.

Figura 7.

Campana de Gauss para la hipótesis específica 2



Se evidencia que no existe una relación entre el liderazgo democrático y la motivación laboral.

Hipótesis específica 3

Ha: El liderazgo laissez faire se relaciona significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022.

H0: No existe una relación significativa entre el liderazgo laissez faire y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022.

Sí X^2_e es mayor que X^2_t se rechaza la (H0) y se acepta la (Ha), contrariamente cuando X^2_t supera al X^2_e podemos aceptar la (H0) y rechazar la (Ha).

Grado de Sig. = 0.05

$\chi^2 P = < 0.05$

Tabla 11.

*Tabla cruzada Liderazgo Laissez Faire*Motivación laboral*

Liderazgo Laissez Faire	Estadísticos	V2: Motivación laboral			Excelente	Total
		Muy mala	Regular	Buena		
Inadecuado	Recuento	4	0	0	1	5
	%	60,0%	10,0%	0,0%	1,7%	8,3%
Moderado	Recuento	0	3	7	3	13
	%	0,0%	5,0%	11,7%	5,0%	21,7%
Bueno	Recuento	2	7	17	2	28
	%	3,3%	11,7%	28,3%	3,3%	46,7%
Muy bueno	Recuento	5	3	2	4	14
	%	8,3%	5,0%	3,3%	6,7%	23,3%
Total	Recuento	11	13	26	10	60
	%	18,3%	21,7%	43,3%	16,7%	100,0%

En la tabla 11, se describieron los resultados de la dimensión liderazgo Laissez Faire donde el 8,3% arrojó un inadecuado nivel y el 66% de ellos refieren que su motivación laboral es muy mala. Del 21,7% que manifestaron un liderazgo Laissez Faire moderado, el 11,7% refieren buena motivación laboral. Asimismo, del 46,7% que indicaron buen liderazgo Laissez Faire, el 28,3% manifiestan una buena

motivación laboral y del 23,3% que refieren un muy buen liderazgo Laissez Faire, el 8,3% indica muy mala motivación laboral.

Tabla 12.

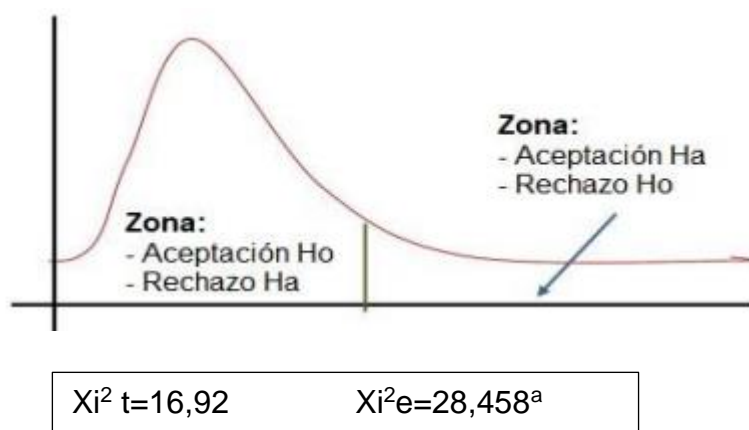
Prueba de Chi-cuadrado de la hipótesis específica 3

		Valor	gl	P
Chi-cuadrado de Pearson	de	28,458 ^a	9	0,001
Razón de verosimilitud	de	30,309	9	0,000
Asociación por lineal	lineal	0,036	1	0,850
N de casos válidos		60		

La tabla 12, muestra χ^2 calculado $\chi^2_e=28,458^a$ y $\chi^2_t=16,92$ con un 95% de grado de confianza y 9 de libertad, se entiende que, $\chi^2_t < \chi^2_e$. Entonces, se acepta la H_a y se rechaza la H_0 . Siendo el P-Valor = 0,001 < 0,050, infiriendo que, existe relación significativa entre el liderazgo Laissez Faire y la motivación laboral.

Figura 8.

Campana de Gauss para la hipótesis específica 3



El liderazgo Laissez Faire influye de manera significativa en la motivación laboral en la muestra de estudio.

Hipótesis específica 4

Ha: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022.

H0: No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022.

Sí X^2_e es mayor que X^2_t se rechaza la (Ho) y se acepta la (Ha), contrariamente cuando X^2_t supera al X^2_e podemos aceptar la (Ho) y rechazar la (Ha).

Grado de Sig. = 0.05

$\chi^2 P = < 0.05$

Tabla 13.

*Tabla cruzada Liderazgo transformacional*Motivación laboral*

Liderazgo transformacional	Estadísticos	V2: Motivación laboral			Excelente	Total
		Muy mala	Regular	Buena		
Inadecuado	Recuento	1	1	0	2	14
	%	1,7%	1,7%	0,0%	3,3%	6,7%
Moderado	Recuento	3	6	4	3	16
	%	5,0%	10,0%	6,7%	5,0%	26,7%
Bueno	Recuento	6	4	20	3	33
	%	10,0%	6,7%	33,3%	5,0%	55,0%
Muy bueno	Recuento	1	2	2	2	7
	%	1,7%	3,3%	3,3%	3,3%	11,7%
Total	Recuento	11	13	26	10	60
	%	18,3%	21,7%	43,3%	16,7%	100,0%

En la tabla 13, se describieron los resultados de la dimensión liderazgo transformacional, donde del 6,7% que indican un inadecuado liderazgo transformacional, el 1,7% manifiesta muy mala y regular motivación laboral. Además, del 26,7% que refiere un liderazgo transformacional moderado, el 10% indica una motivación laboral regular. Asimismo, del 55% que manifiesta un nivel bueno de liderazgo transformacional, el 33% también refiere que su motivación

laboral es buena. Finalmente, del 11,7% que indica un nivel muy bueno de liderazgo transformacional, el 3,3% manifiesta que su motivación laboral es regular, buena y excelente.

Tabla 14.

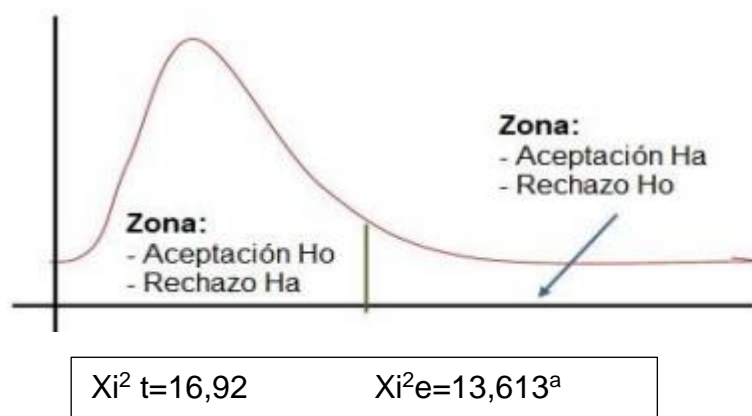
Prueba de Chi-cuadrado de la hipótesis específica 4

		Valor	gl	P
Chi-cuadrado de Pearson	de	13,613 ^a	9	0,137
Razón de verosimilitud	de	14,458	9	0,107
Asociación lineal por lineal		0,116	1	0,738
N de casos válidos		60		

La tabla 14, se aprecia el valor de χ^2 calculado $\chi^2_e=13,613^a$ y $\chi^2_t=16,92$ con un 95% de grado de confianza y 9 de libertad, por ello se tiene lo siguiente $\chi^2_t > \chi^2_e$. En conclusión, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a . Siendo el P-Valor = $0,137 > 0,050$ por lo tanto, no existe una relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral.

Figura 9.

Campana de Gauss para la hipótesis específica 4



En términos generales, que no existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral.

V. DISCUSIÓN

En este apartado, se compararon los resultados encontrados en el estudio, con los antecedentes y la literatura correspondiente a los estilos de liderazgo y motivación laboral.

Mediante la hipótesis general, se pudo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022, donde se demostró que existe relación significativa entre las variables mencionadas, mediante la prueba estadística inferencial de Chi-cuadrado donde el valor de $\chi^2_t = 16,92$ es menor a $\chi^2_e = 22,296$ y el P-Valor = $0,0008 < 0,050$, permitiendo aceptar la H_a y rechazar la H_0 . Este resultado se debe a que, en la muestra de estudio, de los 8,3% colaboradores que indicaron estilos de liderazgo en un nivel inadecuado, el 6,7% manifiesta que la motivación laboral es muy mala. Por otro lado, del 53% que refleja estilos de liderazgo en nivel bueno, el 31,7% manifiesta que su motivación laboral es buena también. Esto quiere decir que, a mayor práctica de los estilos de liderazgo, en los colaboradores de Innova Schools, sede Cusco, mejores serán sus niveles de motivación laboral. Además, estos resultados se asemejan al estudio de Aranda (2018) quien halló en su investigación, con una muestra de 60 trabajadores, que existe relación positiva entre los estilos de liderazgo y motivación laboral ($\rho = 0,29$, $p = 0,000$). Asimismo, Escobar (2020), encontró un resultado parecido, en una muestra de 60 docentes de la UGEL de Tayacaja, donde los estilos de liderazgo y la motivación laboral se relacionan de forma positiva ($\rho = 0,924$, $e = 0,000$). Entonces, se evidencia que ambas variables poseen una clara relación, confirmando la teoría que refiere Hernández (2021) quien explica que, los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo, es una habilidad que logra que, los trabajadores de cualquier empresa o institución, interactúen de manera eficaz y efectiva en las diferentes situaciones que se les presenten, lo cual, evidentemente, contribuirá en su motivación laboral, porque el compañerismo y unión aumentará.

En cuanto a la hipótesis específica 1, se logró determinar cómo se relaciona el liderazgo autocrático y la motivación laboral en la muestra de estudio, donde se demuestra relación significativa entre la dimensión y la variable, debido a que, el $\chi^2_t = 16,92$ es menor a $\chi^2_e = 22,678$ y el P-Valor = $0,007 < 0,050$, por lo cual, se

aceptó la H_a y se rechazó la H_0 , todo ello mediante el estadístico inferencial de Chi-cuadrado. Este resultado se puede explicar con los porcentajes obtenidos, donde del 50% de docentes que refieren un nivel bueno de liderazgo autocrático, el 23,3% indica que su motivación laboral también es buena y del 28,3% que demuestra un liderazgo autocrático muy bueno, el 18,3% presenta motivación laboral es buena. Esto quiere decir que, a mayor práctica del estilo de liderazgo autocrático, mayor será el nivel de motivación laboral. Por otro lado, estos resultados no son favorables ni para los mismos colaboradores, ni para la institución educativa, puesto que, las personas que practican el estilo de liderazgo autocrático son individuos inflexibles hacia otras formas de pensar, asumen el compromiso solos, no trabajan en equipo, imparten órdenes, son dominantes y necesitan que los obedezcan (Jiménez & Villanueva, 2018). Por este motivo, Aranda (2018) encontró en su análisis que, existe relación entre la conducta pasiva y motivación laboral en trabajadores de una empresa de plásticos en Comas ($\rho=0,669$, $p=0,000$), por lo cual, se infiere que, la motivación que reflejan los docentes puede mantenerse sólo a corto plazo; sin embargo, a largo plazo la motivación laboral disminuirá porque las mismas características del líder autocrático harán que esta se reduzca.

Respecto a la hipótesis específica 2, se determinó que no existe relación entre el liderazgo democrático y la motivación laboral en los colaboradores de la muestra de estudio, donde el $\chi^2_t=16,92$ es mayor a $\chi^2_e=9,753$ y el P-Valor = $0,371 > 0,050$, por lo que se aceptó la H_0 y se rechazó la H_a . Este resultado se debe a que, del 46,7% que manifestaron muy buen liderazgo democrático, el 3,3% arrojó motivación laboral muy mala, regular y buena por igual. Esto quiere decir que, el liderazgo democrático, no influye en la motivación laboral. Es importante mencionar que, el liderazgo democrático, según Jiménez y Villanueva (2018) pertenece al líder quien considera las opiniones de sus seguidores, fomenta la responsabilidad en la toma de decisiones, es orientador, responsable, comprometido y sobre todo influyente. Entonces, se podría decir que es un estilo de liderazgo que se debe practicar, sin embargo, la muestra de estudio no evidencia adecuadas prácticas de este estilo. Por otro lado, la teoría mencionada, es apoyada por Román (2022) quien determinó que, diseñar un plan de liderazgo adecuado, como el democrático, donde se trabaje la identificación de las competencias de los jefes y colaboradores,

permite que todos trabajen en conjunto, se conozcan más y disminuyan los porcentajes de ausentismo laboral. En conclusión, en la muestra de estudio no existe relación entre el liderazgo democrático y la motivación laboral, cabe recalcar que, los datos no se pueden generalizar, solo son interpretables en los trabajadores que participaron en el estudio actual.

En cuanto a la hipótesis específica 3, se pudo determinar la relación entre el liderazgo Laissez faire y la motivación laboral en la muestra de estudio, donde se encontró que, existe relación significativa entre la dimensión y variable, puesto que, el valor de $\chi^2_t=16,92$ menor a $\chi^2_e=28,458$ y el P-Valor= $0,001 < 0,050$, mediante la prueba de Chi-cuadrado, por lo cual, se aceptó la H_a y se rechazó H_0 . Además, del 46,7% de la muestra que arrojó liderazgo Laissez Faire bueno, el 28,3% manifiesta buena motivación laboral. Esto quiere decir que, a mayor práctica de liderazgo Laissez Faire, mayor será la motivación laboral. Por otro lado, estos resultados, no muestran similitud con el estudio de Huamanchumo (2019) puesto que, halló una relación negativa entre el liderazgo correctivo y la motivación laboral, explicando que, el rol de estos líderes tiende a ser pasivos por lo que sus trabajadores adquieren mayores responsabilidades cuando toman decisiones, no se involucran y por ende, la motivación es baja. Además, este tipo de liderazgo no es deseable, debido a que, el líder es flexible, da responsabilidades a sus seguidores sin seguimiento ni control alguno, mucho menos motivación a cada uno de sus colaboradores; por lo tanto, este tipo de líder brinda poca capacidad de compromiso hacia la organización.

Finalmente, respecto a la hipótesis específica 4, se encontró que no existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en colaboradores de la I.E. Innova Schools, Cusco debido a que, el valor de $\chi^2_t= 16,92$ es mayor a $\chi^2_e= 13,613$ y el P-Valor = $0,137 > ,50$ mediante Chi-cuadrado, por lo cual, se aceptó la H_0 y se rechazó la H_a . Este resultado se explica porque del 26,7% de la muestra que arrojó un liderazgo transformacional moderado, el 10% indica una motivación regular, esto quiere decir que, el liderazgo transformacional no influye en la motivación laboral de la muestra de estudio. Por otro lado, estos resultados no poseen similitud con el estudio de Meza y Londoño (2019) quien encontró que, de 63 educandos de una universidad de Colombia, evidenciaron que el liderazgo

transformacional se relaciona con la percepción del desempeño, donde este tipo de liderazgo contribuye a la productividad de la empresas y mejores conocimientos. Además, Huamanchumo (2019) encontró relación entre el liderazgo transformacional y motivación laboral, evidenciando, igualmente, que no guarda similitud con los resultados del presente estudio. Es importante recalcar que, el líder transformacional, es un modelo para sus seguidores y permite desarrollar una colaboración cooperativa, a través de habilidades sociales, incrementando la autoestima y compromiso hacia la empresa. En este caso, no se encontró relación entre la dimensión y variable, sin embargo, no se puede generalizar esta interpretación a otras muestras de estudio.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que, los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa 2022, debido a que el valor de $\chi^2_t = 16,92$ es menor a $\chi^2_e = 22,296$ y el P-Valor=0,0008<0,050. Por lo cual se infiere que, mientras mayores prácticas de los estilos de liderazgo ejerzan los colaboradores de dicha institución, los niveles de motivación laboral se incrementarán.
2. Se determinó que, el estilo de liderazgo autocrático se relaciona de manera significativa con la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa 2022, puesto que el valor de $\chi^2_t = 16,92$ es menor a $\chi^2_e = 22,678$ y el P-Valor= 0,007<0,050. Por ello, se concluye que, el liderazgo autocrático influye en la motivación laboral que presencian los colaboradores de la I.E. Innova Schools donde existe una marcada jerarquía, reglas y poco involucramiento con los líderes y colaboradores.
3. Se determinó que, el estilo de liderazgo democrático no se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa 2022, porque el valor de $\chi^2_t = 16,92$ es mayor a $\chi^2_e = 9,753$ y el P-Valor=0,371>0,050. Llegando a la conclusión de que, este tipo de liderazgo no influye en la motivación laboral de los colaboradores de dicha institución.
4. Se determinó que, el liderazgo Laissez Faire se relaciona de manera significativa con la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa 2022, debido a que el valor de $\chi^2_t = 16,92$ es menor a $\chi^2_e = 28,458$ y el P-Valor=0,001<0,050. Por lo cual se infiere que, este tipo de liderazgo sí llega a influir en la motivación laboral de los colaboradores de dicha institución, es decir, a mayor práctica de liderazgo Laissez Faire, mayor será la motivación laboral, a pesar de que este tipo de liderazgo no promueve el compromiso ni trabajo en equipo.
5. Finalmente, se determinó que, el liderazgo transformacional no se relaciona con la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa 2022, puesto que el valor de $\chi^2_t =$

16,92 es mayor a $\chi^2_e = 13,613$ y el P-Valor= $0,137 > 0,050$. Esto quiere decir que, a pesar de que el liderazgo transformacional incentiva al compromiso, motivación, trabajo en equipo, habilidades interpersonales; este no influye en la motivación laboral de la muestra de estudio.

VII. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, se les recomienda que elaboren un programa general para todos los colaboradores de la casa de estudios, con el objetivo de que aprendan cuáles son las ventajas y desventajas de cada uno de los estilos de liderazgo y por supuesto, empezar a practicar el que mejores resultados ofrezca.
2. Se recomienda al equipo directivo de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, que opten por incrementar el servicio de psicología, dando oportunidad a más psicólogos para realizar un mejor trabajo en conjunto, de esa manera, identificar y seleccionar a los colaboradores que manifiesten características del estilo de liderazgo autocráticos y realizar sus respectivas intervenciones.
3. Se recomienda a los colaboradores, buscar información sobre los estilos de liderazgo por cuenta propia, haciendo énfasis en el estilo democrático, uno de los estilos de liderazgo más adecuado, el cual contribuye, grandemente, en la conducta y personalidad de todo individuo, con el objetivo de que puedan practicar las características que posee este líder.
4. Se recomienda a los psicólogos que, mediante talleres experienciales, en conjunto, identifiquen quiénes son los colaboradores que se encuentran practicando el estilo de liderazgo Laissez Faire, con el objetivo de concientizar cuáles son las consecuencias y efectos de este liderazgo, y a la vez, motivarlos para optar por otro tipo de liderazgo como el democrático o transformacional.
5. Finalmente, se recomienda al equipo directivo centrarse en sus colaboradores, brindándoles el apoyo que soliciten, comunicándose asertivamente, tratando de influir en ellos para el logro de sus objetivos y metas, con el fin de que se sientan respaldados e importantes para la institución, de esta manera, también repetirán las mismas conductas fortaleciendo el tipo de liderazgo transformacional.

REFERENCIAS

- Aranda, I. (2018). *Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC Comas año 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12506/Aranda_MIJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016, abril). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63, (2), 201-206.
- Benavides, C. (2017). Estilos de liderazgo en las redacciones chilenas: estudio de la autopercepción de los directivos. *Cuadernos.info*, (47).
- Bilbao, J. y Escobar, P. (2020). *Investigacion y educacion superior*. Lulu.com. https://books.google.com.pe/books?id=W67WDwAAQBAJ&dq=enfoque+cuantitativo+tipo+no+experimental+dise%C3%B1o+correlacional+investigaci%C3%B3n+metodolog%C3%ADa&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Bohorquez , E., Perez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organizacion. *Revista Universidad y Sociedad*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Cabero, T., Quintin. y De Paz, Y. (2017). *Tratamiento Estadístico de Datos con SPSS*. Thomson. <https://books.google.com.pe/books?id=p2kswpzT2oEC&pg=PA7&dq=spss&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjOy8LFyKD3AhUdHbkGHWtEDb4Q6AF6BAGHEAI#v=onepage&q=spss&f=false>
- Caceres, W. (2018). *Efecto del estilo de liderazgo del Director en la motivación laboral de los docentes de las unidades educativas secundarias del distrito d2 Centro de la ciudad de la Paz* [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andres]. Repositorio Universidad Mayor de San Andres. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/18197/Wendy%20>

Lizeth%20C%3%a1ceres%20Mar%3%adn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Centro de Estudios de Derechos Tributarios. (2020). *Procedimiento de Fiscalización Tributaria*. Centro de Estudios de Derecho Tributario

Checa, V. y Rodriguez, T. (2018). Analisis del liderazgo y su relacion con la motivación laboral en SERLI sociedad pro rehabilitacion en Guayaquil. *Revista de Comunicación de la SEECI*, (44), 155-170. <https://www.seeci.net/revista/index.php/seeci/article/view/482>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. McGraw Hill. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

Domingo, A. (2018). *Etica de la Investigacion*. Editorial Herder. https://books.google.com.pe/books?id=bAWIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=etica+profesional+de+los+investigadores&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=etica%20profesional%20de%20los%20investigadores&f=false

Escobar, M. (2020). *Estilos de liderazgo y Motivación laboral en la Unidad Gestion educativa Local de Taracaja en el año 2020* [Tesis de pregrado, Universidad de Ciencias e Informática]. Repositorio de la Universidad de Ciencias e Informatica. <http://181.177.245.165/bitstream/handle/upci/255/TESIS%20%20-%20ESCOBAR%20SANCHEZ%20MOISES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernández, M. y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezuela de Gerencia*, 22(77), 56-74. <https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>

Flores, A. y Ramos, J. (2016). Deudor tributario Cumplimiento de la obligación fiscal. El grado de cumplimiento de las obligaciones tributarias en los contribuyentes del régimen de tercera cetagoría, Tarapoto, 2016. *Accounting*, 1(2), 59-69. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_apfb/article/view/889

- Fries, A., Kammerlander, N., & Leitterstorf, M. (12 de 1 de 2021). Leadership Styles and Leadership Behaviors in Family Firms: A Systematic Literature Review. *Journal of Family Business Strategy*, 12(1). doi.org 100374: <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2020.100374>
- Garzan, M., Ortiz, E., Acosta, J., Arturo, R., Perez, R., Ramirez, M. y Saiz, J. (2015). *Gestion de Sostenibilidad en el marco de las organizaciones* [Tesis de pregrado, Universidad EAN]. Repositorio de la Universidad EAN. [https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/8928/Gesti%C3%B3n Sostenibilidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=108%20p.124](https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/8928/Gesti%C3%B3n%20Sostenibilidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=108%20p.124)
- Giraldo, C. (2021). Actividades motivacionales que favorecen el incremento de la producción empresarial. *Revista Iberoamericana de contaduria, economia y administracion*, 10(19), 1-21.
- Gonzales, T. (2015). *Estadística Aplicada*. Diaz de Santos. https://books.google.com.pe/books?id=8tocMTUkICkC&printsec=frontcover&dq=ESTADISTICA&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=ESTADISTICA&f=false
- Gutierrez, M., Garcia, J., Vivas, M. y Santizo, J. (2011). Estudio comparativo de los estilos de aprendizajes del alumnado que inicia sus estudios universitarios en diversas facultades de Venezuela, México y España. *Revista Estilos de Aprendizaje*, 7(7). <http://revistaestilosdeaprendizaje.com/article/view/921>
- Hernandez, B., Ruiz, A., Ramirez, V., Sandoval, S. y Mendez, L. (2018). Reasons and factors involved in the organizational commitment. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el desarrollo educativo*, 8(16). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672018000100820&script=sci_arttext
- Hernandez, N. (2019). *El liderazgo y su relación con el clima laboral en la Organización* [Tesis de pregrado, Universidad de América]. Repositorio de la Universidad de América. <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7271/1/462825-2019-I-GTH.pdf>

- Hernandez, A. (2021). *Evolucion de los estilos de liderazgo y su impacto en la gestion de la organizacion Prodepol* [Tesis de pregrado, Universidad de América]. Repositorio de la Universidad de América. <http://52.0.229.99/handle/20.500.11839/8493>
- Hernandez, M. (2021). Relación entre el estilo de liderazgo del director escolar y la motivación de los maestros y maetsras de la generacion millennials. *Educacion*, 30(58). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18800/educacion.202101.009>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=285249>
- Huaita, D. y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 300-312. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Huamanchumo, O. (2019). *Relación entre estilo de liderazgo y motivación laboral: Caso Banco de la Nacion del Peru - Agencia Trujillo* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38116/huamanchumo_go.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jimenez, D. y Jimenez, E. (2017). Clima Laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 9(18), 26-34. <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/301/263>
- Jimenez, A., & Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organizacion : estudio de casisis en el Canpo de Gibraltar. *Revista de la Agrupacion JOven Iberoamericana de Contabilidad y Admnistracion de Empresa AJOICA*, (18), 183-195. http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf
- López, J., Grau, E., Gil, P. y Figueiredo, H. (2018). Relación entre los estilos de Liderazgo Transformacional y Laissez-faire y el Síndrome de Quemarse por

- el Trabajo en profesores de educación secundaria. *Acciones e Investigaciones Sociales*, (39), 223-254.
https://doi.org/https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.2019393239
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CIENCIAMERICA*, 1(3), 47-50.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Luque, S. (2020). Importancia de las teorías de la motivación laboral. *Universidad Nacional del Altiplano Puno*, 1-16.
- Maureira, O., Guíñez, C. y Atenas, N. (2021). Leaderships characteristics of the departmental mathematics head of a high performance center in secondary education in chile. *Revista Innovaciones Educativas*, 24(36), 71-84.
<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/view/3895/5297>
- Maya, E. y Aldana, J. (2019). Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 114-129.
<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/102/84>
- Mendez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad & Empresa*, 21(37), 136-169.
<https://doi.org/https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>
- Meza, M. y Londoño, J. (2019). *Estilos de Liderazgo y su relacion con el desempeño en grupos de investigacion de una Universidad Privada en Colombia* [Tesis de pregrado, Universidad del Rosario]. Repositorio Universidad del Rosario.
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/19942/MezaLargo-Miler-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Molina, J., Pérez, A., Lizárraga, G. y Larrañaga, A. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 7(2), 44-67.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2018.070234.44-67/>
- Mora, M., y Enríquez, J. (2017). Cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias. *Revista UNIMAR*, 273-292.

- Moreno, L., Hernandez, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., y Quimis, A. (2018). *Metodología de la Investigación Científica*. Ciencias y Letras. <https://books.google.com.pe/books?id=y3NKDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj1q6G0y6D3AhXII7kGHYxUBTc4ChDoAXoECAgQAg#v=onepage&q&f=false>
- Orozco, H. (2017). El Sentido de pertenencia y la identidad como determinante de la conducta, una perspectiva desde el pensamiento complejo. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 9(16), 83-97. <https://doi.org/http://www.scielo.org.mx/pdf/ierediech/v9n16/2448-8550-ierediech-9-16-83.pdf>
- Padilla, J. (2021). *Estilos de liderazgo y clima laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72086?show=full&locale-attribute=en>
- Palligua, C. y Arteaga, F. (2019). Clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16(28). <https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Peña, H., y Villon, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Exito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo*, 3(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Peña, H. y Villon, S. (2018). Motivación laboral elemento fundamental en el Exito Organizacional. *Instituto Intenacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC CA*, 1-16. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/15

- Peña, H. y Villon, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A*, 177-192.
- Piqueras, C. (2020). *Liderazgo efectivo*. Profit. https://www.puntoycomalibros.com/libro/liderazgo-efectivo_336478
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C. y Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista venezolana de Gerencia*, 24(87). <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/29060499013.pdf>
- Rabiul, M. y Yean, T. (2021). Leadership styles, motivating language, and work engagement: An empirical investigation of the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 92. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102712>
- Ramirez, E., Lozano, A. y Zarate, J. (2017). Los estilos de aprendizaje y el rendimiento académico en estudiantes de cuarto semestre de bachillerato. *Revista de Estilos de Aprendizaje*, 10(20). <http://revistaestilosdeaprendizaje.com/article/view/1062/1779>
- Ramos, S. y Soria, M. (2018). *Relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral en los empleados de una empresa de servicios en Ambato* [Tesis de pregrado, Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2446/1/76718.pdf>
- Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Nuván, I. y Rozo, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios*, 39(22). <https://doi.org/http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2165/Cultura%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera, D., Hernandez, J., Forgiony, J., Bonilla, N. y Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revsita Espacios*,

39(16).

<http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodriguez , J. (2011). *Cultura Tributaria* . Proyecto Alianza Ciudadana para la transparencia .

Rodriguez, Y. (2020). *Metodlogia de la Investigacion*. Soluciones Educativas. https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Roman, L. (2022). *Estilos de liderazgo en las Jefaturas Departamentales del GADM del cantón La Libertad, periodo 2021-2022* [Tesis de Maestría, Universidad Estatal Peninsula de Santa Elena]. Repositorio Universidad Estatal Peninsula de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6904/1/UPSE-MTH-2022-0007.pdf>

Salas, R. y Velasquez, J. (2019). *Relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en la Gerencia Regional de Salud de Arequipa* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional San Agustín]. Repositorio Universidad Nacional San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10395/RIsaquara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sierra, R. (2008). *Técnicas de investigación social teoría y ejercicios*. <https://bibliotecas.uncuyo.edu.ar/explorador3/Record/OSC039041>

Tafur, E. y Villar, L. (2019). *Relacion entre los estilos de liderazgo y el nivel de motivación laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chota año 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23767/Tafur%20Miranda%20Erika%20Catherine%20-%20Villar%20Mendez%20Laura%20Araceli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Valencia, A. (2019). Estilo de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes de II EE del distrito de los Olivos, Lima. *Revista Unas*, 7(9), 29-35. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/165/145>
- Vásquez, A. (2020). *Estilo de liderazgo y clima organizacional de la Empresa Limertew EIRL, año 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52676>
- Villalva, M. y Fierro, I. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 155-162. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>
- Yelise, B., Fuster, D., Teves, J. y Guillen, P. (2019). Estilos de liderazgo y motivación laboral de los docentes. *Revista EduTicInnova*, 90-107. <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/eduticinnova/article/view/1913/2062>

ANEXOS

Anexo N°01: Matriz de operacionalización de variables

Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala De Medición
V1. Estilos de liderazgo	Es el comportamiento de un líder frente a los problemas acontecidos. Existe tipos de estilos de liderazgo que influyen en la forma de ejercer del líder en la organización. Cada uno de ellos, aporta en las organizaciones ciertas limitaciones o facultades que dependerán de las características particulares del líder. (Jiménez y Villanueva, 2018)	Existen distintas clasificaciones sobre los estilos de liderazgo en la literatura, los cuales son: Liderazgo autocrítico, Liderazgo democrático, Liderazgo laissez-faire y Liderazgo transformaciona l y/o transaccional (Jiménez y Villanueva, 2018)	Liderazgo autocrático	Persona inflexible	Ordinal
				Argumentos propios	
				Responsabilidad propia	
				Toma de decisiones	
				Opinión del subordinado	
				Remuneraciones	
			Liderazgo democrático	Castigos	
				Participativo	
				Responsabilidad de los empleados	
				Consultivo	
			Liderazgo laissez-faire	Orientador	
				Satisfacción de necesidades	
				Influencia en los subordinados	
				Capacidad de compromiso	
			Liderazgo transformacional y/o transaccional	Resolución de conflictos	
				Inactividad	
Apoyo al seguidor					
Consecución de los objetivos					
Modelo a seguir					
Resultados organizativos					
Búsqueda del interés					
Carácter metódico					

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala De Medición
V2. Motivación laboral	Es la fuerza que ayuda al individuo para que continúe recorriendo el camino trazado hasta alcanzar la meta; ese sería el caso ideal en el que la consecución de la meta se da, a través de sacrificio y esfuerzo (Checa & Rodríguez, 2018).	Checa & Rodríguez (2018) miden la motivación laboral con la cultura organizacional, clima laboral y el sentido de pertenencia.	Cultura organizacional	Misión y visión	Ordinal
				Valores institucionales	
				Cumplimiento de las responsabilidades	
			Clima laboral	Normas y sanciones de la institución	
				Flexibilidad de las autoridades	
				Reconocimiento laboral	
			Sentido de pertenencia	Ausentismo laboral	
				Satisfacción	

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	MÉTODO E INSTRUMENTOS
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se relacionan los estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022.</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de investigación: No experimental Transversal</p> <p>Nivel de investigación Correlacional</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p>
<p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona el liderazgo autocrático y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022? • ¿Cómo se relaciona el liderazgo democrático y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022? • ¿Cómo se relacionan el liderazgo laissez – faire y la motivación laboral en los colaboradores de la 	<p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar cómo se relaciona el liderazgo autocrático y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022. • Determinar cómo es la relación entre el liderazgo democrático y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022. • Determinar cómo es la relación entre el liderazgo laissez faire y la motivación laboral en los colaboradores 	<p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • El liderazgo autocrático se relaciona significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022 • El liderazgo democrático se relaciona significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022. • EL liderazgo laissez faire se relaciona significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la 	<p>Población: 60 colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco.</p> <p>Técnica e instrumentos de recolección de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnica de procesamiento y análisis de datos Tabulación de datos Estadística inferencial</p>

<p>Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022?</p>	<p>de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022</p>	<p>Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relacionan el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022?. 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar cómo es la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> • El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022.

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

“Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022”

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará afirmaciones sobre la calidad de servicio. Lea cada una con mucha atención; luego, marque la respuesta que mejor lo describa con una **X** según corresponda. Recuerde, no hay respuestas buenas, ni malas. Conteste todas las preguntas con la verdad

OPCIONES DE RESPUESTA:

- Nunca (1)
- Casi nunca (2)
- A veces (3)
- Casi siempre (4)
- Siempre (5)

	Ítems	1	2	3	4	5
1.	Te consideras ser una persona flexible frente a las obligaciones a desarrollar para demostrar el liderazgo autocrático.					
2.	Al demostrar tus argumentos propios, estas demostrando tu estilo de liderazgo autocrático.					
3.	Consideras que cuando tienes una responsabilidad propia desarrollas un liderazgo autocrático como un estilo de liderazgo.					
4.	Cada vez que expresas el ser líder autocrático, pretendes que se respeten tus decisiones frente a tus subordinados.					
5.	Al tener un estilo de liderazgo autocrático, respetas las opiniones del subordinado.					
6.	Consideras que la remuneración que recibes determina tu estilo de liderazgo autocrático.					
7.	En alguna ocasión de tu actividad laboral, sentiste castigos de tus superiores al demostrar un estilo de liderazgo autocrático.					
8.	Te consideras un trabajador participativo en las tareas de la institución, demostrando un estilo de liderazgo autocrático.					
9.	Demuestras responsabilidad al momento de cumplir ciertas tareas, compartiendo cada opinión con tus compañeros.					
10.	Al demostrar el estilo de liderazgo democrático, consultas a tus compañeros o superiores en el desarrollo de actividades.					
11.	Al demostrar un estilo de liderazgo democrático, se siente satisfecho por las necesidades cumplidas en la institución.					
12.	La actitud que muestras en tu centro de trabajo influencia en los subordinados, demostrando un estilo de liderazgo democrático.					
13.	Te consideras un colaborador que tiene capacidad de compromiso con la institución demostrando un estilo de trabajo flexible.					
14.	Con el estilo de liderazgo de ser un colaborador menos motivado, consideras que puedas resolver un conflicto.					
15.	En la institución donde labora son tolerantes con la inactividad de algún empleado a pesar de demostrar un liderazgo con poca capacidad de compromiso.					
16.	La institución brinda apoyo a los colaboradores que demuestran poco compromiso con la institución.					
17.	Demuestras ser una persona que tiene un liderazgo transformacional, donde logra conseguir por su propia cuenta sus objetivos.					
18.	En la institución donde labora, tus compañeros te consideran como un modelo a seguir, demostrando un liderazgo transaccional.					

	Ítems	1	2	3	4	5
19.	Consideras que al mostrar el liderazgo transformacional influye en el compromiso de tus compañeros y estos obtienen resultados de manera organizada.					
20.	Cuando te encuentras en la institución, hay una búsqueda de interés que conlleve un compromiso en cumplir actividades.					
21.	Tienes un carácter metódico frente a tus compañeros y estos puedan aplicarlo sin ningún inconveniente en el desarrollo de alguna actividad.					
22.	Consideras que la misión y visión de la institución fomenta la cultura organizacional generando una motivación laboral.					
23.	Los valores institucionales como parte de la cultura organizacional, fomenta la motivación laboral.					
24.	Consideras que cultura organizacional de la institución motiva a que haya un cumplimiento de las responsabilidades.					
25.	Las normas y sanciones de la institución son parte del clima laboral, esto motiva a los colaboradores.					
26.	Cuando hay un buen clima laboral en la institución, las autoridades demuestran respeto, generando a que haya productividad.					
27.	Usted notó que había un reconocimiento laboral por mantener un buen clima en el trabajo motivándose eficientemente en el cumplimiento de actividades.					
28.	Consideras que la institución no motiva a sus colaboradores perdiendo el sentido de pertenencia y generando un ausentismo laboral.					
29.	Existe motivación laboral cuando se desarrolla las actividades no obligatorias de la institución.					
30.	Cuando logras el sentido de pertenencia en la institución existe satisfacción en la motivación laboral.					

Anexo 4: Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Confiabilidad del instrumento

Se aplicó a una muestra piloto de 15, obteniéndose la siguiente alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	30

Fuente: Elaborado en SPSS, versión 26

Juicio de expertos

Validador 1:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO							
1	Te consideras ser una persona flexible frente a las obligaciones a desarrollar para demostrar el liderazgo autocrático.	x		x		x		
2	Al demostrar tus argumentos propios, estas demostrando tu estilo de liderazgo autocrático.	x		x		x		
3	Consideras que cuando tienes una responsabilidad propia desarrollas un liderazgo autocrático como un estilo de liderazgo.	x		x		x		
4	Cada vez que expresas el ser líder autocrático, pretendes que se respeten tus decisiones frente a tus subordinados.	x		x		x		
5	Al tener un estilo de liderazgo autocrático, respetas las opiniones del subordinado.	x		x		x		
6	Consideras que la remuneración que recibes determina tu estilo de liderazgo autocrático.	x		x		x		
7	En alguna ocasión de tu actividad laboral, sentiste castigos de tus superiores al demostrar un estilo de liderazgo autocrático.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO							
8	Te consideras un trabajador participativo en las tareas de la institución, demostrando un estilo de liderazgo autocrático.	x		x		x		
9	Demuestras responsabilidad al momento de cumplir ciertas tareas, compartiendo cada opinión con tus compañeros.	x		x		x		
10	Al demostrar el estilo de liderazgo democrático, consultas a tus compañeros o superiores en el desarrollo de actividades.	x		x		x		
11	Al demostrar un estilo de liderazgo democrático, se siente satisfecho por las necesidades cumplidas en la institución.	x		x		x		
12	La actitud que muestras en tu centro de trabajo influencia en los subordinados, demostrando un estilo de liderazgo democrático.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE							
13	Te consideras un colaborador que tiene capacidad de compromiso con la institución demostrando un estilo de trabajo flexible.	x		x		x		
14	Con el estilo de liderazgo de ser un colaborador menos motivado, consideras que puedas resolver un conflicto.	x		x		x		

15	En la institución donde labora son tolerantes con la inactividad de algún empleado a pesar de demostrar un liderazgo con poca capacidad de compromiso.	x		x		x		
16	La institución brinda apoyo a los colaboradores que demuestran poco compromiso con la institución.	x		x		x		
DIMENSIÓN: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
17	Demuestras ser una persona que tiene un liderazgo transformacional, donde logra conseguir por su propia cuenta sus objetivos.	x		x		x		
18	En la institución donde labora, tus compañeros te consideran como un modelo a seguir, demostrando un liderazgo transaccional.	x		x		x		
19	Consideras que al mostrar el liderazgo transformacional influye en el compromiso de tus compañeros y estos obtienen resultados eficientes.	x		x		x		
20	Cuando te encuentras en la institución, hay una búsqueda de interés que conlleve un compromiso en cumplir actividades.	x		x		x		
21	Tienes un carácter metódico frente a tus compañeros y estos puedan aplicarlo sin ningún inconveniente en el desarrollo de alguna actividad.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dios Zárate Luis Enrique** **DNI: 07909441**

Especialidad del validador: **Licenciado en Administración.**

- ¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL								
1	Consideras que la misión y visión de la institución fomenta la cultura organizacional generando una motivación laboral.	x		x		x		
2	Los valores institucionales como parte de la cultura organizacional, fomenta la motivación laboral.	x		x		x		
3	Consideras que cultura organizacional de la institución motiva a que haya un cumplimiento de las responsabilidades.	x		x		x		
DIMENSIÓN: CLIMA LABORAL								
4	Las normas y sanciones de la institución son parte del clima laboral, esto motiva a los colaboradores.	x		x		x		
5	Cuando hay un buen clima laboral en la institución, las autoridades demuestran respeto, generando a que haya productividad.	x		x		x		
6	Usted notó que había un reconocimiento laboral por mantener un buen clima en el trabajo motivándose eficientemente en el cumplimiento de actividades.	x		x		x		
DIMENSIÓN: SENTIDO DE PERTENENCIA								
7	Consideras que la institución no motiva a sus colaboradores perdiendo el sentido de pertenencia y generando un ausentismo laboral.	x		x		x		
8	Existe motivación laboral cuando se desarrolla las actividades no obligatorias de la institución.	x		x		x		
9	Cuando logras el sentido de pertenencia en la institución existe satisfacción en la motivación laboral.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dios Zárate Luis Enrique DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración.

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de mayo del 2022



--

Firma del Experto Informante.

Validador 2:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO							
1	Te consideras ser una persona flexible frente a las obligaciones a desarrollar para demostrar el liderazgo autocrático.	x		x		x		
2	Al demostrar tus argumentos propios, estas demostrando tu estilo de liderazgo autocrático.	x		x		x		
3	Consideras que cuando tienes una responsabilidad propia desarrollas un liderazgo autocrático como un estilo de liderazgo.	x		x		x		
4	Cada vez que expresas el ser líder autocrático, pretendes que se respeten tus decisiones frente a tus subordinados.	x		x		x		
5	Al tener un estilo de liderazgo autocrático, respetas las opiniones del subordinado.	x		x		x		
6	Consideras que la remuneración que recibes determina tu estilo de liderazgo autocrático.	x		x		x		
7	En alguna ocasión de tu actividad laboral, sentiste castigos de tus superiores al demostrar un estilo de liderazgo autocrático.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO							
8	Te consideras un trabajador participativo en las tareas de la institución, demostrando un estilo de liderazgo autocrático.	x		x		x		
9	Demuestras responsabilidad al momento de cumplir ciertas tareas, compartiendo cada opinión con tus compañeros.	x		x		x		
10	Al demostrar el estilo de liderazgo democrático, consultas a tus compañeros o superiores en el desarrollo de actividades.	x		x		x		
11	Al demostrar un estilo de liderazgo democrático, se siente satisfecho por las necesidades cumplidas en la institución.	x		x		x		
12	La actitud que muestras en tu centro de trabajo influencia en los subordinados, demostrando un estilo de liderazgo democrático.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE							
13	Te consideras un colaborador que tiene capacidad de compromiso con la institución demostrando un estilo de trabajo flexible.	x		x		x		
14	Con el estilo de liderazgo de ser un colaborador menos motivado, consideras que puedas resolver un conflicto.	x		x		x		
15	En la institución donde labora son tolerantes con la inactividad de algún empleado a pesar de demostrar un liderazgo con poca capacidad de compromiso.	x		x		x		

16	La institución brinda apoyo a los colaboradores que demuestran poco compromiso con la institución.	x		x		x		
DIMENSIÓN: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
17	Demuestras ser una persona que tiene un liderazgo transformacional, donde logra conseguir por su propia cuenta sus objetivos.	x		x		x		
18	En la institución donde labora, tus compañeros te consideran como un modelo a seguir, demostrando un liderazgo transaccional.	x		x		x		
19	Consideras que al mostrar el liderazgo transformacional influye en el compromiso de tus compañeros y estos obtienen resultados de manera organizada.	x		x		x		
20	Cuando te encuentras en la institución, hay una búsqueda de interés que conlleve un compromiso en cumplir actividades.	x		x		x		
21	Tienes un carácter metódico frente a tus compañeros y estos puedan aplicarlo sin ningún inconveniente en el desarrollo de alguna actividad.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Campos Huamán Juan Martín DNI: 08676160

Especialidad del validador: Licenciado en Administración.

2 de agosto del 2022

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



--

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL							
1	Consideras que la misión y visión de la institución fomenta la cultura organizacional generando una motivación laboral.	x		x		x		
2	Los valores institucionales como parte de la cultura organizacional, fomenta la motivación laboral.	x		x		x		
3	Consideras que cultura organizacional de la institución motiva a que haya un cumplimiento de las responsabilidades.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: CLIMA LABORAL							
4	Las normas y sanciones de la institución son parte del clima laboral, esto motiva a los colaboradores.	x		x		x		
5	Cuando hay un buen clima laboral en la institución, las autoridades demuestran respeto, generando a que haya productividad.	x		x		x		
6	Usted notó que había un reconocimiento laboral por mantener un buen clima en el trabajo motivándose eficientemente en el cumplimiento de actividades.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: HABILIDAD							
7	Consideras que la institución no motiva a sus colaboradores perdiendo el sentido de pertenencia y generando un ausentismo laboral.	x		x		x		
8	Existe motivación laboral cuando se desarrolla las actividades no obligatorias de la institución.	x		x		x		
9	Cuando logras el sentido de pertenencia en la institución existe satisfacción en la motivación laboral.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: **Campos Huamán Juan Martin** **DNI: 08676160**

Especialidad del validador: Licenciado en Administración.

2 de agosto del 2022

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



--

Firma del Experto Informante.

Validador 3:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: LIDERAZGO AUTOCRÁTICO								
1	Te consideras ser una persona flexible frente a las obligaciones a desarrollar para demostrar el liderazgo autocrático.	x		x		x		
2	Al demostrar tus argumentos propios, estas demostrando tu estilo de liderazgo autocrático.	x		x		x		
3	Consideras que cuando tienes una responsabilidad propia desarrollas un liderazgo autocrático como un estilo de liderazgo.	x		x		x		
4	Cada vez que expresas el ser líder autocrático, pretendes que se respeten tus decisiones frente a tus subordinados.	x		x		x		
5	Al tener un estilo de liderazgo autocrático, respetas las opiniones del subordinado.	x		x		x		
6	Consideras que la remuneración que recibes determina tu estilo de liderazgo autocrático.	x		x		x		
7	En alguna ocasión de tu actividad laboral, sentiste castigos de tus superiores al demostrar un estilo de liderazgo autocrático.	x		x		x		
DIMENSIÓN: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO								
8	Te consideras un trabajador participativo en las tareas de la institución, demostrando un estilo de liderazgo autocrático.	x		x		x		
9	Demuestras responsabilidad al momento de cumplir ciertas tareas, compartiendo cada opinión con tus compañeros.	x		x		x		
10	Al demostrar el estilo de liderazgo democrático, consultas a tus compañeros o superiores en el desarrollo de actividades.	x		x		x		
11	Al demostrar un estilo de liderazgo democrático, se siente satisfecho por las necesidades cumplidas en la institución.	x		x		x		
12	La actitud que muestras en tu centro de trabajo influencia en los subordinados, demostrando un estilo de liderazgo democrático.	x		x		x		
DIMENSIÓN: LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE								
13	Te consideras un colaborador que tiene capacidad de compromiso con la institución demostrando un estilo de trabajo flexible.	x		x		x		
14	Con el estilo de liderazgo de ser un colaborador menos motivado, consideras que puedas resolver un conflicto.	x		x		x		
15	En la institución donde labora son tolerantes con la inactividad de algún empleado a pesar de demostrar un liderazgo con poca capacidad de compromiso.	x		x		x		

16	La institución brinda apoyo a los colaboradores que demuestran poco compromiso con la institución.	x		x		x		
DIMENSIÓN: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
17	Demuestras ser una persona que tiene un liderazgo transformacional, donde logra conseguir por su propia cuenta sus objetivos.	x		x		x		
18	En la institución donde labora, tus compañeros te consideran como un modelo a seguir, demostrando un liderazgo transaccional.	x		x		x		
19	Consideras que al mostrar el liderazgo transformacional influye en el compromiso de tus compañeros y estos obtienen resultados eficientes.	x		x		x		
20	Cuando te encuentras en la institución, hay una búsqueda de interés que conlleve un compromiso en cumplir actividades.	x		x		x		
21	Tienes un carácter metódico frente a tus compañeros y estos puedan aplicarlo sin ningún inconveniente en el desarrollo de alguna actividad.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg. Regalado Eliana Pérez Ruibal

DNI:.....15427987

Especialidad del validador: Lic. En administración

20 de Junio del 2022

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL							
1	Consideras que la misión y visión de la institución fomenta la cultura organizacional generando una motivación laboral.	X		X		X		
2	Los valores institucionales como parte de la cultura organizacional, fomenta la motivación laboral.	X		X		X		
3	Consideras que cultura organizacional de la institución motiva a que haya un cumplimiento de las responsabilidades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: CLIMA LABORAL							
4	Las normas y sanciones de la institución son parte del clima laboral, esto motiva a los colaboradores.	X		X		X		
5	Cuando hay un buen clima laboral en la institución, las autoridades demuestran respeto, generando a que haya productividad.	X		X		X		
6	Usted notó que había un reconocimiento laboral por mantener un buen clima en el trabajo motivándose eficientemente en el cumplimiento de actividades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN: HABILIDAD							
7	Consideras que la institución no motiva a sus colaboradores perdiendo el sentido de pertenencia y generando un ausentismo laboral.	X		X		X		
8	Existe motivación laboral cuando se desarrolla las actividades no obligatorias de la institución.	X		X		X		
9	Cuando logras el sentido de pertenencia en la institución existe satisfacción en la motivación laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg. Regalado Eliana Pérez Ruibal

DNI: 15427987

Especialidad del validador: Lic. En administración

20 de Junio del 2022

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.


²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Autorización de aplicación del instrumento

 **Universidad
César Vallejo**

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Callao, 30 de mayo de 2022

Señor(a)
GILDA MORI LAOS
DIRECTORA
IEP INNOVA SCHOOLS CUSCO LARAPA
AVENIDA 02 MZ B LOTE 6. CUSCO CUSCO SAN JERÓNIMO

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración


De mi mayor consideración:

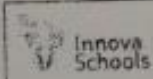
Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Callao y en el mio propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. CARLA LUCÍA ESCALANTE CUSI, con DNI 46898294, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar su investigación titulada: **"ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA IEP INNOVA SCHOOLS CUSCO LARAPA"**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.


Atentamente,


Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños
Coordinadora Nacional Titulación
PE Administración

 10/30 am
30 MAY
CUSCO LARAPA
RECE

cc: Archivo PTUN

www.ucv.edu.pe



Cusco, 30 de mayo de 2022

Señores

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Callao

A través del presente, Gilda Mori Laos, identificado (a) con DNI N° 25827239 representante de la empresa/institución Innova Schools Cusco- Larapa con el cargo de Directora, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) Carla lucía Escalante Cusi con DNI N° 46898294

Está autorizada para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada

Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,


Gilda Mori Laos
Directora
Gilda Mori Laos
DIRECTORA




Base de datos

V1: Estilos de liderazgo																					
D1: Liderazgo autocrático								D2: Liderazgo democrático					D3: Liderazgo Laissez-faire				D4: Liderazgo transformacional				
Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21
1	4	4	1	4	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3	3	1	3	4	4	4	1
2	5	4	2	3	4	3	4	4	4	1	2	3	2	1	3	2	1	3	1	2	4
3	4	3	3	1	4	2	1	3	4	3	1	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
4	5	5	4	4	4	3	1	4	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	5
5	2	2	3	2	3	1	1	3	2	1	2	3	4	4	2	3	1	3	2	4	4
6	3	3	2	3	4	1	3	3	1	2	2	3	4	1	3	3	3	3	4	4	3
7	4	3	3	3	4	3	1	3	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	1	2	1
8	2	3	3	2	4	3	2	3	2	1	2	2	1	3	3	3	4	3	4	4	3
9	5	1	2	2	1	2	1	2	2	3	3	4	5	1	1	2	2	1	4	2	4
10	3	3	2	2	5	3	1	4	2	2	2	3	5	2	2	2	3	3	2	5	3
11	4	3	4	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	3	1
12	3	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	3	2	1	4	4	4	3	2	3	2
13	4	1	3	3	4	2	1	4	4	4	4	3	1	2	2	4	3	3	1	4	3
14	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	1	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3
16	5	5	1	1	2	3	1	4	1	3	1	4	1	4	3	2	3	3	3	4	4
17	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	5	4	4	2	3	2	5	4	1	2	2	1	3	4	3	3	3	3	4	4
20	4	4	5	4	4	1	1	4	4	2	1	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4
21	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	5	5	5	5	1	1	1	1	1	2
22	4	4	1	4	2	2	1	1	3	2	2	2	1	3	3	1	3	4	4	4	1
23	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	1	1	2	5	2	1
24	4	3	3	1	4	2	1	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
25	5	5	4	4	4	3	1	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
26	2	2	3	2	3	1	1	3	5	5	5	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4

V1: Estilos de liderazgo																					
Nº	D1: Liderazgo autocrático							D2: Liderazgo democrático					D3: Liderazgo Laissez-faire				D4: Liderazgo transformacional				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21
27	3	3	2	3	4	1	3	3	4	4	5	3	4	1	3	3	3	3	4	4	3
28	4	3	3	3	4	3	1	3	4	4	4	3	3	2	2	2	4	3	4	5	4
29	2	3	3	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3
30	5	5	2	4	5	2	1	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
31	3	3	2	2	5	3	1	4	5	5	5	3	5	2	5	5	3	3	2	5	3
32	4	3	4	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	4
33	3	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	3	5	1	4	4	4	3	2	3	2
34	4	1	3	3	4	2	1	4	4	4	4	3	5	2	2	4	3	3	4	4	3
35	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	1	2	2	2	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3
37	5	5	5	1	5	3	1	4	5	3	2	2	1	4	3	2	3	3	3	1	2
38	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	4	1	2	2	5	3	2	1	4	1	4	4	1	3	4	3	3	3	3	4	4
41	4	4	5	4	2	1	1	4	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	4	3	2
42	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	3	3	2	3	1	1	4	4	4	1	1
43	4	4	1	4	2	2	1	1	4	4	5	5	5	3	3	1	3	4	4	4	2
44	1	4	1	3	2	3	4	2	4	3	2	3	4	4	3	5	2	3	1	2	2
45	4	3	1	1	2	2	1	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
46	2	2	4	2	2	3	1	4	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	1	2	2
47	2	2	3	2	3	1	1	3	2	5	5	3	4	3	2	3	4	3	2	1	4
48	3	3	2	3	4	1	3	3	1	4	5	3	4	1	3	3	3	3	1	1	3
49	4	3	3	3	4	3	1	3	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	1	4
50	2	3	3	2	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	1	4	3
51	2	1	1	4	2	2	1	2	1	3	1	4	5	4	4	4	1	1	1	5	1
52	3	3	2	2	5	3	1	4	3	5	1	3	5	2	5	2	3	3	2	5	1
53	2	3	4	3	4	1	1	2	1	2	4	1	4	1	1	2	1	2	2	3	1

V1: Estilos de liderazgo																					
Nº	D1: Liderazgo autocrático							D2: Liderazgo democrático					D3: Liderazgo Laissez-faire				D4: Liderazgo transformacional				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21
54	3	3	3	3	4	2	1	4	2	4	2	3	5	1	4	4	2	3	2	3	2
55	4	1	3	3	4	2	1	4	2	4	4	3	5	2	2	4	3	3	4	4	3
56	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	1	2	2	2	5	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	1
58	5	1	2	1	1	3	1	2	1	3	1	4	5	4	3	2	3	3	3	4	1
59	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

V2: Motivación laboral

Nº	D1: Cultura organizacional			D2: Clima laboral			D3: Habilidad		
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9
1	4	4	4	3	1	4	1	3	2
2	1	4	4	2	2	1	1	2	2
3	4	2	2	1	3	1	2	2	4
4	5	1	4	4	4	4	1	4	4
5	3	3	1	2	2	4	1	5	5
6	5	3	2	4	2	2	1	4	2
7	3	3	4	3	2	3	3	4	4
8	4	4	4	4	2	3	2	3	4
9	1	1	2	2	2	1	1	4	5
10	5	2	5	4	5	2	1	2	1
11	1	5	4	2	2	2	2	4	5
12	4	1	1	4	1	4	2	4	4
13	4	4	4	4	2	5	1	3	2
14	3	3	1	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	1	4	1	2	4	3	1	2	2
17	1	1	1	1	2	1	1	2	1
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	3	3	2	3	4	3	3
20	4	4	2	4	4	4	4	4	4
21	1	1	2	2	1	5	1	4	4
22	4	3	3	3	2	4	1	3	2
23	2	3	1	3	1	2	1	5	1
24	4	4	4	4	4	1	2	2	4
25	3	2	4	2	3	4	1	3	1
26	1	2	2	2	3	4	1	2	1
27	3	1	1	4	2	2	1	1	3
28	3	3	4	3	1	3	3	4	2

V2: Motivación laboral									
Nº	D1: Cultura organizacional			D2: Clima laboral			D3: Habilidad		
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9
29	3	1	1	2	1	3	2	3	2
30	2	1	1	2	1	2	1	2	2
31	3	3	2	3	1	2	1	1	3
32	1	2	2	1	2	2	2	2	1
33	4	4	4	2	1	4	2	2	4
34	4	4	2	2	2	2	1	3	5
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	2	2	2	1	2	4	1	1	1
37	5	4	2	2	4	3	1	2	2
38	1	1	2	1	2	1	1	2	1
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	4	4	3	3	2	3	4	3	3
41	4	4	4	4	4	4	4	1	4
42	2	2	1	2	2	1	1	4	1
43	4	1	2	3	3	4	1	3	2
44	2	2	1	3	2	2	1	1	2
45	2	2	1	1	1	1	2	2	4
46	2	2	4	1	2	1	1	4	4
47	1	3	2	1	2	2	1	2	1
48	5	1	1	4	2	1	1	4	1
49	1	3	4	3	4	3	3	4	4
50	2	4	1	2	1	3	2	3	4
51	5	5	5	4	3	5	1	4	2
52	5	5	5	4	5	5	1	2	1
53	5	5	4	5	3	5	2	3	2
54	4	4	4	4	3	4	2	4	1
55	4	4	4	4	1	1	1	3	5
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3

V2: Motivación laboral										
Nº	D1: Cultura organizacional			D2: Clima laboral			D3: Habilidad			
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	
57	2	2	4	4	4	4	4	4	4	
58	1	2	2	2	1	3	1	2	2	
59	1	1	2	1	2	1	1	2	1	
60	3	2	2	3	2	3	2	3	3	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022", cuyo autor es ESCALANTE CUSI CARLA LUCIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE DNI: 07909441 ORCID 0000-0003-0176-0047	Firmado digitalmente por: LDIOSZ el 22-08-2022 12:52:18

Código documento Trilce: TRI - 0399846