

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“Liderazgo y motivación laboral en la Institución Educativa Integral  
Particular Galileo Galilei -Tingo María, 2024”**

---

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR: Minaya Vargas, Carlos Alberto

ASESOR: Burillo Vela, Julio César

HUÁNUCO – PERÚ

2025

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión administrativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, administración

# D

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado(a) en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 76625218

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41352183

Grado/Título: Maestro en ciencias económicas, mención: gestión pública

Código ORCID: 0000-0001-6739-9886

# H

### DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Rivera López, Cecilia del Pilar	Maestro en administración y dirección de empresas	22404218	0000-0002-0215-1270
3	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión pública	23015516	0000-0002-7050-4277



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **16:00 horas del día 09 del mes de mayo del año 2025**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraun  
Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López  
Mtro. Liliana Victoria Coronado Chang


**Presidente**  
**Secretaria**  
**Vocal**

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 2046-2024-D-FCEMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRAL PARTICULAR GALILEO GALILEI -TINGO MARÍA, 2024**", presentada por el Bachiller, **MINAYA VARGAS, Carlos Alberto**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo APROBADO con el calificativo cuantitativo de 15 (QUINCE) y cualitativo de Buena (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 16:40 horas del día **09 del mes de mayo del año 2025**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
Mg. William Giovanni Linares Beraún  
DNI: 07750878  
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758  
**PRESIDENTE**

  
Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López  
DNI: 22404218  
Código ORCID: 0000-0002-0215-1270  
**SECRETARIA**

  
Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang  
DNI: 23015516  
Código ORCID: 0000-0002-7050-4277  
**VOCAL**



# UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: CARLOS ALBERTO MINAYA VARGAS, de la investigación titulada "Liderazgo y motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei -Tingo María, 2024", con asesor(a) JULIO CÉSAR BURILLO VELA, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1630-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 21 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 07 de marzo de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO  
D.N.I.: 40618286  
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

## INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.udh.edu.pe](http://repositorio.udh.edu.pe)

Fuente de Internet

5%

2

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

2%

3

[repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

4

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

5

Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Trabajo del estudiante

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO

D.N.I.: 40618286

cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

## **DEDICATORIA**

Agradezco a mi familia por el apoyo y la fortaleza que me dan para seguir adelante, incluso cuando enfrento obstáculos.

Mi hija Rigel y mi compañera de vida Grace, por ser mi motivación principal y la razón por la cual día a día quiero superarme, perseguir mis metas y nunca darme por vencido, para conseguirlo todo, por ellas.

A mi padre Carlos por enseñarme a ser una persona fuerte independiente.

A mi madre Ynés por enseñarme a ser un buen profesional, hijo y persona.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad de Huánuco, mi alma mater, y a la Facultad de Ciencias Empresariales, por brindarme la oportunidad de desarrollarme profesionalmente, así como a todos los profesores que me acompañaron en este proceso universitario, me apoyaron y me enseñaron a ser un profesional con ética y moral, brindándome conocimientos, amistad, el impulso de superación personal y el estar preparado para el ámbito laboral.

A mi asesor Lic. Julio Cesar Burillo Vela por sus efectivos consejos y guiándome para formarme como un profesional de éxito, agradezco profundamente su constante confianza, la cual ha sido clave para alcanzar mis metas y objetivos. Valoro su profesionalismo en la materia, así como el tiempo, esfuerzo y guía brindados durante la realización de este informe de investigación.

A mis padres por su apoyo incondicional en toda mi vida estudiantil.

A mi novia Grace por haberme apoyado y motivado durante todos mis estudios universitarios de manera incondicional.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN .....	XI
ABSTRACT .....	XII
INTRODUCCIÓN .....	XIII
CAPÍTULO I .....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVOS .....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA .....	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO .....	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES .....	20

2.2. BASES TEÓRICAS .....	20
2.2.1. LIDERAZGO .....	20
2.2.2. MOTIVACIÓN LABORAL .....	24
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	28
2.4. HIPÓTESIS .....	29
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL .....	29
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA .....	29
2.5. VARIABLE .....	29
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	31
CAPÍTULO III .....	33
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	33
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	33
3.1.1. ENFOQUE .....	33
3.1.2. ALCANCE O NIVEL .....	33
3.1.3. DISEÑO .....	34
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	34
3.2.1. POBLACIÓN .....	34
3.2.2. MUESTRA .....	35
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ...	36
3.3.1. TÉCNICAS .....	36
3.3.2. INSTRUMENTO .....	36
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	36
3.4.1. PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS .....	36
3.4.2. PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	36
CAPÍTULO IV .....	37
RESULTADOS .....	37
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS .....	37
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS .....	55
CAPÍTULO V .....	59
DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	59

CONCLUSIONES .....	61
RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	63
ANEXOS .....	67

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables .....	31
Tabla 2 Cuadro de distribución de la población del personal de la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei .....	35
Tabla 3 ¿Usted siente que las decisiones importantes son tomadas exclusivamente por la dirección, sin consultar al personal? .....	37
Tabla 4 ¿Siente que su opinión es valorada por sus superiores en la toma de decisiones? .....	38
Tabla 5 ¿Cree que sus superiores establecen reglas estrictas y espera que se sigan sin cuestionamientos?.....	39
Tabla 6 ¿Usted cree que debería participar en la toma de decisiones relacionadas con el las actividades educativas del colegio? .....	40
Tabla 7 ¿Consideras que debería se debería fortalecer la colaboración y apoyo entre colegas y la dirección? .....	41
Tabla 8 ¿Siente que su líder proporciona una retroalimentación constructiva y está abierto a nuevas ideas? .....	42
Tabla 9 ¿Su líder se involucra en las decisiones diarias del equipo escolar? .....	43
Tabla 10 ¿Considera que su líder brinda autonomía y libertad a los miembros del equipo escolar?.....	44
Tabla 11 ¿Siente que su líder proporciona las herramientas y recursos necesarios para que el equipo realice su trabajo de manera efectiva en el colegio?.....	45
Tabla 12 ¿Usted disfruta trabajar en actividades educativas que te parecen interesantes y que fomentan tu creatividad?.....	46
Tabla 13 ¿Usted siente satisfacción personal al ver el progreso de sus estudiantes, sin importar la evaluación formal? .....	47
Tabla 14 ¿Elige involucrarte en actividades extracurriculares por el placer de compartir tus conocimientos y habilidades con los estudiantes? .....	48
Tabla 15 ¿Es importante para usted recibir reconocimiento o elogios por parte de la dirección del colegio por tu desempeño laboral?.....	49
Tabla 16 ¿A usted le motivan los incentivos, como bonificaciones o promociones, en tu trabajo diario? .....	50

Tabla 17 ¿Usted siente que su trabajo es valorado por la comunidad escolar? .....	51
Tabla 18 ¿Usted se siente motivado por la idea de contribuir al desarrollo integral de tus estudiantes y su bienestar? .....	52
Tabla 19 ¿Es importante para usted saber que su trabajo puede impactar positivamente en la comunidad escolar y más allá? .....	53
Tabla 20 ¿Siente que su labor en el colegio está alineada con un propósito más grande, como la promoción de valores éticos y sociales en los estudiantes?.....	54
Tabla 21 Correlación de la hipótesis general .....	55
Tabla 22 Correlación de la hipótesis general .....	56
Tabla 23 Correlación de la hipótesis general .....	57
Tabla 24 Correlación de la hipótesis general .....	58

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Usted siente que las decisiones importantes son tomadas exclusivamente por la dirección, sin consultar al personal? .....	37
Figura 2 ¿Siente que su opinión es valorada por sus superiores en la toma de decisiones? .....	38
Figura 3 ¿Cree que sus superiores establecen reglas estrictas y espera que se sigan sin cuestionamientos?.....	39
Figura 4 ¿Usted cree que debería participar en la toma de decisiones relacionadas con el las actividades educativas del colegio? .....	40
Figura 5 ¿Consideras que debería se debería fortalecer la colaboración y apoyo entre colegas y la dirección? .....	41
Figura 6 ¿Siente que su líder proporciona una retroalimentación constructiva y está abierto a nuevas ideas? .....	42
Figura 7 ¿Su líder se involucra en las decisiones diarias del equipo escolar? .....	43
Figura 8 ¿Considera que su líder brinda autonomía y libertad a los miembros del equipo escolar?.....	44
Figura 9 ¿Siente que su líder proporciona las herramientas y recursos necesarios para que el equipo realice su trabajo de manera efectiva en el colegio?.....	45
Figura 10 ¿Usted disfruta trabajar en actividades educativas que te parecen interesantes y que fomentan tu creatividad?.....	46
Figura 11 ¿Usted siente satisfacción personal al ver el progreso de sus estudiantes, sin importar la evaluación formal? .....	47
Figura 12 ¿Elige involucrarte en actividades extracurriculares por el placer de compartir tus conocimientos y habilidades con los estudiantes? .....	48
Figura 13 ¿Es importante para usted recibir reconocimiento o elogios por parte de la dirección del colegio por tu desempeño laboral?.....	49
Figura 14 ¿A usted le motivan los incentivos, como bonificaciones o promociones, en tu trabajo diario? .....	50
Figura 15 ¿Usted siente que su trabajo es valorado por la comunidad escolar? .....	51

Figura 16 ¿Usted se siente motivado por la idea de contribuir al desarrollo integral de tus estudiantes y su bienestar? .....	52
Figura 17 ¿Es importante para usted saber que su trabajo puede impactar positivamente en la comunidad escolar y más allá? .....	53
Figura 18 ¿Siente que su labor en el colegio está alineada con un propósito más grande, como la promoción de valores éticos y sociales en los estudiantes?.....	54

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general fue determinar cómo el liderazgo se relaciona con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei – Tingo María - 2024. El enfoque de la metodología fue cuantitativo, con un nivel descriptivo y un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 48 colaboradores de la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei, siendo la muestra equivalente a la totalidad de la población (no probabilístico), Para la recopilación de datos, se empleó una encuesta como instrumento, mediante un cuestionario. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Figura 4, Aquí se puede notar que el 70.08% de los colaboradores, están totalmente de acuerdo y creen que deberían participar en la toma de decisiones relacionadas con las actividades educativas del colegio, mientras que el 22.9% está de acuerdo, el 4.2% tienen una postura indiferente y el 2.1% está totalmente en desacuerdo.

Figura 16, aquí se puede notar que el 87.5% de los colaboradores, están totalmente de acuerdo que se sienten motivados por la idea de contribuir al desarrollo integral de tus estudiantes y su bienestar, mientras que el 12.5% está de acuerdo.

Se concluyó que existe una relación significativa entre el liderazgo y la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María, 2024, con un nivel de significancia bilateral de 0.003 y una correlación positiva de moderada intensidad ( $r=0.415$ ), con la recomendación de utilizar un liderazgo diferente a cambio del liderazgo autoritario y fortalecer con mejores estrategias el liderazgo democrático y leissez – faire.

**Palabras clave:** Liderazgo, liderazgo autoritario, liderazgo democrático, liderazgo leissez faire, motivación laboral, toma de decisiones.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine how leadership is related to work motivation at the Galileo Galilei Private Comprehensive Educational Institution - Tingo María - 2024. The methodology approach was quantitative, with a descriptive level and a non-experimental design. The population consisted of 48 collaborators of the Galileo Galilei Private Comprehensive Educational Institution, the sample being equivalent to the entire population (non-probabilistic). For data collection, a survey was used as an instrument, using a questionnaire. The results obtained were the following:

Figure 4, Here it can be seen that 70.08% of the collaborators fully agree and believe that they should participate in decision-making related to the educational activities of the school, while 22.9% agree, 4.2% have an indifferent position and 2.1% totally disagree. Figure 16, here it can be seen that 87.5% of the collaborators fully agree that they feel motivated by the idea of contributing to the integral development of their students and their well-being, while 12.5% agree.

It was concluded that there is a significant relationship between leadership and work motivation at the Galileo Galilei Private Comprehensive Educational Institution - Tingo María, 2024, with a bilateral significance level of 0.003 and a positive correlation of moderate intensity ( $r=0.415$ ), with the recommendation to use a different leadership instead of authoritarian leadership and strengthen democratic and laissez-faire leadership with better strategies.

**Keywords:** Leadership, authoritarian leadership, democratic leadership, laissez-faire leadership, work motivation, decision making.

## INTRODUCCIÓN

El liderazgo está dotado de un conjunto de habilidades y cualidades para aquellos que ejercen esta labor, saben que deberán guiar, motivar y dirigir a sus colaboradores hacia el logro de los objetivos institucionales. Los líderes que desempeñan un papel muy importante en la toma de decisiones, gestión de los recursos necesarios y para el funcionamiento efectivo de las actividades laborales, creando un entorno laboral efectivo. En la I.E.I.P Galileo Galilei, se pudo evidenciar que existe un liderazgo positivo, relevante y con una influencia moderada, esto en base a las respuestas recopiladas y las dimensiones del liderazgo y la motivación laboral.

Capítulo I, aquí se especifica la descripción problemática a nivel internacional, nacional y local. Pasando por el planteamiento de los objetivos, la justificación, viabilidad y limitaciones en la investigación.

Capítulo II, aquí se describe el marco teórico, los antecedentes de la investigación, bases teóricas, definiciones conceptuales, hipótesis y la operacionalización de variables.

Capítulo III, aquí se indica la metodología a utilizada en la investigación, que permiten llevar a cabo el estudio.

Capítulo IV, Se obtuvo los resultados con la medición de los instrumentos, procesándolos en el programa SPSS, donde se obtuvo gráficos cuadros estadísticos descriptivos e inferenciales, llevando a cabo una contrastación de mis hipótesis, lo que permitió evidenciar la relación entre ambas variables.

Capítulo V, Abarca la discusión de los resultados, donde se comparan con estudios previos. Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas obtenidas.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A escala internacional, el liderazgo desempeña un papel crucial para alcanzar los objetivos y la efectividad de las organizaciones en el entorno empresarial globalizado y altamente competitivo. Sin embargo, a pesar de la creciente atención y la investigación sobre este tema, persisten aun los desafíos respecto a cómo tener un equipo de colaboradores más motivados. En América Latina los índices más altos de rotación laboral están relacionados con la falta de motivación para continuar en la institución. Esto se debe a la ausencia de beneficios laborales, salarios inferiores al promedio y un ambiente de trabajo poco favorable (Conexión ESAN, 2021).

En el Perú, la motivación de los docentes no es óptima, ya que desde hace décadas el Estado no ha reconocido adecuadamente su labor ni su contribución a la mejora pedagógica (Cuenca y Vargas, 2018). Según datos, el 44% de los docentes considera que su profesión es poco o nada valorada, mientras que el 22% disfruta de su trabajo como docente, pero enfrenta factores que afectan su motivación. Además, el 33% señala que un aumento salarial mejoraría su nivel de motivación. Estos aspectos impactan negativamente en la calidad de la enseñanza y llevan a algunos profesionales a migrar hacia instituciones con mejores condiciones laborales. (BlinkLearning, 2021).

En el ámbito local, han surgido diversas circunstancias que han generado cambios en el entorno laboral, lo que ha hecho que la gestión y dirección de una empresa sean cada vez más complejas y desafiantes. En este escenario, la entidad financiera Big Bank Huánuco muestra signos de un liderazgo frágil, marcado por la ausencia de una dirección con un enfoque transformacional por parte de sus altos cargos. Esto ha resultado en bajos niveles de eficacia y dificultades para alcanzar los objetivos de la entidad. Entre los factores clave que influyen en esta situación destacan la escasa motivación del personal, la falta de una dirección eficiente y coordinada por

parte de los líderes, el uso inadecuado del feedback y la implementación deficiente de herramientas que fomenten la disposición y el compromiso laboral. (Rojas y Soplopucó, 2023).

En la ciudad de Tingo María la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei, se encuentra en los primeros puestos de excelencia educativa, con 14 años de fundación, supo posicionarse en el mercado educativo, las instalaciones se encuentran en la Av. Alameda Perú N°1237, el colegio privado cuenta con los niveles de inicial, primaria y secundaria. Sin embargo, se presume que existe cierto nivel de desmotivación laboral, reflejado por los factores internos y externos propios de trabajadores. Se puede también suponer que esto está relacionado con un inadecuado liderazgo, al no lograr que sus colaboradores se sientan identificados con los objetivos y lineamientos establecidos, generando así una desmotivación en los trabajadores al momento de llevar a cabo sus actividades diarias.

Esta situación se ve reflejada en las observaciones y quejas de los padres de familia hacia algunos docentes, ya sea por falta de coordinación u omisión de funciones, por lo tanto, estos problemas parecen ser el reflejo de un inadecuado liderazgo autoritario, un deficiente liderazgo democrático y liderazgo *laissez-faire* de los superiores hacia los subordinados, Por este motivo, surge la idea de llevar a cabo la presente investigación, con el propósito de analizar la relación entre el liderazgo y la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cómo el liderazgo se relaciona con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei -Tingo María, 2024?

## **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Cómo el liderazgo autoritario se relaciona con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei -Tingo María 2024?
- ¿Cómo el liderazgo democrático se relaciona con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María, 2024?
- ¿Cómo el liderazgo leissez-faire se relaciona con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María, 2024?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar cómo el liderazgo se relaciona con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei -Tingo María, 2024.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar cómo el liderazgo autoritario se relaciona con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei -Tingo María, 2024.
- Determinar cómo el liderazgo democrático se relaciona con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei -Tingo María, 2024.
- Determinar cómo el liderazgo leissez-faire se relaciona con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei -Tingo María, 2024.

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

La justificación teórica de este proyecto de investigación fue el uso de bases teóricas como revistas, artículos científicos, trabajos de investigación, entre otras fuentes secundarias, lo cual permitió adquirir conocimientos científicos para, de esta manera, contrastar cómo el liderazgo se relacionaba con la motivación laboral.

### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Los resultados que se obtuvieron, son de mucha importancia para que la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei tenga diversas estrategias que permitan fortalecer la motivación laboral mediante un adecuado liderazgo, permitiendo de manera aumentar la productividad educativa y una eficiente labor de los docentes.

### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

La justificación metodológica empleó los procedimientos científicos adecuados para garantizar la factibilidad, originalidad y fiabilidad de la investigación, lo que permitió determinar cómo el liderazgo se relacionaba con la motivación laboral en la I.E.I.P. Galileo Galilei.

## **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

No se presentó ningún tipo de limitación o restricción en la investigación.

## **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación es factible, ya que se obtuvo la aprobación de los promotores, directores y subdirectores de la institución, autorizando el desarrollo de la investigación y poder recopilar datos en las instalaciones del colegio, así mismo se contó con el financiamiento propio del investigador y con los recursos tecnológicos que son una laptop, internet y sistemas de procesamiento como Excel, Word, entre otros programas.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Mayne (2022) se propuso identificar la relación entre la capacitación en liderazgo y el desempeño de los colaboradores en una institución. Este estudio, de carácter descriptivo, se enfocó en detallar las características específicas del tema sin incluir un componente práctico o aplicado. En sus conclusiones, se destaca que, al abordar el liderazgo, es fundamental considerar diversos aspectos que no solo reflejan la importancia de ser un líder, sino también la necesidad de desarrollar ciertas habilidades, cualidades y virtudes esenciales para liderar de manera efectiva una comunidad u organización. Además, se subraya la importancia de inspirar a otros a mejorar no solo por su propio bienestar, sino también por el bien colectivo de la empresa. De este modo, se pone de manifiesto que la formación en liderazgo de los colaboradores contribuye significativamente a optimizar su desempeño y el éxito general de la organización.

Ardila (2019) planteó como objetivo examinar la gestión del talento humano en el cuerpo técnico de investigación seccional Magdalena. El estudio adoptó un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos, y se desarrolló bajo un diseño de investigación descriptivo. Las conclusiones evidencian la existencia de brechas en las relaciones del personal, así como ciertas inconformidades, especialmente en aspectos relacionados con la motivación, lo que impacta negativamente en el departamento dentro de la organización. Contar con un equipo de trabajo eficiente es esencial, pero también es crucial que se encuentre en condiciones óptimas. Además, quien ejerza el rol de jefe o líder debe poseer conocimientos sobre la gestión de grupos de trabajo, por lo que resulta fundamental recibir capacitación en administración del talento humano.

## **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Alarcón y Ramírez (2022) establecieron como objetivo identificar la relación entre el liderazgo motivacional y la productividad de los colaboradores en la empresa Laster S.A.C. La metodología es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de alcance descriptivo-correlacional. La muestra del estudio estuvo conformada por 40 colaboradores de la empresa mencionada, quienes respondieron a dos cuestionarios con escala Likert. Las conclusiones indican que existe una relación positiva y moderada entre el liderazgo motivacional y la productividad de los colaboradores en la empresa. Tras el análisis de la información y la discusión de los datos obtenidos, se determinó que el liderazgo gerencial influye de manera significativa en la productividad, con una correlación de 0.455 y un nivel de significancia de 0.003. Por lo tanto, se concluye que una gestión de liderazgo adecuada y efectiva dentro de la organización impacta directamente en el desempeño de los colaboradores, favoreciendo resultados positivos tanto a nivel laboral como organizacional.

Ticona (2022) llevó a cabo un estudio con el propósito de analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Colegio Mayor Mendel, Arequipa, en el año 2022. El estudio utilizó una metodología de tipo aplicada, con un enfoque relacional y un diseño no experimental de tipo transversal. La población estuvo compuesta por 25 docentes, y se aplicó un muestreo censal, tomando en cuenta a todos los participantes como parte de la muestra. Los resultados demostraron que La motivación en el ámbito laboral tiene un impacto considerable en el rendimiento de los docentes ( $p < 0.05$ ,  $Rho = 0.475$ ), esto sugiere que un nivel más alto de motivación se traduce en un mejor desempeño por parte de los docentes dentro de la institución.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Grandez (2021) planteó como objetivo analizar el impacto del liderazgo mediante la gestión, la motivación y la autonomía. La metodología empleada es descriptivo correlacional, de método cuantitativo, de diseño no experimental. Las conclusiones; el liderazgo influye en el desempeño del personal de la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado, 2021. Los resultados evidencian una correlación altamente positiva y bilateralmente significativa ( $P < 0.28$ ), lo que permite determinar estadísticamente el impacto del liderazgo en el rendimiento del personal de dicha institución.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **VARIABLE DEPENDIENTE**

#### **2.2.1. LIDERAZGO**

Goleman (2000) sostiene que cada estilo del liderazgo, el liderazgo coercitivo se caracteriza por exigir un cumplimiento inmediato de las normas y directrices establecidas. Por otro lado, el liderazgo autoritario se enfoca en movilizar a los trabajadores hacia una visión clara y definida, muchas veces necesarios los nuevos colaboradores; en el liderazgo afiliativo se crean lazos emocionales y armonía; los en el liderazgo democrático se crean consenso por medio de la participación y libre elección.

Menciona en su teoría sobre de liderazgo, tres estilos de liderazgo con características distintas. El liderazgo autoritario se basa en que el líder asume todas las decisiones sobre funciones, técnicas y métodos de trabajo, aunque un exceso de autoridad puede generar resistencia por parte de los subordinados. En el liderazgo democrático, las decisiones se toman en conjunto con el equipo, priorizando el consenso y la escucha activa, modelo que Lewin considera el más eficaz. Por otro lado, el liderazgo laissez-faire otorga total autonomía a los subordinados, sin intervención del líder. Sin embargo, según Lewin, este estilo solo es

efectivo si el equipo está altamente capacitado y motivado, por lo que no suele recomendarse. (Kurt Lewin, 1988, pág. 198).

- **DIMENSION 1: LIDERAZGO AUTORITARIO**

Goleman (2000) menciona que, entre los seis estilos de liderazgo, el autoritario es el más efectivo y contribuye a mejorar diversos aspectos del entorno laboral. Un ejemplo de ello es la claridad: este tipo de líder actúa como un visionario que inspira a su equipo al explicarles cómo su trabajo encaja dentro del panorama general de la organización. Así, los empleados comprenden la relevancia de sus funciones y el propósito de sus tareas. Además, el liderazgo autoritario fortalece el compromiso con los objetivos y la estrategia organizacional.

Los líderes con un enfoque autoritario también potencian el compromiso con los objetivos y la estrategia de la empresa. Al situar las tareas individuales dentro de una perspectiva general, establecen estándares alineados con dicha visión. Goleman, (2000).

### **INDICADORES**

- **VISIÓN**

Es fundamental que las personas comprendan la visión de la organización para aportar al futuro que esta desea alcanzar. Cuando los colaboradores tienen claridad sobre los objetivos a corto y largo plazo, pueden alinearse mejor con ellos y contribuir de manera efectiva a su cumplimiento. Chiavenato, (2010).

- **ESTRATEGIA**

La estrategia de una organización debe ser capaz de conectar con las emociones de sus miembros, ya que esto es fundamental para fomentar un compromiso real y duradero. Goleman, (2005).

- **OBJETIVOS**

Los objetivos se establecen de manera cohesionada y señalan la dirección que seguirá la organización. Chiavenato, (2010).

El óptimo desempeño de los colaboradores, junto con su capacidad de adaptación, flexibilidad, innovación continua y satisfacción del cliente, son elementos clave para el logro de los objetivos organizacionales. Chiavenato, (2010).

- **DIMENSION 2: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO**

Fierro y Villalva (2017), sostienen en su investigación que el liderazgo democrático, conocido también como participativo, fortalece el compromiso organizacional al incluir a los subordinados en el proceso de toma de decisiones. Este enfoque se distingue por la delegación de autoridad y el uso de la retroalimentación como un recurso clave para orientar y corregir posibles errores.

El efecto de este estilo en el entorno organizacional no es tan significativo como podría esperarse. Al permitir que los empleados participen en la toma de decisiones, los líderes democráticos promueven la flexibilidad y la responsabilidad, además de incentivar la generación de nuevas ideas. Sin embargo, esto puede derivar en reuniones extensas y en trabajadores desorientados que perciben una falta de liderazgo. Goleman, (1998).

### **INDICADORES**

- **TOMA DE DECISIONES**

El proceso de toma de decisiones implica analizar diversas alternativas y seleccionar la opción más adecuada para seguir un determinado curso de acción. Chiavenato, (2010).

- **DELEGA AUTORIDAD**

Las organizaciones asignan autoridad a sus líderes en distintos niveles, permitiéndoles tomar decisiones alineadas con la estrategia corporativa. Algunas decisiones específicas son delegadas y, posteriormente, revisadas para su aprobación. Chiavenato, (2010).

- **RETROALIMENTACIÓN**

Goleman (2005), Sostiene que una retroalimentación o feedback tiene un impacto significativo en el entorno laboral debido a su escasez. Más allá de las evaluaciones anuales, la mayoría de las personas no reciben comentarios constantes sobre su desempeño diario, solo reciben una retroalimentación negativa.

- **DIMENSION 3: LIDERAZGO LEISSEZ-FAIRE**

El líder adopta una postura pasiva, sin ejercer una dirección clara. Brinda completa autonomía para la toma de decisiones personales y solo interviene en situaciones críticas. Su rol se limita a estar disponible para proporcionar información, materiales o su punto de vista si se le solicita, pero no toma la iniciativa de intervenir. El rumbo a seguir es incierto y, con frecuencia, asume el comportamiento de un miembro más del equipo. Zuzama, (2014).

El liderazgo Laissez faire contempla la libertad para tomar decisiones individuales o grupales, dando un mínimo de participación al líder, también conocido como el liderazgo liberal, este liderazgo deja que el trabajador cometa errores y aprenda de ellos. White & Lippitt, (1960).

### **INDICADORES**

- **INICIATIVA**

La iniciativa es esencial para el liderazgo efectivo, ya que permite a los líderes inspirar a otros a tomar acción. "Un líder debe fomentar la

iniciativa en su equipo, ya que es fundamental para la innovación y el cambio” Drucker, (2006).

- **AUTONOMÍA**

Es fundamental que cada individuo asuma la responsabilidad de su labor. Esto requiere superar la gestión tradicional basada en el mando y la obediencia, para dar lugar a un modelo de liderazgo centrado en la cooperación, el compromiso y el logro de objetivos. Chiavenato, (2010).

- **SUPERVISIÓN DEL PROGRESO**

La supervisión del progreso puede afectar la motivación intrínseca de los empleados. Una supervisión que enfatiza el apoyo y la autonomía puede potenciar la motivación y el compromiso del empleado (Deci y Ryan, 2000).

## **VARIABLE INDEPENDIENTE**

### **2.2.2. MOTIVACIÓN LABORAL**

La motivación es un proceso psicológico fundamental. Al igual que la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, constituye un factor clave para entender la conducta humana. Además, interactúa tanto con otros procesos internos como con el entorno. Chiavenato, (2010).

Una perspectiva integral sobre la motivación laboral, destacando su importancia en el contexto educativo y personal. Su análisis se centra en tres dimensiones clave: la motivación intrínseca es aquella que lleva a las personas a realizar actividades debido al disfrute y la satisfacción personal que estas les proporcionan; la motivación extrínseca, que se basa en factores externos como recompensas y reconocimiento; y la motivación trascendente, que está enfocada en el crecimiento personal y el desarrollo mediante experiencias enriquecedoras. (Pérez, 2022).

Comprender estas dimensiones es crucial para diseñar estrategias efectivas que fomenten un ambiente motivador, ya sea en el ámbito escolar, laboral o personal. Además, enfatiza la necesidad de promover la motivación intrínseca y trascendente para lograr un compromiso sostenido y un aprendizaje significativo (Pérez, 2022).

- **DIMENSION 1: INTRÍNSECA**

La motivación intrínseca es la fuerza interna que impulsa a una persona a llevar a cabo una actividad por el placer y la satisfacción que esta le proporciona, sin necesidad de recompensas externas. Deci y Ryan, (1985).

Se describe como la energía que impulsa a una persona a ejecutar una acción o llevar a cabo una tarea específica, motivada por la satisfacción que anticipa al ser quien la realiza. Pérez, (2004).

### **INDICADORES**

- **INTERÉS**

El interés favorece el aprendizaje relacionado con el cargo. El rendimiento está determinado por la motivación y la preparación del individuo para el puesto. Cuando estos factores son altos, el desempeño también tiende a ser superior. Chiavenato, (2010).

- **SATISFACCIÓN**

La satisfacción de los individuos proviene de factores específicos del entorno, como la remuneración, la naturaleza de las tareas, las oportunidades de crecimiento, los beneficios laborales, las relaciones interpersonales, la estabilidad en el empleo y el estilo de liderazgo de sus superiores. Chiavenato, (2010).

- **DESARROLLO PERSONAL**

El crecimiento personal y profesional requiere una capacitación continua, la provisión de información y conocimientos, la enseñanza de nuevas técnicas y la promoción de habilidades y talentos dentro de la organización. Chiavenato, (2010).

- **DIMENSION 2: EXTRÍNSECA**

La motivación extrínseca se centra en la realización de actividades impulsadas por recompensas externas, tales como dinero, reconocimiento o premios, en lugar de por el interés intrínseco en la tarea. Deci y Ryan, (1985).

Es una fuerza que impulsa a una persona a actuar en función de las recompensas o castigos asociados a la realización de una tarea, dependiendo de la reacción o consecuencia externa que esta genere. Pérez, (2004).

### **INDICADORES**

- **RECOMPENSAS**

Las recompensas, como el salario, los beneficios y los incentivos, representan una forma de reconocimiento por un desempeño destacado. Las personas esperan que su trabajo sea valorado y recompensado, lo que actúa como un refuerzo positivo para mejorar su rendimiento y aumentar su satisfacción con sus labores. Chiavenato, (2010).

- **RECONOCIMIENTO**

El paso final consiste en reconocer y promover a aquellos que destacan en sus funciones, convirtiéndolos en referentes de éxito para los nuevos miembros de la organización. Chiavenato, (2010).

- **OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO**

Una formación académica y una trayectoria profesional que brinden oportunidades para el crecimiento personal y laboral. Es fundamental que los individuos perciban que la organización les ofrece un entorno propicio para avanzar, con oportunidades accesibles que solo requieren su esfuerzo y compromiso. Chiavenato, (2010).

- **DIMENSION 3: TRASCENDENTE**

La motivación trascendente implica la búsqueda de objetivos que superan las necesidades personales, centrando las acciones en el bienestar de otros y en causas mayores Frankl, (1959).

Se describe como la fuerza que impulsa a las personas a actuar en función del impacto y la utilidad que sus acciones tienen para otros. Pérez, (2004).

### **INDICADORES**

- **LIBERTAD**

Este concepto de libertad trasciende la visión pragmática e individualista de ser libre en relación con los demás, ya que implica la capacidad de autodeterminarse incluso ante obstáculos o adversidades. Chiavenato, (2010).

- **COMPORTAMIENTO**

Dentro del paradigma antropológico, el comportamiento humano se explica a través de los llamados motivos trascendentes. Estos corresponden a las consecuencias de una acción que impactan a otras personas distintas del ejecutor, siempre que dicho impacto sea buscado deliberadamente por quien realiza la acción, debido al valor que estas consecuencias tienen para los demás. Pérez López, (1997).

- **AUTORREALIZACIÓN**

Representan las necesidades más elevadas del ser humano, impulsándolo a lograr su realización a través del desarrollo de sus habilidades y capacidades. Estas necesidades, ubicadas en la cima de la pirámide, reflejan el esfuerzo individual por alcanzar su máximo potencial y crecer de manera continua a lo largo de la vida. Chiavenato, (2010).

### 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **DESARROLLO PERSONAL:** Un proceso de reflexión personal y desarrollo de habilidades y competencias (Knowles, 1980).
- **ESTRATEGIA:** Son estrategias que establecen la manera de alcanzar los objetivos y metas, incorporando planes y la dirección a seguir (Chiavenato, 2010).
- **EXTRÍNSECA:** Motivación impulsada por recompensas externas, como dinero o reconocimiento (Deci y Ryan, 1985).
- **INTRÍNSECA:** Motivación que proviene de factores internos, como el interés o la satisfacción personal. (Deci y Ryan, 1985)
- **INICIATIVA:** Capacidad de actuar de manera proactiva para generar cambios o mejoras (Schilling, 2010).
- **RETROALIMENTACIÓN:** Es el proceso de verificación si es que la información ha sido transmitida con éxito. (Chiavenato, 2010).
- **SATISFACCIÓN:** La satisfacción de las necesidades de nivel superior genera mayor felicidad y favorece un desarrollo más significativo del individuo (Maslow, 1991)
- **SUPERVISIÓN:** Proceso de observar y guiar el trabajo de otros para garantizar el cumplimiento de estándares. (Yukl, 2013).
- **TOMA DE DECISIONES:** Proceso de seleccionar entre varias alternativas. (Simon, 1977).
- **VISIÓN:** Proyección futura de lo que una organización desea alcanzar. (Kotter, 1996).

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

El liderazgo se relaciona de manera significativa con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei – Tingo María, 2024.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- El liderazgo autoritario se relaciona de manera significativa con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei -Tingo María, 2024.
- El liderazgo democrático se relaciona de manera significativa con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei -Tingo María, 2024.
- El liderazgo leissez - faire se relaciona de manera significativa con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei -Tingo María, 2024.

## **2.5. VARIABLE**

- **VARIABLE DEPENDIENTE**

Liderazgo

### **DIMENSIONES**

- Liderazgo autoritario
- Liderazgo democrático
- Liderazgo leissez faire

- **VARIABLE INDEPENDIENTE**

Motivación Laboral

### **DIMENSIONES**

- Intrínseca
- Extrínseca
- Trascendente

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
Liderazgo	Liderazgo Autoritario	<p><b>Visión</b></p> <p><b>Estrategia</b></p> <p><b>Objetivos</b></p>	<p>1. ¿Usted siente que las decisiones importantes son tomadas exclusivamente por la dirección, sin consultar al personal?</p> <p>2. ¿Siente que su opinión es valorada por sus superiores en la toma de decisiones?</p> <p>3. ¿Cree que sus superiores establecen reglas estrictas y espera que se sigan sin cuestionamientos?</p>
	Liderazgo Democrático	<p><b>Toma de decisiones</b></p> <p><b>Delega autoridad</b></p> <p><b>Retroalimentación</b></p>	<p>4. ¿usted cree que debería participar en la toma de decisiones relacionadas con el las actividades educativas del colegio?</p> <p>5. ¿Consideras que debería se debería fortalecer la colaboración y apoyo entre colegas y la dirección?</p> <p>6. ¿Siente que su líder proporciona una retroalimentación constructiva y está abierto a nuevas ideas?</p>
	Liderazgo Laissez – Faire	<p><b>Iniciativa</b></p> <p><b>Autonomía</b></p> <p><b>Supervisión</b></p>	<p>7. ¿Su líder se involucra en las decisiones diarias del equipo escolar?</p> <p>8. ¿Considera que su líder brinda autonomía y libertad a los miembros del equipo escolar?</p> <p>9. ¿Siente que su líder proporciona las herramientas y recursos necesarios para que el equipo realice su trabajo de manera efectiva en el colegio?</p>

<b>Motivación laboral</b>	<b>Intrínseca</b>	<b>Interés</b>	10. ¿usted disfruta trabajar en actividades educativas que te parecen interesantes y que fomentan tu creatividad?
		<b>Satisfacción</b>	11. ¿usted siente satisfacción personal al ver el progreso de sus estudiantes, sin importar la evaluación formal?
		<b>Desarrollo personal</b>	12. ¿Elige involucrarte en actividades extracurriculares por el placer de compartir tus conocimientos y habilidades con los estudiantes?
	<b>Extrínseca</b>	<b>Recompensas</b>	13. ¿Es importante para usted recibir reconocimiento o elogios por parte de la dirección del colegio por tu desempeño laboral?
		<b>Reconocimiento</b>	14. ¿A usted le motivan los incentivos, como bonificaciones o promociones, en tu trabajo diario?
		<b>Oportunidad de crecimiento</b>	15. ¿Usted siente que su trabajo es valorado por la comunidad escolar?
	<b>Trascendente</b>	<b>Libertad</b>	16. ¿Usted siente que su trabajo es valorado por la comunidad escolar?
		<b>Comportamiento</b>	17. ¿Es importante para usted saber que su trabajo puede impactar positivamente en la comunidad escolar y más allá?
		<b>Autorrealización</b>	18. ¿Siente que su labor en el colegio está alineada con un propósito más grande, como la promoción de valores éticos y sociales en los estudiantes?

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Se empleará una investigación aplicada, ya que, al integrar diversas teorías, se busca generar mejoras significativas en las organizaciones, tanto públicas como privadas (Hernández et al., 2014).

##### **3.1.1. ENFOQUE**

El enfoque de esta investigación es cuantitativo, utilizado en cada etapa, la cual precedió a la siguiente. Se inició con una idea que fue delimitada progresivamente, dando lugar a la formulación de objetivos y preguntas de investigación. A partir de estas, se establecieron hipótesis y se identificaron variables. Posteriormente, se diseñó un plan para su comprobación, se midieron las variables en un contexto específico y se analizaron los datos obtenidos mediante métodos estadísticos, lo que permitió extraer conclusiones (Hernández et al., 2014).

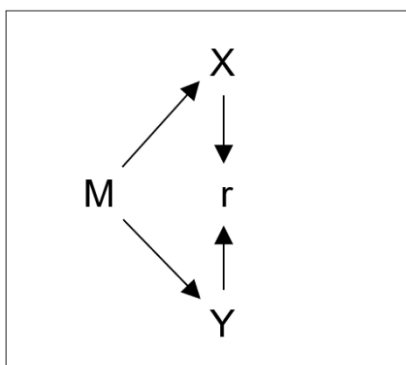
##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

La elección del enfoque de investigación correlacional descriptiva se hizo para identificar y comprender las propiedades y características del fenómeno en estudio. Por tal motivo; el objetivo de este proceso es recopilar datos de forma independiente o conjunta sobre los conceptos o variables mencionadas. El estudio correlacional es bien llamado, porque tiene como finalidad conocer la relación que exista entre las variables. (Hernández Sampieri, et al., 2014, p.93)

### 3.1.3. DISEÑO

En cuanto al diseño, la investigación fue de tipo no experimental y transversal, dado que su alcance, tanto inicial como final, abarcó niveles exploratorio, descriptivo y correlacional/explicativo. Su propósito principal fue describir las variables y analizar tanto su impacto como su interrelación en un momento determinado. (Hernández et al., 2014).

El esquema representativo de este diseño es el siguiente:



Donde:

X: Liderazgo

Y: Motivación laboral

M: Muestra.

r: Relación entre las variables.

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

Según Hernández et al. (2014), la población se caracterizó por aspectos temporales, geográficos y específicos del contenido de un caso, lo que permite establecer criterios claros para determinar quiénes formarán parte de la muestra y quiénes no, mediante un proceso de selección. En este estudio, se ha definido como unidad de análisis al grupo compuesto por los 48 trabajadores de la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei.

**Tabla 2**

*Cuadro de distribución de la población del personal de la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei*

<b>AREAS</b>	<b>NÚMERO</b>
Promotoría	2
Dirección	1
Sub dirección	1
Área Administrativa	3
Enfermería	1
Psicología	3
Docentes	30
Auxiliares	4
Personal de Limpieza	1
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>

*Nota.* Secretaria de la I.E.I.P. Galileo Galilei (2024)

### **3.2.2. MUESTRA**

El método de muestreo adecuado para la investigación fue el no probabilístico ya que Hernández et al (2014), Se señala que las muestras no probabilísticas no se basan en la probabilidad, sino en factores vinculados a las características del estudio. Su selección sigue un procedimiento mecánico y está determinada por el proceso de toma de decisiones o los objetivos del investigador.

El tipo de muestreo que fue el no probabilístico con el método por conveniencia, este método ocurre cuando el investigador encuentra mayor facilidad para estudiar a estos individuos, ya sea por cercanía geográfica, afinidad personal o vínculos preexistentes, etc.; Hernández et al (2014). La población fue de 48 colaboradores de la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei.

### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.3.1. TÉCNICAS**

- **Encuesta**

En el presente estudio, se empleó la encuesta como método para analizar la variable de estudio. Esta técnica fundamental para la recopilación de información se basa en un conjunto estructurado y lógico de preguntas. Aseguro la obtención de datos en una muestra representativa de un grupo de individuos. (Hernández et al., 2014).

#### **3.3.2. INSTRUMENTO**

- **Cuestionario**

En esta investigación se utilizó un cuestionario para analizar la relación entre el liderazgo y la motivación en el ámbito laboral. Según la definición de Hernández et al. (2006), se describe como una serie de preguntas organizadas de manera lógica y secuencial dentro de un documento.

### **3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

#### **3.4.1. PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS**

Se muestran gráficos y cuadros de barras de la información procesada en el programa SPSS y EXEL, este programa fue utilizado gracias a su capacidad de trabajo con amplias bases de datos y su forma simple de hacer interface para diversos análisis.

#### **3.4.2. PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

En base a los cuadros y gráficos obtenidos de los resultados del programa SPSS, se realizó las discusiones e interpretaciones correspondientes, para poder entender la conducta de nuestros los indicadore

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

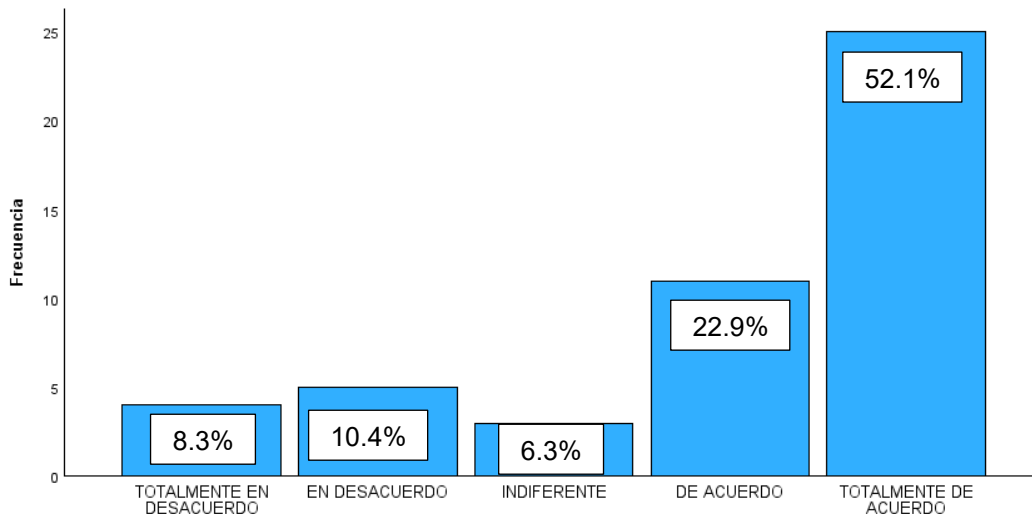
**Tabla 3**

*¿Usted siente que las decisiones importantes son tomadas exclusivamente por la dirección, sin consultar al personal?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente En Desacuerdo	4	8.3%
En Desacuerdo	5	10.4%
Indiferente	3	6.3%
De Acuerdo	11	22.9%
Totalmente De Acuerdo	25	52.1%
Total	48	100%

**Figura 1**

*¿Usted siente que las decisiones importantes son tomadas exclusivamente por la dirección, sin consultar al personal?*



**Análisis e Interpretación:** En la figura 1, se puede apreciar que el 52.1% de los colaboradores de la I.E.P.I Galileo Galilei, están totalmente de acuerdo que siente que las decisiones son tomadas exclusivamente por la dirección, sin consultar al personal, mientras que el 22.9% está de acuerdo, el 10.4% está en desacuerdo, el 8.3% está totalmente en desacuerdo, 6.3% mantiene una postura indiferente.

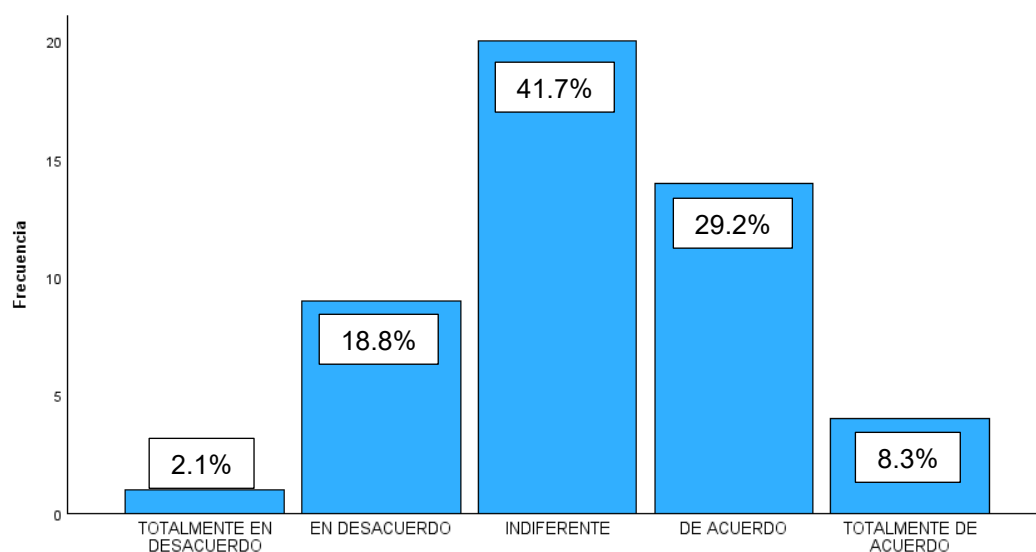
**Tabla 4**

*¿Siente que su opinión es valorada por sus superiores en la toma de decisiones?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente En Desacuerdo	1	2.1%
En Desacuerdo	9	18.8%
Indiferente	20	41.7%
De Acuerdo	14	29.2%
Totalmente De Acuerdo	4	8.3%
Total	48	100%

**Figura 2**

*¿Siente que su opinión es valorada por sus superiores en la toma de decisiones?*



**Análisis e Interpretación:** En la figura 2, se observa que el 41.7% de los colaboradores de la I.E.P.I Galileo Galilei, se muestran indiferentes, sobre si su opinión es valorada por sus supervisores en la toma de decisiones, mientras que el 29.2% está de acuerdo, el 18.8% está en desacuerdo, el 8.3% está totalmente de acuerdo y el 2.1% está totalmente en desacuerdo.

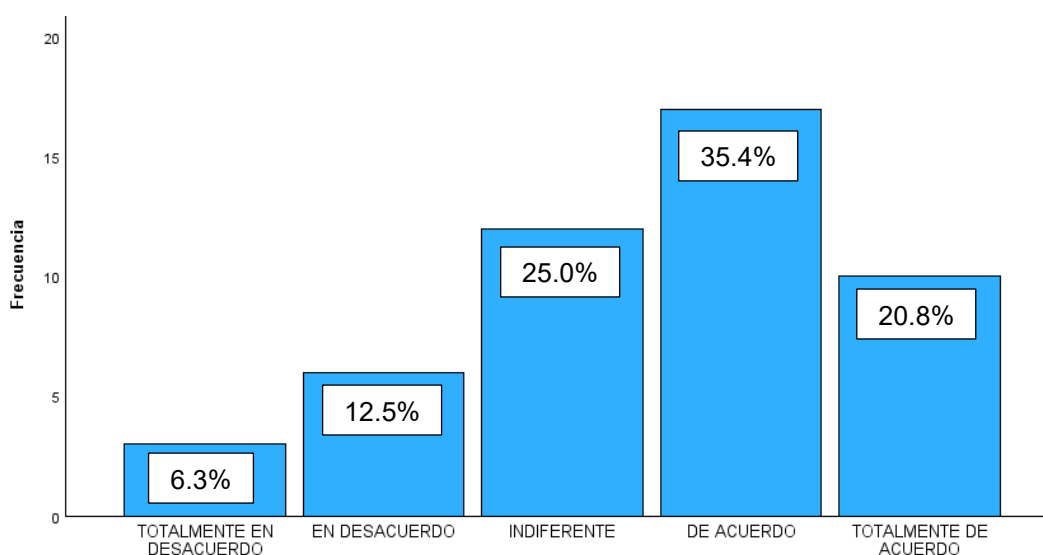
**Tabla 5**

*¿Cree que sus superiores establecen reglas estrictas y espera que se sigan sin cuestionamientos?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente En Desacuerdo	3	6.3%
En Desacuerdo	6	12.5%
Indiferente	12	25.0%
De Acuerdo	17	35.4%
Totalmente De Acuerdo	10	20.8%
Total	48	100%

**Figura 3**

*¿Cree que sus superiores establecen reglas estrictas y espera que se sigan sin cuestionamientos?*



**Análisis e Interpretación:** En la figura 3, se puede apreciar que el 35.4% de los colaboradores de la I.E.P.I Galileo Galilei, están de acuerdo y creen que sus superiores establecen reglas estrictas y espera que se sigan sin cuestionamientos, mientras que el 25.0% está se mantiene indiferente, el 20.8% está totalmente de acuerdo, el 12.5% está en desacuerdo y el 6.3% está totalmente en desacuerdo.

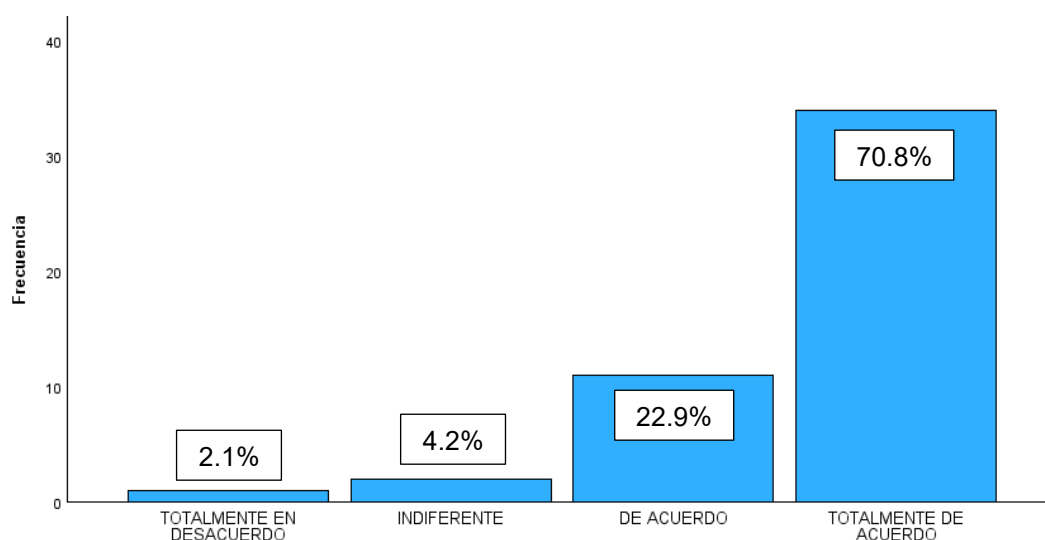
**Tabla 6**

*¿Usted cree que debería participar en la toma de decisiones relacionadas con el las actividades educativas del colegio?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente En Desacuerdo	1	2.1%
En Desacuerdo	0	0.0%
Indiferente	2	4.2%
De Acuerdo	11	22.9%
Totalmente De Acuerdo	34	70.8%
Total	48	100%

**Figura 4**

*¿Usted cree que debería participar en la toma de decisiones relacionadas con el las actividades educativas del colegio?*



**Análisis e Interpretación:** En la figura 4, se puede apreciar que el 70.08% de los colaboradores de la I.E.P.I Galileo Galilei, están totalmente de acuerdo y creen que deberían participar en la toma de decisiones relacionadas con las actividades educativas del colegio, mientras que el 22.9% está de acuerdo, el 4.2% tienen una postura indiferente y el 2.1% está totalmente en desacuerdo.

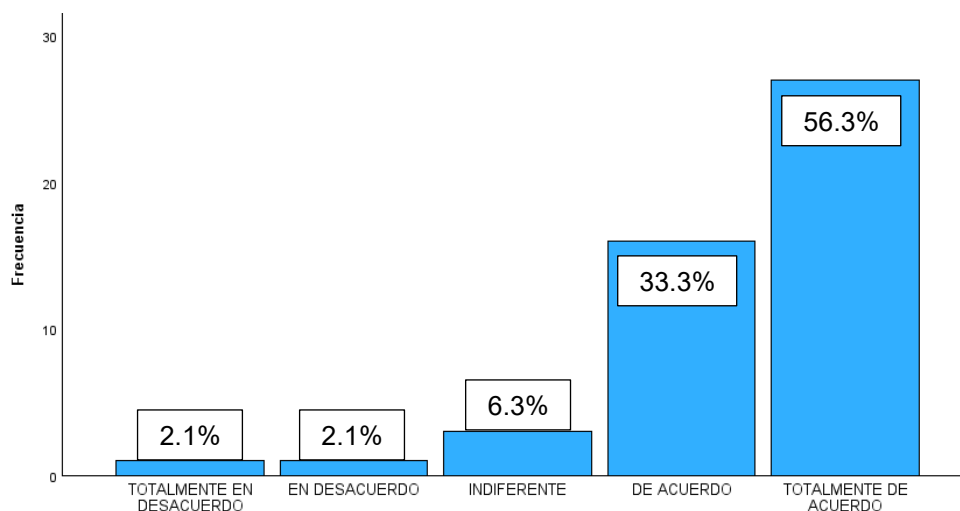
**Tabla 7**

*¿Consideras que debería se debería fortalecer la colaboración y apoyo entre colegas y la dirección?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente En Desacuerdo	1	2.1%
En Desacuerdo	1	2.1%
Indiferente	3	6.3%
De Acuerdo	16	33.3%
Totalmente De Acuerdo	27	56.3%
Total	48	100%

**Figura 5**

*¿Consideras que debería se debería fortalecer la colaboración y apoyo entre colegas y la dirección?*



**Análisis e Interpretación:** En la figura 5, se puede apreciar que el 56.3% de los colaboradores de la I.E.P.I Galileo Galilei, están totalmente de acuerdo y consideran que se debería fortalecer la colaboración y apoyo entre colegas y la dirección, mientras que el 33.33% está de acuerdo, el 6.3% se mantiene indiferente, el 2.1%% está en desacuerdo y el otro 2.1% está totalmente en desacuerdo.

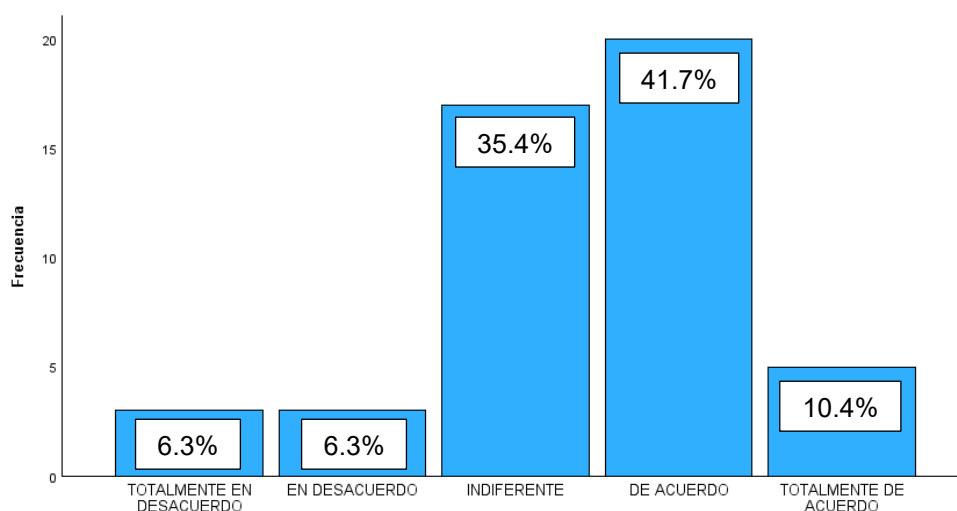
**Tabla 8**

*¿Siente que su líder proporciona una retroalimentación constructiva y está abierto a nuevas ideas?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente En Desacuerdo	3	6.3%
En Desacuerdo	3	6.3%
Indiferente	17	35.4%
De Acuerdo	20	41.7%
Totalmente De Acuerdo	5	10.4%
Total	48	100%

**Figura 6**

*¿Siente que su líder proporciona una retroalimentación constructiva y está abierto a nuevas ideas?*



**Análisis e Interpretación:** En la figura 6, se puede apreciar que el 41.7% de los colaboradores de la I.E.P.I Galileo Galilei, están de acuerdo que sienten que su líder proporciona retroalimentación constructiva y está abierto a nuevas ideas, mientras que 35% mantienen una postura indiferente, el 10.4% está totalmente de acuerdo, el 6.3% está en desacuerdo y el otro 6.3% está totalmente en desacuerdo.

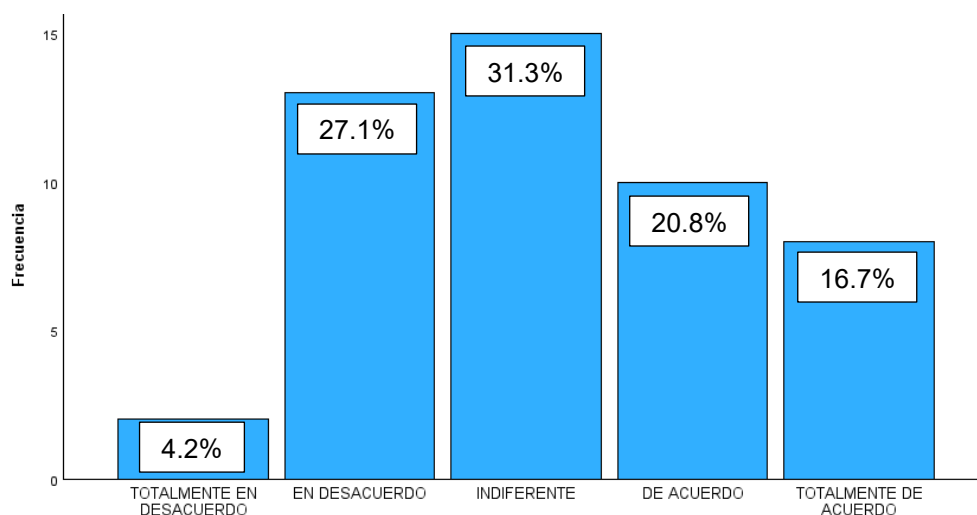
**Tabla 9**

*¿Su líder se involucra en las decisiones diarias del equipo escolar?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente En Desacuerdo	2	4.2%
En Desacuerdo	13	27.1%
Indiferente	15	31.3%
De Acuerdo	10	20.8%
Totalmente De Acuerdo	8	16.7%
Total	48	100%

**Figura 7**

*¿Su líder se involucra en las decisiones diarias del equipo escolar?*



**Análisis e Interpretación:** En la figura 7, se puede apreciar que el 31.3% de los colaboradores de la I.E.P.I Galileo Galilei, mantienen una postura indiferente respecto a que su líder se involucra en las decisiones diarias del equipo escolar, mientras que el 20.8% está de acuerdo, el 27.1% está en desacuerdo, el 16.7% está totalmente de acuerdo y el 4.2% está totalmente en desacuerdo.

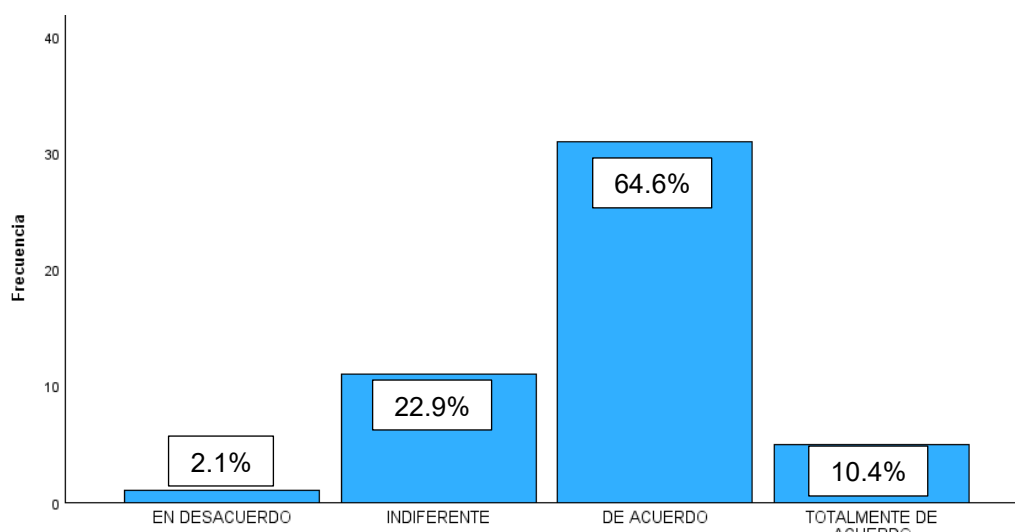
**Tabla 10**

*¿Considera que su líder brinda autonomía y libertad a los miembros del equipo escolar?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente En Desacuerdo	0	0.0%
En Desacuerdo	1	2.1%
Indiferente	11	22.9%
De Acuerdo	31	64.6%
Totalmente De Acuerdo	5	10.4%
Total	48	100%

**Figura 8**

*¿Considera que su líder brinda autonomía y libertad a los miembros del equipo escolar?*



**Análisis e Interpretación:** En la figura 8, se puede apreciar que el 64.6% de los colaboradores de la I.E.P.I Galileo Galilei, están de acuerdo y considera que su líder brinda autonomía y libertad a los miembros del equipo escolar, mientras que el 22.9% mantienen una postura indiferente, el 10.4% están totalmente de acuerdo y el 2.1% está en desacuerdo.

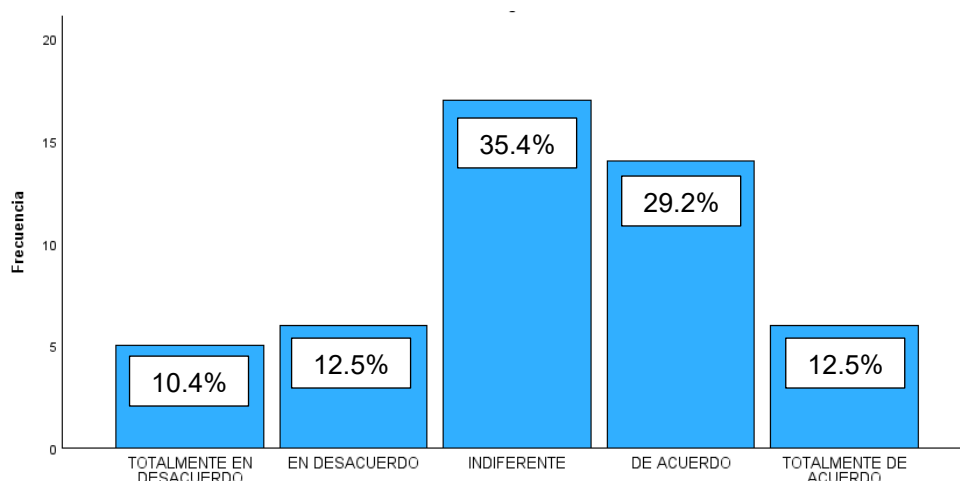
**Tabla 11**

*¿Siente que su líder proporciona las herramientas y recursos necesarios para que el equipo realice su trabajo de manera efectiva en el colegio?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente En Desacuerdo	5	10.4%
En Desacuerdo	6	12.5%
Indiferente	17	35.4%
De Acuerdo	14	29.2%
Totalmente De Acuerdo	6	12.5%
Total	48	100%

**Figura 9**

*¿Siente que su líder proporciona las herramientas y recursos necesarios para que el equipo realice su trabajo de manera efectiva en el colegio?*



**Análisis e Interpretación:** En la figura 9, se puede apreciar que el 35.4% de los colaboradores de la I.E.P.I Galileo Galilei, mantienen una postura indiferente ante si su líder proporciona las herramientas y recursos para que el equipo realice su trabajo de manera efectiva en el colegio, mientras que el 29.2% está de acuerdo, el 12.5% está totalmente de acuerdo, mientras que el otro 12.5% está en desacuerdo y el 10.4% está totalmente en desacuerdo.

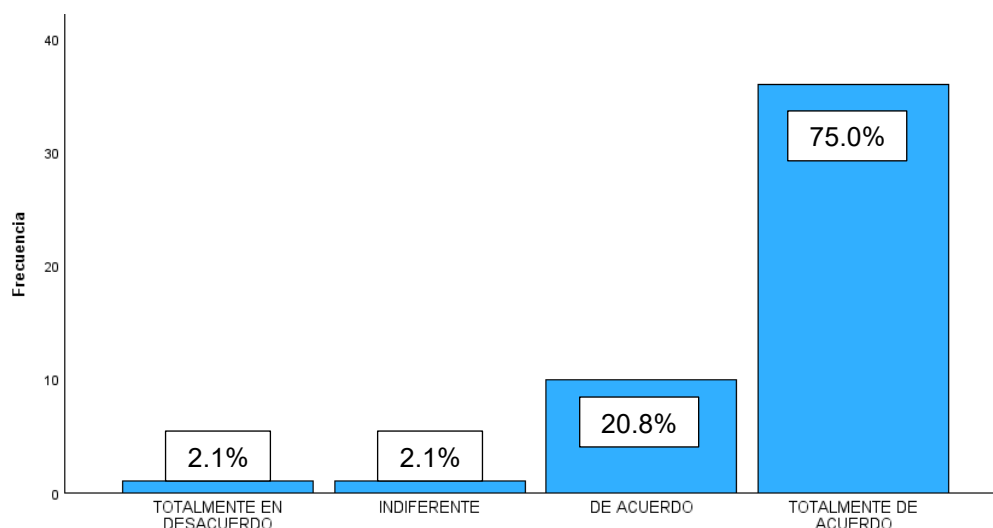
**Tabla 12**

*¿Usted disfruta trabajar en actividades educativas que te parecen interesantes y que fomentan tu creatividad?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente En Desacuerdo	1	2.1%
En Desacuerdo	0	0.0%
Indiferente	1	2.1%
De Acuerdo	10	20.8%
Totalmente De Acuerdo	36	75.0%
Total	48	100%

**Figura 10**

*¿Usted disfruta trabajar en actividades educativas que te parecen interesantes y que fomentan tu creatividad?*



**Análisis e Interpretación:** En la figura 10, se puede apreciar que el 75% de los colaboradores de la I.E.P.I Galileo Galilei, están totalmente de acuerdo que disfrutan trabajar en actividades educativas que le parecen interesantes y que fomentan su creatividad, mientras que el 20.0% está de acuerdo, el 2.1% se mantiene indiferente y el otro 2.1% está totalmente en desacuerdo.

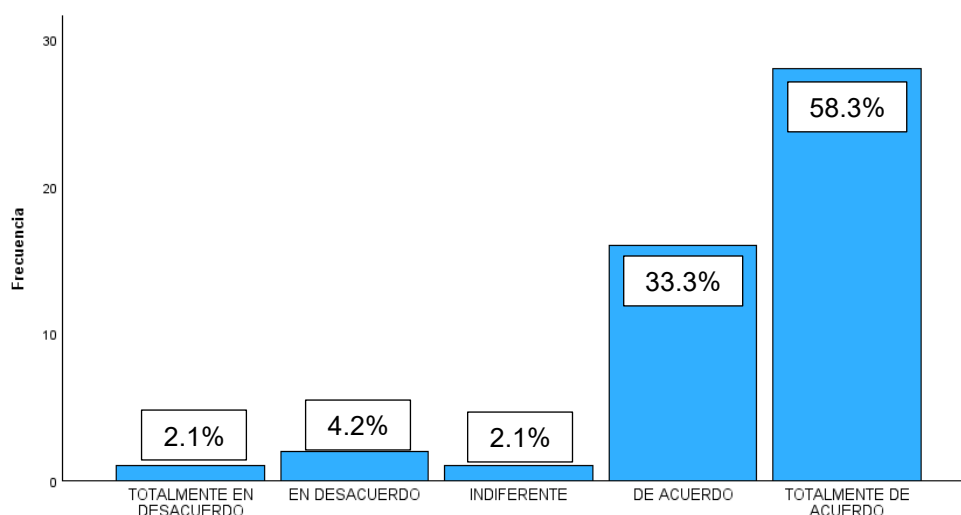
**Tabla 13**

*¿Usted siente satisfacción personal al ver el progreso de sus estudiantes, sin importar la evaluación formal?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente En Desacuerdo	1	2.1%
En Desacuerdo	2	4.2%
Indiferente	1	2.1%
De Acuerdo	16	33.3%
Totalmente De Acuerdo	28	58.3%
Total	48	100%

**Figura 11**

*¿Usted siente satisfacción personal al ver el progreso de sus estudiantes, sin importar la evaluación formal?*



**Análisis e Interpretación:** En la figura 11, se puede apreciar que el 58.3% de los colaboradores de la I.E.P.I Galileo Galilei, están totalmente de acuerdo que siente satisfacción personal al ver el progreso de sus estudiantes, sin importar la evaluación formal, mientras que el 33.3% está de acuerdo, el 4.2% está en desacuerdo, el 2.1 se muestra indiferente y el otro 2.1% está totalmente en desacuerdo.

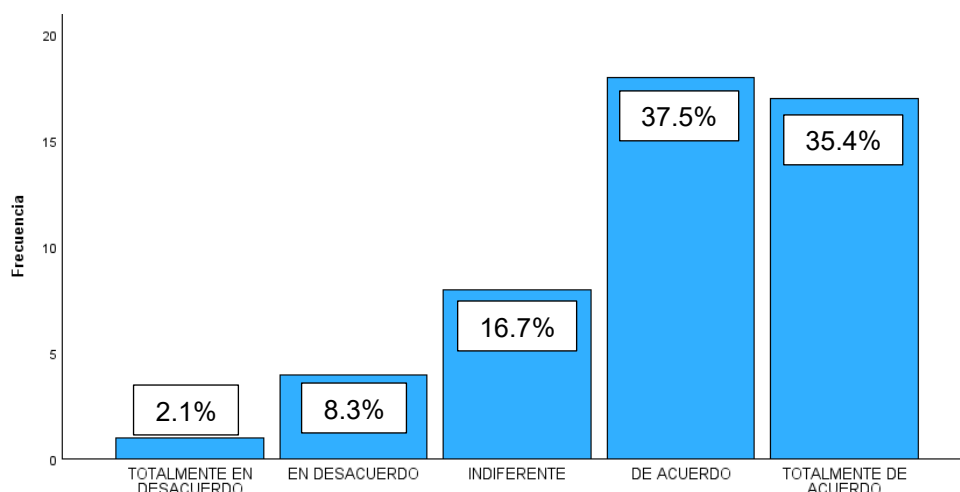
**Tabla 14**

*¿Elige involucrarte en actividades extracurriculares por el placer de compartir tus conocimientos y habilidades con los estudiantes?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente En Desacuerdo	1	2.1%
En Desacuerdo	4	8.3%
Indiferente	8	16.7%
De Acuerdo	18	37.5%
Totalmente De Acuerdo	17	35.4%
Total	48	100%

**Figura 12**

*¿Elige involucrarte en actividades extracurriculares por el placer de compartir tus conocimientos y habilidades con los estudiantes?*



**Análisis e Interpretación:** En la figura 12, se puede apreciar que el 37.5% de los colaboradores de la I.E.P.I Galileo Galilei, están de acuerdo que sienten que elige involucrarte en actividades extracurriculares por el placer de compartir tus conocimientos y habilidades con los estudiantes, mientras que el 35.4% está totalmente de acuerdo, el 16.7% mantiene una postura indiferente, el 8.3% está en desacuerdo y el 2.1% está totalmente en desacuerdo.

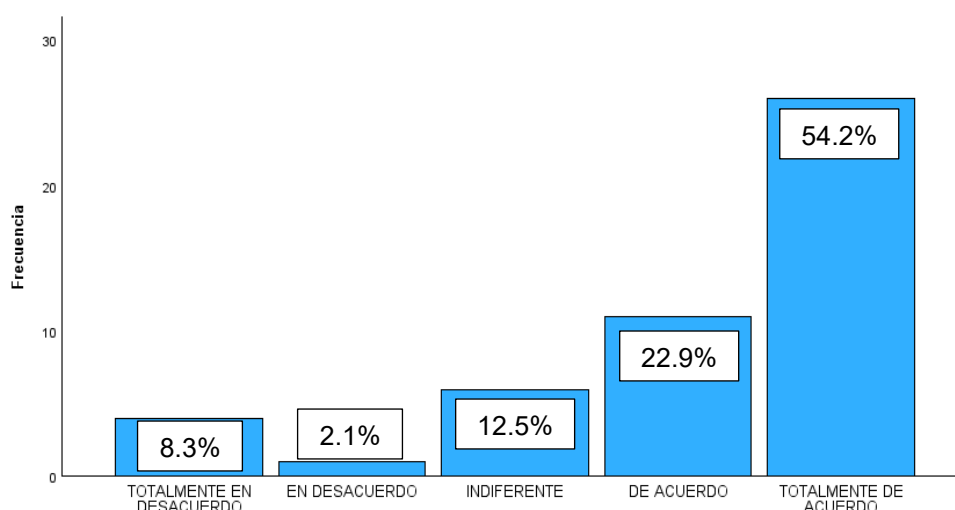
**Tabla 15**

*¿Es importante para usted recibir reconocimiento o elogios por parte de la dirección del colegio por tu desempeño laboral?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente En Desacuerdo	4	8.3%
En Desacuerdo	1	2.1%
Indiferente	6	12.5%
De Acuerdo	11	22.9%
Totalmente De Acuerdo	26	54.2%
Total	48	100%

**Figura 13**

*¿Es importante para usted recibir reconocimiento o elogios por parte de la dirección del colegio por tu desempeño laboral?*



**Análisis e Interpretación:** En la figura 13, se puede apreciar que el 54.2% de los colaboradores de la I.E.P.I Galileo Galilei, están totalmente de acuerdo que es importante para usted recibir reconocimiento o elogios por parte de la dirección del colegio por tu desempeño laboral, mientras que el 22.9% está de acuerdo, el 12.5% tiene una postura indiferente, el 8.3% está totalmente en desacuerdo y el 2.1% está en desacuerdo.

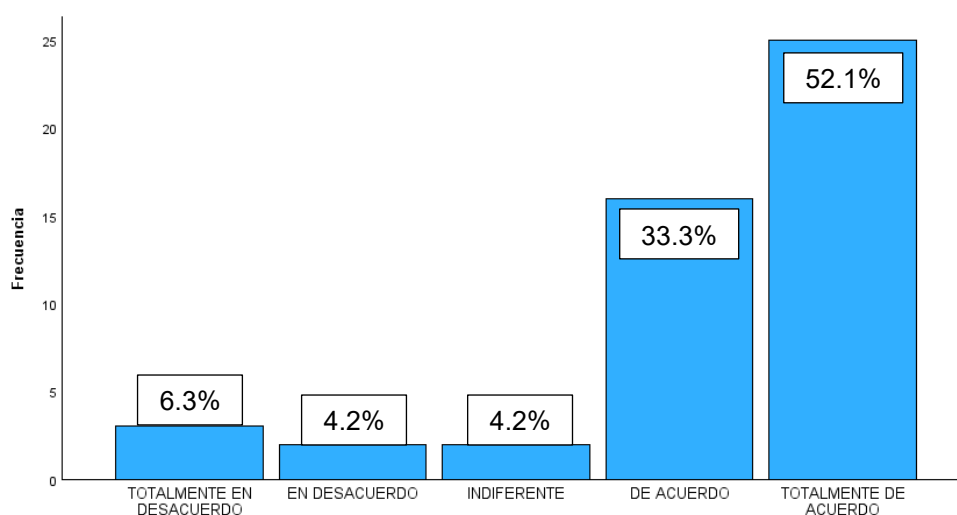
**Tabla 16**

*¿A usted le motivan los incentivos, como bonificaciones o promociones, en tu trabajo diario?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente En Desacuerdo	3	6.3%
En Desacuerdo	2	4.2%
Indiferente	2	4.2%
De Acuerdo	16	33.3%
Totalmente De Acuerdo	25	52.1%
Total	48	100%

**Figura 14**

*¿A usted le motivan los incentivos, como bonificaciones o promociones, en tu trabajo diario?*



**Análisis e Interpretación:** En la figura 14, se puede apreciar que el 52.1% de los colaboradores de la I.E.P.I Galileo Galilei, están totalmente de acuerdo que a usted le motivan los incentivos, como bonificaciones o promociones, en tu trabajo diario, mientras que el 33.3% está de acuerdo, el 6.3% está totalmente en desacuerdo, el 4.2% tiene una postura indiferente y el otro 4.2% está en desacuerdo.

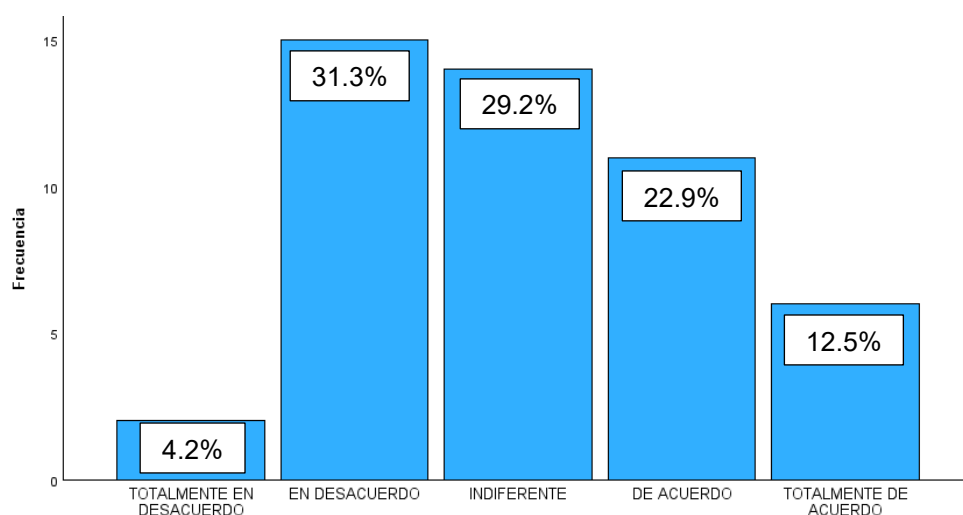
**Tabla 17**

*¿Usted siente que su trabajo es valorado por la comunidad escolar?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente En Desacuerdo	2	4.2%
En Desacuerdo	15	31.3%
Indiferente	14	29.2%
De Acuerdo	11	22.9%
Totalmente De Acuerdo	6	12.5%
Total	48	100%

**Figura 15**

*¿Usted siente que su trabajo es valorado por la comunidad escolar?*



**Análisis e Interpretación:** En la figura 15, se puede apreciar que el 31.3% de los colaboradores de la I.E.P.I Galileo Galilei, están en desacuerdo que usted siente que su trabajo es valorado por la comunidad escolar, mientras que el 29.2% tiene una postura indiferente, el 22.9% está de acuerdo, el 12.5% está totalmente de acuerdo, y el 4.2% está totalmente en desacuerdo.

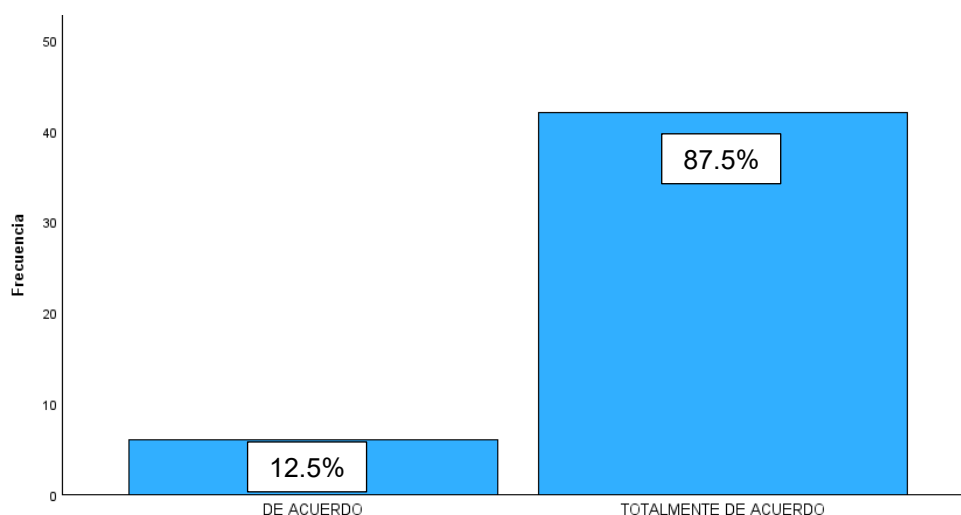
**Tabla 18**

*¿Usted se siente motivado por la idea de contribuir al desarrollo integral de tus estudiantes y su bienestar?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente En Desacuerdo	0	0.0%
En Desacuerdo	0	0.0%
Indiferente	0	0.0%
De Acuerdo	6	12.5%
Totalmente De Acuerdo	42	87.5%
Total	48	100%

**Figura 16**

*¿Usted se siente motivado por la idea de contribuir al desarrollo integral de tus estudiantes y su bienestar?*



**Análisis e Interpretación:** En la figura 16, se puede apreciar que el 87.5% de los colaboradores de la I.E.P.I Galileo Galilei, están totalmente de acuerdo que usted se siente motivado por la idea de contribuir al desarrollo integral de tus estudiantes y su bienestar, mientras que el 12.5% está de acuerdo.

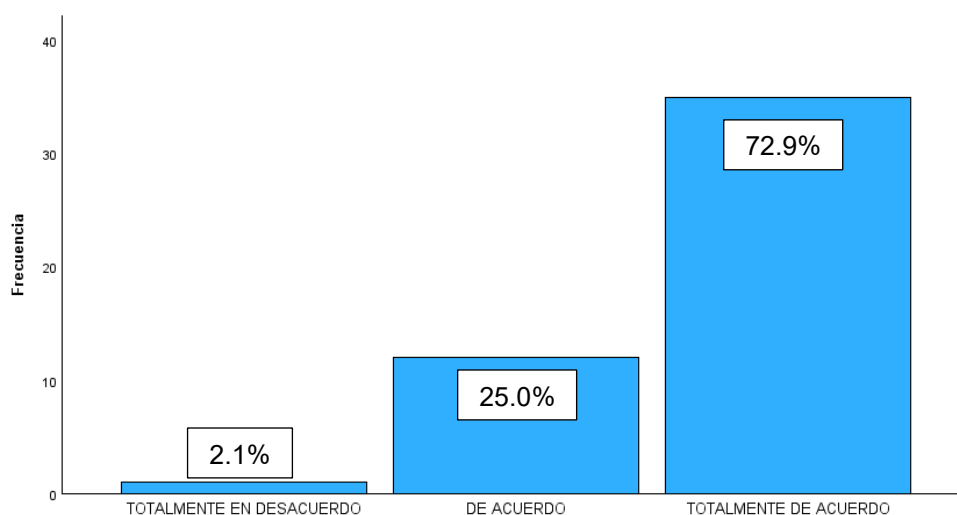
**Tabla 19**

*¿Es importante para usted saber que su trabajo puede impactar positivamente en la comunidad escolar y más allá?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente En Desacuerdo	1	2.1%
En Desacuerdo	0	0.0%
Indiferente	0	0.0%
De Acuerdo	12	25.0%
Totalmente De Acuerdo	35	72.9%
Total	48	100%

**Figura 17**

*¿Es importante para usted saber que su trabajo puede impactar positivamente en la comunidad escolar y más allá?*



**Análisis e Interpretación:** En la figura 17, se puede apreciar que el 72.9% de los colaboradores de la I.E.P.I Galileo Galilei, están totalmente de acuerdo que es importante para usted saber que su trabajo puede impactar positivamente en la comunidad escolar y más allá, mientras que el 25.0% está de acuerdo y el 2.1% totalmente en desacuerdo.

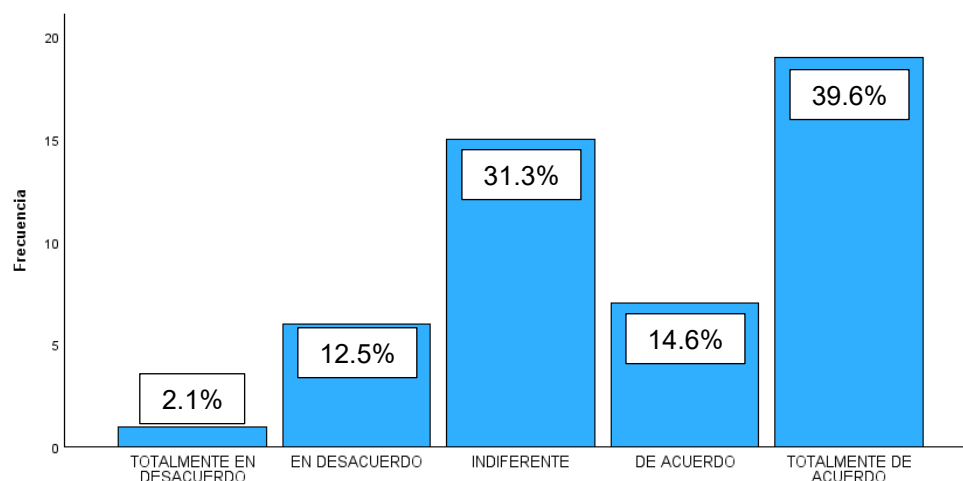
**Tabla 20**

*¿Siente que su labor en el colegio está alineada con un propósito más grande, como la promoción de valores éticos y sociales en los estudiantes?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente En Desacuerdo	1	2.1%
En Desacuerdo	6	12.5%
Indiferente	15	31.3%
De Acuerdo	7	14.6%
Totalmente De Acuerdo	19	39.6%
Total	48	100%

**Figura 18**

*¿Siente que su labor en el colegio está alineada con un propósito más grande, como la promoción de valores éticos y sociales en los estudiantes?*



**Análisis e Interpretación:** En la figura 18, se puede apreciar que el 39.6% de los colaboradores de la I.E.P.I Galileo Galilei, están totalmente de acuerdo que sienten que su labor en el colegio está alineada con un propósito más grande, como la promoción de valores éticos y sociales en los estudiantes, mientras que el 31.3% mantiene una postura indiferente, 14.6% están de acuerdo, 12.5% está en desacuerdo y el 2.1% está totalmente en desacuerdo.

## 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

### HIPÓTESIS GENERAL

El liderazgo se relaciona de manera significativa con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María, 2024.

**Tabla 21**

*Correlación de la hipótesis general*

		Correlaciones	
		Liderazgo	Motivación Laboral
Liderazgo	Correlación De Pearson	1	0.415**
	Sig. (bilateral)		0.003
	N	48	48
Motivación Laboral	Correlación De Pearson	0.415**	1
	Sig. (bilateral)	0.003	
	N	48	48

### Análisis e Interpretación

Los resultados estadísticos muestran un nivel de significancia bilateral de 0.003, el cual, según el criterio de contrastación, debe ser inferior a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis, lo que indica que existe una relación significativa entre el liderazgo y la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María, 2024, con una correlación positiva moderada ( $r=0,415$ ).

**HE1:** El liderazgo autoritario mantiene una relación significativa con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María 2024.

**Tabla 22**

*Correlación de la hipótesis general*

		<b>Correlaciones</b>	
		<b>Liderazgo autoritario</b>	<b>Motivación Laboral</b>
Liderazgo	Correlación De Pearson	1	0.124
	Sig. (bilateral)		0.400
	N	48	48
Motivación Laboral	Correlación De Pearson	0.124	1
	Sig. (bilateral)	0.400	
	N	48	48

### **Análisis e Interpretación**

Los resultados estadísticos indican un nivel de significancia bilateral de 0.400, el cual, según el criterio de contrastación, debe ser inferior a 0.05, por lo tanto, la hipótesis no es aceptada, lo que significa que no existe una relación significativa entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María, 2024, presentando una correlación positiva muy baja ( $r=0.124$ ).

**HE2:** El liderazgo democrático se relaciona de manera significativa con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María 2024.

**Tabla 23**

*Correlación de la hipótesis general*

		<b>Correlaciones</b>	
		<b>Liderazgo democrático</b>	<b>Motivación Laboral</b>
Liderazgo	Correlación De Pearson	1	0.424**
	Sig. (bilateral)		0.003
	N	48	48
Motivación Laboral	Correlación De Pearson	0.424**	1
	Sig. (bilateral)	0.003	
	N	48	48

### **Análisis e Interpretación**

Los resultados estadísticos muestran un nivel de significancia bilateral de 0.003, el cual, de acuerdo con el criterio de contrastación, debe ser menor a 0.05, por ello, se acepta la hipótesis, lo que indica que el liderazgo democrático tiene una relación significativa con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María, 2024, presentando una correlación positiva moderada ( $r=0.424$ ).

**HE3:** El liderazgo laissez - faire se relaciona de manera significativa con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María 2024.

**Tabla 24**

*Correlación de la hipótesis general*

		<b>Correlaciones</b>	
		<b>Liderazgo laissez faire</b>	<b>Motivación Laboral</b>
Liderazgo	Correlación De Pearson	1	0.334*
	Sig. (bilateral)		0.020
	N	48	48
Motivación Laboral	Correlación De Pearson	0.334*	1
	Sig. (bilateral)	0.020	
	N	48	48

### **Análisis e Interpretación**

Los resultados estadísticos reflejan un nivel de significancia bilateral de 0.020, el cual, según el criterio de contrastación, es menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis, indicando que el liderazgo laissez-faire mantiene una relación significativa con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María, 2024, con una correlación positiva baja ( $r=0.334$ ).

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La hipótesis general propuso que el liderazgo guarda una relación significativa con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María, 2024. Los resultados obtenidos confirmaron esta relación, evidenciando un nivel de significancia bilateral de 0.003 y una correlación positiva moderada ( $r=0.415$ ). En línea con lo señalado por Ticona (2022), quien concluyó que la motivación laboral influye de manera significativa en el desempeño docente ( $p < 0.05$  y  $Rho = 0.475$ ), lo que indica que un mayor nivel de motivación laboral conlleva a un mejor desempeño de los docentes en la Institución Educativa Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022.

La hipótesis específica 1 planteó que el liderazgo autoritario no guarda una relación significativa con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María, 2024 y Los resultados obtenidos confirmaron esta premisa, evidenciando un nivel de significancia bilateral de 0.400 y una correlación positiva muy baja ( $r=0,124$ ). Discrepando con Alarcón y Ramírez (2022) quien concluye que el liderazgo gerencia afecta significativamente a la productividad de los colaboradores ( $p < 0.05$  y  $Rho =0.455$ ), esto determina que, si existe un correcto liderazgo gerencial, lo colaboradores tendrán una mejor productividad en la empresa Laster S.A.C., 2021.

La hipótesis específica 2 planteó que el liderazgo democrático guarda una relación significativa con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María, 2024 y los resultados demostraron que el liderazgo democrático se relaciona significativamente con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María, 2024, con un nivel de significancia bilateral de 0.003 y con una correlación positiva moderada ( $r=0,424$ ). Concordando con Alarcón y Ramírez (2022) quien concluye que el liderazgo gerencia afecta significativamente a la productividad de los colaboradores ( $p < 0.05$  y  $Rho$

=0.455), esto determina que, si existe un correcto liderazgo gerencial, lo colaboradores tendrán una mejor productividad en la empresa Laster S.A.C., 2021.

La hipótesis específica 3 planteó que el liderazgo laissez-faire muestra una relación significativa con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María, 2024 y los resultados demostraron que el liderazgo leissez faire guarda una relación significativa con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María, 2024, con un nivel de significancia bilateral de 0.020 y con una correlación positiva baja ( $r=0,334$ ). Concordando con Grandez (2021) quien concluye que el liderazgo significativamente al desempeño del personal ( $p < 0.05$  y  $Rho =0.28$ ), esto señala que efectivamente hay un impacto del liderazgo en el desempeño del personal de la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado, 2021, evidenciando una relación entre la forma en que se ejerce el liderazgo y el rendimiento laboral dentro de la organización.

## CONCLUSIONES

1. Se concluyó que existe una relación significativa entre el liderazgo y la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María, 2024, con un nivel de significancia bilateral de 0.003 y una correlación positiva moderada ( $r=0,415$ ). (tabla 21).
2. Se estableció que el liderazgo autoritario no guarda una relación significativa con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María, 2024, presentando un nivel de significancia bilateral de 0.400 y una correlación positiva muy baja ( $r=0,124$ ). (Tabla 22).
3. Se estableció que el liderazgo democrático tiene una relación significativa con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María, 2024, con un nivel de significancia bilateral de 0.003 y una correlación positiva moderada ( $r=0,424$ ). (Tabla 23).
4. Se estableció que el liderazgo laissez-faire tiene una relación significativa con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María, 2024, con un nivel de significancia bilateral de 0.020 y una correlación positiva baja ( $r=0,334$ ). (Tabla 24).

## RECOMENDACIONES

1. El liderazgo que impacta positivamente en la motivación laboral de los docentes en la Institución I.E.I.P Galileo Galilei, se recomienda a la institución adoptar nuevos enfoques de liderazgo más inclusivos, participativos y transformacionales, junto a una adecuada retroalimentación, reconocimiento y comunicación abierta, puede potenciar aún más el impacto positivo del liderazgo en la motivación de los educadores, lo cual se reflejará en un entorno escolar más comprometido, productivo y enriquecedor para toda la comunidad educativa.
2. El liderazgo autoritario, con una correlación positiva muy baja con la motivación laboral, no parece ser una estrategia efectiva para aumentar el compromiso y la satisfacción de los docentes en la Institución I.E.I.P Galileo Galilei, por lo tanto, para mejorar la motivación laboral, se recomienda a la institución, adoptar un estilo de liderazgo más inclusivo y participativo.
3. El liderazgo democrático impacta positivamente en la motivación de los docentes en la I.E.I.P Galileo Galilei, este estilo de liderazgo es una base sólida para generar un ambiente de trabajo colaborativo, motivador y efectivo. Sin embargo, para maximizar su impacto, se recomienda a la institución, profundizar en la participación activa de los docentes, fortalecer la comunicación bidireccional, promover el desarrollo profesional continuo y asegurarse de que los docentes se sientan reconocidos y valorados.
4. El liderazgo laissez-faire ha demostrado tener un impacto positivo pero limitado en la motivación laboral de los docentes en la I.E.I.P Galileo Galilei, para mejorar la motivación y maximizar el impacto positivo, se recomienda a la institución, integrar prácticas de liderazgo más equilibradas que combinen la autonomía con el apoyo, comunicación, reconocimiento y desarrollo profesional. Adoptar un enfoque más orientador y establecer objetivos claros, puede mejorar la motivación de los docentes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, E., & Ramírez, J. (2022). *Liderazgo gerencial y productividad de los colaboradores en la empresa Laster S.A.C. Lima, 2021*. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/5516>
- Ardila, D. R. (2019). *Análisis de la gestión del talento humano referente al clima laboral motivación y manejo del liderazgo para el logro de los objetivos misionales en el cuerpo técnico de investigación seccional Magdalena*. [Título de licenciatura], Santa Marta. Recuperado el 14 de marzo de 2024. Obtenido de [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO\\_5486189a1a68192a7aad9d810167418d](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO_5486189a1a68192a7aad9d810167418d)
- Blink Learning (2021). *VI estudio Global. Sobre el uso de la tecnología en la educación*. Informe de [https://www.realinfluencers.es/wp-content/uploads/2021/08/BlinkLearning\\_VIEstudio\\_Peru\\_2021.pdf](https://www.realinfluencers.es/wp-content/uploads/2021/08/BlinkLearning_VIEstudio_Peru_2021.pdf)
- Chiavenato, I., (2010). *Comportamiento Organizacional*. Seg. Ed. México: Mac Graw-Hill
- Conexión ESAN, Reategui, A, (2021). *365 días después: la importancia del líder en tiempos de pandemia*. MBA por ESAN. Programa de Alta Dirección por la Universidad Adolfo Ibáñez 365 días después: la importancia del líder en tiempos de pandemia | Conexión ESAN
- Cuenca y Vargas (2018). Perú: *El estado de políticas públicas docentes*. Instituto de Estudios Peruanos, Banco Interamericano de Desarrollo. <http://repositorio.iep.org.pe/>
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. Contemporary Educational Psychology.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Plenum Press.
- Drucker, P. F. (2006). *The Effective Executive*. HarperCollins. Obtenido de <https://dtleadership.my/wp-content/uploads/2019/05/Drucker-2006-The-Effective-Executive-The-Definitive-Guide-to-Getting-the-Right-Things-Done.pdf>
- Fierro, I. y Villalva, M. (2017). *El liderazgo democrático: una aproximación conceptual*. INNOVA Research Journal, 2(4), 155–162. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/210>
- Frankl, V. E. (1959). *Man's Search for Meaning*. Beacon Press. 4ta Ed. Library of Congress Cataloguing-in-Publication Data Frankl, Viktor

Emil. Obtenido de Microsoft Word - Man's Search for Meaning by Viktor Frankl.doc (antilogicalism.com)

- Goleman, D. (2000). *Leadership That Gets Results y What Makes a Leader?* Obtenido de [https://www.academia.edu/44171865/Inteligencia\\_emocional\\_en\\_la\\_empresa?auto=download](https://www.academia.edu/44171865/Inteligencia_emocional_en_la_empresa?auto=download)
- Goleman, D. (2005). *Liderazgo que da resultados, Harvard Business Review*
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- Gómez, C. (2002). *Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología. Vol.2 (nº2)*. Recuperado el 30 de abril de 2015. Obtenida de <https://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf>
- Grandez, T. (2021). *El liderazgo y su influencia en el desempeño del personal en la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado, 2021*. [tesis de licenciatura]. Universidad de Huánuco. Obtenido de <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3133>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw Hill. <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>
- Hernández, S., Fernández C. y Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación (Quinta Edición)*. Editorial McGraw Hill. <https://www.smujerescoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación (Sexta ed.)*. México: McGraw Hill. Recuperado el 23 de junio de 2021
- Koontz, Harold, Heinz, Weinhrich y Mark C., (2007). *Administración: Una nueva perspectiva global y empresarial (14ª edición)*.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change. Harvard Business Review Press*. <https://irp-cdn.multiscreensite.com/6e5efd05/files/uploaded/Leading%20Change.pdf>
- Kurt. L. (1998). *Teoría del Campo en la Ciencia Social, Internet Archive HTML5 Uploader 1.6.4*. obtenido de <https://archive.org/details/lateoriadelcampoenlacienciasocialkurtlewin/mode/1up>
- Mayne, N.; (2022). *El liderazgo: su influencia y relación con el desarrollo de planes de formación de las organizaciones. Bogotá 2022* [tesis de especialización]. Facultas de ciencias económicas y

administrativas. Universidad de Bogotá. Obtenido de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8967/1/552785-2022-1-GTH.pdf>

- Maslow A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Ediciones Díaz de Santos, S. A., 1991 Juan Bravo, 3-A. 28006 Madrid (España).
- Maxwell, J., (1988). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Publicado en Nashville, Tennessee, por Thomas Nelson, Inc. Obtenido de <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fteacherke.wordpress.com%2Fwp-content%2Fuploads%2F2010%2F09%2Fjohn-c-maxwell-las-21-leyes-irrefutables-del-liderazgo.doc&wdOrigin=BROWSELINK>
- Pérez, H. (2022). *Tesis Para Obtener El Grado Académico De: Maestro en Gestión Pública – Universidad Cesar Vallejo con el título - La motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94887>
- Pérez. J., (2004), *Una nueva teoría de motivación: El modelo antropológico*. Instituto Monte claro, Río Grande.
- Pérez López, J. A. (1997). *Liderazgo*. Barcelona: Ediciones Folio.
- Rojas, C. y Soplopucó, M. (2023). *Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023* [tesis de licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/135555>
- Reeve. J. (2010). *Motivación y Emoción*. Quinta. Ed. Universidad de Iowa. México: Mac Graw-Hill
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). "Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being." *American Psychologist*.
- Simón, H.A.: *"The new science of management decision"*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1977. Obtenido de <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2728020>
- Ticona. I., (2022). *Motivación y desempeño laboral en los docentes de la I.E. Colegio Mayor Mendel, Arequipa 2022*. [título de licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo – lima 2022. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101057/Ticona\\_AIMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101057/Ticona_AIMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- White, R. K., & Lippitt, R. O. (1960). *Autocracy and democracy: An experimental*

Zuzama, J., (2017) *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*, 2017-11-22, <http://hdl.handle.net/11201/3638>

## **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Minaya, C. A. (2026). *Liderazgo y la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María, 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: “Liderazgo y la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei-Tingo María,2025”**

PROBLEMAS	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p><b>Problema General:</b> ¿Cómo el liderazgo se relaciona con la motivación laboral en la institución educativa integral galileo Galilei, 2024?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo el liderazgo autoritario se relaciona con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei, Tingo María 2024?</li> <li>• ¿Cómo el liderazgo democrático se relaciona con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei, 2024?</li> <li>• ¿Cómo el liderazgo leissez - faire se relaciona con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei, 2024?</li> </ul>	<p><b>Objetivo General:</b> determinar como el liderazgo se relaciona con la motivación laboral en la institución educativa integral galileo Galilei, 2024.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Determinar cómo el liderazgo autoritario se relaciona con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María 2024.</li> <li>•Determinar cómo el liderazgo democrático se relaciona con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María 2024.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General:</b> El liderazgo se relaciona de manera significativa con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María 2024.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El liderazgo autoritario se relaciona de manera significativa con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María 2024.</li> <li>• El liderazgo democrático se relaciona de manera significativa con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular</li> </ul>	<p><b>Variable Independiente:</b></p> <p>Liderazgo</p> <p><b>Dimensiones</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo autoritario</li> <li>• Liderazgo democrático</li> <li>• Liderazgo leissez faire</li> </ul> <p><b>Variable Dependiente:</b></p> <p>Motivación Laboral</p> <p><b>Dimensiones</b> :</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>Alcance o nivel:</b> Descriptivo - Correlacional.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal.</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p><b>Técnica Instrumento</b></p>	<p><b>Población:</b></p> <p>La población está conformada por 48 trabajadores de la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Al ser una muestra no probabilística por conveniencia se utilizará a toda la población de</p>

---

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar cómo el liderazgo leissez - faire se relaciona con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María 2024</li> </ul>	<p>Galileo Galilei - Tingo María 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El liderazgo leissez - faire se relaciona de manera significativa con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei - Tingo María 2024.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intrínseca</li> <li>• Extrínseca</li> <li>• Trascendente</li> </ul>	<p>Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario</p>	<p>trabajadores.</p>
--	--	--	--	----------------------

---

## ANEXO 02

### CUESTIONARIO



#### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PERCEPCIÓN

Estimado (a) trabajador (a) agradeciendo anticipadamente por su colaboración, le solicitamos de manera respetuosa responder el presente cuestionario que tiene como propósito determinar como el liderazgo se relaciona con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei de Tingo María, 2024. No requiere que consigne su identificación personal, por lo que usted puede responder con sinceridad y total libertad. Sus respuestas serán utilizadas de manera confidencial y exclusivamente para esta investigación.

**Indicaciones:** Lea detenidamente cada uno de los enunciados y responda con seriedad.

Escala de Likert	Siglas	Valoración numérica
Totalmente de Acuerdo	TA	5
De Acuerdo	DA	4
Indiferente	IN	3
En Desacuerdo	ED	2
Totalmente en Desacuerdo	TD	1

D1: LIDERAZGO AUTORITARIO		5	4	3	2	1
		TA	DA	IN	ED	TD
1	¿Usted siente que las decisiones importantes son tomadas exclusivamente por la dirección, sin consultar al personal?					
2	¿Siente que su opinión es valorada por sus superiores en la toma de decisiones?					
3	¿Cree que sus superiores establecen reglas estrictas y espera que se sigan sin cuestionamientos?					

<b>D2: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO</b>		5	4	3	2	1
		TA	DA	IN	ED	TD
1	¿usted cree que debería participar en la toma de decisiones relacionadas con el las actividades educativas del colegio?					
2	¿Consideras que debería se debería fortalecer la colaboración y apoyo entre colegas y la dirección?					
3	¿Siente que su líder proporciona una retroalimentación constructiva y está abierto a nuevas ideas?					

<b>D3: LIDERAZGO LEISSEZ - FAIRE</b>		5	4	3	2	1
		TA	DA	IN	ED	TD
1	¿Su líder se involucra en las decisiones diarias del equipo escolar?					
2	¿Considera que su líder brinda autonomía y libertad a los miembros del equipo escolar?					
3	¿Siente que su líder proporciona las herramientas y recursos necesarios para que el equipo realice su trabajo de manera efectiva en el colegio?					

<b>D4: INTRÍNSECA</b>		5	4	3	2	1
		TA	DA	IN	ED	TD
1	¿usted disfruta trabajar en actividades educativas que te parecen interesantes y que fomentan tu creatividad?					
2	¿usted siente satisfacción personal al ver el progreso de sus estudiantes, sin importar la evaluación formal?					
3	¿Elige involucrarte en actividades extracurriculares por el placer de compartir tus conocimientos y habilidades con los estudiantes?					

<b>D5: EXTRÍNSECA</b>		5	4	3	2	1
		TA	DA	IN	ED	TD
1	¿Es importante para usted recibir reconocimiento o elogios por parte de la dirección del colegio por tu					

	desempeño laboral?					
2	¿A usted le motivan los incentivos, como bonificaciones o promociones, en tu trabajo diario?					
3	¿Usted siente que su trabajo es valorado por la comunidad escolar?					

<b>D6: TRASCENDENTE</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
		<b>TA</b>	<b>DA</b>	<b>IN</b>	<b>ED</b>	<b>TD</b>
1	¿Usted se siente motivado por la idea de contribuir al desarrollo integral de tus estudiantes y su bienestar?					
2	¿Es importante para usted saber que su trabajo puede impactar positivamente en la comunidad escolar y más allá?					
3	¿Siente que su labor en el colegio está alineada con un propósito más grande, como la promoción de valores éticos y sociales en los estudiantes?					

**¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

## ANEXO 3

### AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR INTEGRADA  
"GALILEO GALILEI"

RD N°01218-2010

Av. Alameda Perú 1206 - (062) 288620 - Tingo María, Perú.



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Tingo María, 10 de octubre del 2024

**SR.** : Bach. Carlos Alberto Minaya Vargas  
Docente

**ASUNTO** : Respuesta a solicitud requerida.

**REF** : Carta 01 – CAMV - 2024

En calidad de directora de la IEPI GALILEO GALILEI, me permito **AUTORIZAR** en nuestra institución la realización del trabajo de investigación – Tesis en la IEPI Galileo Galilei - Tingo María 2024, al docente Bach. Carlos Alberto Minaya Vargas.

El grupo de trabajo de la empresa quedará atento a que nos compartan o expongan los resultados obtenidos en este estudio para conocimiento de nuestra institución.

Se expide la presente en honor a la verdad y a la solicitud escrita del interesado para los fines que estime conveniente.

**ATENTAMENTE,**

  
MINISTERIO DE EDUCACION  
I.E.P.I. "GALILEO GALILEI"  
DIRECCION  
Margarita Ortiz Gabriel

# ANEXO 4

## MATRIZ DE DATOS TABULADOS

N°	VARIABLE 1									VARIABLE 2								
	DIMENSIÓN 1			DIMENSIÓN 2			DIMENSIÓN 3			DIMENSIÓN 1			DIMENSIÓN 2			DIMENSION 3		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
2	1	2	2	4	4	2	3	4	1	5	4	4	3	1	3	4	5	5
3	2	5	5	4	5	3	3	2	2	5	4	3	1	5	3	5	5	4
4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5
5	4	3	5	1	5	4	1	3	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	5	5
7	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	3	4	5	5	1	4	3	3	5	5	4	4	5	3	5	5	5
9	2	3	3	5	1	4	3	3	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1
10	2	3	3	5	5	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
11	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5
12	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5
13	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
14	1	2	1	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	2	5	5	5	4
15	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5
16	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
17	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5
18	4	2	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	4	2	4	5	5
19	1	3	5	5	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
20	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4
21	1	2	1	5	5	1	2	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4
22	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
23	2	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	3	3	2	4	4	5
24	5	5	1	4	5	2	5	4	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5
25	5	3	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	3	4	3	5	5	5
26	5	2	4	5	4	3	2	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	3
27	5	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	2	5	5	4
28	5	2	4	5	4	4	2	4	1	5	5	5	5	5	4	5	5	3
29	5	3	3	5	4	3	3	3	3	5	4	4	5	5	3	5	5	3
30	3	5	2	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
31	5	3	3	5	4	3	2	5	3	4	4	3	5	5	3	4	4	4
32	5	3	5	5	5	3	1	4	3	5	4	4	5	4	2	5	5	2
33	5	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	5	5	2	5	4	2
34	5	2	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	5	5	2	5	5	2
35	5	4	3	5	4	4	2	4	3	4	5	5	5	5	2	5	4	3
36	5	4	4	5	4	3	3	4	2	5	4	4	5	4	2	5	5	3
37	4	2	5	5	5	4	4	4	2	5	4	4	5	4	2	5	4	3
38	5	2	2	5	4	3	3	5	3	5	4	5	5	5	2	5	5	3
39	5	4	4	5	4	3	2	4	1	5	5	3	5	5	3	5	4	2
40	5	3	3	4	4	3	2	5	2	5	4	2	5	4	2	5	5	3
41	5	3	4	5	5	3	2	4	3	5	5	2	5	5	2	5	5	3
42	5	4	5	5	5	3	2	4	3	5	4	2	5	5	3	5	4	2
43	5	4	4	5	3	4	2	4	3	5	5	4	5	5	3	5	5	3
44	5	3	5	5	3	3	3	4	2	5	5	3	5	4	3	5	5	3
45	5	3	3	5	4	5	3	4	2	4	4	2	5	4	2	5	5	2
46	3	3	3	5	4	4	3	4	3	5	5	3	5	5	2	5	5	3
47	4	3	5	5	5	4	2	3	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3
48	5	3	3	5	4	3	2	4	3	5	5	3	5	5	2	5	5	3

## ANEXO 5

### PROCESAMIENTO DE DATOS EN EL PROGRAMA SPSS

PRUEBA 2 - TESIS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos (Modo de prueba)

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	¿Usted siente ...	(1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	¿Siente que su...	(1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	¿Cree que sus...	(1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	¿usted cree qu...	(1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	¿Consideras q...	(1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	¿Siente que su...	(1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	¿Su líder se inv...	(1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	¿considera qu...	(1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	¿Siente que su...	(1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	¿usted disfruta...	(1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	¿usted siente ...	(1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	¿Elige involucr...	(1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	¿Es importante...	(1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	¿A usted le mo...	(1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	¿Usted siente ...	(1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0	¿Usted se sien...	(1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0	¿Es importante...	(1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0	¿Siente que su...	(1, TOTALM...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	LIDERAZGO	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
20	MOTIVACIÓ...	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	20	Derecha	Ordinal	Entrada
21	LIDERAZG...	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	22	Derecha	Ordinal	Entrada
22	LIDERAZG...	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	22	Derecha	Ordinal	Entrada
23	LIDERAZG...	Númérico	8	0		Ninguna	Ninguna	25	Derecha	Ordinal	Entrada
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											

IBM SPSS Statistics Processor

## ANEXO 6

### CUESTIONARIO APLICADO



#### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PERCEPCION

Estimado (a) trabajador (a) agradeciendo anticipadamente por su colaboración, le solicitamos de manera respetuosa responder el presente cuestionario que tiene como propósito determinar como el liderazgo se relaciona con la motivación laboral en la Institución Educativa Integral Particular Galileo Galilei de Tingo María, 2024. No requiere que consigne su identificación personal, por lo que usted puede responder con sinceridad y total libertad. Sus respuestas serán utilizadas de manera confidencial y exclusivamente para esta investigación.

Escala de Likert	Siglas	Valoración numérica
Totalmente de Acuerdo	TA	5
De Acuerdo	DA	4
Indiferente	IN	3
En Desacuerdo	ED	2
Totalmente en Desacuerdo	TD	1

<b>D1: LIDERAZGO AUTORITARIO</b>		5	4	3	2	1
		TA	DA	IN	ED	TD
1	¿Usted siente que las decisiones importantes son tomadas exclusivamente por la dirección, sin consultar al personal?		X			
2	¿Siente que su opinión es valorada por sus superiores en la toma de decisiones?			X		
3	¿Cree que sus superiores establecen reglas estrictas y espera que se sigan sin cuestionamientos?	X				

<b>D2: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO</b>		5	4	3	2	1
		TA	DA	IN	ED	TD
1	¿usted cree que debería participar en la toma de decisiones relacionadas con el las actividades educativas del colegio?	X				
2	¿Consideras que debería se debería fortalecer la colaboración y apoyo entre colegas y la dirección?	X				
3	¿Siente que su líder proporciona una retroalimentación constructiva y está abierto a nuevas ideas?		X			

D3: LIDERAZGO LEISSEZ - FAIRE		5	4	3	2	1
		TA	DA	IN	ED	TD
1	¿Su líder se involucra en las decisiones diarias del equipo escolar?				X	
2	¿Considera que su líder brinda autonomía y libertad a los miembros del equipo escolar?			X		
3	¿Siente que su líder proporciona las herramientas y recursos necesarios para que el equipo realice su trabajo de manera efectiva en el colegio?			X		

D4: INTRÍNSECA		5	4	3	2	1
		TA	DA	IN	ED	TD
1	¿usted disfruta trabajar en actividades educativas que te parecen interesantes y que fomentan tu creatividad?	X				
2	¿usted siente satisfacción personal al ver el progreso de sus estudiantes, sin importar la evaluación formal?		X			
3	¿Elige involucrarte en actividades extracurriculares por el placer de compartir tus conocimientos y habilidades con los estudiantes?		X			

D5: EXTRÍNSECA		5	4	3	2	1
		TA	DA	IN	ED	TD
1	¿Es importante para usted recibir reconocimiento o elogios por parte de la dirección del colegio por tu desempeño laboral?	X				
2	¿A usted le motivan los incentivos, como bonificaciones o promociones, en tu trabajo diario?	X				
3	¿Usted siente que su trabajo es valorado por la comunidad escolar?			X		

D6: TRASCENDENTAL		5	4	3	2	1
		TA	DA	IN	ED	TD
1	¿Usted se siente motivado por la idea de contribuir al desarrollo integral de tus estudiantes y su bienestar?	X				
2	¿Es importante para usted saber que su trabajo puede impactar positivamente en la comunidad escolar y más allá?		X			
3	¿Siente que su labor en el colegio está alineada con un propósito más grande, como la promoción de valores éticos y sociales en los estudiantes?			X		

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

## ANEXO 7

### FOTOGRAFIAS



