



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN TURISMO,
HOTELERÍA Y GASTRONOMÍA**



**ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL
EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO
PRODUCTIVA CREAR PUNO – 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. BEKENBAWER WALDIR RAMOS GOMEZ

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN EN TURISMO, HOTELERÍA
Y GASTRONOMÍA**

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN TURISMO,
HOTELERÍA Y GASTRONOMÍA**

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL
EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO
PRODUCTIVA CREAR PUNO – 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. BEKENBAWER WALDIR RAMOS GOMEZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN EN TURISMO, HOTELERÍA
Y GASTRONOMÍA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE DEL JURADO

: 
Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)



Juliaca, 10 de enero de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-CU-388 de fecha 09-01-2025 de RAMOS GOMEZ BEKENBAWER WALDIR, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA CREAR PUNO - 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración en Turismo, Hotelería y Gastronomía**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración en Turismo, Hotelería y Gastronomía**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **RAMOS GOMEZ BEKENBAWER WALDIR**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración en Turismo, Hotelería y Gastronomía**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
- * 1er. MIEMBRO : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- * 2do. MIEMBRO : Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : viernes 10 de enero de 2025
- * Hora : 12:30 pm

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



**RESOLUCIÓN N° 752-2024-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 30 de diciembre 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-014849** de fecha 05 de diciembre de 2024, del **Bach. BEKENBAWER WALDIR RAMOS GOMEZ**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración en Turismo, Hotelería y Gastronomía.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. BEKENBAWER WALDIR RAMOS GOMEZ**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA CREAR PUNO – 2024**, conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración en Turismo, Hotelería y Gastronomía.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración en Turismo, Hotelería y Gastronomía, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA CREAR PUNO – 2024**, correspondiente a la Línea de Investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. BEKENBAWER WALDIR RAMOS GOMEZ**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración en Turismo, Hotelería y Gastronomía, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- SLAP/



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Sc. S. L. Dimarco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 450-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 26 de setiembre 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-13328** de fecha 18 de setiembre del 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración en Turismo, Hotelería y Gastronomía.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. BEKENBAWER WALDIR RAMOS GOMEZ**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: : **ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA CREAR PUNO - 2024**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración en Turismo, Hotelería y Gastronomía**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración en Turismo, Hotelería y Gastronomía, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: : **ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA CREAR PUNO - 2024**, presentado por el (la) **Bach. BEKENBAWER WALDIR RAMOS GOMEZ**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR a la **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- SLAP/



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Sc. S. Luciano Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



BEKENBAWER WALDIR RAMOS GOMEZ

ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA CREAR PUN...

 Trabajos de tesis para ingreso a repositorio

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::13016:587246802

Fecha de entrega

6 may 2026, 15:42 GMT-5

Fecha de descarga

6 may 2026, 16:07 GMT-5

Nombre del archivo

T036_72732648_T.pdf

Tamaño del archivo

4.4 MB

103 páginas

15.552 palabras

95.467 caracteres



25% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 14%  Publicaciones
- 19%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

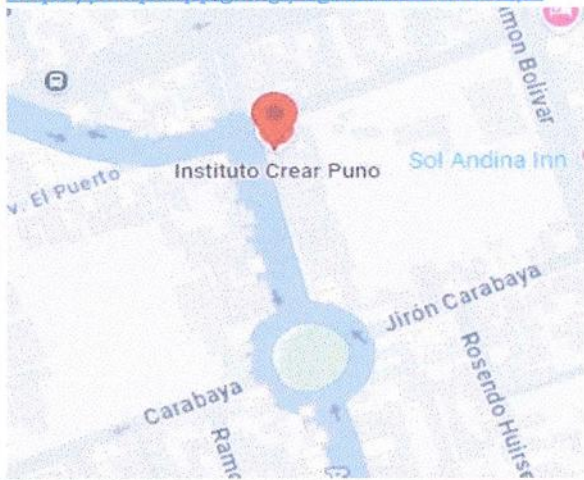


Metadatos complementarios - UANCV



TITULO	
ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA CREAR PUNO – 2024	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	BEKENBAWER WALDIR RAMOS GOMEZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72732648
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-2486-6661
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8602-3219
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	YENNY ROSARIO ACERO APAZA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324434



Datos de investigación	
Línea de investigación	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Dirección: CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA CREAR PUNO País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: PUNO Distrito: PUNO Coordenadas. Latitud: -15.83867 Longitud: -70.02206 https://maps.app.goo.gl/9giZ8PihUubPewSIA 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Setiembre 2024 - Enero 2025
URL de disciplinas OCDE	Ciencias sociales
https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00
- Librería	Negocios, Administración
	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04



UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CÁCERES VELÁZQUEZ
[Signature]
Dr. Roberto Payé Chiquehuanca
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo BEKENBAWER WALDIR RAMOS GOMEZ, identificado con DNI Nro. 72732648 en mi condición de egresado de:

- ☒ **Escuela Profesional**
☐ **Programa de Segunda Especialidad,**
☐ **Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN EN TURISMO, HOTELERÍA Y GASTRONOMÍA

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico denominada:

ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA CREAM PUNO – 2024

Asesorado por: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 24 de octubre del 2025

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios y a mis padres. A Dios, por estar a mi lado en cada paso que doy, protegiéndome y brindándome la fortaleza necesaria para seguir adelante. A mis padres, quienes, a lo largo de mi vida, han velado por mi bienestar y educación, siendo mi apoyo incondicional en todo momento. Su confianza en mí ha sido fundamental, enfrentando juntos cada reto sin dudar ni un solo momento de mi inteligencia y capacidad. Es por ello que soy quien soy ahora. Los amo con todo mi ser.



AGRADECIMIENTO

Mi principal agradecimiento es para Dios, quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza necesaria para seguir adelante.

A mi familia, por su comprensión y estímulo constante, así como por su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

Y a todas las personas que, de una u otra forma, me apoyaron en la realización de este trabajo de investigación



ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general.	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Justificación de la investigación.....	4

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.	6
2.2. Objetivos específicos.....	6

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de investigación	7
3.1.1. A nivel internacional.	7
3.1.2. A nivel nacional.....	9
3.1.3 A nivel regional.....	11



3.2.	Bases Teóricas.....	13
3.2.1.	Estilos de liderazgo.....	13
3.2.1.1.	Habilidades del liderazgo	14
3.2.1.2.	Teorías del liderazgo	16
3.2.2.	Liderazgo autoritario	18
3.2.2.1.	Características del liderazgo autocrático	19
3.2.3.	Liderazgo democrático	19
3.2.3.1.	Características del liderazgo democrático	20
3.2.4.	Liderazgo transaccional.....	20
3.2.4.1.	Características del liderazgo transaccional.....	21
3.2.5.	Liderazgo transformacional.....	21
3.2.5.1.	Características de los líderes transformacionales	22
3.2.6.	Motivación laboral.....	23
3.2.7.	Motivación extrínseca.....	25
3.2.7.1.	Recompensas e incentivos de la motivación extrínseca	25
3.2.8.	Motivación intrínseca.....	28
3.3.	Marco conceptual.....	29

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1.	Hipótesis general.....	31
4.2.	Hipótesis específicas.....	31
4.3.	Variables.....	32
4.3.1.	Variable 1.....	32



4.3.2. Variable 2.....	32
4.4. Operacionalización de Variables.	33

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación.....	34
5.2. Método de la Investigación.	34
5.3. Tipo de investigación.....	34
5.4. Nivel de investigación.....	34
5.5. Diseño de investigación.....	35
5.6. Población y muestra.	35
5.6.1. Población.....	35
5.6.2. Muestra.	36
5.7. Técnica e instrumento de recolección de datos.	36
5.7.1. Técnica.	36
5.7.2. Fuente.	37
5.7.3. Instrumento.	37
5.8. Confiabilidad y Validez del Instrumento.....	37
5.8.1. Confiabilidad.....	37
5.8.2. Validez de Instrumento.	38
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.	38
5.10. Contrastación de Hipótesis.	38

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN



6.1.	Presentación de resultados	45
6.2	Discusión de resultados	57

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE DATOS

CUESTIONARIO

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

EVIDENCIAS DEL RECOJO DE DATOS



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de las variables de investigación	33
Tabla 2: Población de estudio	36
Tabla 3: Alfa de Cronbach	37
Tabla 4: Los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024	39
Tabla 5: El liderazgo autoritario y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024	40
Tabla 6: El liderazgo democrático y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024	41
Tabla 7: El liderazgo transaccional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024	42
Tabla 8: El liderazgo transformacional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024	44
Tabla 9: Niveles de Correlación	45
Tabla 10: Prueba de Shapiro-Wilk entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral	46
Tabla 11: Correlación Rho de Spearman entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024	47
Tabla 12: Correlación Rho de Spearman entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024	49
Tabla 13: Correlación Rho de Spearman entre el liderazgo democrático y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024	51



Tabla 14: Correlación Rho de Spearman entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 202453

Tabla 15: Correlación Rho de Spearman entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024 55



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Habilidades del liderazgo	14
Figura 2: Relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.....	48
Figura 3: Relación entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.....	50
Figura 4: Relación entre el liderazgo democrático y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.....	52
Figura 5: Relación entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024	54
Figura 6: Relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024	56



RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, durante el año 2024. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico-aplicado, utilizando el método deductivo, con un nivel correlacional y un diseño no experimental-transversal. La población estuvo conformada por 22 colaboradores de Crear Puno, utilizando una muestra censal. Se empleó la técnica de la encuesta con un cuestionario validado mediante el coeficiente alfa de Cronbach (0.966). La prueba de normalidad Shapiro-Wilk, con un valor de 0.05, indicó que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se aplicó la correlación de Rho de Spearman, obteniendo un coeficiente de +0.763 y un p-valor de 0.000, inferior al nivel de significancia planteado (0.05). Esto confirmó que ambas variables presentan una relación significativa. Se concluye que los estilos de liderazgo desempeñan un papel crucial en Crear Puno, al fomentar la confianza y la motivación de los trabajadores, contribuyendo al logro de objetivos comunes.

Palabras clave: Estilos de liderazgo y motivación laboral



ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between leadership styles and work motivation at the Crear Puno Technical-Productive Education Center, during the year 2024. It was developed under a quantitative approach, of a basic-applied type, using the deductive method, with a correlational level and a non-experimental-cross-sectional design. The population was made up of 22 Crea Puno employees, using a census sample. The survey technique was used with a questionnaire validated using Cronbach's alpha coefficient (0.966). The Shapiro-Wilk normality test, with a value of 0.05, indicated that the data do not follow a normal distribution, so Spearman's Rho correlation was applied, obtaining a coefficient of +0.763 and a p-value of 0.000. lower than the proposed significance level (0.05). This confirmed that both variables present a significant relationship. It is concluded that leadership styles play a crucial role in Crear Puno, by fostering the confidence and motivation of workers, contributing to the achievement of common objectives.

Keywords: Leadership styles and work motivation



INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulado “Estilos De Liderazgo Y Motivación Laboral En El Centro De Educación Técnico Productiva Crear Puno, 2024” busca determinar de qué manera se relaciona los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno. Considerando el contexto actual toda organización sea pública o privada para el logro de sus objetivos es necesario contar con lideres con características psicológicas e intelectuales, con la capacidad de aplicar un estilo de liderazgo adecuado según las necesidades de la organización, que sean capaces de reconocer las fortalezas y debilidades de cada miembro de su equipo y, además, poder potenciar el desenvolvimiento en el trabajo por lo cual debe tomar en cuenta la motivación que experimentan los colaboradores en su trabajo si cumplen sus expectativas o si sienten que el trabajo que realizan es reconocido de la manera que estos esperan considerando que los trabajadores bien motivados son más eficientes y comprometidos con la organización y sus objetivos en común.

Debido a esto es muy importante realizar esta investigación en torno a la problemática de estas dos variables para las organizaciones y principalmente para el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno. que requiere estrategias eficientes para fortalecer el estilo de liderazgo que se aplica en la institución y de esa manera fortalecer la motivación laboral de sus colaboradores de la entidad.

La presente investigación está estructurada en seis capítulos, los cuales se detallan de la siguiente manera:

El capítulo I aborda la descripción detallada de la realidad problemática, enfocándose en la relación existente entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno.



Asimismo, se analiza el problema principal, se describen los problemas secundarios y se expone la justificación de la investigación.

El capítulo II presenta el objetivo general de la investigación, junto con los objetivos específicos que orientan su desarrollo.

El capítulo III expone el marco teórico de referencia, incluye las investigaciones consideradas como antecedentes de este estudio y presenta el marco conceptual, el cual es fundamental para comprender y contextualizar el contenido desarrollado.

El capítulo IV de esta investigación incluye el planteamiento de la hipótesis general y las hipótesis específicas. Asimismo, se presenta el detalle de las variables de estudio y su correspondiente operacionalización.

El capítulo V describe la metodología empleada en la presente investigación. Este apartado incluye el enfoque adoptado, el método aplicado, así como el tipo, nivel y diseño de la investigación. Además, se detalla la determinación de la población y la muestra, junto con la técnica y el instrumento utilizados para la recolección de datos.

El capítulo VI presenta los resultados obtenidos a partir de la recolección y análisis de datos, proporcionando una interpretación detallada de los mismos. Finalmente, se incluyen las conclusiones y recomendaciones derivadas de los hallazgos de la presente investigación.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.

En la actualidad las organizaciones han ido evolucionando los grandes restos que ahora asumen para ser más competitivos frente a la competencia hace que estén a la vanguardia contantemente el importante papel que juegan tanto el estilo como las actitudes de un líder es fundamental para el logro de sus objetivos por otra parte la motivación laboral de un individuo refleja no sólo la oportunidad de mejorar la productividad organizacional, sino también una ventana a la eficacia de la gestión de los recursos humanos de una organización por lo que el papel que juega el líder y el estilo de liderazgo que aplica es base para el éxito de una organización así como lo mencionan James & Holsinger (2012) El estilo de liderazgo es el método y enfoque para proporcionar dirección, implementar planes que motiven a la gente. Según lo visto por los empleados, incluye el patrón total de lo explícito e implícito de las acciones realizadas por su líder a la hora de desempeñar su labor. Por otro lado, considerando la otra variable de investigación según los autores Robbins & Judge (2023) Mencionan que la motivación se ha definido como el proceso de suscitar la acción por parte de los individuos y sostener la actividad hasta que se haya completado un proyecto. Existen diferentes métodos para motivar a las personas. comprender qué motiva a los individuos es esencial para el logro de sus objetivos laborales y el comportamiento organizacional.



En países desarrollados como Europa, Asia y Estados Unidos, en sus organizaciones, el estilo de liderazgo en el desarrollo actual sin duda es muy necesario, porque el estilo de liderazgo debe poder adaptarse, según las necesidades de las organizaciones y sus objetivos, un líder influye en los empleados motiva a que estos trabajen por un objetivo en común. Para muchas corporaciones mundialmente reconocidas las habilidades de comunicación son una de las competencias de estilo de liderazgo más importantes. Por otra parte, la falta de motivación tiene un efecto negativo en el desempeño de los empleados. La motivación de los empleados es un problema al que se enfrentan muchas organizaciones. El estilo de liderazgo en la comunicación con los empleados afecta el desempeño de estos. Por lo tanto, los investigadores deben explorar la relación de los estilos de liderazgo que pueden usarse para aumentar la motivación con el desempeño de los empleados, el estilo de liderazgo y la motivación requieren una mejor comprensión de las estrategias necesarias para mejorar el desempeño de sus empleados en las organizaciones alrededor del mundo Cherry (2019).

El liderazgo en América Latina y las percepciones sobre las características de los líderes destacados y las diferencias en las preferencias de liderazgo entre los países de la región presentan temas importantes para las organizaciones. Operar a través de fronteras culturales se ha convertido en un imperativo de gestión global. La creciente interacción entre América Latina y otras partes del mundo los llamados TLC. Exige más conocimientos y gerentes que puedan liderar efectivamente a las personas considerando que las actitudes del líder pueden tener un impacto positivo o negativo en la motivación de los empleados en la organización. Sin embargo, basándose en gran medida en estudios realizados en distintos países latinoamericanos, varios estilos de liderazgo tienden a percibirse como ineficaces la falta de capacidad de los líderes para adaptar un estilo de liderazgo adecuado refleja la poca preocupación por el bienestar



personal por lo que probablemente sean percibidos como líderes ineficaces que no logran la motivación laboral necesaria.

En el Perú. Según estudios realizados el liderazgo en las empresas es necesario para el logro de los objetivos sin embargo en muchas empresas nivel de motivación de sus trabajadores, presentan una ineficiente relación entre los directivos en los altos cargos los cuales muchos de ellos adoptan un estilo de liderazgo autoritario que no permite a sus colaboradores desarrollar sus capacidades, ni la participación de los mismos por lo que los limita a cumplir solo las actividades laborales que les corresponde, además de que muchas organizaciones sobre todo publicas tiene alto porcentaje de personal que no han sido calificados, también los empleados ubicados en puestos no compatibles con su capacitación y su experiencia. Todas estas características afectan la motivación laboral de los colaboradores dentro de las instituciones lo que muchas veces se reflejado en la incapacidad de las empresas por brindar mejores servicios o su nivel de productividad

Este contexto, motiva a realizar el presente estudio de investigación que, a primera instancia, determinar de qué manera se relaciona los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno. lo que nos permitirá proponer a la institución mejores estrategia con el objetivo de conocer el mejor estilo de liderazgo que vaya acorde con las metas, objetivos y su relación con la motivación en el trabajo para la entidad en cuestión.



1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

PG: ¿De qué manera se relaciona los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno- 2024?

1.2.2. Problemas específicos.

PE1: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo autoritario y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno- 2024?

PE2: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo democrático y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno- 2024?

PE3: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno- 2024?

PE4: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno- 2024?

1.3. Justificación de la investigación

Justificación teórica: Este estudio analizó la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, destacando su relevancia para alcanzar metas organizacionales, mejorar la satisfacción del personal y fortalecer su compromiso con los objetivos institucionales. Asimismo, la revisión bibliográfica permitió aclarar conceptos clave y ofrecer nuevas perspectivas teóricas y recomendaciones sobre el tema.

Justificación metodológica: Los resultados obtenidos revelaron la relación existente entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, sirviendo como referencia para futuras investigaciones



sobre estas variables. Dichos aspectos, fundamentados en el método científico, se analizaron a través de un instrumento diseñado para captar la opinión de los colaboradores de la institución, lo que permitió establecer con mayor precisión la conexión entre ambas variables de estudio.

Justificación practica: Finalmente, esta investigación busca destacar su relevancia en el ámbito de la organización y dirección empresarial, aportando beneficios al Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno. Los hallazgos contribuirán al fortalecimiento del liderazgo institucional y al incremento de la motivación laboral entre los colaboradores, promoviendo así un desempeño más eficiente y alineado con los objetivos organizacionales.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.

- ✚ **OG:** Determinar de qué manera se relaciona los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno-2024.

2.2. Objetivos específicos.

- ✚ **OE1:** Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo autoritario y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno-2024.
- ✚ **OE2:** Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo democrático y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno-2024.
- ✚ **OE3:** Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno-2024.
- ✚ **OE4:** Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno-2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de investigación

3.1.1. A nivel internacional.

Belén et al. (2020) En su artículo de investigación plantearon como objetivo determinar el estilo predominante relacionado a la motivación laboral según los docentes de la Red 4 de la UGEL de Ecuador. En cuanto a la metodología con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental correlacional transversal. para la recolección de datos se utilizó las técnicas de la encuesta bajo el instrumento del cuestionario, aplicado a una muestra total de 132 docentes. Los resultados señalan que, existe correlación fuerte en las variables de estudio de acuerdo con el nivel de significancia igual al valor 0.00, en este sentido, se concluyó que el estilo que predomina en la motivación laboral de la institución es el liderazgo democrático y autoritario.

Quiroz et al. (2021) En su artículo de investigación plantearon como objetivo determinar el grado de liderazgo y la motivación laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del cantón Chone , para dicha investigación se aplicó la metodología con enfoque cualitativo, descriptivo, de diseño no experimental y bibliográfica, la muestra está conformado por 86 trabajadores, se utilizó la recolección de información aplicaron las técnicas como entrevistas y encuestas se obtuvo como resultado factores de motivación comunes, así como



la influencia de los estilos de liderazgo en la motivación de los empleados y jefes departamentales.

Wetenri et al. (2022) En su artículo de investigación plantearon como objetivo identificar el estilo de liderazgo dominante y motivación laboral en el hospital de clase C de Bone Regency, para dicha investigación se aplicó la metodología transversal, de diseño no experimental, la muestra está conformado por 104 colaboradores, se utilizó la recolección de información aplicaron las técnicas como entrevistas y encuestas, los resultados evidenciaron un nivel de significancia entre el estilo de liderazgo ($p < 0,05$) y motivación laboral de la enfermera ($p < 0,05$) por lo que se concluyó que los estilos de liderazgo tiene un impacto significativo en la motivación laboral.

James et al. (2024) Desarrollaron este artículo con el objetivo de investigar si los estilos de liderazgo transaccionales y transformacionales del líder vertical impactan en el equipo de trabajo de las multinacionales ubicadas en Irlanda y China, para dicha investigación se aplicó la metodología transversal, de diseño no experimental, la muestra está conformado por 354 colaboradores, se utilizó la recolección de información aplicaron las técnicas como entrevistas y encuestas virtuales, los resultados llevaron a la conclusión que los estilos de liderazgo transaccionales y transformacionales impacta significativamente en el equipo de trabajo de las multinacionales.

Vasquez (2023) El autor desarrollo su investigación con el propósito de determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional directivo y la motivación laboral en docentes de una Institución Educativa Privada de Colombia. Para lo cual aplico el método de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo descriptivo -correlacional, para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta, la cual se aplicó a una muestra total de 90 colaboradores, los resultados demostraron una correlación moderada



entre las variables, por lo que se concluyó que el estilo de liderazgo influye de manera positiva en la motivación de su personal docente evidenciándose un buen entorno laboral.

3.1.2. A nivel nacional.

Monchon (2020) El autor desarrollo su investigación con el propósito de determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo. Para lo cual aplico el método de diseño no experimental, transversal, descriptiva, correlacional, para la recolección de información se utilizó como instrumento el cuestionario y la técnica de la encuesta, la cual se aplicó a una muestra total de 40 colaboradores, los resultados demostraron un valor de ($p = 0,000$) fue menor que 0,01 y una correlación de ($r = 0.53$), por lo que se concluyó que ambas variables estilo de liderazgo y motivación laboral son altamente significativos y se relacionan entre sí.

Javier (2021) El autor en su tesis de investigación planteo como objetivo conocer la relación entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del cercado de Jauja, para lo cual utilizo la metodología de tipo básica, de nivel descriptivo, correlacional, para la recopilación de información se aplicó como instrumento el cuestionario y la técnica de la encuesta a una muestra de 60 docentes de la institución, los resultados demostraron una correlación directa con un coeficiente rho de Spearman en promedio de 0.539, lo que llevo a la conclusión que existe relación directa entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral.

Cruzado (2021) Desarrollo su tesis, con el objetivo, establecer la relación entre los estilos de liderazgo y motivación laboral de los colaboradores del Área de Atención al Cliente de una empresa del sector eléctrico de la zona norte del país. En esta investigación se utilizó la metodología de tipo descriptiva



correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, se aplicó una muestra censal conformada por 20 trabajadores, la información se obtuvo mediante la técnica de la encuesta. Los resultados demostraron un Rho de Spearman de 0.141, y un nivel significancia de la correlación ($\text{sig.} > 0.05$) lo que llevo a la conclusión de que ambas variables se relacionan significativamente.

Mauricio & Zapata (2022) Desarrollaron su tesis, con el objetivo de analizar de qué manera se relaciona los estilos de liderazgo con la motivación laboral una empresa constructora de, Sullana. Utilizando la metodología de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, correlacional, se aplicó un muestreo censal a 59 trabajadores, la información se obtuvo mediante la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se obtuvo como resultado un p valor = $0,00 < 0,05$ y un nivel de significancia de 0,01, por lo tanto, se concluyó que ambas variables se relacionan significativamente y que, a mayor grado de liderazgo, mayor será la motivación laboral.

Acevedo (2022) Desarrollo su tesis, con el objetivo, determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de La Libertad. En esta investigación se utilizó la metodología de tipo descriptiva cuantitativo, de diseño no experimental, la muestra se conformó por 195 trabajadores, la información se recopiló mediante la técnica de la encuesta. Los resultados confirman la existencia de relación de $r = 0,927$ y una correlación positiva alta con un nivel de significancia de $p = 0,000$ entre las variables por lo que se concluyó de que los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con la motivación laboral.



3.1.3 A nivel regional.

Ramirez (2020) En su tesis de investigación estableció como objetivo, determinar el grado de relación entre el estilo de liderazgo gerencial y la motivación laboral del personal docente de la UNAJMA, para lo cual se utilizó el método de investigación hipotético-deductivo de corte cuantitativo y de diseño no experimental, la recopilación de información se dio mediante la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, la muestra se conformó por 69 trabajadores. Finalmente, los resultados evidenciaron que el estilo de liderazgo influye significativamente en la motivación laboral en relación con la aplicación de políticas académicas, incentivos laborales, clima organizacional, disciplina, condiciones laborales por lo que se concluye resaltando la importancia de estas variables para el logro de objetivos organizacionales.

Flores (2022) El autor de la investigación planteo como objetivo, identificar la relación de estilos de liderazgo con el engagement laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román. Para lo cual aplico la metodología de tipo cuantitativa, y tuvo un alcance descriptivo-correlacional, de diseño no experimental, para la recolección de información se usó la técnica de la encuesta, la muestra total fue de 204 colaboradores, los resultados demostraron que existe correlación significativa ($p < 0.01$) entre los estilos de liderazgo y el engagement concluyendo con la importancia de saber aplicar y desarrollar un buen estilo de liderazgo que permita el logro de objetivos.

Foraquita (2023) En su tesis de investigación estableció como objetivo, determinar el nivel de motivación laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física, para lo cual se utilizó el método de investigación descriptiva de corte cuantitativo y de diseño no experimental, la recopilación de información se dio mediante la técnica de la encuesta, la muestra se conformó por 15 colaboradores. Finalmente, los resultados evidenciaron un



67% de condiciones de trabajo inadecuados tomando en cuenta salarios, beneficios, relaciones interpersonales lo que genera poca motivación en los colaboradores por lo que es necesario aplicar técnicas de motivación que incentiven a los colaboradores.

Chavez (2023) En su tesis de investigación estableció como objetivo, determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Puno, para lo cual se utilizó el método de investigación con enfoque cuantitativo, de alcance correlacional con un diseño no experimental y corte transversal., la información se obtuvo mediante la técnica de la encuesta, la muestra se conformó por 198 colaboradores. Finalmente, los resultados evidenciaron un nivel de correlación entre las variables de forma significativa de ($p < 0.05$) por lo que se concluye que un estilo de liderazgo bien aplicado influye significativamente en los niveles de productividad.

Jimenez (2024) En su tesis de investigación estableció como objetivo, establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los docentes en la Institución Educativa Villa del Lago Puno, para lo cual se utilizó el método de investigación cuantitativo correlacional y de diseño no experimental, la recopilación de información se dio mediante la técnica encuesta, la muestra se conformó por 33 colaboradores. Finalmente, los resultados permitieron evidenciar el nivel de relación existente entre las variables de con un nivel de significancia de 0,273 por lo que se concluyó que la motivación laboral y gestión administrativa, se relacionan significativamente.



3.2. Bases Teóricas.

3.2.1. Estilos de liderazgo

Robbins & Jugde (2012) Los estilos de liderazgos son los diferentes métodos que puede aplicar un líder para alcanzar un objetivo en común dependiendo de su personalidad y experiencia se va desarrollando uno u otro estilo de liderazgo. Si bien no existe una única forma correcta de liderar, identificar cual es el estilo de liderazgo más adecuado ayudará a desarrollar las habilidades y empoderar al equipo ningún estilo de liderazgo es totalmente malo o literalmente correcto.

James & Holsinger (2012) El estilo de liderazgo es el método y enfoque para proporcionar dirección, implementar planes que motiven a la gente. Según lo visto por los empleados, incluye el patrón total de lo explícito e implícito de las acciones realizadas por su líder.

Stephen et al. (2022) Los estilos de liderazgo son los procesos y métodos para lograr que las personas hagan lo que el líder quiere; es decir, el derecho de un gerente para asignar tareas a sus subordinados. Para obtener los mejores resultados de los subordinados, los gerentes deben ser capaces de elevar la moral de los subordinados, por implicación, un espíritu de participación y cooperación y voluntad de trabajar.

Los estilos de liderazgo según Northouse & Thousand (2015), es la capacidad para trabajar con el grupo y, al mismo tiempo, ganarse la confianza, lealtad, respeto y cooperación voluntaria de todo el grupo. El autor afirmó además que es Proceso mediante el cual un individuo influye en un grupo de individuos para lograr objetivos comunes. Desde este punto de vista, los estilos de liderazgo pueden percibirse como la manera y el enfoque en el que un líder proporciona dirección, implementa planes y motiva a las personas para lograr los objetivos organizacionales.

Berkley (2020) Los estilos de liderazgo existentes en una organización impactan el desempeño de la misma. Por lo tanto, para una gestión eficaz de cualquier organización, es necesario un liderazgo adecuado.

3.2.1.1. Habilidades del liderazgo

James & Holsinger (2012) Las habilidades de liderazgo son las competencias y conocimientos que posee un líder y usos para alcanzar exitosamente metas y objetivos. El liderazgo efectivo se basa en tres tipos de habilidades personales: habilidades técnicas, habilidades interpersonales o humanas, y habilidades conceptuales. Estas habilidades son significativamente diferentes de los rasgos personales de los líderes: mientras que los rasgos definen quiénes son los líderes en este sentido, las habilidades determinan lo que los líderes son capaces de lograr.

Figura 1

Habilidades del liderazgo



Nota. Esta figura muestra las habilidades con las que debe contar un líder según James & Holsinger (2012)



- ✚ **Habilidades técnicas:** Las habilidades técnicas incluyen el conocimiento sobre el trabajo, la estructura y la estructura de una organización normas; competencia en actividades especializadas; y una comprensión de los métodos, procesos y equipos utilizados por las unidades organizativas. Se pueden adquirir habilidades técnicas a través de una variedad de medios, incluida la educación formal y la capacitación en el trabajo y experiencia.
- ✚ **Habilidades interpersonales o humanas:** Mientras que las habilidades técnicas implican trabajar con cosas, las interpersonales o humanas tienen que ver con trabajar con personas. Los líderes deben tener conocimientos de comportamiento humano y procesos grupales, y deberían poder comprender los sentimientos, actitudes y motivos de sus seguidores. Las habilidades interpersonales permiten a los líderes de salud pública trabajar cooperativamente con subordinados, pares y superiores, así como con electores y colaboradores. Un componente crucial del conjunto de habilidades interpersonales es la empatía
- ✚ **Habilidades conceptuales:** Así como las habilidades técnicas implican trabajar con cosas y habilidades interpersonales implican trabajar con personas, las habilidades conceptuales implican trabajar con ideas y conceptos. Las habilidades conceptuales incorporan una variedad de atributos, incluyendo juicio, intuición, creatividad y previsión. Algunas habilidades conceptuales, como razonamiento inductivo o deductivo, pensamiento lógico, capacidad analítica y concepto formación se pueden medir mediante pruebas de aptitud.

3.2.1.2. Teorías del liderazgo

Stephen et al. (2022) Se han desarrollado y propuesto varias teorías para proporcionar una mejor comprensión de los factores que influyen en la decisión de una persona de convertirse en líder, así como en su comportamiento y estilo liderazgo. Las siguientes son algunas de esas teorías:

- ✚ **Teoría del gran hombre:** La teoría del gran hombre evolucionó a mediados del siglo XIX. A pesar de nadie ha podido identificar con certeza científica qué característica humana o combinación de, fueron responsables de identificar grandes líderes. La teoría del Gran Hombre asume que los grandes líderes nacen, no se hacen.
- ✚ **Teoría de los rasgos:** La teoría del liderazgo de rasgos cree que ciertas cualidades como la inteligencia, el sentido de la responsabilidad, la creatividad y otros valores ponen a cualquiera en la piel de un buen líder. La teoría se centra en el análisis mental, físico y social característica para obtener una mejor comprensión de qué rasgos o la combinación de los mismos, que son comunes entre los líderes
- ✚ **Teorías conductuales:** como reacción a la teoría del rasgo, las teorías conductuales ofrecieron una nueva perspectiva, una que se centra en los comportamientos de los líderes en contraposición a sus aspectos mentales, físicos o características sociales. Así, con la evolución de la psicometría, en particular el análisis factorial, Los investigadores pudieron medir la relación de causa y efecto de comportamientos humanos específicos. La teoría del comportamiento promueve el valor de estilos de liderazgo con énfasis en la preocupación por las personas y la colaboración.

- ✚ **Teorías situacionales:** esta teoría supone que los líderes más eficaces son aquellos capaces de adaptarse su estilo a situaciones dadas y observe señales como el tipo de tarea, la naturaleza del grupo y otros factores que podrían contribuir a realizar el trabajo; es un enfoque práctico, que se entiende y se aplica fácilmente; establece un conjunto claro de prescripciones sobre cómo los líderes deberían actuar si quieren mejorar su eficacia; y reconoce y destaca que hay nadie tiene el mejor estilo de liderazgo; En cambio, los líderes deben ser flexibles y adaptar su estilo a las necesidades requisitos de la situación.
- ✚ **Teoría de la contingencia:** La teoría de la contingencia sostiene que no existe una única forma de liderar y que todo estilo de liderazgo debe basarse en determinadas situaciones, lo que significa que existen ciertas personas que se desempeñan al máximo nivel en determinados lugares; pero con un rendimiento mínimo cuando son sacados de su elemento. Hasta cierto punto, las teorías del liderazgo de contingencia son extensiones de la teoría de los rasgos, en el sentido de que los rasgos humanos están relacionados con la situación en la que los líderes ejercer su liderazgo. La teoría de la contingencia está respaldada por una gran cantidad de investigaciones, es la primera teoría del liderazgo que enfatiza el impacto de las situaciones en los líderes, predice la efectividad del liderazgo, permite que los líderes no sean efectivos en todas las situaciones y proporciona datos útiles sobre el perfil del liderazgo



3.2.2. Liderazgo autoritario

Cherry (2019) Los líderes autoritarios, también conocidos como líderes autocráticos, brindan expectativas claras sobre lo que se necesita hacer, cuando se debe hacer y cómo se debe hacer. También existe una clara división entre el líder y los seguidores. Los líderes autoritarios toman decisiones de forma independiente con poca o ninguna participación del resto del grupo. El liderazgo autoritario se aplica mejor en situaciones en las que hay poco tiempo para la toma de decisiones en grupo o donde el líder es el miembro más informado del grupo.

Stephen et al. (2022) El liderazgo autoritario, es un estilo de liderazgo caracterizado por control individual sobre todas las decisiones y poca aportación de los miembros del grupo. Los líderes autocráticos normalmente toman decisiones basadas en sus propias ideas y juicios y rara vez aceptan consejos de sus seguidores. El liderazgo autocrático implica un control absoluto y autoritario sobre un grupo. Sin embargo, algunas veces el liderazgo autocrático puede ser beneficioso en algunos casos, como cuando es necesario tomar decisiones rápidamente sin consultar con un grupo grande de personas. Algunos proyectos requieren un fuerte liderazgo en para lograr que las cosas se realicen de manera rápida y eficiente.

3.2.2.1. Características del liderazgo autocrático

Algunas de las características principales del liderazgo autocrático incluyen:

- ✚ Poca o ninguna aportación de los miembros del grupo.
- ✚ Los líderes toman las decisiones
- ✚ Los líderes de grupo dictan todos los métodos y procesos de trabajo.
- ✚ Rara vez se confían decisiones o tareas importantes a los miembros del grupo.
- ✚ Se espera que el personal obedezca las órdenes sin recibir ninguna explicación.
- ✚ Conjunto estructurado de recompensas y castigos.

3.2.3. Liderazgo democrático

Robbins & Jugde (2012) El liderazgo democrático recibe y acepta las opiniones de todos los miembros del equipo e incentivan y fomenta la colaboración. A pesar de que es el líder quien tiene la última palabra, este tipo de liderazgo busca la distribución de las responsabilidades de tomar las decisiones entre todos.

Cherry (2019) El liderazgo democrático, es un tipo de estilo de liderazgo en qué miembros del grupo asumen un papel más participativo en el proceso de toma de decisiones este estilo suele ser uno de los más efectivos y conduce a una mayor productividad. mejores contribuciones de los miembros del grupo y mayor moral del grupo.

James & Holsinger (2012) El liderazgo participativo, también conocido como liderazgo democrático, generalmente es el estilo de liderazgo más eficaz.

Los líderes demócratas ofrecen orientación a los miembros del grupo sin embargo si no se desarrolla de manera adecuada se puede perder la autoridad.

3.2.3.1. Características del liderazgo democrático

Algunas de las características principales del liderazgo democrático

- ✚ Se anima a los miembros del grupo a compartir ideas y opiniones, aunque el líder conserve la opinión final sobre las decisiones.
- ✚ Los miembros del grupo se sienten más involucrados en el proceso.
- ✚ Se fomenta y recompensa la creatividad.
- ✚ Alienta al personal a ser parte de la toma de decisión
- ✚ Mantiene al personal informado sobre todo lo que afecta su trabajo y comparte la toma de decisiones, resolución de problemas y responsabilidades.

3.2.4. Liderazgo transaccional

Robbins & Jugde (2012) El liderazgo transaccional está relacionado directamente con el intercambio de recompensas entre el líder y su grupo de seguidores. Donde el líder ofrece diferentes recompensas a cambio del esfuerzo que hagan o el rendimiento eficiente que tengan al desempeñar sus tareas asignadas en la organización.

Berkley (2020) El liderazgo transaccional “como un tipo de liderazgo de recompensa contingente” que tenía un intercambio activo y positivo entre líderes y seguidores mediante el cual los seguidores eran recompensados o reconocido por el cumplimiento de los objetivos acordados”. Para el líder, estas



recompensas podrían implicar gratitud. para aumentos de méritos, bonificaciones y logros laborales. Por un buen trabajo se podría intercambiar apoyo positivo, mérito. pago por ascensos, mayor desempeño y cooperación. Un líder transaccional sigue el esquema de contingencia. Recompensa por explicar las expectativas de desempeño a los seguidores.

3.2.4.1. Características del liderazgo transaccional

- ✚ El líder transaccional y el subordinado operan a base del egoísmo.
- ✚ Cada uno busca su propio interés.
- ✚ Es un liderazgo por recompensas condicionadas.
- ✚ Satisface necesidades de logro y quizás autoestima, pero no las necesidades de trascendencia.
- ✚ Buscan su propio beneficio y no les interesa el bienestar de la empresa como un todo.

3.2.5. Liderazgo transformacional

Robbins & Jugde (2012) El liderazgo transformacional es conocido por inspirar y motivar a sus seguidores a trascender su propio interés para el bien de la organización, anima a aceptar y seguir la misión de la organización transformándolo en un objetivo en conjunto por alcanzar lo que tiene un efecto positivo en los miembros del equipo.

Berkley (2020) El liderazgo transformacional se vincula con resultados positivos tanto a nivel individual como organizacional. Los líderes transformacionales alientan a los seguidores a alcanzar necesidades de orden superior como la autorrealización y la autoestima, y son influyentes en la creciente motivación de los seguidores en la dirección del "autosacrificio y logro de metas organizacionales por encima de intereses personales.

Stephen et al. (2022) Los líderes transformacionales crean una visión basada en necesidades identificadas y guiar a sus equipos hacia el objetivo unificado a través de la inspiración y la motivación. La principal diferencia entre el liderazgo transformacional y los otros estilos es que éste está enfocado a cambiar la sistemas y procesos que no funcionan.

3.2.5.1. Características de los lideres transformacionales

- ✚ **Influencia idealizada:** El papel de los líderes transformacionales es orientar a los seguidores y aprender sobre las responsabilidades clave de los líderes en el contexto de conducta idealizada. Estos líderes son líderes que aprenden. En resumen, indicadores fundamentales de la idealización influencia son el modelado de roles, la articulación y la creación de valores, proporcionando sentido de propósito, significado, autoestima, autodeterminación, control emocional y confianza en los seguidores. problemas
- ✚ **Motivación inspiradora.** Desarrollar la conciencia de los seguidores, alineándolos hacia la misión y visión organizacional, y motivar a otros a comprender y comprometerse con la visión es una clave dimensión del estilo de liderazgo transformacional. Los líderes equipados con este estilo fomentan a los empleados brindándoles más autonomía para tomar decisiones sin supervisión y brindándoles darles las herramientas para tomar estas decisiones.
- ✚ **Estimulación intelectual.** Los líderes con características de estimulación intelectual son aquellos que, generan creatividad y aceptan desafíos como parte de su trabajo. Mantienen su equilibrio emocional y afrontar racionalmente problemas

complejos. Cultivan habilidades similares en sus trabajadores, también desarrollan técnicas de resolución de problemas en los seguidores para la toma de decisiones complejas, reflejando un consenso mutuo entre líderes y empleados.

✚ **Consideración individualizada.** La consideración individualizada se ocupa de la transformación básica comportamientos de liderazgo que consideran a los individuos como contribuyentes fundamentales al lugar de trabajo. Tales líderes muestran preocupación por las necesidades de sus trabajadores y están equipados para impulsar y entrenar el desarrollo del comportamiento deseado en el lugar de trabajo.

3.2.6. Motivación laboral

Robbins & Judge (2023) Mencionan que la motivación se ha definido como el proceso de suscitar la acción por parte de los individuos y sostener la actividad hasta que se haya completado un proyecto. Existen diferentes métodos para motivar a las personas. comprender qué motiva a los individuos es esencial para el comportamiento organizacional. Prácticas como el enriquecimiento laboral, la rotación laboral y el diseño relacional del trabajo, los horarios y el ambiente laborales son algunas de las prácticas que pueden ayudar a la motivación laboral y al logro de los objetivos por otra parte las recompensas extrínsecas (como salarios y beneficios) y las recompensas intrínsecas motivan a los empleados.

García (2016) Menciona que la motivación es un concepto muy complejo. No sólo conlleva características extrínsecas e intrínsecas, sino que también está influenciado por la personalidad y expectativas de cada uno individual. Aunque las motivaciones extrínsecas e intrínsecas pueden parecer diametralmente

opuestas, las dos categorías de motivación se pueden utilizar juntos para crear un sistema eficiente en el lugar de trabajo. Comprender qué motivadores funcionan mejor en una situación determinada es clave para motivar a los profesionales de la información en nivel individual, de equipo y organizacional.

(Kanfer et al., 2008) La motivación laboral se define comúnmente como los procesos psicológicos que determinan la dirección, intensidad y persistencia de la acción dentro del flujo continuo de experiencias que caracterizan a la persona en relación con su trabajo. Desde hace tiempo se reconoce que la motivación laboral es un determinante importante de los logros personales y organizacionales, en la cual el autor menciona algunas características tales como:

- ✚ La motivación varía dentro y entre individuos, y entre situaciones para el mismo individuo.
- ✚ La motivación no es directamente observable y debe inferirse de persona y situación, antecedentes y consecuencias.
- ✚ La motivación está determinada por la combinación de factores individuales y características ambientales y representa un conjunto de procesos psicológicos que conectan e integran estas fuerzas.
- ✚ La motivación está sujeta a cambios en función de fuerzas internas tanto en el individuo como en lo externo al individuo, ya sea en el ambiente de trabajo o fuera de ese ambiente.
- ✚ La característica principal del proceso motivacional es el acoplamiento entre intenciones y la asignación de recursos hacia acciones específicas. Las intenciones y acciones pueden cambiar rápidamente en función del cambio en el individuo o el entorno, y varían en términos de alcance, escala de tiempo y complejidad.



✚ La motivación como asignación de recursos a diferentes acciones incluye el concepto de procesos de autorregulación o implementación. La asignación dedicada de recursos a las acciones representa el medio primario de control personal sobre la conducta. Por lo tanto, a para cambiar el comportamiento hay que cambiar la motivación.

3.2.7. Motivación extrínseca

Robbins & Judge (2023) Mencionan que la motivación laboral extrínseca como el salario no es el único factor que impulsa al empleado para alcanzar la satisfacción. Sin embargo, motiva a la gente y las empresas alcanzar sus objetivos, pero también existen factores claves como Los beneficios, las oportunidades de avance profesional y la flexibilidad entre la vida laboral y personal.

García (2016) La motivación laboral extrínseca se relaciona con los incentivos o recompensas que provienen de lados externos. Tales recompensas como dinero, promoción, reconocimiento, oportunidades profesionales y otros. En otras palabras, es algo generalmente tangible o un propósito que surge debe ser perseguido por un empleado

3.2.7.1. Recompensas e incentivos de la motivación extrínseca

Filimonov (2017) La motivación extrínseca impulsa las recompensas externas. Es posible que todas las personas quieran merecer recompensas como fama, dinero, calificaciones, etc. La competencia también es parte de la motivación extrínseca porque predice que el deseo de los competidores es extrínseco ya que compiten entre sí para lograr más dinero, fama o reconocimiento de marketing dentro del campo laboral.

1.- El incentivo puede ser un buen impulso para que los empleados aumenten su desempeño en trabajar. De hecho, este es un instinto natural dentro de los humanos que nadie actúa sin un propósito detrás. Además, la esperanza de recibir recompensas es un poderoso incentivo para motivar a los empleados. Las razones por las que las personas necesitarían incentivos son:

- ✚ Para aumentar la eficiencia
- ✚ Gestionar e inducir un trabajo de estímulo.
- ✚ Reforzar las obligaciones en el trabajo
- ✚ Trabajador que cumple psicológicamente y orienta hacia la satisfacción laboral
- ✚ Inculcar entusiasmo en los empleados en el trabajo.
- ✚ Utilizar al máximo sus instalaciones para incrementar la productividad laboral

2.- Incentivo monetario: Este es probablemente el método más común en las organizaciones modernas para motivar a los empleados. La principal recompensa de este método es el dinero. El dinero es reconocido como el principal jefe para satisfacer necesidades de la gente. Los salarios monetarios y las bonificaciones son una herramienta tan universal que satisface diferentes necesidades. tales como seguridad, sociales y psicológicos.

3.- Incentivos no monetarios: Además de las recompensas económicas, también las hay no económicas. En otros barrios estas son necesidades que no se puede medir. Los incentivos no monetarios se relacionan con la satisfacción de las necesidades psicológicas, la seguridad y también la autorrealización, el ego, la provisión de horarios



de trabajo flexibles, capacitación y educación ambiente de trabajo agradable. Los incentivos no monetarios también se dividen en varios tipos:

- ✚ **Seguridad del servicio.** La seguridad puede ser la primera condición no financiera importante en el trabajo. Si un empleado no se siente seguro en el lugar de trabajo, no puede concentrarse y pensar en el trabajo, pensará en el peligro. Sin embargo, si el trabajo está asegurado, podrá hacer su mejor esfuerzo y lograr los objetivos.
- ✚ **Elogio o reconocimiento.** Una buena organización tiene que utilizar esta herramienta para mejorar la participación de los empleados y sentirlos importantes para la organización.
- ✚ **Crecimiento laboral.** Esta herramienta está creada para mejorar la utilidad de los empleados. El empleador puede desarrollar dándole más responsabilidades. Es útil para ambas partes. Por un lado, el trabajador se convierte en crecer y conocer más sobre la organización y el trabajo donde trabaja y por otro lado, el empleador puede estar seguro de que tiene un trabajador que sabe más sobre el proceso de trabajo y que puede delegar algunas tareas laborales importantes.
- ✚ **Oportunidades de promoción.** Probablemente este sea un instrumento eficaz si una empresa está preocupada por el desarrollo laboral de sus colaboradores. Los empleados se sentirán más satisfechos y contentos si se les brinda la oportunidad de crecer y desarrollo por adelantado.
- ✚ **Ambiente de trabajo.** Las buenas condiciones laborales se han convertido hoy en día en un recurso no monetario muy importante,

contar con instalaciones adecuadas que garanticen la seguridad y salud de los empleados es imprescindible. Estas condiciones aumentan la moral de los empleados e influye positivamente en el desempeño laboral.

3.2.8. Motivación intrínseca

Harack & Sansone (2000) La motivación laboral intrínseca no viene del exterior, sino que proviene del interior de los humanos. Este tipo de motivación intrínseca refleja la propensión primaria de organismos para participar en actividades que les interesan y, al hacerlo, para aprender, desarrollar y ampliar sus capacidades. La motivación intrínseca está implicada siempre que las personas se comporten por la satisfacción inherente al comportamiento mismo. Estas satisfacciones suelen referirse a los sentimientos positivos de ser eficaz y a menudo resultan de participar en actividades novedosas y desafiantes.

García (2016) La motivación intrínseca se define como la realización de una actividad por sus satisfacciones inherentes o realizar una actividad por placer inherente a la actividad, se aprendió que la motivación intrínseca es en realidad una actividad neurofisiológica compleja en la que un individuo pasa por un intenso proceso psicológico proceso que surge de sentimientos inherentes. La motivación intrínseca hace que un individuo tenga más probabilidades de estar motivado y desempeñarse con compromiso más allá de la recompensa material lo hace por sentir una satisfacción interior.



3.3. Marco conceptual.

Estilos de liderazgo

El estilo de liderazgo es una característica de un líder al dirigir, motivar, guiar y gestionar grupos de personas hacia el logro de sus objetivos dentro de una organización.

Liderazgo autoritario

El liderazgo autoritario se produce cuando el líder ejerce el mando y da órdenes que los demás acatan para alcanzar objetivos comunes sin considerar o tomar en cuenta las opiniones de sus subordinados.

Liderazgo democrático

El liderazgo democrático, que también es comúnmente conocido como liderazgo participativo, consiste en dejar que varias personas participen en la toma de decisiones proceso aceptando las opiniones de los demás.

Liderazgo transaccional

Los líderes transaccionales dan prioridad a los objetivos de la organización y garantizar que sean completos y claros a los empleados. Emplea el mismo estilo en las tareas asignadas, niveles de desempeño y recompensas, así como consecuencias.

Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional se puede definir como un enfoque de liderazgo que cambia a los individuos y sus sistemas sociales. Por lo tanto, estos enfoques crean y establecer cambios positivos en los seguidores que podrían ser resultados para un futuro líder.



Motivación extrínseca

La motivación extrínseca es aquella que proviene desde fuera y que se basa en recompensas físicas como los incentivos o recompensas que provienen de lados externos. Tales como dinero, promoción, reconocimiento, oportunidades profesionales y otros.

Motivación intrínseca

La motivación intrínseca busca la satisfacción inherente al comportamiento mismo. Estas satisfacciones suelen referirse a los sentimientos positivos de ser eficaz y a menudo resultan de participar en actividades novedosas y desafiantes.

Motivación laboral

La motivación laboral es la fuerza para alcanzar los objetivos previstos en la organización; los individuos deben estar dispuestos a estar completamente llenos de energía y deben dar toda esa energía a alcanzar el objetivo previsto.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

- ✚ **HG:** Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno- 2024

4.2. Hipótesis específicas.

- ✚ **HE1:** Existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno- 2024
- ✚ **HE2:** Existe una relación significativa entre el liderazgo democrático y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno- 2024
- ✚ **HE3:** Existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno- 2024
- ✚ **HE4:** Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno- 2024



4.3. Variables.

4.3.1. Variable 1.

- Estilos de liderazgo

Dimensiones

- Liderazgo autoritario
- Liderazgo democrático
- Liderazgo transaccional
- Liderazgo transformacional

4.3.2. Variable 2.

- Motivación laboral

Dimensiones

- Motivación extrínseca
- Motivación intrínseca

4.4. Operacionalización de Variables.

Tabla 1

Operacionalización de las variables de investigación

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORIZACIÓN
V.1 Estilos de liderazgo Según Stephen et al. (2022)	Liderazgo autoritario	- Exigencia laboral	
		- Corrección de errores	
		- Autoridad de mando	
	Liderazgo democrático	- Desarrollo profesional	
		- Nivel de participación	
		- Colaboración	Muy malo
		- Trabajo en equipo	Malo
		- Comunicación	Regular
	Liderazgo transaccional	- Capacidad de negociación.	Bueno
		- Interés y recompensas	Muy bueno
		- Nivel de compromiso	
	Liderazgo transformacional	- Carisma	
		- Inspiración	
		- Consideración individualizada	
		- Estimulación intelectual	
V.2 Motivación laboral Según Robbins & Jugde (2023)	Motivación extrínseca	☐ Remuneraciones	
		☐ Beneficios sociales	
		☐ Reconocimiento	
		☐ Premios, e incentivos	
		☐ Bonos	
		☐ Diplomas, trofeos	
		☐ Evaluaciones	Muy malo
	Motivación intrínseca	☐ Autonomía	Malo
		☐ Sentido de competencia	Regular
		☐ Aprendizaje	Bueno
		☐ Relación	
		☐ Pertenencia	Muy bueno
		☐ Transcendencia	

Nota. Esta tabla muestra la operacionalización de las variables estilos de liderazgo según Stephen et al. (2022) & motivación laboral según Robbins & Jugde (2023)

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación.

Es una investigación cuantitativa, caracterizada por ser secuencial y probatoria. Según, Hernández et al., (2014), utiliza datos numéricos y análisis estadísticos para corroborar supuestos, establecer patrones de conducta y validar teorías (p.4).

5.2. Método de la Investigación.

Se empleó el método deductivo, definido por Bernal (2010), como un enfoque que descompone suposiciones para validarlas o refutarlas, infiriendo conclusiones que se contrastan con los hechos, avanzando de lo particular a lo general. (p.60)

5.3. Tipo de investigación.

El estudio fue de tipo básico. Según Valderrama (2013), este enfoque organiza información investigativa sin buscar resultados prácticos inmediatos, centrado en recopilar datos de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico y descubrir principios y leyes científicas. (p.28).

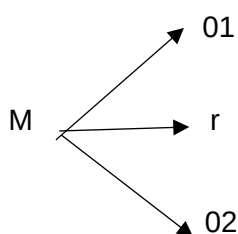
5.4. Nivel de investigación.

Es un estudio correlacional que busca identificar la relación entre dos variables, estableciendo un patrón predecible dentro de una población o muestra, según (Hernández et al., 2014, p.93).

Esto implica seleccionar dos variables con el objetivo de medir el nivel de asociación existente entre ellas en un contexto específico.

5.5. Diseño de investigación

Para el desarrollo de la presente investigación, se utilizó un diseño metodológico no experimental de tipo transversal, caracterizado por la recolección de datos en un único momento y sin manipulación de variables, siguiendo los lineamientos de Pino (2010) , quien define este enfoque como ideal para analizar fenómenos tal como se presentan en su contexto natural



Dónde:

M= Muestra de estudio

O= Observación o información recogida

r= Correlación

5.6. Población y muestra.

5.6.1. Población

La población es el conjunto de componentes sobre los que se realizan la investigación, los cuales poseen ciertas peculiaridades en común tal como lo menciona Toledo (2016) en tal sentido la población del presente proyecto de investigación está conformada por 22 colaboradores del Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno.

**Tabla 2***Población de estudio*

CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA CREAR PUNO			
N°	CARGOS	CANTIDAD DE EMPLEADOS	TOTAL
1	DIRECTOR	1	
2	COORDINADOR	1	
3	SECRETARIA	3	
4	PERSONAL DE DOCENTES	15	
5	AUXILIAR	1	
6	PERSONAL DE SERVICIO	1	
8	TOTAL	TOTAL	22

Nota. La tabla muestra el total de trabajadores de Crear Puno**5.6.2. Muestra.**

Para la presente investigación se consideró el muestreo censal debido a que se consideró el 100% de la población seleccionada conformado por un total de 22 colaboradores del Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno., tal como lo mencionan los autores López & Fachelli (2015) La muestra censal implica la obtención de datos de toda la población o universo seleccionada para el desarrollo de la investigación, debido a que la población es pequeña y se puede hacer un estudio de cada uno de los elementos que la conforma

5.7. Técnica e instrumento de recolección de datos.**5.7.1. Técnica.**

Las técnicas más usadas en los trabajos de investigación es la encuesta según, Baena (2017) plantea que, para efectuar un estudio de investigación, se requiere de una técnica que son todos aquellos procesos o medios utilizados para la recolección de la información requerida en el proceso de investigación respecto a las variables de estudio



5.7.2. Fuente.

Se utilizó la fuente de recolección de datos primario complementando con el trabajo de campo.

5.7.3. Instrumento.

El autor Baena (2017), menciona que un instrumento de investigación es una de las herramientas que sirven para recabar la información el cual está conformado por una serie de preguntas bien formuladas y permitirán medir las dimensiones e indicadores de cada variable de forma precisa de tal modo que al ser aplicado a la muestra de la población puedan obtenerse los resultados esperados que no generen confusión sino que nos faciliten a través de las estadísticas a sacar conclusiones acerca de la investigación.

5.8. Confiabilidad y Validez del Instrumento.

5.8.1. Confiabilidad.

Se utilizó la técnica estadística conocida como Alfa de Cronbach, conforme a lo expuesto por Vara-Horna (2010) , procedimiento que fue ejecutado empleando el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Tabla 3

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	28

Nota. La tabla muestra el Alfa de Cronbach



5.8.2. Validez de Instrumento.

Respecto a la validación del instrumento, fue sometida a la evaluación y juicio de 2 expertos con los conocimientos necesarios sobre las variables de estudio, permitiendo así iniciar la recolección de datos e información para el desarrollo de la investigación Hernández et al. (2014)

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.

La investigación intitulada "Estilos De Liderazgo Y Motivación Laboral En El Centro De Educación Técnico-Productiva Crear Puno – 2024" consecuentemente se procederá a tabular estos datos en el sistema estadístico IBM SPSS v23, y luego se realizará la interpretación de estos.

5.10. Contrastación de Hipótesis.

La verificación de las hipótesis se llevó a cabo utilizando la prueba estadística Tau-b de Kendall.

Contrastación de hipótesis 1

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.

Ha: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 4

Los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.

Medidas simétricas				
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,653	,137	4,648	,000
N de casos válidos	22			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia de correlación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.

Contrastación de hipótesis 2

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

Tabla 5

El liderazgo autoritario y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.

Medidas simétricas				
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,649	,135	4,550	,000
N de casos válidos	22			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia de correlación entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.

Contrastación de hipótesis 3

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre el liderazgo democrático y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre el liderazgo democrático y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

Tabla 6

El liderazgo democrático y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.

Medidas simétricas				
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,620	,138	4,352	,000
N de casos válidos	22			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia de correlación entre el liderazgo democrático y la motivación

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre el liderazgo democrático y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.



Contrastación de hipótesis 4

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 7

El liderazgo transaccional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.

Medidas simétricas				
	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,572	,136	4,001	,000
N de casos válidos	22			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia de correlación entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral



Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.

Contrastación de hipótesis 5

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 8

El liderazgo transformacional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.

Medidas simétricas			
	Valor	Error estándar asintótico ^a	Significación T aproximada ^b aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,673	,124	5,217
N de casos válidos	22		,000

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra la significancia de correlación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,002 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Tabla 9

Niveles de Correlación

Niveles de Correlación	
– 0.90 =	Correlación negativa muy fuerte
– 0.75 =	Correlación negativa considerable
– 0.50 =	Correlación negativa media
– 0.25 =	Correlación negativa débil
– 0.10 =	Correlación negativa muy débil
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables
+ 0.10 =	Correlación positiva muy débil
+ 0.25 =	Correlación positiva débil
+ 0.50 =	Correlación positiva media
+ 0.75 =	Correlación positiva considerable
+ 0.90 =	Correlación positiva muy fuerte
+ 1.00 =	Correlación positiva perfecta

Nota: La tabla muestra los niveles de correlación

(Hernández et al., 2014, p. 305)

Prueba de normalidad**Tabla 10**

Prueba de Shapiro-Wilk entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral.

Prueba de normalidad			
Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Estilos de liderazgo	,896	22	,024
Motivación laboral	,894	22	,023

Nota: La tabla muestra la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con el análisis no paramétrico de Shapiro-Wilk, las dos variables tienen P- valor menor $\alpha = 0,05$ por lo que no cumple el supuesto y se concluye que no tienen una distribución normal, por lo que el análisis de la correlación se efectuara con el estadístico Rho de Spearman.



RESULTADOS

Objetivo general

Tabla 11

Correlación Rho de Spearman entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.

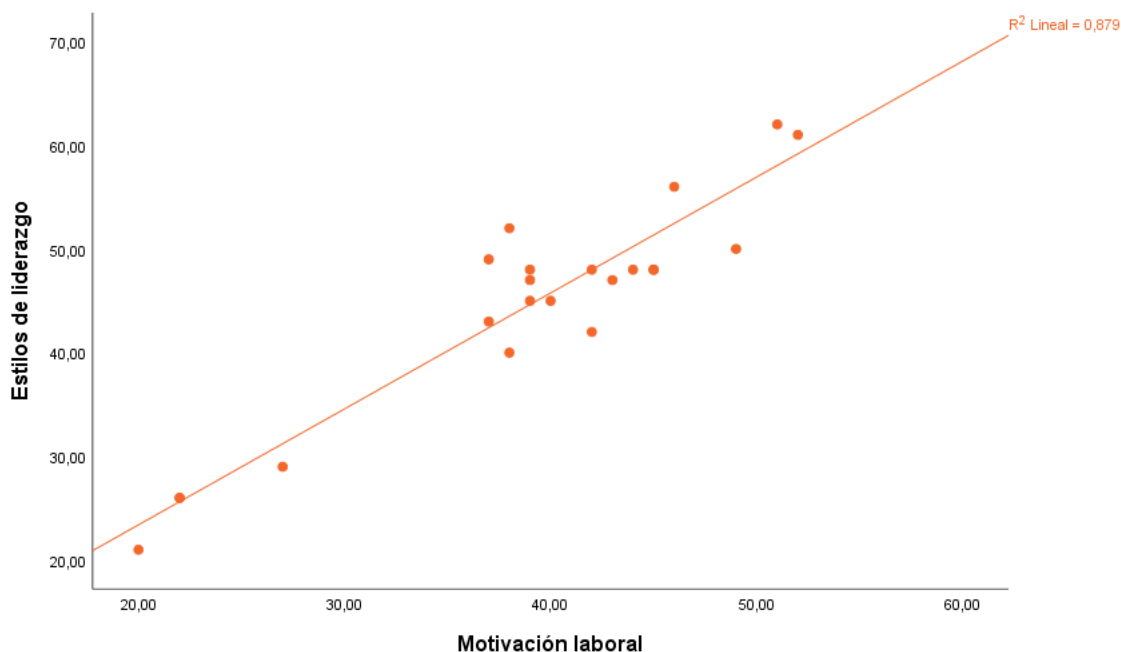
Correlaciones			
		Estilos de liderazgo	Motivación laboral
Rho de Spearman Estilos de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,763**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	22	22
Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,763**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	22	22

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. La tabla muestra los resultados de correlación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral

Figura 2

Relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva considerable con un valor de +0.763 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024



Objetivo específico 1

Tabla 12

Correlación Rho de Spearman entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.

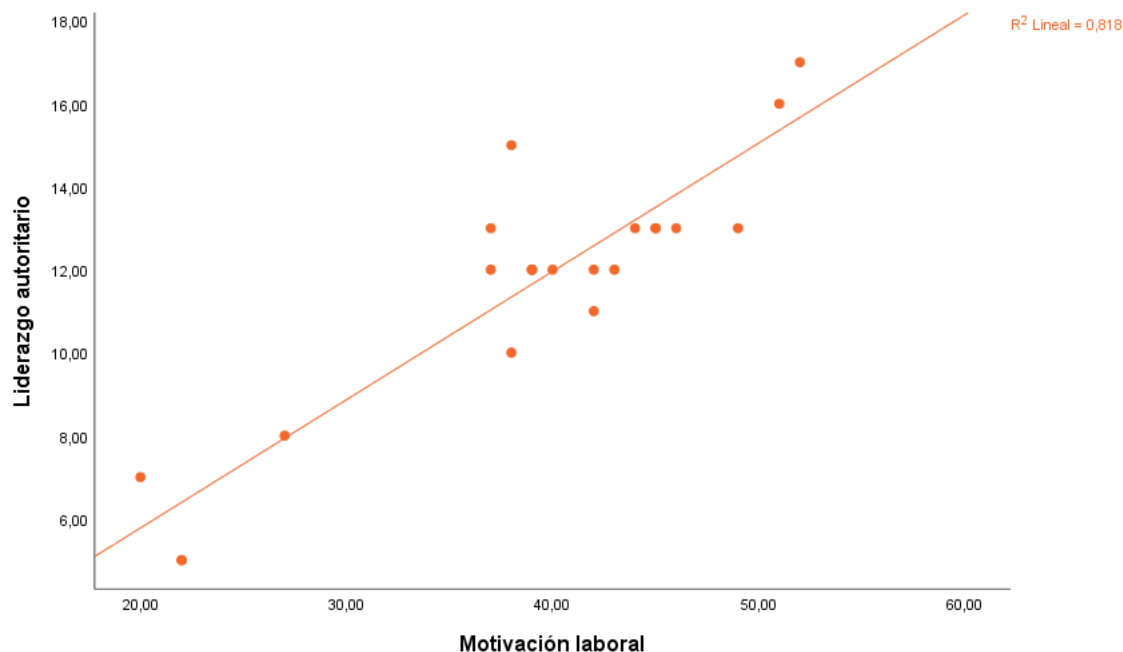
Correlaciones			
		Liderazgo autoritario	Motivación laboral
Rho de Spearman Liderazgo autoritario	Coefficiente de correlación	1,000	,751**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	22	22
Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,751**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	22	22

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. La tabla muestra los resultados de correlación entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral

Figura 3

Relación entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva considerable con un valor de +0.751 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.



Objetivo específico 2

Tabla 13

Correlación Rho de Spearman entre el liderazgo democrático y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024

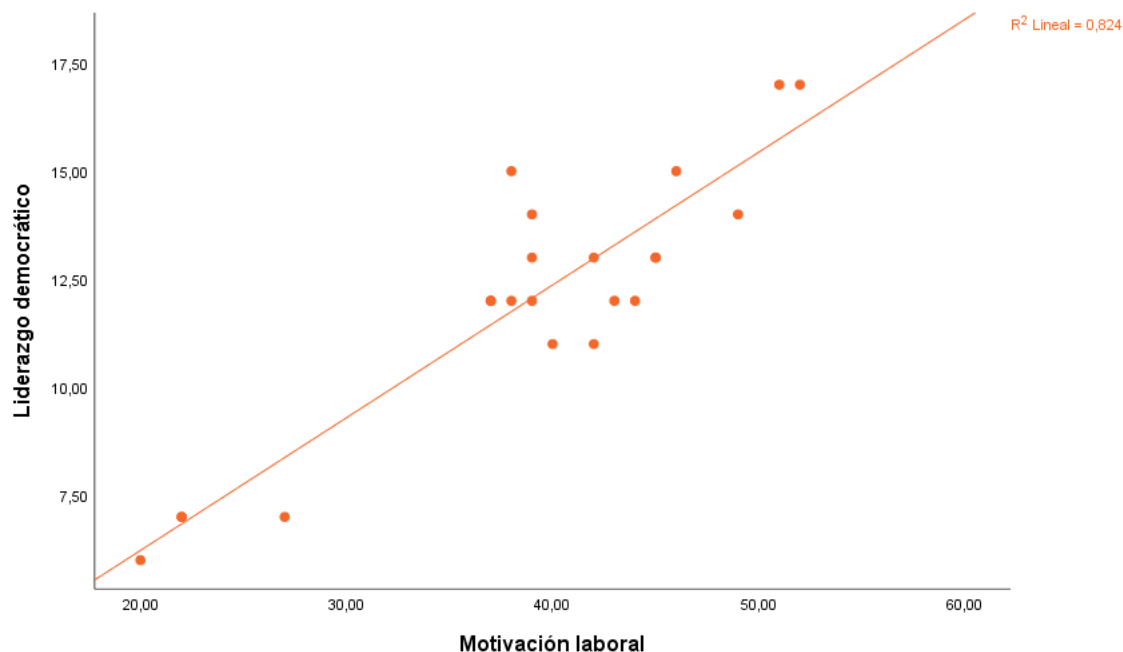
Correlaciones			
		Liderazgo democrático	Motivación laboral
Rho de Spearman Liderazgo democrático	Coeficiente de correlación	1,000	,734**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	22	22
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,734**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	22	22

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. La tabla muestra los resultados de correlación entre el liderazgo democrático y la motivación laboral

Figura 4

Relación entre el liderazgo democrático y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión entre el liderazgo democrático y la motivación laboral

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.734 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre el liderazgo democrático y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024



Objetivo específico 3

Tabla 14

Correlación Rho de Spearman entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024

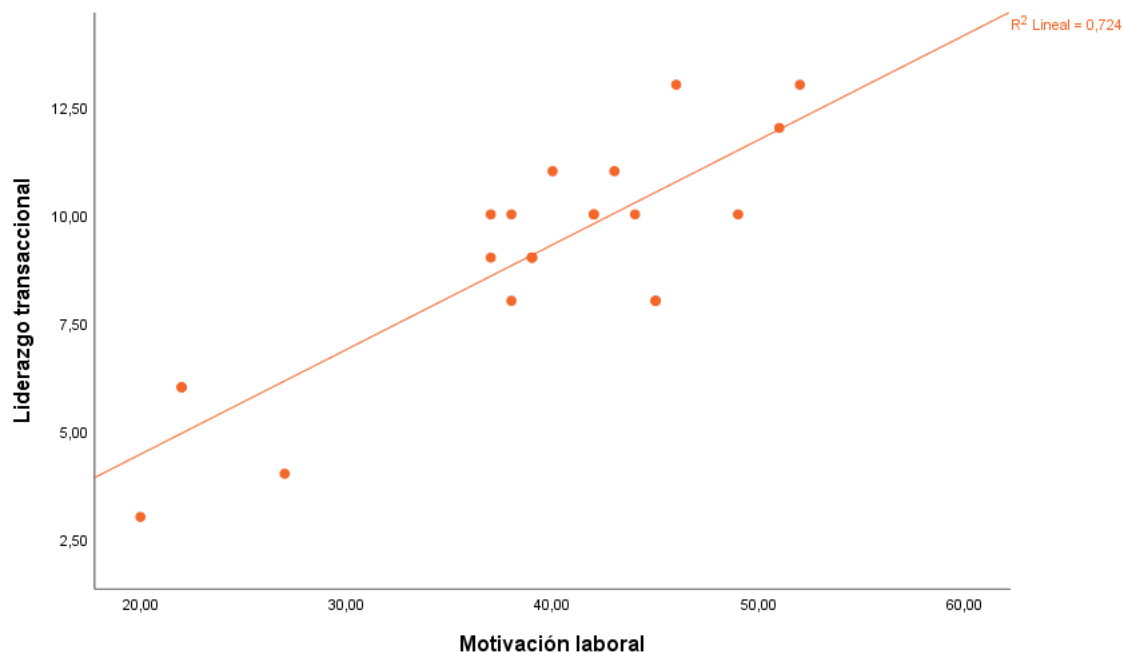
Correlaciones			
		Liderazgo transaccional	Motivación laboral
Rho de Spearman Liderazgo transaccional	Coeficiente de correlación	1,000	,704**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	22	22
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,704**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	22	22

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. La tabla muestra los resultados de correlación entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral

Figura 5

Relación entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva medio con un valor de +0.704 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024



Objetivo específico 4

Tabla 15

Correlación Rho de Spearman entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024

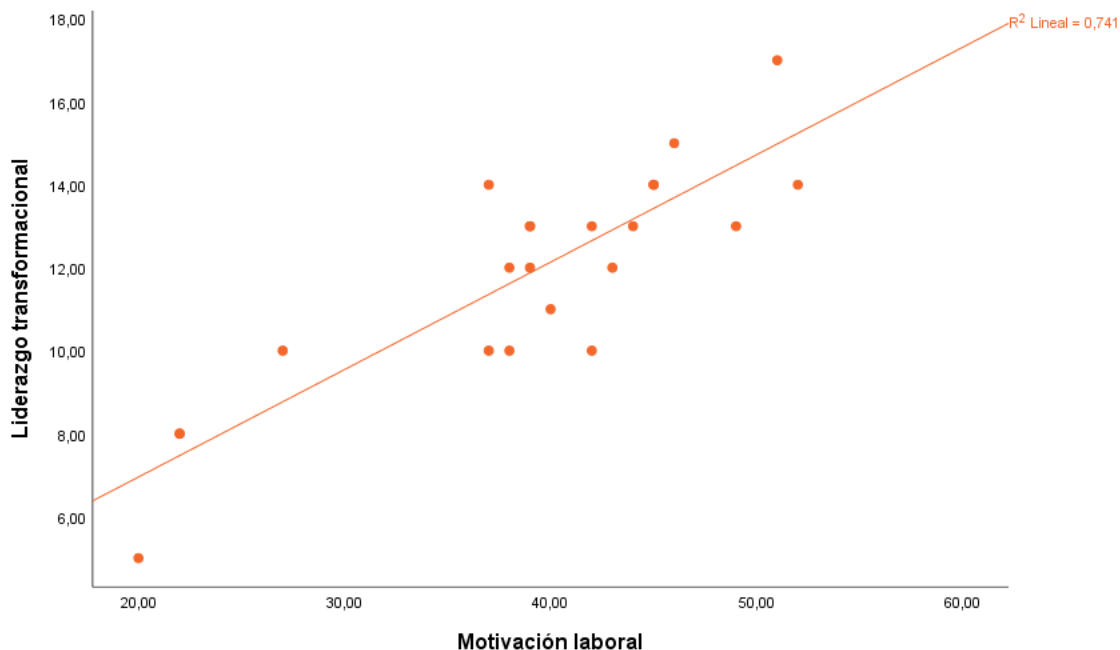
Correlaciones			Liderazgo transformacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,783**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,783**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. La tabla muestra los resultados de correlación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral.

Figura 6

Relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024.



Nota. La figura muestra los puntos de dispersión entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva considerable con un valor de +0.783 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024



6.2 Discusión de resultados

La presente investigación titulada Estilos De Liderazgo Y Motivación Laboral En El Centro De Educación Técnico-Productiva Crear Puno – 2024, conlleva este estudio como se desempeñan en cuanto al liderazgo que es un rol muy fundamental en las organizaciones para su mejor desarrollo y que interactúan de manera constante con cada trabajador motivándolos de manera permanente para lograr objetivos comunes, la presente investigación se respalda con diferentes estudios realizados por otros autores.

Belén et al. (2020) llegaron a resultados indican una correlación fuerte entre las variables de estudio, con un nivel de significancia de 0.00. En consecuencia, se concluye que el estilo predominante en la motivación laboral de la institución es el liderazgo democrático y autoritario. (Quiroz et al., 2021) llegaron a un resultado que revela la existencia de factores comunes de motivación, así como la influencia que los estilos de liderazgo ejercen sobre la motivación tanto de los empleados como de los jefes departamentales de la organización. (Wetenri et al., 2022) llegaron a resultados que mostraron un nivel de significancia entre el estilo de liderazgo ($p < 0,05$) y la motivación laboral de la enfermera ($p < 0,05$), lo que permitió concluir que los estilos de liderazgo tienen un impacto significativo en la motivación laboral. (James et al., 2024) los autores llegaron a resultados que llevaron a la conclusión de que los estilos de liderazgo transaccionales y transformacionales tienen un impacto significativo en el equipo de trabajo de las multinacionales. (Vásquez, 2023) llegó a resultados que mostraron una correlación moderada entre las variables, lo que permitió concluir que el estilo de liderazgo tiene una influencia positiva en la motivación del personal docente, lo que a su vez genera un buen entorno laboral.

Monchon (2020), llegó a la conclusión de que las dos variables en cuestión, es decir, el estilo de liderazgo y la motivación laboral, poseen un alto nivel de significancia y presentan una relación directa y significativa entre ellas. En otras palabras, existe una conexión clara y notable entre el tipo de liderazgo ejercido y el nivel de motivación en el



ámbito laboral, lo que resalta la importancia de ambas variables como elementos esenciales que influyen mutuamente. (Javier, 2021), concluye que existe una relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral, lo cual implica que ambos conceptos están interconectados de manera evidente. En este sentido, el tipo de liderazgo ejercido influye directamente en el nivel de motivación de los trabajadores, estableciendo un vínculo que destaca la relevancia de estas variables en el ámbito organizacional. (Cruzado, 2021), llegó a la conclusión de que ambas variables están relacionadas de manera significativa. En otras palabras, los datos reflejan que existe una conexión estadísticamente importante entre las variables analizadas, lo que resalta su interdependencia dentro del contexto estudiado. (Mauricio & Zapata, 2022), concluyeron que existe una relación significativa entre ambas variables, destacándose que, a medida que el nivel de liderazgo aumenta, también se incrementa el grado de motivación laboral. Este hallazgo resalta cómo el liderazgo influye positivamente en el impulso motivacional de los trabajadores, consolidando su importancia como un factor clave en el entorno organizacional, (Acevedo, 2022), concluyó que los estilos de liderazgo tienen una relación significativa con la motivación laboral. Este vínculo pone de manifiesto cómo las características del liderazgo ejercido influyen de manera importante en el nivel de motivación de los trabajadores, consolidando la relevancia de ambos conceptos en el contexto organizacional.

Ramírez (2020), Se determinó que existe una conexión importante entre las distintas formas de liderazgo y el nivel de motivación en el ámbito laboral, evidenciando la influencia directa de uno sobre el otro en el contexto profesional. (Flores, 2022), concluyó enfatizando la gran importancia de comprender, aplicar y desarrollar un estilo de liderazgo adecuado, que no solo sea eficiente, sino también estratégico, permitiendo de manera efectiva el logro exitoso de los objetivos establecidos y garantizando resultados positivos. (Foraquita, 2023), llegó a los resultados revelaron que un 67% de las condiciones laborales son insuficientes, considerando aspectos como la



remuneración, los beneficios y las interacciones entre los trabajadores, lo cual impacta negativamente en la motivación del personal. Esto resalta la necesidad de implementar estrategias efectivas que impulsen el entusiasmo y el compromiso de los colaboradores. (Chávez, 2023), concluye que un enfoque de liderazgo correctamente implementado tiene un impacto significativo en los niveles de productividad, evidenciando su papel esencial en el rendimiento y los resultados organizacionales. (Jiménez, 2024), concluyó que existe una relación significativa entre la motivación laboral y la gestión administrativa, destacando cómo ambas influyen mutuamente en el desempeño y los resultados dentro del entorno organizacional.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El objetivo principal determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024. Para ello, se utilizó el estadístico Rho de Spearman, obteniéndose un coeficiente de correlación de +0.763 y un p-valor de 0.000, inferior al nivel de significancia establecido de 0.05. Estos hallazgos evidencian una relación estadísticamente significativa entre las variables analizadas, lo que respalda la importancia de los estilos de liderazgo como un factor clave para fomentar la motivación laboral en el contexto estudiado.

SEGUNDA: En relación con el específico 1, determinar de qué manera se relaciona el liderazgo autoritario y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024. El análisis, mediante el estadístico Rho de Spearman, arrojó un coeficiente de correlación de +0.751 y un p-valor de 0.000, inferior al nivel de significancia de 0.05. Estos resultados confirman una conexión significativa entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral

TERCERA: En relación con el objetivo específico 2, determinar de qué manera se relaciona el liderazgo democrático y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024. El análisis estadístico, utilizando el coeficiente Rho de Spearman, arrojó un valor de correlación de +0.734 y un p-valor de 0.000, inferior al nivel de significancia establecido de 0.05. Estos resultados confirman una relación significativa entre la dimensión de liderazgo democrático y la motivación laboral.



CUARTA: En relación con el objetivo específico 3, determinar de qué manera se relaciona el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024. A través del análisis estadístico utilizando el coeficiente Rho de Spearman, se obtuvo un valor de correlación de +0.704 y un p-valor de 0.000, que se encuentra por debajo del nivel de significancia establecido de 0.05. Estos resultados evidencian una relación significativa entre la dimensión de liderazgo transaccional y la motivación laboral

QUINTA: En relación con el objetivo específico 4, determinar de qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, 2024. Mediante el uso del coeficiente estadístico Rho de Spearman, se obtuvo un valor de correlación de +0.783 y un p-valor de 0.000, que se encuentra significativamente por debajo del nivel de significancia establecido en 0.05. Estos hallazgos confirman una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda implementar programas de capacitación dirigidos a los líderes del Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno, orientados a fortalecer estilos de liderazgo efectivos, ya que estos se relacionan significativamente en la motivación laboral, contribuyendo al desarrollo del personal y al logro de los objetivos institucionales.
- SEGUNDA:** Se recomienda que, en el contexto del liderazgo autoritario, se analice cuidadosamente su aplicación para minimizar posibles impactos negativos en la motivación laboral. Se sugiere desarrollar estrategias complementarias que fomenten una comunicación efectiva y una participación equilibrada, garantizando un entorno laboral más motivador y productivo en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno.
- TERCERA:** Se recomienda promover el liderazgo democrático en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno mediante programas de formación y talleres enfocados en la toma de decisiones participativas, la comunicación abierta y el trabajo en equipo. Este estilo de liderazgo, al estar significativamente relacionado con la motivación laboral, puede contribuir al desarrollo de un entorno laboral más colaborativo y productivo.
- CUARTA:** Se recomienda optimizar la aplicación del liderazgo transaccional en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno mediante la implementación de sistemas claros de recompensas y reconocimiento, alineados con el desempeño laboral. Este enfoque, al mostrar una relación significativa con la motivación laboral, puede fortalecer el compromiso y la productividad del personal al vincular logros concretos con beneficios tangibles.



QUINTA: Se recomienda fomentar el liderazgo transformacional en el Centro de Educación Técnico-Productiva Crear Puno mediante programas de desarrollo de habilidades de liderazgo enfocados en la inspiración, la visión compartida y el empoderamiento de los colaboradores. Este estilo de liderazgo, al estar significativamente relacionado con la motivación laboral, puede potenciar el compromiso, la innovación y el desempeño del personal, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo. (2022). *Estilos de liderazgo percibido y motivación laboral en colaboradores del Gobierno Regional de La Libertad* [Tesis Maestria-Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57065/Acevedo_MP_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baena. (2017). *Metodología de la Investigación* (3ra. Ed.). Grupo Editorial Patria.
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/metodologia de la investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Belén, Fuster, D., Teves, J., & Guillén, P. (2020). Estilos de liderazgo y motivación laboral de los docentes. *EduTicInnova - Revista De Educación Virtual*, Vol. 08(Abril 2020).
<https://doi.org/https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/eduticinnova/article/view/1913>
- Berkley. (2020). Leadership is About Vision and Responsibility not Power. *University, Kingdom of Bahrain*. <https://www.theiaer.org/books/2020/978-1-9163014-0-5/c1.pdf>
- Bernal. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra. Ed.). Pearson Educacion Colombia.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Chavez. (2023). *Los estilos de liderazgo y el nivel de productividad laboral de la Municipalidad Provincial de Puno* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano Puno].



http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/21069/Chavez_Chavez_Estefany_Nohemy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cherry. (2019). Leadership Styles. *Business & Social Science*, Vol. 3.

<https://doi.org/http://psychology.about.com/od/leadership/>

Cruzado. (2021). *Estilos de liderazgo y motivación laboral en los colaboradores del área de atención al cliente de una empresa del sector eléctrico de la zona norte del Perú* [Tesis Maestria-Universidad Privada del Norte].

https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29452/Cruzado_Miranda_Karina_Elizabeth_Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Filimonov. (2017). Extrinsic motivation and incentives. *Haaga-Helia*, Vol. 16.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/131731/Filimonov_Danila.PDF?sequence=3

Flores. (2022). *Relación de los estilos de liderazgo con el engagement laboral en la Municipalidad Provincial de San Román* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano Puno].

http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/17678/Flores_Miranda_Jenny.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Foraquita. (2023). *Determinar el nivel de motivación laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Atiplano Puno].

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20914/Foraquita_Chaina_Maria_Del_Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García. (2016). *The Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee Engagement: A qualitative study of the perceptions of managers in public and*



private sector organizations (1ra. Ed.). Umeå School of Business and Economics.

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:944047/fulltext01.pdf>

Harack, & Sansone, C. (2000). *Intrinsic and Extrinsic motivation The Search for Optimal Motivation and Performance* (1ra. Ed.). Academic Press A Horcourt Science cmd Technology Compony.

<https://rizkygushendra.files.wordpress.com/2009/04/intrinsic-and-extrinsic-motivation.pdf>

Hernández, Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación In Journal of Chemical Information and Modeling* (Sexta Ed.).

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

James, C., Garavan, T., & Waheed, M. (2024). Shared leadership in MNC agile software teams: The role of team leadership style and attitude to sport. *European Management Journal, Vol. 2*.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2024.08.002>

James, W., & Holsinger, J. (2012). *Traits, skills, and styles of leadership* (1ra. Ed.). Clearance Center.

https://account.ache.org/eweb/upload/HolsingerCarlton_Chapter 3-81ea7b48.pdf

Javier. (2021). *Estilo de liderazgo y la motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas del cercado de Jauja* [Tesis Maestria-Universidad Nacional del Centro del Perú].

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7478/T010_46030813_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jimenez. (2024). *Gestión administrativa y motivación laboral en la Institución Educativa Villa del Lago Puno* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano Puno].



http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/21585/Jimenez_Tairo_Scarly.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kanfer, Chen, G., & Pritchard, R. (2008). *Work Motivation Past, Present, and Future* (3ra. Ed.). Taylor & Francis Group, LLC.
[https://static1.squarespace.com/static/5e7ffb5e01b2e061b5477998/t/5f5a92eb7c27ef4d6d6697f3/1599771385560/Kossek,+E.+&+Misra,+K.+\(2008\).+Nonwork+influences+on+work+motivation.+SIOP+Frontiers,+Taylor+&+Francis+LEA+Press,+New+York,+NY.+471-500..pdf](https://static1.squarespace.com/static/5e7ffb5e01b2e061b5477998/t/5f5a92eb7c27ef4d6d6697f3/1599771385560/Kossek,+E.+&+Misra,+K.+(2008).+Nonwork+influences+on+work+motivation.+SIOP+Frontiers,+Taylor+&+Francis+LEA+Press,+New+York,+NY.+471-500..pdf)

López, & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (1ra. Ed.). Bellaterra Barcelona España. <https://tecnicasavanzadas.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/156/2020/08/A04.02-Roldan-y-Fachelli.-Cap-3.6-Analisis-de-Tablas-de-Contingencia-1.pdf>

Mauricio, & Zapata, J. (2022). *Estilo de Liderazgo y Motivación Laboral de los Colaboradores de la Empresa Constructora Flor de María EIRL, Sullana* [Tesis Licenciatura-Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111704/mauricio_rael-zapata_sja-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y

Monchon. (2020). *Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa PGS SAC – Chiclayo* [Tesis Maestria-Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51715/Monchon_LCF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Northouse, & Thousand, O. (2015). *Understanding management and leadership styles* (2da. Ed.). London: McGraw-Hill. <https://www.valuing-your-talent->



framework.com/sites/default/files/resources/CHK-256 Understanding management and leadership styles.pdf

Pino. (2010). *Manual de la investigación científica: Guías Metodológicas para elaborar planes tesis de pregrado, maestría y doctoral*. Lima - Perú: Instituto de Investigación Católica Tesis Asesores.

Quiroz, Zambrano, S., & Franco, J. (2021). Liderazgo y motivación laboral: caso gobierno autónomo descentralizado del cantón Chone. *Ciencias Económicas y Empresariales*, Vol. 06. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2552>

Ramirez. (2020). *Influencia de estilos de gestión y liderazgo gerencial en la motivación laboral del personal docente de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas (UNAJMA)* [Tesis Doctorado-Universidad Nacional del Altiplano Puno].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/12504/Juan_Cielo_Ramirez_Cajamarca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, & Judge, T. (2023). *Organizational Behavior* (19th. Ed.). Pearson Education.
[http://121.121.140.173:8887/filessharing/kohasharedfolders/Organizational Behavior, Global Edition \(Stephen Robbins, Timothy Judge\) \(2024\).pdf](http://121.121.140.173:8887/filessharing/kohasharedfolders/Organizational Behavior, Global Edition (Stephen Robbins, Timothy Judge) (2024).pdf)

Robbins, & Judge, T. (2012). *Organizational Behavior* (15th. Ed.). Pearson Education, Prentice Hall. [http://www.mim.ac.mw/books/Organizational Behavior \(15e\).pdf](http://www.mim.ac.mw/books/Organizational Behavior (15e).pdf)

Stephen, Usman, F., & Bitrus, F. (2022). Leadership styles and leadership qualities for organizational success: a review of literature. *Nigerian Journal Of Management Sciences*, Vol. 23. <https://nigerianjournalofmanagementsciences.com/wp-content/uploads/2022/09/31.-leadership-styles-and-leadership-qualities-for-organizational-success.pdf>



- Toledo. (2016). *Población y Muestra. Medios Educativos* (1ra. Ed.). Universidad Autónoma Del Estado de México.
<https://sistemadeinvestigacion.iberro.mx/es/publications/población-ymuestra-sólo-visión-proyectables%0D>
- Valderrama. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica* (2da. Ed.). Lima - San Marcos. <https://es.scribd.com/document/409029434/Pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza-pdf>
- Vara-Horna. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesis de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres.* (2da. Ed.).
https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf
- Vasquez. (2023). Liderazgo transformacional directivo y motivación laboral en docentes de una Institución Educativa Privada. *Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, Vol. 4.
<https://doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.521>
- Wetenri, Indahwaty, A., & Ansariadi, S. (2022). The relationship between leadership style and nurse's work motivation with the implementation of patient safety culture in hospital, Bone regency. *Elsevier*, Vol. 30.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.06.037>



ANEXOS



ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA CREAR PUNO – 2024						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL: ¿De qué manera se relaciona los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno, 2024?	OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera se relaciona los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno, 2024	HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno, 2024	Variable 1: Estilos de liderazgo Según Stephen et al. (2022)	Liderazgo autoritario	- Exigencia laboral - Corrección de errores - Autoridad de mando - Desarrollo profesional	TIPO: Básica Aplicativa DISEÑO: No experimental - transversal NIVEL: Correlacional MÉTODO: Deductivo ENFOQUE: Cuantitativo POBLACIÓN: 22 colaboradores del centro de educación técnico-productiva crear Puno
PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo autoritario y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno, 2024?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo autoritario y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno, 2024	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno, 2024		Liderazgo democrático	- Nivel de participación - Colaboración - Trabajo en equipo - Comunicación	
¿De qué manera se relaciona el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno, 2024?	Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno, 2024	Existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno, 2024		Liderazgo transaccional	- Capacidad de negociación. - Interés y recompensas - Nivel de compromiso	
¿De qué manera se relaciona el liderazgo democrático y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno, 2024?	Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo democrático y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno, 2024	Existe una relación significativa entre el liderazgo democrático y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno, 2024	Variable 2: Motivación Laboral Robbins & Jugde (2023)	Liderazgo transformacional	- Carisma - Inspiración - Consideración individualizada - Estimulación intelectual	MUESTRA: censal toda la población a considerar TÉCNICAS: Encuesta INSTRUMENTOS: Cuestionario
¿De qué manera se relaciona el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno, 2024?	Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno, 2024	Existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno, 2024		Motivación extrínseca	▪ Remuneraciones ▪ Beneficios sociales ▪ Reconocimiento ▪ Premios, e incentivos ▪ Bonos ▪ Diplomas, trofeos ▪ Evaluaciones	
¿De qué manera se relaciona el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno, 2024?	Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno, 2024	Existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno, 2024		Motivación intrínseca	▪ Autonomía ▪ Sentido de competencia ▪ Aprendizaje ▪ Relación ▪ Pertenencia ▪ Transcendencia	



TESIS UANCV



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno, 2024?

Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno, 2024

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno, 2024



MATRIZ DE DATOS

	va1	va2	va3	va4	va5	va6	va7	va8	va9	va10	va11	va12	va13	va14	va15	va16	va17	va18	va19	va20	va21	va22	va23	va24	va25	va26	va27	va28
1	2,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00
2	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00	3,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00
3	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00
4	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00
5	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
6	2,00	4,00	2,00	5,00	3,00	4,00	5,00	3,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	2,00	2,00	5,00	3,00	3,00	3,00
7	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00
8	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00
9	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
10	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00
11	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00
12	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00
13	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00
14	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00
15	5,00	3,00	2,00	2,00	5,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	5,00	3,00	2,00	3,00	3,00
16	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	1,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	2,00
17	2,00	3,00	2,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00
18	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00
19	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00
20	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00
21	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00
22	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	va1	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
2	va2	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
3	va3	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
4	va4	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
5	va5	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
6	va6	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
7	va7	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
8	va8	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
9	va9	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
10	va10	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
11	va11	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
12	va12	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
13	va13	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
14	va14	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
15	va15	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
16	va16	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
17	va17	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
18	va18	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
19	va19	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
20	va20	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
21	va21	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
22	va22	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
23	va23	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
24	va24	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
25	va25	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
26	va26	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
27	va27	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
28	va28	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
29	d1_est	Numérico	8	2	Liderazgo autor...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
30	d2_est	Numérico	8	2	Liderazgo dem...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
31	d3_est	Numérico	8	2	Liderazgo trans...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
32	d4_est	Numérico	8	2	Liderazgo trans...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
33	to_est	Numérico	8	2	Estilos de lider...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
34	d1_mot	Numérico	8	2	Motivación extrí...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
35	d2_mot	Numérico	8	2	Motivación intrí...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
36	to_mot	Numérico	8	2	Motivación laboral	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada



CUESTIONARIO

ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO

PRODUCTIVA CREAR PUNO – 2024

El objetivo es conocer relaciona los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno, sus respuestas serán muy importantes por lo que será necesario que conteste todas las preguntas que solamente son para situaciones académicas y en forma anónima. Agradezco sinceramente su colaboración

Instrucciones: Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) marque con una "X" la alternativa seleccionada.

1 = Muy malo. 2 = Malo. 3 = Regular. 4 = Bueno. 5 = Muy bueno

N°	PREGUNTAS	1= Muy malo	2= Malo	3= Regular	4= Bueno	5= Muy bueno
ESTILOS DE LIDERAZGO						
Liderazgo autoritario						
1	¿Cómo considera la exigencia laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
2	¿Cómo considera el proceso de corrección de errores dentro del Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
3	¿Cómo considera que es la autoridad de mando en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
4	¿Cómo considera el desarrollo profesional dentro del Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
Liderazgo democrático						
5	¿Cómo considera el nivel de participación de los colaboradores en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
6	¿Cómo considera la colaboración en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
7	¿Cómo considera el trabajo en equipo en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
8	¿Cómo considera la comunicación entre líderes y subordinados en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
Liderazgo transaccional						
9	¿Cómo considera la capacidad de negociación entre el líder y sus subordinados en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
10	¿Cómo considera los intereses y recompensas en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5



11	¿Cómo considera el nivel de compromiso de los líderes y colaboradores en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
Liderazgo transformacional						
12	¿Cómo considera el nivel de carisma de los líderes en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
13	¿Cómo considera la inspiración de los líderes y colaboradores en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
14	¿Cómo es la consideración entre líderes y colaboradores en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
15	¿Cómo considera la estimulación intelectual entre líderes y colaboradores en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN LABORAL						
Motivación extrínseca						
16	¿Cómo considera las remuneraciones en el Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
17	¿Cómo considera los beneficios sociales para los colaboradores del Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
18	¿Cómo considera los reconocimientos para los colaboradores del Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
19	¿Cómo considera los premios e incentivos para los colaboradores del Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
20	¿Cómo considera los bonos para los colaboradores del Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
21	¿Cómo considera los diplomas y trofeos para los colaboradores del Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
22	¿Cómo considera las evaluaciones para los colaboradores del Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
Motivación intrínseca						
23	¿Cómo considera la autonomía de los colaboradores del Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
24	¿Cómo considera el sentido de competencia los colaboradores del Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
25	¿Cómo considera el aprendizaje de los colaboradores dentro Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
26	¿Cómo considera las relaciones los colaboradores del Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
27	¿Cómo considera el sentido de pertenecía los colaboradores del Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5
28	¿Cómo considera la transparencia de los colaboradores del Centro de Educación Técnico Productiva Crear Puno?	1	2	3	4	5

"GRACIAS POR SU PARTICIPACION"



VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

ANEXO N°.....

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN TURISMO, HOTELERÍA Y GASTRONOMÍA
TÍTULO DE TESIS: ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA CREAR PUNO - 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: BENIGNO CALLATA QUISPE
- PROFESIÓN: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
- CARGO ACTUAL: DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	☒	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	☒	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	☒	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	☒
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	☒
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	☒	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	☒
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	☒
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	☒	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	☒

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = 45$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) ☒ 0.9

b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$) ☐

Lugar y fecha: 02 de octubre del 2024

Firma del experto
DNI N° 01693080
N° celular: 981177692



ANEXO N°.....

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN TURISMO, HOTELERÍA Y GASTRONOMÍA
TÍTULO DE TESIS: ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA CREAR PUNO - 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
- PROFESIÓN : ECONOMISTA
- CARGO ACTUAL : DOCENTE UANCV
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	X	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	X	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	X	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	X	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = 45$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

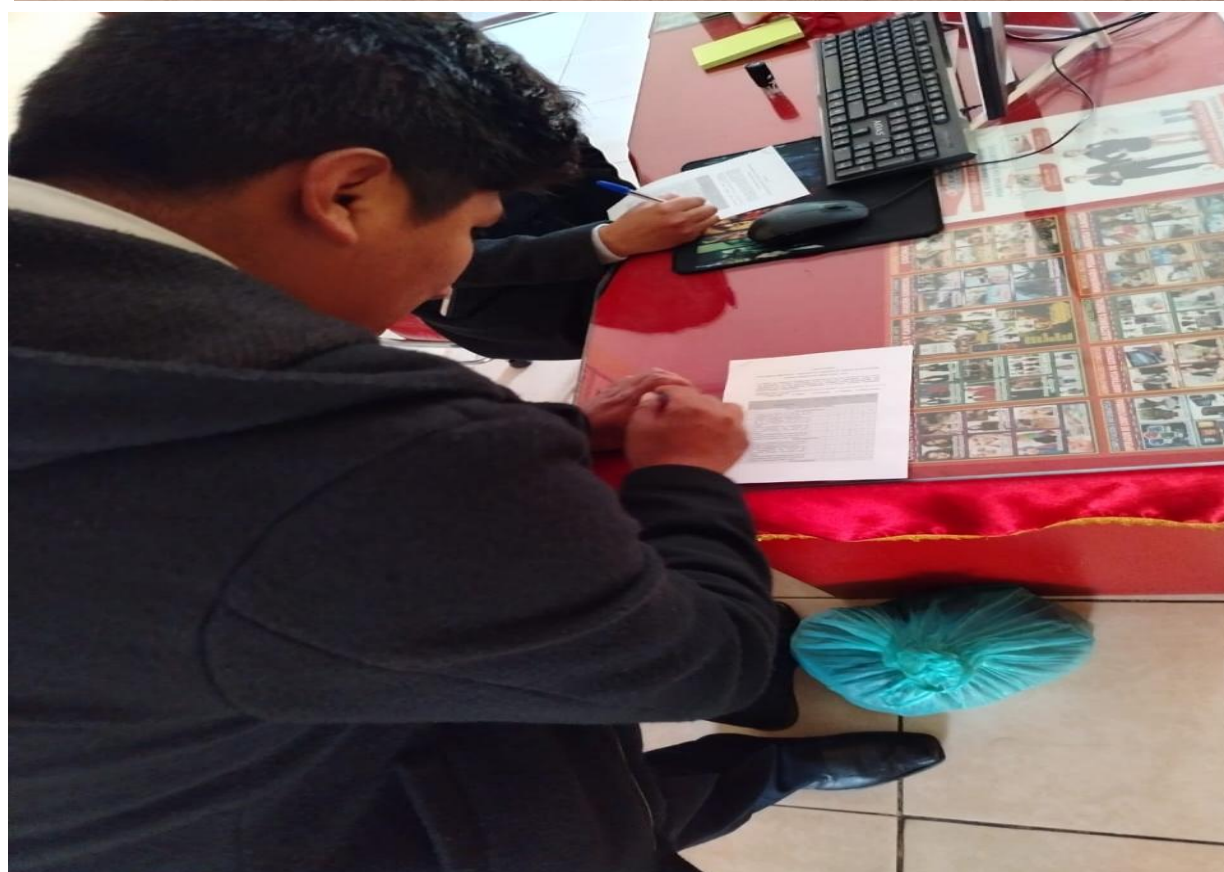
- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) ☒ 0.9
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$) ☐

Lugar y fecha: 02 de Octubre del 2024

.....
Firma del experto
DNI N° 0.340.981.6
N° celular: 950087323



EVIDENCIAS DEL RECOJO DE DATOS







ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 24- octubre - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: BEKENBAWER WALDIR RAMOS GOMEZ

Dirección: Jr. TORIBIO PACHECO 323

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 72732648

Teléfono: 991444573 email: bekenbawerwaldir@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN EN TURISMO, HOTELERÍA Y GASTRONOMÍA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN EN TURISMO, HOTELERÍA Y GASTRONOMÍA

Asesor: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN
TÉCNICO PRODUCTIVA CREAR PUNO – 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.



Internacional



Nacional

Línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

24 - octubre - 2025

Fecha