UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA SEDE MARISCAL NIETO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA - 2019

TESIS

PRESENTADA POR:

MEDALIT LILIANA VARGAS CRUZ

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADA EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

MOQUEGUA - PERÚ

2020

FEDATARIO

031

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

ACTA DE SUSTENTACIÓN

EL JURADO DICTAMINADOR, SEGÚN RESOLUCIÓN C. O. N° 0569-2020-UNAM

CONFORMADO POR:

PRESIDENTE: Dr. ROBERTO TITO CONDORI PÉREZ

PRIMER MIEMBRO: Dr. JORGE JINCHUÑA HUALLPA

SEGUNDO MIEMBRO: Dr. ROBINSON BERNARDINO ALMANZA CAGE

HA CALIFICADO LA TESIS TITULADA:

"LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA SEDE MARISCAL NIETO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA - 2019"

ASESOR: Dra. FLORENCIA BEATRIZ HERRERA CÓRDOVA

TESISTA: Bach. MEDALIT LILIANA VARGAS CRUZ

TERMINADA LA SUSTENTACIÓN Y DEFENSA DE LA TESIS, DICTAMINA COMO:

APROBADO POR UNANIMIDAD CON EL CALIFICATIVO DE: BUENO OBTENIENDO LA NOTA DE: CATORCE (14)

QUEDANDO EXPEDITO PARA QUE SE LE CONFIERA EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

EN FE DE ELLO QUEDA ASENTADA LA PRESENTE ACTA.

MOQUEGUA, 22 DE OCTUBRE DEL AÑO 2020

Presidente del Jurado

Primer Miembro

Segundo Miembro

Tesista

DEDICATORIA

A Dios y a mi familia.

AGRADECIMIENTO

A los docentes universitarios por su apoyo en la formulación de la presente investigación.

A la Universidad Nacional de Moquegua y personal administrativo por brindarme la información requerida.

RESUMEN

La presente investigación: liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua en la Sede Mariscal Nieto, 2019 tuvo como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, de diseño no experimental; la población estuvo conformada por 179 trabajadores administrativos de la sede Mariscal Nieto, la muestra conformada por 87 trabajadores. Para la recolección de información se utilizó como técnica la encuesta, los instrumentos fueron dos cuestionarios para medir la variable liderazgo, se tomó en consideración tres dimensiones: conducción, motivación al logro y autonomía; para medir el desempeño laboral se tuvo en cuenta tres dimensiones: capacidad para desempeñarse, oportunidad para desempeñarse y disposición para desempeñarse; cada cuestionario fue validado por medio de juicio de expertos y la confiabilidad por estadístico de alfa de Cronbach. El análisis de los resultados estadísticos permite afirmar que existe una relación significativa (p=0,000) con una correlación de Pearson 0,378 estableciendo así una correlación positiva baja entre el liderazgo y el desempeño laboral; una correlación positiva baja entre la conducción y el desempeño laboral, una correlación positiva moderada entre la motivación al logro y desempeño laboral y una correlación positiva baja entre autonomía y desempeño laboral.

Palabras clave: Autonomía, identidad, liderazgo, logro, motivación, potencial, capacidad, desempeño, disposición, evaluación.

ABSTRACT

This present research: Leadership and work performance of administrative staff of the National University of Moquegua at the Mariscal Nieto Headquarters, 2019, aimed to determine the level of relationship that exists between leadership and the work performance of administrative staff at the Mariscal Nieto Headquarters of the National University de Moquegua, 2019. The type of research was descriptive correlational, of non-experimental design; the population was made up of 179 administrative workers from the Mariscal Nieto headquarters, the sample made up of 87 workers. For the collection of information the survey was used as a technique, the instruments were two questionnaires, to measure the leadership variable they will be affected in three dimensions: driving, motivation to achieve and autonomy; to measure work performance three dimensions were taken into account: ability to perform, opportunity to perform and willingness to perform; each questionnaire was validated by expert judgment and reliability by Cronbach's alpha statistic. The analysis of the statistical results allows us to affirm that there is a significant relationship ($p = 0.000$) with a Pearson correlation of 0.378, thus establishing a low positive correlation between leadership and job performance; a low positive correlation between driving and job performance, a moderate positive correlation between achievement motivation and job performance, and a low positive correlation between autonomy and job performance.

Key words: autonomy, identity, leadership, achievement, motivation, potential, capacity, performance, disposition, evaluation.

CONTENIDO

PÁGINA DEL JURADO ii

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO iv

RESUMEN v

ABSTRACT vi

ÍNDICE DE FIGURAS x

ÍNDICE DE TABLAS xi

INTRODUCCIÓN 13

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 15

1.1 Descripción de la realidad problemática 15

1.2 Formulación del problema 19

1.2.1 Interrogante general 19

1.2.2 Interrogantes específicas 19

1.3 Justificación e importancia de la investigación 20

1.3.1 Justificación teórica 20

1.3.2 Justificación metodológica 20

1.3.3 Justificación práctica 21

1.3.4 Importancia 21

1.4 Formulación de objetivos 22

1.4.1 Objetivo general 22

1.4.2 Objetivos específicos 22
1.5 Formulación de hipótesis 23
1.5.1 Hipótesis general 23
1.5.2 Hipótesis específicas 23
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 24
2.1 Antecedentes del estudio 24
2.1.1 Antecedentes internacionales 24
2.1.2 Antecedentes nacionales 26
2.1.3 Antecedentes locales 28
2.2 Bases teóricas 31
2.2.1 Liderazgo 31
2.2.2 Desempeño laboral 38
2.3 Definición de términos 43
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO 45
3.1 Tipo y diseño 45
3.2 Nivel de investigación 46
3.3 Operacionalización de variables 46
3.3.1 Variable independiente: Liderazgo 46
3.3.2 Variable dependiente: Desempeño laboral 46
3.4 Población y muestra 48
3.4.1 La población 48
3.4.2 Muestra 48

3.5 Técnicas e instrumentos para recolección de datos 50
3.5.1 Técnicas 50
3.5.2 Instrumentos 50
3.5.3 Descripción de instrumentos 51
3.6 Validación y confiabilidad de los instrumentos 53
3.6.1 Validación de los instrumentos 53
3.6.2 Confiabilidad de los instrumentos 54
3.7 Métodos y técnicas para la presentación y análisis de datos 56
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 57
4.1 Resultados 57
4.2 Comprobación de hipótesis 77
DISCUSIÓN 86
CONCLUSIONES 89
RECOMENDACIONES 91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 93
ANEXOS 99

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensiones del desempeño laboral 42

Figura 2. Tipo de diseño 45

Figura 3. Dimensión conducción y desempeño laboral 59

Figura 4. Dimensión motivación al logro y desempeño laboral 61

Figura 5. Dimensión autonomía y desempeño laboral 63

Figura 6. Liderazgo y desempeño laboral 65

Figura 7. Dimensión conducción de la variable liderazgo 67

Figura 8. Dimensión motivación al logro de la variable liderazgo 68

Figura 9. Dimensión autonomía de la variable liderazgo 69

Figura 10. Variable liderazgo 71

Figura 11. Dimensión capacidad para desempeñarse de la variable desempeño laboral 72

Figura 12. Dimensión oportunidad para desempeñarse de la variable desempeño laboral 74

Figura 13. Dimensión disposición para desempeñarse de la variable desempeño laboral 75

Figura 14. Variable desempeño laboral 77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable independiente "Liderazgo" 47

Tabla 2. Variable dependiente "Desempeño laboral" 47

Tabla 3. Población total del personal administrativo de la Sede Mariscal Nieto de la UNAM 48

Tabla 4. Muestra según modalidad de contrato del personal administrativo de la Sede Mariscal Nieto de la UNAM 50

Tabla 5. Baremos para el análisis de la variable liderazgo 52

Tabla 6. Baremos para el análisis de la variable desempeño laboral 52

Tabla 7. Validación de instrumento de liderazgo 53

Tabla 8. Validación de instrumento de desempeño laboral 54

Tabla 9. Estadísticas de fiabilidad del cuestionario liderazgo 55

Tabla 10. Estadísticas de fiabilidad del cuestionario desempeño laboral 55

Tabla 11. Dimensión conducción y desempeño laboral 58

Tabla 12. Dimensión motivación al logro y desempeño laboral 60

Tabla 13. Dimensión autonomía y desempeño laboral 62

Tabla 14. Liderazgo y desempeño laboral 64

Tabla 15. Dimensión conducción de la variable liderazgo 66

Tabla 16. Dimensión motivación al logro de la variable liderazgo 67

Tabla 17. Dimensión autonomía de la variable liderazgo 69

Tabla 18. Variable liderazgo 70

Tabla 19. Dimensión capacidad para desempeñarse de la variable desempeño laboral 71

Tabla 20. Dimensión oportunidad para desempeñarse de la variable desempeño laboral 73

Tabla 21. Dimensión disposición para desempeñarse de la variable desempeño laboral 74
Tabla 22. Variable desempeño laboral 76
Tabla 23. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra 78
Tabla 24. Rangos de correlación 79
Tabla 25. Correlaciones entre liderazgo y desempeño laboral 80
Tabla 26. Correlaciones entre la dimensión conducción de la variable liderazgo y el desempeño laboral 81
Tabla 27. Correlaciones entre la dimensión motivación de logro de la variable liderazgo y el desempeño laboral 83
Tabla 28. Correlaciones entre la dimensión autonomía de la variable liderazgo y el desempeño laboral 84

INTRODUCCIÓN

Se elaboró la presente investigación para determinar la relación que existe entre el liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua - 2019, por consiguiente, la presente se efectuó bajo el amparo del Reglamento de Trabajos de Investigación para la obtención del título profesional, el mismo que contiene cuatro capítulos.

En el primer capítulo Planteamiento del Problema se presenta la realidad problemática, el cual parte del contexto internacional hasta abordar en la institución donde se aplicó el estudio; así también, la formulación del problema, objetivos e hipótesis.

El segundo capítulo Marco Teórico está comprendido por antecedentes a nivel internacional, nacional y local como precedentes del tema; de igual manera, se presenta la descripción de teorías del liderazgo y desempeño laboral y sus respectivas dimensiones; al concluir el segundo capítulo se presenta los términos clave.

El tercer capítulo Marco Metodológico detalla el tipo y diseño de la investigación, identificación de las variables y dimensiones, asimismo, el reconocimiento de la población y tamaño de muestra, se describe los instrumentos a aplicar para la recolección de datos.

El cuarto capítulo Presentación de Resultados presenta el análisis de las variables y dimensiones del estudio, interpretación de cuadros estadísticos, la relación de

las variables y comprobación de hipótesis. En último lugar, se presenta la discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad el liderazgo es un tema de tendencia del sector administrativo debido a los cambios constantes y la necesidad que han experimentado los trabajadores, para gestionar y enfrentar futuros desafíos de las organizaciones que se encuentran en entornos complejos; por tanto, resulta conveniente a las organizaciones invertir en la formación de sus empleados, ya que pretenden elevar su rendimiento en la compañía empleándolo como táctica para acrecentar los intereses monetarios (Abiantun, 2013).

Así mismo, el liderazgo es significativo en la conducción de las organizaciones puesto que se acepta que su accionar es un instrumento que precisa el sendero que se tiene que seguir para el progreso de las empresas y un elemento que incurre en el avance de la producción de los empleados, por esta razón, los empleadores y las circunstancias de trabajo requieren que los trabajadores se conviertan en líderes que mantengan la efectividad para impulsar una visión a largo plazo (Cruz y Rodea, 2014).

Del mismo modo, el Perú, también atraviesa por una serie de cambios como consecuencia de las nuevas tendencias, globalización y búsqueda de calidad académica; la educación superior constituye uno de

los pilares más importantes de transformación de la sociedad, es así que para superar los desafíos expuestos, estando ligados al modo de dirigir la universidad por sus autoridades académicas administrativas, es necesario evidenciar la relación de liderazgo que existe entre las autoridades institucionales y el desempeño laboral de sus colaboradores; orientados a alcanzar la visión institucional, búsqueda de competitividad, calidad académica, investigación y calidad de servicios (Torres, 2016).

"La educación superior en el Perú tiene como objetivo transformar las instituciones en centros de investigación científica e innovación tecnológica generadores de conocimiento y formadores de profesionales competentes" (Plan Bicentenario, 2011, pág. 92).

Como parte de ello, Perú dio inicio a una de las reformas más trascendentales el 2014 con la Nueva Ley Universitaria 30220, que está abocada en asegurar que las universidades cuenten con las Condiciones Básicas de Calidad para ofrecer el servicio educativo superior universitario y autorizar su funcionamiento, el cual viene siendo positivo porque a la actualidad un tercio de las universidades ha logrado obtener su licenciamiento institucional, lo que asegura la calidad en los servicios universitarios del Perú (SUNEDU, 2018).

La Universidad Nacional de Moquegua (UNAM) creada con Ley N° 28520 el 24 de mayo del 2005, consiguiendo su Licenciamiento bajo Resolución N° 103-2017-SUNEDU/CD el 06 de enero del 2018, busca cumplir con las condiciones básicas de calidad y mejorar su productividad

y eficiencia en aras de brindar servicios que satisfagan la necesidad de los estudiantes y comunidad vinculada distribuidos en sus seis programas de pregrado. Para Lorena Masías, jefa de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, la Universidad Nacional de Moquegua es una organización institucional que a pesar de ser joven utiliza con eficiencia los recursos asignados por el Estado, demostrando interés en brindar un servicio de calidad educativa, además obtiene avances en sus líneas de investigación y formación docente (SUNEDU otorga Licenciamiento Institucional a la Universidad Nacional de Moquegua, 2017).

Arias (2013) da a conocer que los instrumentos de gestión dentro de una organización son importantes debido a que proporciona estructura, flexibilidad y control, al seguir las pautas de estos, los integrantes de la organización podrán alcanzar resultados extraordinarios en un periodo definido y mejorar la calidad de servicio. Con el fin de establecer la organización institucional, la Universidad Nacional de Moquegua cuenta con documentos de gestión que están en consonancia con la Ley Universitaria 30220, como el MOF, ROF, CAP, PAP, MAPRO, TUPA, TUSNE, PIA, además de planes estratégicos, planes operativos por años correspondientes, informes de evaluación, reglamento interno y directivas, los cuales están comprendidos en el portal de transparencia de la UNAM, todo ello para el trámite administrativo correspondiente y responsabilidades en cada unidad orgánica de la universidad.

Para Salazar (2005) es necesario que en las instituciones universitarias, las autoridades practiquen estrategias, técnicas e instrumentos para la óptima utilización de recursos, los cuales deben estar dirigidos a los trabajadores, ya que son estos los que llevarán los avances, lograrán metas e incluso cometerán errores que determinarán el éxito o fracaso de la universidad. Quienes se desempeñan como jefes deben reconocer que el éxito de las organizaciones se encuentra en la calidad de su personal; es por ello que se debe colocar al personal idóneo en cada área para brindar servicio de calidad, cualquier política que ponga obstáculos al personal consecuentemente solo obtendría una calidad deficiente.

Se debe considerar al personal administrativo como eje en el desarrollo de la institución, como nexo entre las autoridades, docentes, alumnos y egresados, desde su área correspondiente, de brindar servicios de la variedad de roles de la universidad. El Dr. Jorge Rivera Santos, Rector de Recinto Universitario de Mayagüez, en una de las ceremonias de reconocimiento de los profesionales administrativos, expresó que la labor del personal administrativo es esencial e importante porque hacen que la universidad funcione; si bien es cierto que la universidad se dedica a la enseñanza e investigación, sin el apoyo administrativo esas tareas no se pudieran llevar a cabo, por lo que es una labor que no se puede sustituir (Muñiz, 2012).

Acorde al planteamiento líneas arriba, se pretende evidenciar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Interrogante general

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019?

1.2.2 Interrogantes específicas

a) ¿Cuál es la relación que existe entre la conducción y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019?

b) ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación al logro y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019?

c) ¿Cuál es la relación que existe entre la autonomía y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019?

1.3 Justificación e importancia de la investigación

1.3.1 Justificación teórica

La presente investigación teóricamente es importante porque se recurrió a trabajos afines que se realizaron con anterioridad para analizar el problema de investigación, además recopila información sobre el liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, las mismas que servirán de referencia para entender la importancia del liderazgo en una institución, los resultados podrán sistematizarse como conocimiento para quienes deseen investigar acerca de las variables del estudio.

1.3.2 Justificación metodológica

La presente investigación tiene trascendencia metodológica porque permite establecer un diagnóstico situacional de cómo se relaciona el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, para lograr el objetivo del estudio, se utilizó técnicas y procedimientos de investigación cuantitativa y su procesamiento en software, los cuales son sostenidos por instrumentos de recolección de datos sometidos al proceso de validez y confiabilidad, orientados al análisis y síntesis en relación del liderazgo y desempeño laboral.

1.3.3 Justificación práctica

El desarrollo de la investigación busca dar aporte para la toma de decisiones sobre liderazgo y desempeño laboral a las autoridades de la Universidad Nacional de Moquegua, para mejorar y efectuar estrategias sobre resolución de conflictos sobre liderazgo y desempeño laboral en beneficio de la institución, que procederán de las recomendaciones de los resultados obtenidos.

1.3.4 Importancia

La presente investigación obtendrá importancia significativa, en cuanto se va a examinar al personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019, respecto a la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de las acciones realizadas dentro del entorno profesional del personal administrativo.

Desde otra perspectiva, la presente investigación servirá como antecedente para futuras investigaciones, por lo tanto abrirá camino para posteriores estudios similares en la materia de liderazgo. Los resultados de la evaluación, brindarán conocimiento para dar alternativas de solución a los problemas que se planteen en la presente investigación para fortalecer el liderazgo y el desempeño laboral.

1.4 Formulación de objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

1.4.2 Objetivos específicos

a) Determinar el nivel de relación que existe entre la conducción y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

b) Determinar el nivel relación que existe entre la motivación al logro y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

c) Determinar el nivel de relación que existe entre la autonomía y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

1.5 Formulación de hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación directa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

1.5.2 Hipótesis específicas

a) Existe relación directa entre la conducción y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

b) Existe relación directa entre la motivación al logro y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

c) Existe relación directa entre la autonomía y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1 Antecedentes internacionales

Ayoub (2010) realizó la investigación: Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana (tesis doctoral) en la Universidad Autónoma de Madrid; estableció como objetivo explorar los estilos de liderazgo que utilizan los funcionarios en la administración pública federal centralizada y cuál de ellos es el más recurrente, la muestra ha sido diseñada para incluir 8,961 funcionarios públicos, lo que representa el 41% del total de la población, se integró una encuesta de tres partes con preguntas demográficas, del cuestionario multifactorial de liderazgo y de percepción de crisis. Se encontró evidencia que el liderazgo está presente en el sector público, siendo el estilo transformacional el más recurrente por los funcionarios federales, seguido del transaccional y el menos utilizado el liderazgo pasivo-evasivo.

Valecillos (2015) en su estudio: Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa fabricante de tubos PVC de Valencia, Estado de Carabobo (tesis de grado) en la Universidad de Carabobo; cuyo objetivo fue analizar el liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores, en consecuencia, orientar a los líderes y su formación; se utilizó la observación como técnica y el cuestionario como recolección de datos; la población estuvo conformada por 24 trabajadores; se observó que un 55% manifiesta que el liderazgo es caracterizado por ser perfeccionista, el 44% opinan que el líder les ayuda a ser autónomos. La comunicación entre los jefes y sus subordinados de una u otra manera se mantiene de manera eficiente en el logro de los objetivos planteados, ya que 73,95% de los trabajadores así lo percibe.

Aguilar (2015) realizó su investigación: Liderazgo del equipo gerencial y su impacto en la mejora de las relaciones interpersonales en la empresa eléctrica de Guatemala, S.A. (tesis de grado) en la Universidad de San Carlos de Guatemala. El objetivo de la investigación fue determinar la influencia que tiene el liderazgo del equipo gerencial en las relaciones interpersonales, se tomó una muestra de 22 jefes, se aplicó un cuestionario sobre cómo están influenciadas las competencias inherentes a las relaciones interpersonales según el estilo de liderazgo; de acuerdo a los resultados se concluye que el equipo gerencial impacta en las relaciones interpersonales de la empresa, el liderazgo predominante es el transformacional; el desarrollo de las relaciones interpersonales promueve proceso de retroalimentación y ambiente de respeto y cordialidad.

Urizar (2016) en su investigación: Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de Restaurante don Carlos, Cobán Alta Verapaz (tesis de grado) en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, el cual tuvo como objetivo conocer los estilos de liderazgo de los colaboradores de Restaurante Don Carlos, identificar el tipo de liderazgo que desarrollan, la muestra estuvo conformada por 16 colaboradores, la investigación realizada fue de tipo descriptivo, los resultados dieron a conocer que el estilo de liderazgo que predomina es el Autocrático (orientado hacia la tarea), promoviendo la autonomía de los subordinados.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Castillo (2010) en su estudio: Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.I. Nº 87 Callao 2009 (tesis de maestría) en la Universidad San Ignacio de Loyola, con el fin de establecer la relación entre el liderazgo y desempeño de los trabajadores, se preparó instrumentos de investigación para los docentes y padres de familia, conforme los resultados; a percepción de docentes no existe relación entre el liderazgo de la directora y el desempeño de los docentes, quedó evidenciado que la comunicación entre docentes y directora no es favorable, lo que resulta perjudicial en el desempeño laboral, sin embargo, el 81% considera que sería propicio la motivación para incrementar el desempeño laboral de los docentes.

Blas (2017) en su investigación: Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017 (tesis de maestría) en la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo fue conocer los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de informática; la muestra estuvo conformada por 22 colaboradores del área en estudio, para la recopilación de los datos se utilizaron dos cuestionarios, uno para los estilos de liderazgo del gerente, y el segundo para el desempeño laboral de los trabajadores, los resultados dieron a conocer que el estilo de liderazgo que predomina en la gerencia de Informática es un estilo intermedio, entre autoritario y democrático, se determinó que el estilo de liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral; a medida que el liderazgo del jefe mejora, el desempeño laboral en cuanto al cumplimiento de tareas y objetivos, conocimiento en el trabajo, disciplina y superación personal, iniciativa y creatividad de los trabajadores del área de informática puede mejorar.

Roca (2017) en su tesis: Relación entre liderazgo y Desempeño laboral de la Red de Salud Pacifico Sur; Chimbote – 2017 (tesis de maestría) en la Universidad César Vallejo, que tuvo como objetivo establecer la relacion entre liderazgo y desempeño laboral en la oficina de logística, la muestra estuvo definida por 20 personas, se utilizó como instrumento el cuestionario, los resultados estadísticos mostraron que existe un grado de relación fuerte y directamente positiva entre las variables en estudio.

Caballero (2018) en su estudio: El clima organizacional y desempeño laboral en el área de recursos humanos del Grupo Carolina, Pueblo Libre - 2017 (tesis de maestría) en la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral dentro del área de Recursos Humanos, la muestra estuvo determinada por 28 colaboradores, los resultados estadísticos revelan que la variable clima organizacional está relacionada directa y positivamente con la variable desempeño laboral, en sus tres dimensiones: comunicación interpersonal, autonomía para la toma de decisiones y motivación laboral.

Campos y Ludeña (2019) en su investigación: El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Librerías Crisol SAC en el periodo 2017 (tesis de grado) en la Universidad Peruana de las Américas, cuyo objetivo fue determinar en qué medida el liderazgo incide en el desempeño laboral de la empresa Librerías Crisol, la investigación tuvo una muestra de 36 encuestados, según los hallazgos encontrados se concluyó que el liderazgo incide en la mejora del desempeño laboral de la empresa Librerías Crisol, el liderazgo mejoró las habilidades, rendimiento laboral de los colaboradores para alcanzar el éxito.

2.1.3 Antecedentes locales

Flores (2014) en su tesis: Liderazgo y compromiso organizacional de los Equipos de trabajo del gobierno regional de Moquegua; en el año 2013 (tesis de grado), estudio realizado en la Universidad Nacional de

Moquegua, Moquegua; cuyo objetivo fue determinar la relación del liderazgo de los directivos con el compromiso organizacional de los equipos de trabajo del Gobierno Regional de Moquegua, se realizó el análisis de Chi Cuadrado de Pearson (P = 0,000), llegando a la conclusión que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo de los directivos y el compromiso organizacional de los equipos de trabajo del Gobierno Regional de Moquegua.

Mamani (2018) en su investigación: Influencia del Liderazgo en el desempeño en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Unidad Territorial Puno 2016 (tesis de grado), investigación que se realizó en la Universidad José Carlos Mariátegui, con el objeto de determinar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral en dicha institución, el tipo de investigación es aplicada, de diseño no experimental; la muestra estuvo conformada por 40 colaboradores de FONCODES Puno, a los que se les aplicó una encuesta; obteniendo los resultados, se concluye que a mayor empleo del liderazgo de los ejecutivos mayor es el desempeño laboral, la comunicación influye para un mayor desempeño y la motivación dentro de FONCODES es regular e influyente en sus colaboradores.

Silva (2018), en su tesis: Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de planeamiento y presupuesto de la Municipalidad Mariscal Nieto, Moquegua – 2018 (tesis de grado) en la Universidad José Carlos Mariátegui, con el objeto de determinar el tipo de relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de

trabajadores de la gerencia de planeamiento y presupuesto; la población y muestra estuvo conformada por 29 trabajadores, se aplicó dos cuestionarios de liderazgo y desempeño laboral, por los hallazgos estadísticos se concluye que, existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio, como también la influencia, comunicación y la orientación del liderazgo se relaciona directa y signifcativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018.

Rojas (2019) en su investigación: Liderazgo y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial en ELECTROSUR S.A. – Tacna, 2017 (tesis de grado) en la Universidad José Carlos Mariátegui, la población y muestra estuvo corformada por 33 trabajadores administrativos, se aplicaron dos cuestionarios para medir el liderazgo y compromiso organizacional; de acuerdo a los resultados estadísticos existe relación directa y significativa entre las variables de estudio, el liderazgo representado en sus dimensiones: desafiar el proceso, inspirar visión compartida, habilitar a otros para actuar y servir de modelos, son las características que mejorarán el compromiso organizacional; es decir, a mayor liderazgo mayor será el compromiso afectivo de los trabajores administrativos, de igual manera el compromiso de continuación y el compromiso normativo.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Liderazgo

2.2.1.1 Definición

Davis y Newstrom (Citado por Serrano y Portalanza, 2014) mencionan que el liderazgo es lograr intervenir en los demás con trabajo en equipo, con la intención de que trabajen con esmero para obtener los resultados esperados.

El liderazgo tiene como principio primordial, conseguir que sus seguidores puedan alcanzar sus metas, un liderazgo eficaz es aquel en que el líder muestra cada día su capacidad para encaminar los esfuerzos de las personas hacia el logro de metas definidas, incentivándolos a trabajar con buena disposición y entusiasmo (Koontz y O'Donell, 2001).

Para que el liderazgo sea eficaz debe ser transformador y moral, con base en valores que conducen al bienestar de todos los integrantes de la organización, cuyo objetivo es la transformación personal, mayor interacción recíproca entre sus integrantes y contribuir con la transformación de la sociedad (Barroso y Salazar, 2010).

2.2.1.2 Teorías del liderazgo

Serrano y Portalanza (2014) explican las siguientes teorías de liderazgo:

a) Teoría de los rasgos

Chiavenato (2009) manifiesta que la teoría de los rasgos plantea que el liderazgo es heredado, algo innato: “se nace líder”. Esta teoría realiza la identificación de los rasgos entendidos como aspectos de la personalidad y características físicas o intelectuales que distinguen a los líderes de los que no lo son, desde esta perspectiva el liderazgo se fundamenta en las características que posee el líder de manera excepcional que lo diferencia de los demás.

La teoría de los rasgos fue desacreditado debido a errores en el planteamiento teórico, las dificultades que se presentaron para medir los rasgos y las diferentes situaciones, sin embargo, fueron base para la realización de las futuras teorías.

b) Teoría del comportamiento

La teoría del comportamiento sostiene que la mejor forma de clasificar a los líderes es por medio de las cualidades o estilos personales, o por medio de los patrones de comportamiento. Esta teoría recalca que los estilos del comportamiento del líder no solo

influyen sobre el desempeño de los subordinados, sino también sobre su propio comportamiento.

Chiavenato (2009) menciona la investigación sobre los estilos de dirección, se inicia con trabajos desarrollados por Lewin (1939) analiza tres estilos de liderazgo, autoritario, democrático y laissez-faire:

- Liderazgo autoritario o autocrático, se caracteriza por determinar objetivos, tareas, funciones y supervisar de manera estricta el trabajo realizado de sus subordinados, este estilo no delega autoridad y toma decisiones unilateralmente.

- Liderazgo democrático, este estilo determina la tarea y objetivos teniendo en cuenta la participación de sus subordinados para tomar mejores decisiones.

- Liderazgo laissez faire, este estilo se caracteriza por la determinación de sus subordinados en la planificación, organización y ejecución de trabajo, el líder no participa y no evalúa el trabajo realizado.

c) Teoría de contingencia o situacional

La teoría de contingencia o situacional explica que no existe un solo estilo de liderazgo, sino que este depende de la situación donde el

líder se desarrolla. La manera de actuar del líder será de acuerdo a la actitud que presenten los seguidores para con el trabajo, entonces el líder adoptará el tipo de comportamiento necesario para efectuar un buen estilo de liderazgo ante sus seguidores (Serrano & Portalanza, 2014).

Según esta teoría el líder debe discernir entre tres aspectos: fuerzas del líder, fuerzas de los subordinados y fuerzas de la situación ya que se trata de encontrar una sintonía entre las tres fuerzas (Chiavenato, 2009).

d) Teoría integral

Serrano y Portalanza (2014) citan a Stringer (2001) para definir la teoría integral, indicando que lo resaltante en los líderes son sus prácticas y al mejorar las prácticas del liderazgo mejorará el desempeño de los colaboradores, se define al líder por lo que hace y no a lo que es él, ni a sus características personales.

e) Liderazgo transaccional

El líder transaccional incentiva a sus colaboradores a reconocer lo que deben realizar para lograr los resultados esperados, se recompensa a los seguidores por el esfuerzo y el buen desempeño, como también el líder identifica desviaciones de las reglas para tomar acciones correctivas; con la dirección como excepción, el líder

participará solo cuando no se estén logrando los objetivos (Ivancevich, Konopaske y Matesson, 2006).

f) Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional se caracteriza por la realización de cambios en los seguidores, organizaciones y los sistemas sociales. La definición de liderazgo transformacional proviene hacia 1978 por Burns en su trabajo descriptivo sobre los líderes políticos, parte de la supuesta relación de interdependencia entre los líderes y sus seguidores para aumentar su nivel de moralidad y motivación, como también el líder transformacional estimula una conciencia colectiva a sus colaboradores, lo que ocasiona dejar los intereses personales para enfocarse del colectivo y de esa manera lograr una misión y visión compartida.

Ivancevich et al. (2006) dijeron que cuando el líder manifiesta una visión a los seguidores, lo hace con el fin de persuadirlos para que trabajen con empeño y perseverancia y a la vez motivarlos, para que los seguidores trabajen hasta lograr las metas visualizadas, que resulta ser autogratificante.

El liderazgo transformacional tiene como cimiento el transaccional, por lo que los niveles de esfuerzo y desempeño son mayores. Por otro lado, un buen líder transaccional que carece de cualidades transformacionales, lo más seguro es que solo sea un

líder mediocre, los mejores líderes son transaccionales y transformacionales (Robbins y Judge, 2009).

2.2.1.3 Dimensiones de liderazgo

Roca (2017) presentan las siguientes dimensiones sobre liderazgo: conducción, motivación al logro y la autonomía.

a) Conducción

Giles, Hours y Orlandoni (2017) definen la conducción como la capacidad de llevar adelante un proyecto, el líder encamina a las personas dentro de un mismo fin, teniendo en cuenta la claridad en la comunicación y confianza en el ambiente laboral. Un líder que conduce reconoce el esfuerzo y potencial de sus seguidores, persiste en que estos descubran el potencial que poseen, apoya a los seguidores en los cambios que se tenga que realizar o por los que estén pasando.

b) Motivación al logro

La motivación al logro incluye a los trabajadores como generadores de ideas para lograr los objetivos, el líder los estimula en su trabajo diario, fomenta la comunicación abierta que permite el trato de igual a igual, además, que es una valiosa herramienta para escuchar, reconocer y aceptar las necesidades y diferencias individuales para

dar el apoyo necesario, el líder constantemente anima a los colaboradores y desarrolla un sentido de identidad que es percibido por los mismos (Kimball, 1983).

Alles (2005) puntualiza que para restablecer la motivación se debe identificar las características y capacidades de los trabajadores que ocuparán dichos puestos de trabajo, es necesario conocer las necesidades de la organización como de los trabajadores e implementar un sistema de premios que permita valorar el desempeño de los trabajadores.

c) Autonomía

Gizartea (2011) refiere a la autonomía como la potestad de cada persona para tomar decisiones y, consecuentemente, ser responsable de ellas; esta se puede obtener por medio de su ejercicio, del aprendizaje que proviene de uno mismo y de la interacción social. Se trata, así pues, de un ejercicio directo de las propias personas y de su propio control.

Faya, Venturo, Herrera y M. Hernandez (2018) citan a Smith, quien conceptualiza la autonomía como una cualidad humana que permite actuar por uno mismo, la autonomía del trabajo es la capacidad de los empleados para controlar la situación laboral, la autonomía es beneficiosa para una organización porque conlleva

satisfacción en los trabajadores en el desempeño de sus funciones, en el método de trabajo, horarios y criterios.

Blanchart (2002) en su estudio describe que el liderazgo se refleja en los actos más que en las palabras, como también en la coherencia de entre lo que se dice y se realiza, esta característica impulsa el respeto hacia el líder y aumenta la confianza en el grupo, se refleja la voluntad de integrar a los miembros.

El líder administra al personal adecuadamente, reconoce la disposición para la autoevaluación, existe un manejo de los recursos materiales, diseña maneras diferentes para enfrentar los desafíos por el que atraviesa el grupo; innova y procura que se presenten nuevas ideas para revitalizar al equipo (Movimiento por la Paz, 2018).

2.2.2 Desempeño laboral

2.2.2.1 Definición

Rojas (2017) define el desempeño laboral como la manifestación del trabajador al llevar a cabo sus funciones y tareas principales que requiere su cargo dentro del contexto laboral, lo cual permite demostrar su idoneidad a través de las competencias laborales que posee como son: conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, además de sus motivaciones, características personales y valores que ayudan a obtener los resultados que se espera, respondiendo de esta

forma a las exigencias del puesto de trabajo.

Robbins y Judge (2009) citado por Castillo (2017) indica que el desempeño laboral se refiere a todas las acciones o comportamientos observados en los trabajadores que son apreciables para los objetivos de la organización, pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

Bohórquez (2004) conceptualiza el desempeño laboral como el nivel de realización que el trabajador logra en comparación con las metas establecidas dentro de la organización en un tiempo determinado.

2.2.2.2 Evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño laboral es el proceso mediante el cual se mide el cumplimiento de las funciones del trabajador; este proceso indica la comparación de la actividad productiva anterior con el actual, cuyo objetivo es evaluar cuánto contribuyeron los trabajadores para que alcanzaran las metas de la organización.

Chiavenato (2009) es una evaluación sistemática, del accionar de cada trabajador en función de las actividades que desarrolla, las metas y los resultados que debe lograr, sus competencias y potencial de desarrollo.

Un sistema de evaluación del desempeño bien fundamentado ayuda a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación que se realizan dentro de una organización tomando en cuenta si el desempeño es inferior a lo estipulado, si es satisfactorio o excede lo esperado.

2.2.2.3 Importancia de la evaluación del desempeño

De acuerdo a Alles (2005), las evaluaciones son necesarias para disponer remuneraciones a los empleados, evaluar cuál es el comportamiento y grado de satisfacción del empleado en relación con el trabajo y de acuerdo a ello, el empleado debe recibir retroalimentación para saber si debe modificar y/o mejorar su comportamiento.

2.2.2.4 Razones para evaluar el desempeño laboral

Chiavenato (2009) menciona las razones fundamentales por las que las organizaciones efectúan la evaluación de desempeño a sus integrantes:

- Recompensas: La evaluación del desempeño ofrece un juicio sistemático que permite el incremento en el salario, promociones, transferencias y otras veces despidos de trabajadores.

- Retroalimentación: La información obtenida de la evaluación de desempeño permitirá saber la percepción que tienen los demás que interactúan con el trabajador, le ayudará al trabajador saber qué

necesita mejorar específicamente y cómo hacerlo, como también a reforzar lo que está haciendo bien.

- Desarrollo: El colaborador podrá conocer cuáles son sus fortalezas (aquello que podrá aplicar mayormente en el trabajo) y debilidades (aquello que debe mejorar por medio del entrenamiento o el desarrollo personal).

- Relaciones: Permite que cada participante mejore sus relaciones con los individuos que le rodean (gerentes, pares, subordinados) porque sabe qué tan bien evalúan su desempeño.

- Percepción: Al ser evaluado el colaborador, este podrá saber lo que las personas en su alrededor piensan respecto a él, lo cual le ayudará a reconocer la apreciación que tiene de sí mismo y de su entorno social.

- Potencial de desarrollo: La evaluación ayudará a conocer el potencial que tiene cada colaborador para desarrollarse dentro de la organización.

- Asesoría: Las autoridades utilizarán la información obtenida de la evaluación de desempeño para aconsejar y orientar a sus trabajadores.

2.2.2.5 Dimensiones del desempeño laboral

Según Ivancevich et al. (2006) conceptualizaron el desempeño laboral determinado por las siguientes dimensiones:

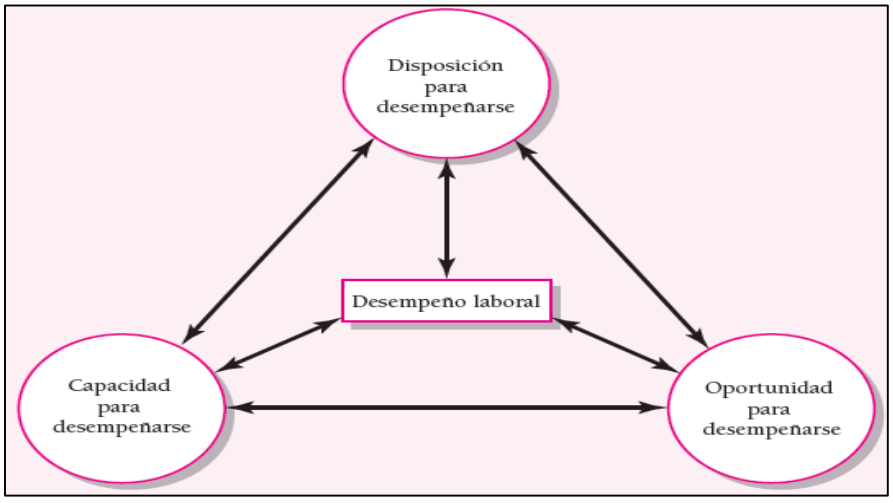
a) Capacidad para desempeñarse: esta dimensión se basa en las habilidades, aptitudes, competencias, conocimientos y experiencias que un individuo posee para ejecutar sus labores.

b) Oportunidad para desempeñarse: se fundamenta con los recursos que cuenta el trabajador, el escenario, las decisiones y actitudes de sus líderes de la organización.

c) Disposición para desempeñarse: está relacionada con la voluntad y actitud para desempeñarse.

Figura 1

Dimensiones del desempeño laboral



Fuente*:* Comportamiento Organizacional (Ivancevich et al., 2006) p. 137

2.3 Definición de términos

- **Autonomía:** Potestad de decidir y actuar de carácter propio, es decir, independientemente.

- **Identidad:** Circunstancia determinada de rasgos que lo diferencia de otro.

- **Liderazgo:** Poder de influir, guiar y dirigir a los miembros de un grupo u organización, quienes siguen al líder de forma voluntaria en la búsqueda del éxito.

- **Logro:** Alcance de una meta que se venía intentando, anteriormente formulado.

- **Motivación:** Son los impulsos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación.

- **Potencial:** Es lo que se puede llegar a ser en el futuro de acuerdo a dotes intelectuales, físicos, manuales o artísticos, los que debe desarrollar.

- **Capacidad:** Facultad que tiene un individuo, entidad o institución, para desempeñar una determinada tarea o cometido.

- **Desempeño:** Realización, por parte de una persona, un grupo o una cosa, de las labores que le corresponden. Es el rendimiento de acuerdo con la visión y objetivo organizacionales.

- **Disposición:** Es la actitud que se muestra, especialmente para realizar una cosa o la aptitud para una actividad.

- **Evaluación:** Es el proceso que tiene por objeto determinar en qué medida se han logrado los objetivos previamente establecidos, que supone un juicio de valor sobre la programación establecida, y que se emite al contrastar esa información con dichos objetivos.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño

3.1.1. Tipo de la investigación

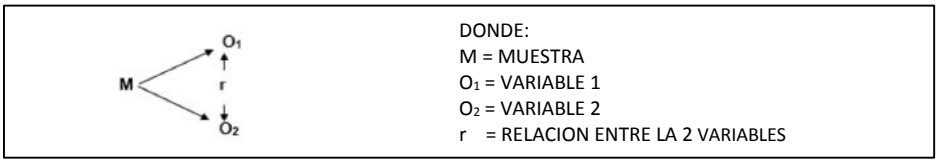
Tamayo (2003) señala que se trata de una investigación aplicada, es decir que busca la aplicación del conocimiento en una situación definida. Consiste en aplicar los conocimientos existentes en un intento de solucionar problemas específicos (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos, 2002).

3.1.2 Diseño de la investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental cuantitativa, en donde se observa los fenómenos tal como se dan en su contexto natural; de tipo transeccional o transversal, “cuyo propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, págs. 149-151).

Figura 2

Tipo de diseño



Fuente: Diseño propio.

3.2 Nivel de investigación

La presente investigación está ubicada en el nivel descriptivo-correlacional, cuyo objetivo es encontrar el grado de relación entre las variables; intenta explicar cómo se comporta una variable en función de otras (Vara, 2008, p.210).

3.3 Operacionalización de variables

3.3.1 Variable independiente: Liderazgo

La variable independiente de la presente investigación está comprendida por el liderazgo, según Roca (2017) las dimensiones del liderazgo son: conducción, motivación al logro y la autonomía.

3.3.2 Variable dependiente: Desempeño laboral

La variable dependiente de la presente investigación está comprendida por el desempeño laboral, según Ivancevich et al. (2006) sus dimensiones son: capacidad para desempeñarse, oportunidad para desempeñarse y disposición para desempeñarse.

Tabla 1

Variable independiente "Liderazgo"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ÍTEMS
VARIABLE 1: **Liderazgo**	Conducción	Claridad Ambiente de confianza Reconocimiento de su labor Apoyo en el trabajo Ánimo y reflexión Analiza los problemas	Cuestionario	1, 2, 3, 4, 5 y 6
	Motivación al logro	Logro de objetivos Estímulo a los trabajadores Comunica con el ejemplo Anima a los trabajadores Identidad en la institución		7, 8, 9. 10 y 11
	Autonomía	Coherencia Confianza Autoconfianza Esfuerzo e integración Administración del personal Disposición para la autoevaluación Manejo de recursos Nuevos enfoques Innovación		12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Variable dependiente "Desempeño laboral"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ÍTEMS
VARIABLE 2: Desempeño Laboral	Capacidad para desempeñarse	Habilidades Competencias Conocimientos Experiencias	Cuestionario	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8
	Oportunidad para desempeñarse	Recursos para trabajar Escenario, ambiente Decisiones del líder Actitudes del líder		9, 10, 11, 12, 13 y 14
	Disposición para desempeñarse	Voluntad Actitud del trabajador		17, 18, 19 y 20

Fuente: Elaboración propia.

3.4 Población y muestra

3.4.1 La población

Hernández et al. (2010) define a la población como: *"Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones"* (p.174).

Para la presente investigación la población está formada por los trabajadores administrativos de la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, clasificados por modalidad de contrato, siendo el total de 179 trabajadores.

Tabla 3

Población total del personal administrativo de la Sede Mariscal Nieto de la UNAM

N°	Modalidad de contrato	Cantidad
1	D.L. 276	31
2	D.L. 1057 CAS	78
3	D.L. 276 Modalidad de Inversión	70
	TOTAL	**179**

Fuente: Oficina de Personal – UNAM.

3.4.2 Muestra

Para Hernández et al. (2010), la muestra es comprendida como el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos, la cual debe ser definida con anticipación, esta será estadísticamente representativa.

El tamaño de muestra para la presente investigación está conformado por 87 trabajadores administrativos de la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, en el año 2019.

Para determinar el tamaño de muestra se consideró como error de muestreo el 6% de la media, con nivel de confianza del 95% y se calculó la muestra utilizando el muestreo probabilístico, mediante la siguiente fórmula:

Tamaño de muestra

$$n_o = \frac{Z^2 pqN}{NE^2 + Z^2 pq}$$

Donde:

Z = 1,96

P = 0,8

Q = 0,2

N = 179

E = 0,06

$$n_o = \frac{(1{,}96^2) * (0{,}8 * 0{,}2\ ) * 179}{179 * 0{,}06^2 + (1{,}96^2) * (0{,}8 * 0{,}2)}$$

$$n_o = 87\ trabajadores\ administrativos$$

Tabla 4

Muestra según modalidad de contrato del personal administrativo de la Sede Mariscal Nieto de la UNAM

N°	Modalidad de contrato	Cantidad
1	D.L. 276	15
2	D.L. 1057 CAS	38
3	D.L.276 Modalidad de Inversión	34
	TOTAL	87

Fuente: Elaboración propia.

3.5 Técnicas e instrumentos para recolección de datos

3.5.1 Técnicas

Para el liderazgo y el desempeño laboral se utilizó como técnica la encuesta.

Torres (2016) cita a Sabino (1992), quien puntualiza que la encuesta es solicitar información a los miembros de un conjunto socialmente específico para luego realizar un análisis cuantitativo y consecuentemente, obtener conclusiones sobre los datos recogidos.

3.5.2 Instrumentos

El instrumento aplicado para la recolección de datos fue el cuestionario, que consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Hernández et al., 2010).

- Para el liderazgo: se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario que fue aplicado por Roca (2017), la misma se empleó al personal administrativo de la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua.

- Para el desempeño laboral: se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, fue aplicado por Torres (2016), la misma se empleó al personal administrativo que labora en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua. Cabe resaltar que para la recolección de datos de la variable desempeño laboral, solo se aplicó el instrumento del cuestionario por ser una investigación exclusivamente de enfoque cuantitativo.

3.5.3 Descripción de instrumentos

a) Cuestionario liderazgo

Se analizó la variable liderazgo con un cuestionario de 20 ítems, que fue distribuido en tres dimensiones: conducción, motivación al logro y autonomía; la valoración de cada ítem fue: (1) nunca, (2) a veces, (3) casi siempre y (4) siempre, se utilizó el siguiente baremo para el análisis de sus dimensiones.

Tabla 5

Baremos para el análisis de la variable liderazgo

Dimensiones / Variable	Niveles de liderazgo				
	Muy bajo	**Bajo**	**Regular**	**Bueno**	**Muy bueno**
· Conducción	6 - 8	9 - 12	13 - 16	17 - 20	21 - 24
· Motivación al logro	5 - 7	8 - 10	11 - 13	14 - 16	17 - 20
· Autonomía	9 - 13	14 - 18	19 - 23	24 - 28	29 - 36
Variable: Liderazgo	20 - 31	32 - 43	44 - 55	56 - 67	68 - 80

Fuente: Instrumento utilizado.

b) Cuestionario desempeño laboral

Se analizó la variable desempeño laboral con un cuestionario de 20 ítems, que fue distribuido en tres dimensiones: capacidad para desempeñarse, oportunidad para desempeñarse y disposición para desempeñarse; la valoración de cada ítem fue:(1) nunca, (2) a veces, (3) casi siempre y (4) siempre, se utilizó el siguiente baremo para el análisis de sus dimensiones.

Tabla 6

Baremos para el análisis de la variable desempeño laboral

Dimensiones / Variable	Niveles de desempeño laboral				
	Muy bajo	**Bajo**	**Regular**	**Bueno**	**Muy bueno**
· Capacidad para desempeñarse	8 - 12	13 - 17	18 - 22	23 - 27	28 - 32
· Oportunidad para desempeñarse	6 - 8	9 - 12	13 - 16	17 - 20	21 - 24
· Disposición para desempeñarse	6 - 8	9 - 12	13 - 16	17 - 20	21 - 24
Variable: Desempeño laboral	20 - 31	32 - 43	44 - 55	56 - 67	68 - 80

Fuente: Instrumento utilizado.

3.6 Validación y confiabilidad de los instrumentos

3.6.1 Validación de los instrumentos

La Validación del instrumento ha sido mediante el juicio de expertos, a quienes se les proporcionó el cuestionario de criterio.

Tabla 7

Validación de instrumento de liderazgo

N° de preguntas	Número de expertos							
	1	2	3	4	5	6	Σ	$\overline{X}$
1	80	85	90	95	80	95	525	87,50
2	85	85	90	95	80	90	525	87,50
3	80	90	90	95	80	95	530	88,33
4	80	90	90	95	85	95	535	89,17
5	80	90	95	95	90	95	545	90,83
6	85	95	95	95	95	95	560	93,33
7	85	95	95	95	80	90	540	90,00
8	90	90	95	95	85	95	550	91,67
9	90	90	90	95	90	95	550	91,67
10	90	90	90	95	90	90	545	90,83
				TOTAL				**900,83**

Fuente: Elaboración propia.

Operación matemática para determinar el nivel %:

$$\frac{900,83}{10} = 90,08\%$$

Tabla 8

Validación de instrumento de desempeño laboral

N° de preguntas	Número de expertos							
	1	2	3	4	5	6	Σ	$\overline{X}$
1	90	85	90	90	80	90	525	87,50
2	90	85	90	90	80	90	525	87,50
3	80	85	95	90	80	90	520	86,67
4	85	90	95	90	80	95	535	89,17
5	90	90	95	90	90	95	550	91,67
6	80	90	95	90	85	95	535	89,17
7	80	95	90	90	85	95	535	89,17
8	85	95	90	85	85	90	530	88,33
9	90	85	95	90	90	90	540	90,00
10	90	90	95	90	90	90	545	90,83
				TOTAL				**890,00**

Fuente: Elaboración propia.

Operación matemática para determinar el nivel %:

$$\frac{890}{10} = 89\%$$

3.6.2 Confiabilidad de los instrumentos

La prueba de confiabilidad se realizó a través de una prueba piloto con 10 unidades de estudios similares, con el fin de adiestrarse en la práctica de la recolección de datos, ajustar el instrumento y otorgarle confiabilidad al instrumento, el respectivo cálculo se realizó en el programa estadístico SPSS 25.

Darren y Paul (2003) proponen las siguientes recomendaciones para la evaluación del coeficiente de Alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa >.9 es excelente

- Coeficiente alfa >.8 es bueno
- Coeficiente alfa >.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >.5 es pobre

a) Instrumento: Cuestionario de liderazgo

El análisis de fiabilidad demostró que el índice de confiabilidad es excelente (α = 0,924); esto indica que el instrumento con 20 ítems es confiable.

Tabla 9

Estadísticas de fiabilidad del cuestionario liderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,924	20

Fuente: Resultados del procesamiento en SPSS 25.

b) Instrumento: Cuestionario de desempeño laboral

El análisis de fiabilidad demostró que el índice de confiabilidad es excelente (α = 0,912); esto indica que el instrumento con 20 ítems es confiable.

Tabla 10

Estadísticas de fiabilidad del cuestionario desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,912	20

Fuente: Resultados del procesamiento en SPSS 25.

3.7 Métodos y técnicas para la presentación y análisis de datos

- Para el procesamiento y ordenamiento de datos de ambas variables se utilizó tablas de frecuencia, figuras de barras.

- Para el análisis de las hipótesis de investigación se utilizó la prueba de normalidad y correlación de Pearson.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Resultados

Posteriormente de la recolección de la información y la aplicación del cuestionario de las variables, con 40 ítems de los cuales 20 corresponden a la medición de la variable liderazgo, distribuidos en tres dimensiones: conducción, motivación al logro y autonomía, la segunda medición corresponde a la variable desempeño laboral con 20 ítems, distribuidos en tres dimensiones: capacidad para desempeñarse, oportunidad para desempeñarse y disposición para desempeñarse, aplicado a una muestra estadística de 87 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua.

Finalmente, se organizó la información en una base de datos, en tablas de distribución de frecuencias y figuras estadísticas, de acuerdo a los objetivos de la investigación, los que fueron procesados en la aplicación estadística del IBM SPSS versión 25.

4.1.1 Análisis de las dimensiones del liderazgo y desempeño laboral

4.1.1.1 Relación entre la dimensión conducción y desempeño laboral

Tabla 11

Dimensión conducción y desempeño laboral

		Desempeño laboral				
		Bajo %	Regular %	Bueno %	Muy bueno %	Total %
Conducción	Muy bajo	0,0	0,0	0,0	1,1	1,1
	Bajo	1,1	6,9	6,9	2,3	17,2
	Regular	0,0	11,5	14,9	1,1	27,6
	Bueno	0,0	5,7	24,1	4,6	34,5
	Muy bueno	0,0	2,3	8,0	9,2	19,5
Total		1,1	26,4	54,0	18,4	100,0

Fuente: Resultados del procesamiento

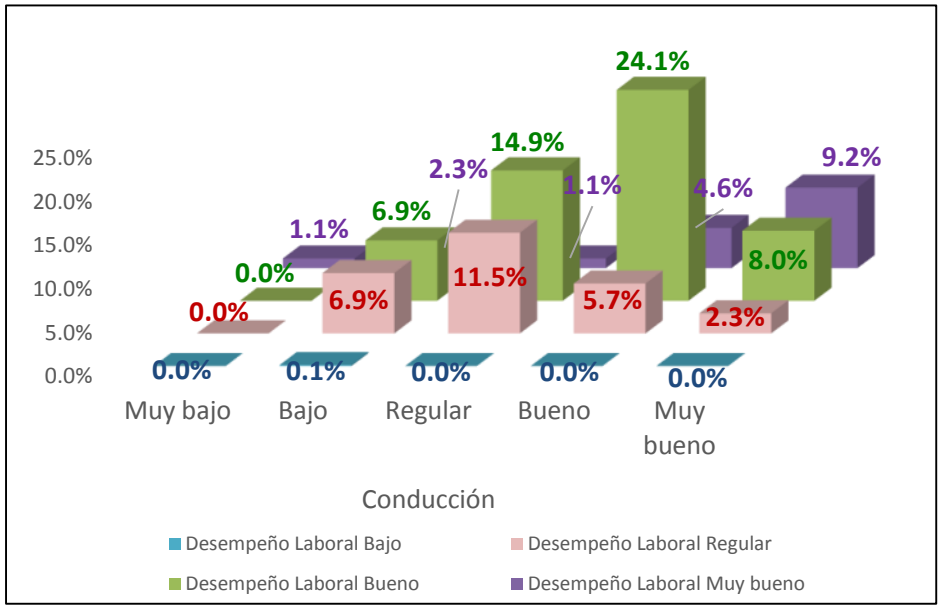
Interpretación

En la tabla se observa que el 24,1% de los trabajadores administrativos de la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, consideran que la conducción del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores es buena, el 14,9% consideran que la conducción del liderazgo es regular y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos es bueno, el 11,5% consideran que la conducción del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos es regular, el 9,2% de los trabajadores consideran que la conducción del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos es muy bueno; mientras que el 6,9% de los trabajadores consideran que la

conducción del liderazgo es bajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos es regular, así como el 1,1% de los trabajadores consideran que la conducción del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos es bajo. Por tanto, se puede concluir que la conducción del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua es regular a muy bueno.

Figura 3

Dimensión conducción y desempeño laboral



Fuente: Tabla 11.

Análisis

La figura resalta la predominancia de la conducción y desempeño laboral como regular a muy bueno, por tanto, se aprecia una relación directa entre la conducción y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua.

4.1.1.2 Relación entre la dimensión motivación al logro y desempeño laboral

Tabla 12

Dimensión motivación al logro y desempeño laboral

		Desempeño laboral				Total
		Bajo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Motivación al logro	Muy bajo	1,1	2,3	0,0	1,1	4,6
	Bajo	0,0	6,9	4,6	0,0	11,5
	Regular	0,0	5,7	13,8	1,1	20,7
	Bueno	0,0	8,0	21,8	5,7	35,6
	Muy bueno	0,0	3,4	13,8	10,3	27,6
Total		1,1	26,4	54,0	18,4	100,0

Fuente: Resultados del procesamiento.

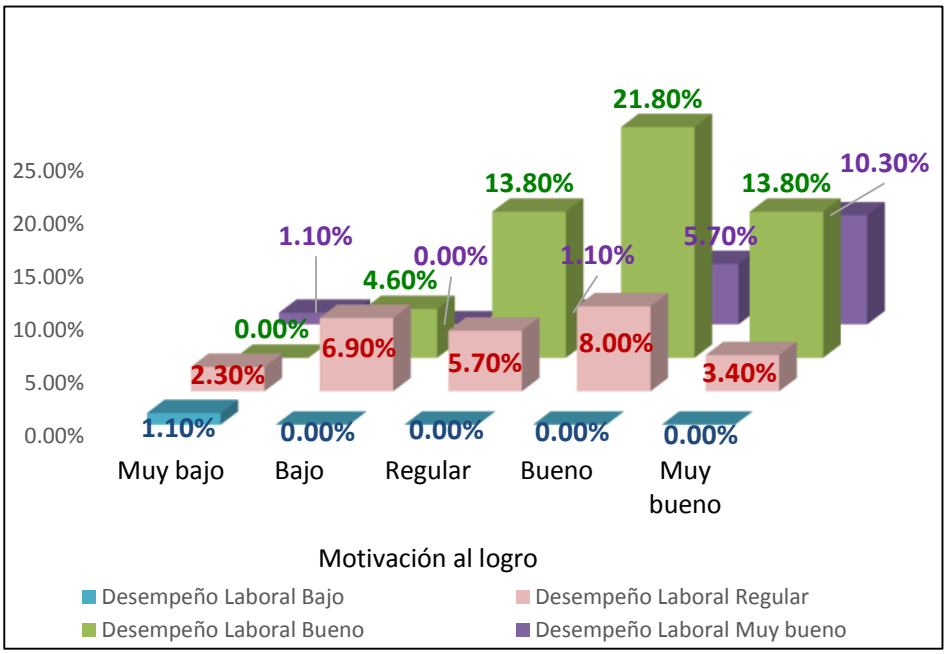
Interpretación

En la tabla se observa que el 21,8% de los trabajadores administrativos de la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, consideran que la motivación de logro por parte del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores es bueno, el 13,8% consideran que la motivación de logro del liderazgo es regular y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos es bueno, el 13,8% también consideran que la motivación de logro del liderazgo es muy bueno y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos es bueno, el 10,3% de los trabajadores consideran que la motivación de logro del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos es muy bueno; mientras que el 6,9% de los trabajadores consideran que la motivación de logro del liderazgo es bajo y el desempeño laboral de los

trabajadores administrativos es regular, así como el 1,1% de los trabajadores consideran que la motivación de logro del liderazgo es muy bajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos es bajo. Por tanto, se puede concluir que la motivación de logro del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua es regular a muy bueno.

Figura 4

Dimensión motivación al logro y desempeño laboral



Fuente: Tabla 12.

Análisis

La figura resalta la predominancia de la motivación de logro y desempeño laboral como regular a muy bueno, por tanto, se aprecia la existencia de una relación directa entre la motivación de logro y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua.

4.1.1.3 Relación entre la dimensión autonomía y desempeño laboral

Tabla 13

Dimensión autonomía y desempeño laboral

		Desempeño laboral				Total %
		Bajo %	Regular %	Bueno %	Muy bueno %	
Autonomía	Muy bajo	1,1	1,1	0,0	1,1	3,4
	Bajo	0,0	6,9	3,4	1,1	11,5
	Regular	0,0	6,9	12,6	0,0	19,5
	Bueno	0,0	8,0	19,5	5,7	33,3
	Muy bueno	0,0	3,4	18,4	10,3	32,2
Total		1,1	26,4	54,0	18,4	100,0

Fuente: Resultados del procesamiento.

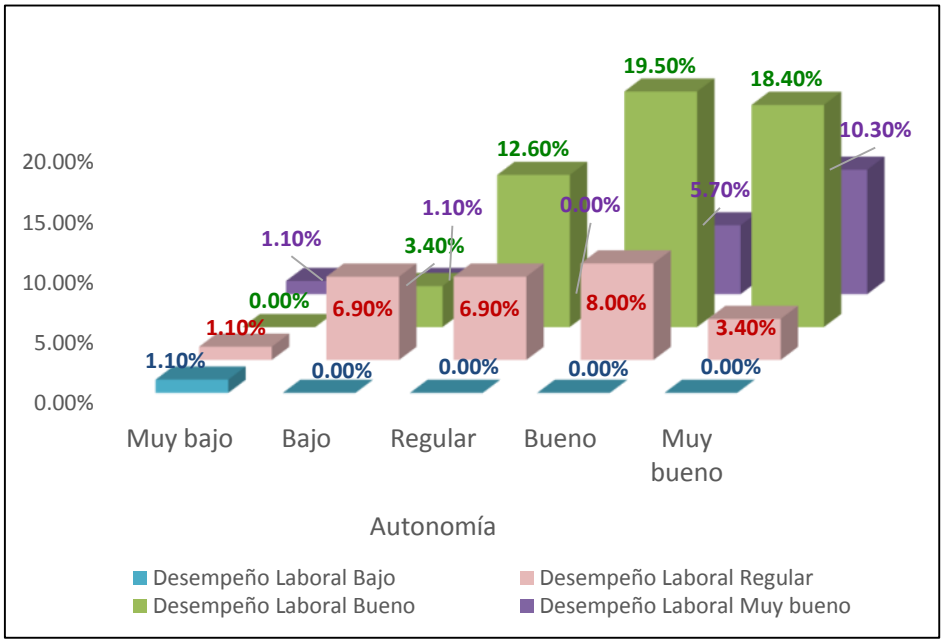
Interpretación

En la tabla se aprecia que el 19,5% de los trabajadores administrativos de la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, consideran que la autonomía del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores es bueno, el 18,4% consideran que la autonomía del liderazgo es muy bueno y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos es bueno, el 12,6% consideran que la autonomía del liderazgo es regular y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos es bueno, el 10,3% de los trabajadores consideran que la autonomía del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos es muy bueno; mientras que el 6,9% de los trabajadores consideran que la autonomía del liderazgo es bajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos es regular, así como el 1,1% de los trabajadores consideran que la autonomía del liderazgo es muy bajo y el

desempeño laboral de los trabajadores administrativos es bajo. Por tanto, se puede concluir que la autonomía del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua es regular a muy bueno.

Figura 5

Dimensión autonomía y desempeño laboral



Fuente: Tabla 13.

Análisis

La figura resalta la predominancia de la autonomía y desempeño laboral como regular a muy bueno, por tanto, se aprecia la existencia de una relación directa entre la autonomía y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua.

4.1.1.4 Análisis descriptivo del liderazgo y desempeño laboral

Tabla 14

Liderazgo y desempeño laboral

		Desempeño laboral				Total %
		Bajo %	Regular %	Bueno %	Muy bueno %	
Liderazgo	Muy bajo	1,1	2,3	0,0	1,1	4,6
	Bajo	0,0	3,4	4,6	1,1	9,2
	Regular	0,0	12,6	16,1	1,1	29,9
	Bueno	0,0	5,7	21,8	6,9	34,5
	Muy bueno	0,0	2,3	11,5	8,0	21,8
Total		1,1	26,4	54,0	18,4	100,0

Fuente: Resultados del procesamiento.

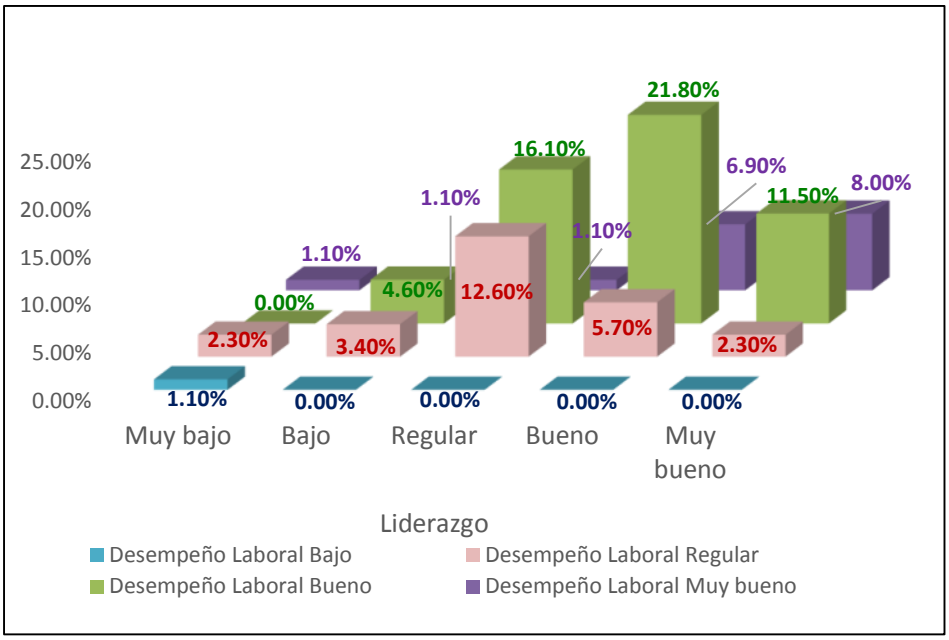
Interpretación

En la presente tabla se visualiza que el 21,8% de los trabajadores administrativos de la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, consideran que el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores es bueno, el 16,1% consideran que el liderazgo es regular y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos es bueno, el 12,6% consideran que el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos es regular, el 11,5% de los trabajadores consideran que el liderazgo es muy bueno y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos es bueno; mientras que el 3,4% de los trabajadores consideran que el liderazgo es bajo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos es regular, así como el 1,1% de los trabajadores consideran que el liderazgo es muy bajo y el desempeño

laboral de los trabajadores administrativos es bajo. Por tanto, se puede concluir que del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua es regular a muy bueno.

Figura 6

Liderazgo y desempeño laboral



Fuente: Tabla 14.

Análisis

La figura resalta la predominancia del liderazgo y desempeño laboral como regular a muy bueno, por tanto, se observa la existencia de una relación directa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua.

4.1.2 Análisis del liderazgo del personal administrativo de la UNAM

Tabla 15

Dimensión conducción de la variable liderazgo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	1,1
Bajo	15	17,2
Regular	24	27,6
Bueno	30	34,5
Muy bueno	17	19,5
Total	87	100,0

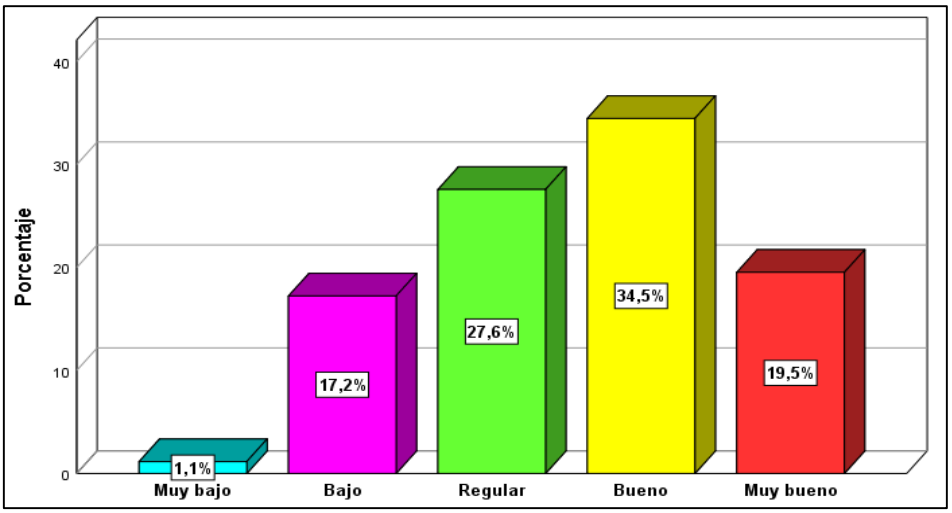
Fuente: Resultados del procesamiento.

Interpretación

Los resultados de la tabla muestran que el 34,5% de los trabajadores administrativos de la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, consideran que la conducción del liderazgo de la Universidad Nacional de Moquegua es buena, el 27,6% regular, el 19,5% muy bueno. En tanto, el 17,2% de los trabajadores consideran que la conducción del liderazgo de la Universidad Nacional de Moquegua es bajo y el 1,1% muy bajo.

Figura 7

Dimensión conducción de la variable liderazgo



Fuente: Tabla 15.

Análisis

La figura resalta que la conducción del liderazgo en la Universidad Nacional de Moquegua es de regular a muy bueno, según percepción de los trabajadores.

Tabla 16

Dimensión motivación al logro de la variable liderazgo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	4	4,6
Bajo	10	11,5
Regular	18	20,7
Bueno	31	35,6
Muy bueno	24	27,6
Total	87	100,0

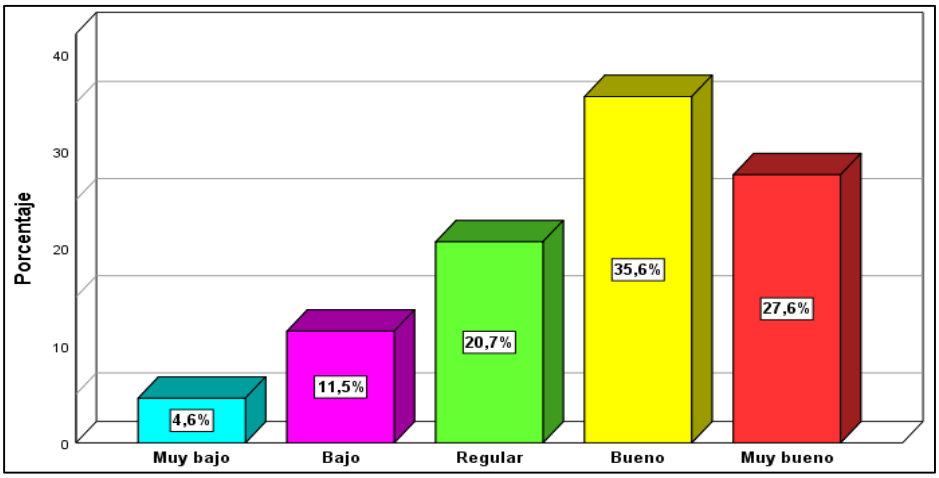
Fuente: Resultados del procesamiento.

Interpretación

Los resultados de la tabla muestran que el 35,6% de los trabajadores administrativos de la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, consideran que la motivación de logro del liderazgo de la Universidad Nacional de Moquegua es buena, el 27,6% muy buena, el 20,7% regular. En tanto, el 11,5% de los trabajadores consideran que la motivación de logro del liderazgo de la Universidad Nacional de Moquegua es bajo y el 4,6% muy bajo.

Figura 8

Dimensión motivación al logro de la variable liderazgo



Fuente: Tabla 16.

Análisis

La figura resalta que la motivación de logro del liderazgo en la Universidad Nacional de Moquegua es de regular a muy bueno, según percepción de los trabajadores.

Tabla 17

Dimensión autonomía de la variable liderazgo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	3,4
Bajo	10	11,5
Regular	17	19,5
Bueno	29	33,3
Muy bueno	28	32,2
Total	87	100,0

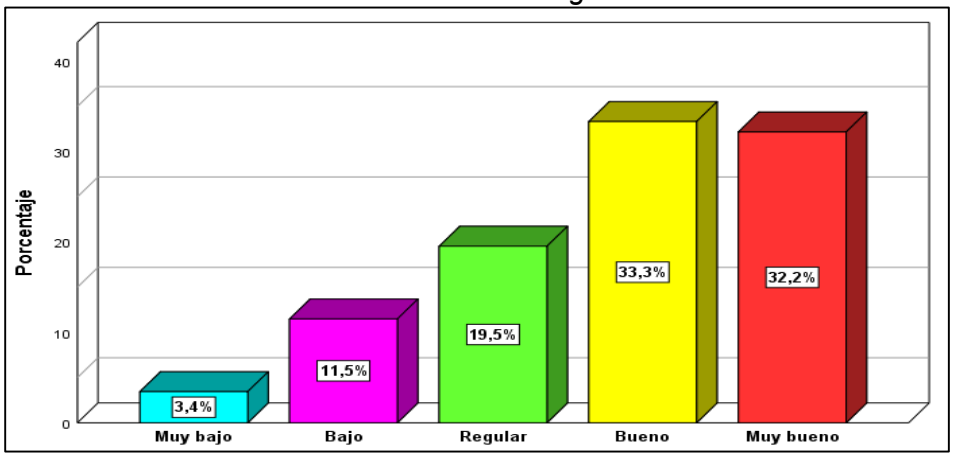
Fuente: Resultados del procesamiento.

Interpretación

Los resultados de la tabla muestran que el 33,3% de los trabajadores administrativos de la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, consideran que la autonomía del liderazgo de la Universidad Nacional de Moquegua es buena, el 32,2% muy buena, el 19,5% regular. En tanto, el 11,5% de los trabajadores consideran que la autonomía del liderazgo de la Universidad Nacional de Moquegua es bajo y el 3,4% muy bajo.

Figura 9

Dimensión autonomía de la variable liderazgo



Fuente: Tabla 17.

Análisis

La figura resalta que la autonomía del liderazgo en la Universidad Nacional de Moquegua es de regular a muy bueno, según percepción de los trabajadores.

Tabla 18

Variable liderazgo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	4	4,6
Bajo	8	9,2
Regular	26	29,9
Bueno	30	34,5
Muy bueno	19	21,8
Total	87	100,0

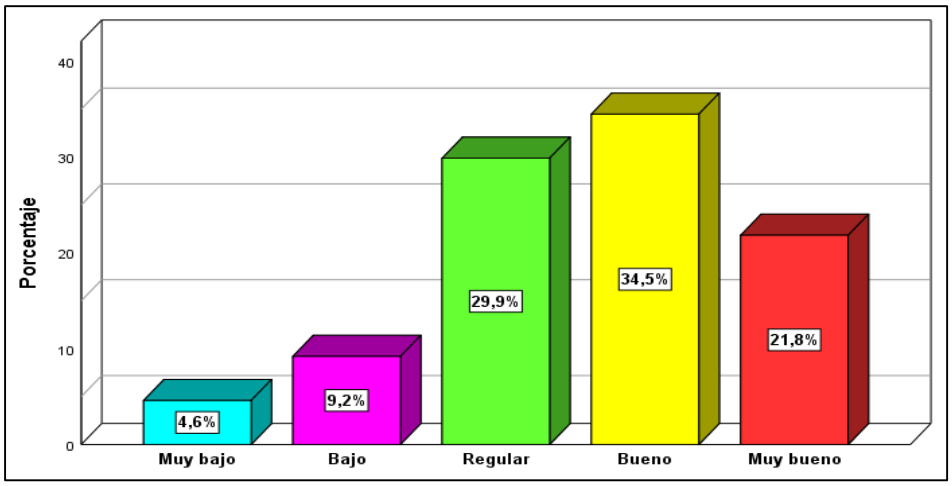
Fuente: Resultados del procesamiento.

Interpretación

Los resultados de la tabla muestran que el 34,5% de los trabajadores administrativos de la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, consideran el liderazgo de la Universidad Nacional de Moquegua es buena, el 29,9% regular, el 21,8% muy buena. En tanto, el 9,2% de los trabajadores consideran que el liderazgo de la Universidad Nacional de Moquegua es bajo y el 4,6% muy bajo.

Figura 10

Variable liderazgo



Fuente: Tabla 18.

Análisis

La figura resalta que el liderazgo en la Universidad Nacional de Moquegua es de regular a muy bueno, según percepción de los trabajadores.

4.1.3 Análisis del desempeño laboral del personal administrativo de la UNAM

Tabla 19

Dimensión capacidad para desempeñarse de la variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	8	9,2
Bueno	32	36,8
Muy bueno	47	54,0
Total	87	100,0

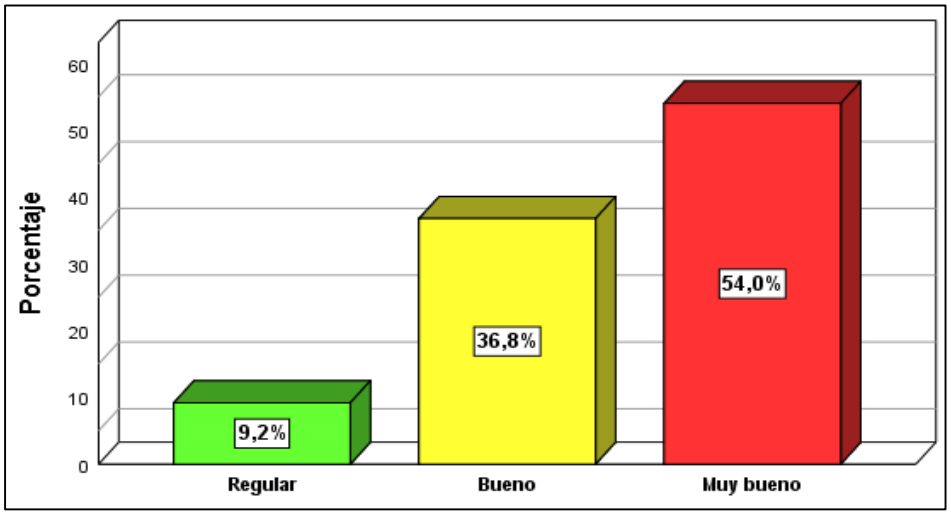
Fuente: Resultados del procesamiento.

Interpretación

Los resultados de la tabla muestran que el 54% de los trabajadores administrativos de la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, consideran la capacidad para desempeñarse en la Universidad Nacional de Moquegua es muy buena, el 36,8% bueno, el 9,2% regular.

Figura 11

Dimensión capacidad para desempeñarse de la variable desempeño laboral



Fuente: Tabla 19.

Análisis

La figura resalta que la capacidad para desempeñarse en la Universidad Nacional de Moquegua es de regular a muy bueno, según percepción de los trabajadores.

Tabla 20

Dimensión oportunidad para desempeñarse de la variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	1,1
Bajo	1	1,1
Regular	17	19,5
Bueno	45	51,7
Muy bueno	23	26,4
Total	87	100,0

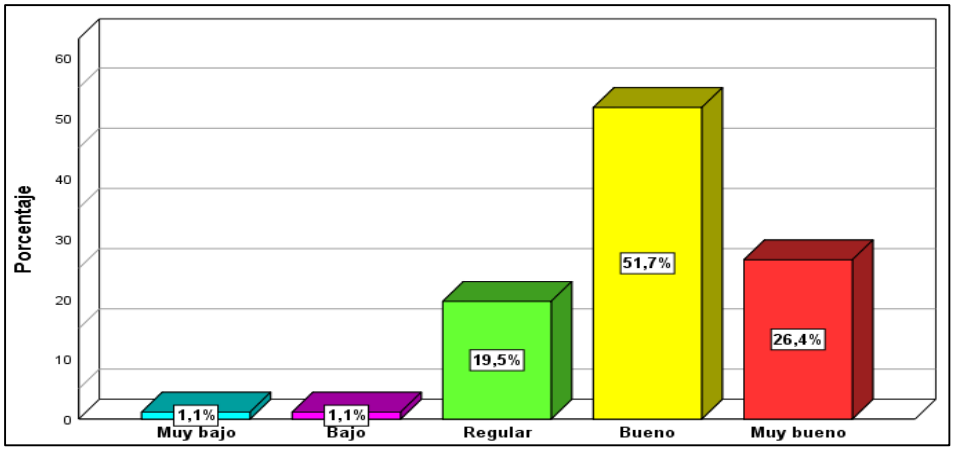
Fuente: Resultados del procesamiento.

Interpretación

Los resultados de la tabla muestran que el 51,7% de los trabajadores administrativos de la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, consideran que la oportunidad para desempeñarse en la Universidad Nacional de Moquegua es buena, el 26,4% muy bueno, el 19,5% regular. En tanto, el 1,1% de los trabajadores consideran que la oportunidad para desempeñarse en la Universidad Nacional de Moquegua es bajo y el 1,1% muy bajo.

Figura 12

Dimensión oportunidad para desempeñarse de la variable desempeño laboral



Fuente: Tabla 20.

Análisis

La figura resalta que la oportunidad para desempeñarse en la Universidad Nacional de Moquegua es de regular a muy bueno, según percepción de los trabajadores.

Tabla 21

Dimensión disposición para desempeñarse de la variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	2,3
Bajo	25	28,7
Regular	34	39,1
Bueno	18	20,7
Muy bueno	8	9,2
Total	87	100,0

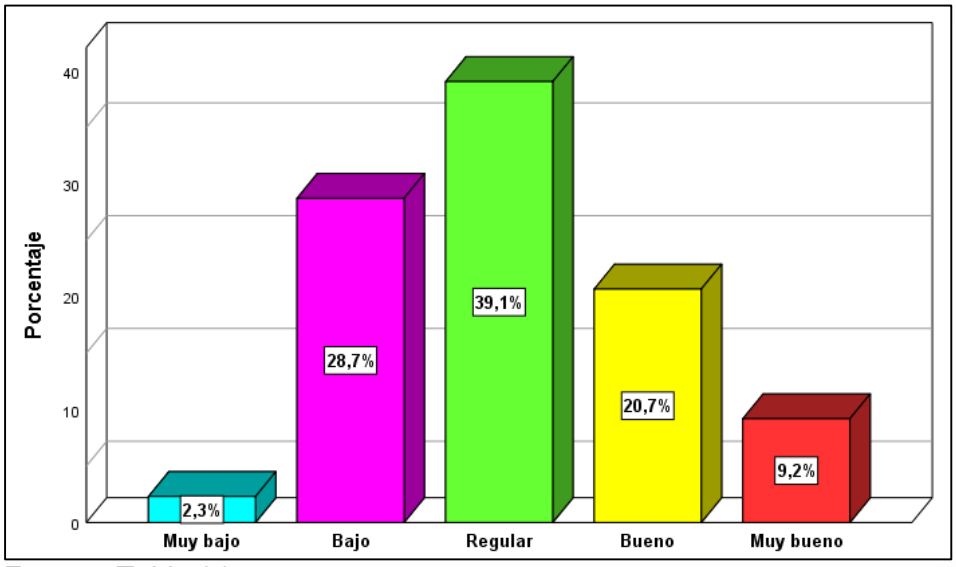
Fuente: Resultados del procesamiento.

Interpretación

Los resultados de la tabla muestran que el 39,1% de los trabajadores administrativos de la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, consideran que la disposición para desempeñarse en la Universidad Nacional de Moquegua es regular, el 20,7% bueno, el 9,2% muy bueno. En tanto, el 28,7% de los trabajadores consideran que la disposición para desempeñarse en la Universidad Nacional de Moquegua es bajo y el 2,3% muy bajo.

Figura 13

Dimensión disposición para desempeñarse de la variable desempeño laboral



Fuente: Tabla 21.

Análisis

La figura resalta que la disposición para desempeñarse en la Universidad Nacional de Moquegua es de bajo a regular, según percepción de los trabajadores.

Tabla 22

Variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,1
Regular	23	26,4
Bueno	47	54,0
Muy bueno	16	18,4
Total	87	100,0

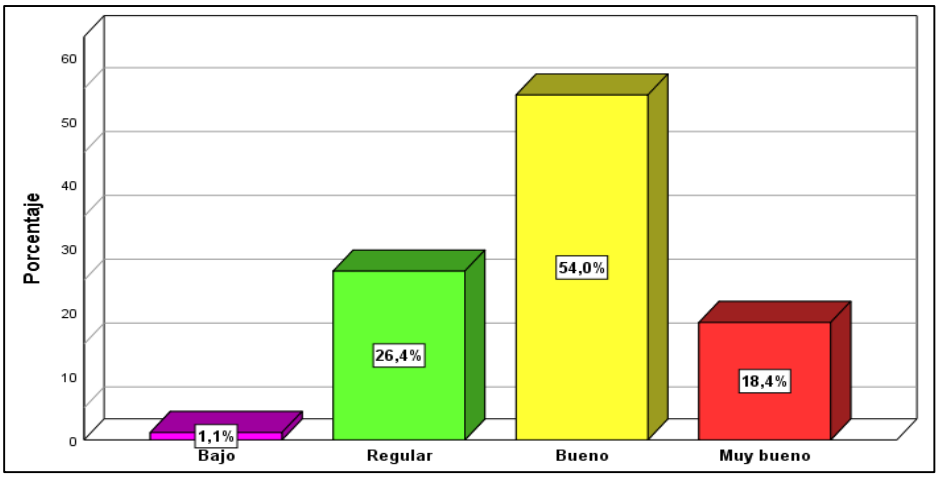
Fuente: Resultados del procesamiento.

Interpretación

Los resultados de la tabla muestran que el 54% de los trabajadores administrativos de la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, consideran que el desempeño laboral en la Universidad Nacional de Moquegua es bueno, el 26,4% regular, el 18,4% muy bueno. En tanto, el 1,1% de los trabajadores consideran que la disposición para desempeñarse en la Universidad Nacional de Moquegua es baja.

Figura 14

Variable desempeño laboral



Fuente: Tabla 22.

Análisis

La figura resalta que el desempeño laboral en la Universidad Nacional de Moquegua es de regular a muy bueno, según percepción de los trabajadores.

4.2 Comprobación de hipótesis

4.2.1 Prueba de normalidad

a) Formulación de hipótesis

H_0 : Las variables liderazgo y desempeño laboral cumplen con la normalidad.

H_a : Las variables liderazgo y desempeño laboral no cumplen con la normalidad.

b) Estadístico de prueba

Tabla 23

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Liderazgo	Desempeño laboral
N		87	87
Parámetros normales[a,b]	Media	57,0920	60,8966
	Desv. Desviación	12,87293	8,01312
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,049	0,067
	Positivo	0,041	0,067
	Negativo	-0,049	-0,065
Estadístico de prueba		0,049	0,067
Sig. asintótica(bilateral)		0,200[c,d]	0,200[c,d]

Fuente: Resultados del procesamiento.

c) Toma de decisión

Como p-valor = 0,200 (Sig.) de liderazgo es mayor de 0,05 de significancia y p-valor = 0,200 (Sig.) de desempeño laboral es mayor de 0,05 de significancia, entonces se observa que las variables liderazgo y desempeño laboral cumplen con el supuesto de normalidad, por tanto, no rechazamos la hipótesis nula y se concluye que las variables liderazgo y desempeño laboral cumplen con la normalidad de datos. Esto significa que se debe utilizar el coeficiente de correlación de Pearson para probar la correlación entre las variables de la investigación.

Tabla 24

Rangos de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande perfecta
De -0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
De -0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
De -0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
De -0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
De-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
De 0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
De 0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
De 0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
De 0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
De 0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande perfecta

Fuente*:* Hernández et al. (1998).

4.2.2 Prueba de hipótesis general

a) Formulación de hipótesis

H_0 : No existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

H_a : Existe relación directa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

b) Estadístico de prueba

Tabla 25

Correlaciones entre liderazgo y desempeño laboral

		Liderazgo	Desempeño laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	0,378**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	87	87
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,378**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	87	87

Fuente: Resultados del procesamiento.
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

c) Decisión

A través del coeficiente de correlación de Pearson se ha determinado que el grado de relación entre las variables liderazgo y desempeño laboral es 0,378, el cual da a entender que existe una correlación positiva baja y como el p-valor = 0,000 (Sig. Bilateral) es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto significa que existe correlación directa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

4.2.3 Prueba de las hipótesis especificas

4.2.3.1 Primera hipótesis específica

a) Formulación de hipótesis

H_0 : No existe relación entre la conducción y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

H_a : Existe relación directa entre la conducción y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

b) Estadístico de prueba

Tabla 26

Correlaciones entre la dimensión conducción de la variable liderazgo y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	Conducción
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	0,320**
	Sig. (bilateral)		0,003
	N	87	87
Conducción	Correlación de Pearson	0,320**	1
	Sig. (bilateral)	0,003	
	N	87	87

Fuente: Resultados del procesamiento.
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

c) Decisión

A través del coeficiente de correlación de Pearson se ha determinado que el grado de relación entre las variables de estudio es 0,320, el cual da a entender que existe una correlación positiva baja y como el p-valor = 0,003 (Sig. Bilateral) es menor a 0,05; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto significa que existe relación directa entre la dimensión conducción del liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

4.2.3.2 Segunda hipótesis específica

a) Formulación de hipótesis

H_0 : No existe relación directa entre la motivación al logro y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

H_a : Existe relación directa entre la motivación al logro y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

b) Estadístico de prueba

Tabla 27

Correlaciones entre la dimensión motivación de logro de la variable liderazgo y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	Motivación al logro
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	0,416**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	87	87
Motivación al logro	Correlación de Pearson	0,416**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	87	87

Fuente: Resultados del procesamiento.
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

c) Toma de decisión

A través del coeficiente de correlación de Pearson se ha determinado que el grado de relación entre las variables de estudio es 0,416, el cual da a entender que existe una correlación positiva moderada y como el p-valor = 0,000 (Sig. Bilateral) es menor a 0,05; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto significa que existe relación directa entre la dimensión motivación al logro del liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

4.2.3.3 Tercera hipótesis específica

a) Formulación de hipótesis

H_0 : No existe relación entre la autonomía y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

H_a : Existe relación directa entre la autonomía y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

b) Estadístico de prueba

Tabla 28

Correlaciones entre la dimensión autonomía de la variable liderazgo y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	Autonomía
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	0,387**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	87	87
Autonomía	Correlación de Pearson	0,387**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	87	87

Fuente: Resultados del procesamiento.
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

c) Toma de decisión

A través del coeficiente de correlación de Pearson se ha determinado que el grado de relación entre las variables de estudio es 0,387, el cual da a entender que existe una correlación positiva baja y como el p-valor = 0,000 (Sig. Bilateral) es menor a 0,05; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto significa que existe relación directa entre la dimensión autonomía del liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados adquiridos de la aplicación de los instrumentos, se da inicio a la discusión, con respecto al objetivo general: determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019, en contraste con la tabla 24, como el p-valor = 0,000 (Sig. Bilateral) del coeficiente de correlación de Pearson es menor a 0,05; entonces se acepta la hipótesis alterna, por lo que se afirma que existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019; confirmando la investigación de Ayoub (2010), quien alega que el liderazgo está presente en el sector público; por su lado, Roca (2017) establece que el liderazgo mejora el desempeño laboral de los trabajadores y les ayuda a ser más eficiente, de acuerdo a su investigación, el resultado de la correlación de Pearson entre las variables liderazgo y desempeño laboral, es r=0,696, el cual determina que la relación es fuerte y positiva, este resultado se da porque los trabajadores consideran que el líder les orienta apropiadamente, reconoce la responsabilidad y desempeño de sus colaboradores y ampara los acuerdos que se toman, a diferencia de la presente investigación el grado de relación entre el liderazgo y desempeño laboral es r=0,378 siendo positivo bajo.

Blas (2017) en su investigación concluyó que el grado de relación que establecen las variables liderazgo y desempeño laboral es r=0,631, el cual expresa que la relación es positiva fuerte, es decir, en la medida que el liderazgo del jefe mejora, el desempeño laboral va a mejorar, la influencia del jefe sea positiva o negativa repercute en forma individual y colectiva, consecuentemente,

implica a las áreas que se vincula. Asimismo, Mamani (2018) en su estudio concluye que el liderazgo influye en el desempeño laboral de los colaboradores, lo cual da a conocer que si los jefes utilizan el liderazgo, el desempeño de los trabajadores será mayor.

En cuanto a la dimensión conducción de la variable liderazgo, se observa como resultado p-valor = 0,003 (Sig. Bilateral) del coeficiente de correlación de Pearson, como es menor a 0,05 se acepta la hipótesis alterna, lo que significa que existe relación directa entre la dimensión conducción y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019; respecto a esta dimensión, Giles et al. (2017) mencionan que la conducción se caracteriza por la claridad en la comunicación para un mejor desempeño, en concordancia a ello, Mamani (2018) mostró que la comunicación de los directivos influye significativamente con un valor (P=0,000) frente al desempeño laboral de los colaboradores de la institución; en apoyo a lo anterior, Aguilar (2015) en su investigación concluyó que el liderazgo impacta en las relaciones interpersonales, lo que conlleva respeto y cordialidad en la comunicación; de la misma forma en la investigación de Rojas (2019) se evidenció que el liderazgo fomenta la colaboración y el desarrollo de competencias para un mejor desempeño.

En relación a la dimensión motivación al logro de la variable liderazgo, se obtuvo como resultado p-valor = 0,000 (Sig. Bilateral) del coeficiente de correlación de Pearson es menor a 0,05; por consecuencia, se acepta la hipótesis alterna, lo que apunta a que existe relación directa entre la dimensión motivación al logro y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019, del mismo modo, Mamani

(2018) manifiesta que la motivación dentro de la institución es importante e influye en el desempeño laboral, en su investigación la motivación es regular e influyente, el 30% de los encuestados están totalmente de acuerdo que su jefe emplea motivación. Por otro lado, Castillo (2010) en su investigación, indica que el 81% de los encuestados consideran que la motivación puede incrementar de manera favorable en el desempeño de los trabajadores. Alles (2005) expresa que para mejorar el desempeño laboral es necesario aplicar motivación mediante la identificación de las características y capacidades de los colaboradores; lo que es compatible con Campos y Ludeña (2019), que la motivación mejora las habilidades ocasionando un mayor rendimiento laboral.

En relación a la dimensión autonomía de la variable liderazgo, el resultado p-valor = 0,000 (Sig. Bilateral) del coeficiente de correlación de Pearson, como es menor a 0,05 se acepta la hipótesis alterna, que indica que existe relación directa entre la dimensión autonomía del liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019; teniendo en cuenta a Gizartea (2011) que describe que la autonomía se caracteriza por la potestad de tomar decisiones y ser responsables de las mismas; Caballero (2018) manifiesta que existe relación directa y positiva entre la autonomía de toma de decisiones y desempeño laboral, es decir, a mayor autonomía mayor será el desempeño laboral, de la misma manera, Valecillos (2015) alega que el líder ayuda a sus subordinados a ser autónomos para el logro de objetivos.

CONCLUSIONES

PRIMERA

Se ha determinado que existe una relación directa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019; establecido mediante la correlación de Pearson 0,378, el cual indica una correlación positiva baja, se obtuvo un p-valor = 0,000, por lo que se afirma que el liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019. Por tal motivo se concluye que, si el liderazgo mejora entonces el desempeño del personal administrativo consecuentemente aumentará.

SEGUNDA

Se ha establecido que existe una relación directa entre la dimensión conducción del liderazgo y la variable desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019, con una correlación de Pearson 0,320, el cual indica una correlación positiva baja y se obtuvo un p-valor = 0,003, por lo que se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión conducción y la variable desempeño laboral, es decir, a medida que mejore la conducción, mayor será el desempeño de los trabajadores; a percepción de los trabajadores la conducción del liderazgo es de regular a muy bueno.

TERCERA

Se ha establecido que existe una relación directa entre la dimensión motivación al logro del liderazgo y la variable desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019, con una correlación de Pearson 0,416 el cual indica una correlación positiva moderada y se obtuvo un p-valor = 0,000, que indica que existe una relación significativa entre la dimensión motivación al logro y la variable desempeño laboral, es decir, a medida que mejore la motivación al logro, mayor será el desempeño de los trabajadores; a percepción de los trabajadores la motivación al logro del liderazgo es de regular a muy bueno.

CUARTA

Se ha establecido que existe una relación directa entre la dimensión autonomía del liderazgo y la variable desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019, con una correlación de Pearson 0,387, el cual indica una correlación positiva baja y se obtuvo un p-valor = 0,000, que indica que existe una relación significativa entre la dimensión autonomía y la variable desempeño laboral, es decir, a medida que mejore la autonomía, mayor será el desempeño de los trabajadores; a percepción de los trabajadores la motivación al logro del liderazgo es de regular a muy bueno.

RECOMENDACIONES

PRIMERA

Los responsables de las unidades orgánicas de la Universidad Nacional de Moquegua, Sede Mariscal Nieto, deben seguir fortaleciendo el liderazgo, el cual promoverá un mejor desempeño laboral enfocado en el logro de metas y objetivos.

SEGUNDA

Los responsables de las unidades orgánicas de la universidad Nacional de Moquegua, Sede Mariscal Nieto, deben seguir mejorando la conducción del personal administrativo, mejorar la comunicación fluida para crear un ambiente laboral positivo y productivo, fomentar el trabajo en conjunto, lo que incluye tener conocimiento de las funciones, responsabilidades de las unidades orgánicas y dar reconocimiento por los logros a los trabajadores, de tal manera que se reforzará la integración de los trabajadores con la universidad.

TERCERA

Para que haya un incremento de la motivación en el logro de objetivos del personal administrativo de la sede Mariscal Nieto, se recomienda establecer metas realistas, llevar el proceso de retroalimentación, apoyar a los colaboradores al enfrentar situaciones que resulten conflictivas o que les impida trabajar en unidad, fomentar la participación en las capacitaciones y actividades que ayuden a crecer personal y profesionalmente.

CUARTA

Se recomienda a los responsables de cada unidad orgánica continuar en el desarrollo de la autonomía del personal administrativo de la universidad Nacional de Moquegua, Sede Mariscal Nieto, a través de la construcción de confianza, sentido de pertenencia, brindar a los trabajadores las herramientas y recursos que sean necesarios para alcanzar las metas y fomentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abiantun Bouantun, L. (2013). *El Liderazgo en la Administración.* Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.

Aguilar Tecun, G. (2015). Liderazgo del equipo gerencial y su impacto en la mejora de las relaciones interpersonales en la empresa eléctrica de Guatemala, S.A. *(Tesis de grado).* Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.

Alles, M. A. (2005). *Desempeño por Competencias: Evaluacion de 360°.* Buenos Aires, Argentina: Granica.

Arias, M. (31 de julio de 2013). *La Razón Pedagógica*. Obtenido de http://larazonpedagogica.blogspot.com/2013/07/importancia-de-los-instrumentos-de.html

Ayoub Perez, J. L. (2010). Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana. *(Tesis doctoral).* Universidad Autónoma de Madrid, Madrid.

Blanchart, C. (2002). *"Información, decisión y gestión" Apuntes para un modelos de conducta estratégica.* Buenos Aires.

Blas Lara, E. A. (2017). Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017. *(Tesis de maestría).* Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Caballero Ylla, A. I. (2018). El clima organizacional y desempeño laboral en el área de recursos humanos del Grupo Carolina, Pueblo Libre-2017. *(Tesis de maestría).* Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Campos La Serna, M. M., & Ludeña Sánchez, C. R. (2019). El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa librerías Crisol S.A.C. en el periodo 2017. *Tesis de grado.* Universidad Peruana de las Américas, Lima.

Castillo Vasquez, V. D. (2010). Relación del liderazgo de la Directora y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.I. N 87 Callao, 2009. *Tesis de maestría.* Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional - La dinamica del exito de las Organizaciones* (Segunda ed.). Mexico: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). Mexico: McGraw-Hill.

Cruz Avila, Y., & Rodea Velásquez, M. A. (2014). Liderazgo Transformacional como herramienta de la Productividad de los empleados (Caso: Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca). *(Tesis de pregrado).* Universidad Autónoma del Estado de México, Amecameca, Mexico.

Darren, G., & Paul, M. (2003). *SPSS for windows step by step.* Boston: Allyn & Bacon.

Faya Salas, A., Venturo Orbegoso, C., Herrera Salazar, M., & M. Hernandez, R. (setiembre de 2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una Universidad Peruana. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios, 8*(3), 43-56 páginas.

Flores Llanqui, E. L. (2014). Liderazgo y compromiso organizacional de los Equipos de trabajo del gobierno regional de Moquegua; en el año 2013 ,. *(Tesis de grado).* Universidad Nacional de Moquegua, Moquegua,, Perú.

Giles, M., Hours, G., & Orlandoni, J. (2017). Liderazgo y Conduccion. La palabra de los entrenadores del alto rendimiento. *9º Congreso Argentino y 4 Latinoamericano de Educación Física y Ciencias*, (pág. 8). La plata. Obtenido de http://congresoeducacionfisica.fahce.unlp.edu.ar

Gizartea Hobetuz. (2011). *La Atencion gerontológica centrada en la persona.* Vitoria - Gasteiz, España: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno de Vasco.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). Mexico: McGraw-Hill.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matesson, M. (2006). *Comportamiento Organizacional* (Séptima ed.). Mexico: McGraw-Hill.

Kimball, S. (Agosto de 1983). Jesús: el líder perfecto. *LIAHONA*. Recuperado el 15 de Abril de 2019, de LIAHONA SUD: https://discursosud.wordpress.com/2015/04/28/jesus-el-lider-perfecto/

Koontz, H., & O'Donell, C. (2001). *Curso de Administración Moderna.* Mexico: McGraw-Hill.

Mamani Martinez, O. W. (2018). Influencia del liderazgo en el desempeño laboral en la Institución Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social, Unidad Territorial Puno 2016. *(Tesis de grado).* Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú.

Méndez, R. (3 de Octubre de 2009). *bloger.* Recuperado el 18 de Abril de 2019, de Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Burns: http://rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/10/teoria-del-liderazgo-transformacional.html

Movimiento por la Paz. (31 de Mayo de 2018). *Emprende*. Recuperado el 26 de Junio de 2019, de https://emprende.mpdl.org/guia-de-emprendimiento/item/29-autonomia-liderazgo

Muñiz Cardona, G. M. (25 de mayo de 2012). *Recinto Universitario de Mayagüez (RUM)*. Obtenido de http://admin.uprm.edu/portada/article.php?id=2232

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). (2002). *Manual de Frascati: Propuesta de Norma Práctica para encuestas de Investigación y Desarrollo Experimental.* Madrid: FECYT.

Plan Bicentenario. (2011). *El Peru hacia el 2021.* Lima.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera ed.). Mexico: Pearson.

Roca Vallejos, L. M. (2017). Relación entre liderazgo y desempeño laboral en la Oficina de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote - 2017. *(Tesis de maestría).* Universidad César Vallejo, Perú.

Rojas Chacón, J. A. (2019). *Liderazgo y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial en Electrosur S.A. - Tacna, 2017.* Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua.

Salazar V., D. (mayo-agosto de 2005). Los recursos humanos en las universidades públicas. Una metodología para su eficacia administrativa. *Revista Omnia, 11*(2), 92-107.

Serrano, B., & Portalanza, A. (2014). Influencia del Liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma Neg, 11*(5), 117-125 Páginas.

Silva Arotaype, Y. D. (2018). "Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto de la Municipalidad Mariscal Nieto. Moquegua - 2018". *(Tesis de grado).* Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua.

SUNEDU. (13 de julio de 2018). *SUNEDU: La autonomía y la garantía pública de calidad en el sistema universitario no son incompatibles.* Obtenido de https://www.sunedu.gob.pe/sunedu-autonomia-garantia-publica-calidad-sistema-universitario-no-son-incompatibles/

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (6 de enero de 2017). Obtenido de https://www.sunedu.gob.pe/sunedu-otorga-

licenciamiento-institucional-universidad-nacional-moquegua/

Tamayo Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica* (Cuarta ed.). México: Limusa.

Torres Huamaní, J. (2016). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Universidad Nacional de Huancavelica, Perú-2016. *(Tesis de maestría).* Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Urizar Awe, S. A. (2016). Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz. *(Tesis de grado).* Universidad Rafael Landívar, Cobán, Alta Verapaz, Guatemala.

Valecillos, Y. (2015). Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa fabricante de yubos PVC de Valencia, Estado Carabobo. *(Tesis de grado).* Universidad de Carabobo, Bárbula.

Vara Horna, A. A. (2008). *La Tesis de Maestría en Educación. Una guía efectiva para obtener el gradi de Maestro y no desistir en el intento. Tomo I. El Proyecto de Tesis.* Lima: Universidad San Martin de Porres.

ANEXOS

ANEXO 01: BASE DE DATOS – VARIABLE 1

N°	VARIABLE 1: LIDERAZGO																			
	CONDUCCIÓN						MOTIVACIÓN AL LOGRO					AUTONOMÍA								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3
2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4
6	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2
8	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1
10	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
12	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2
13	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2
14	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
15	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
19	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	4
20	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
21	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
22	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
24	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4
25	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
26	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
27	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	2	1	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
30	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4
31	1	1	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
34	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3
35	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
37	4	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2
38	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3
42	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
43	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3
44	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4
45	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
46	4	3	4	4	2	3	4	2	1	2	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3
47	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3
48	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
49	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

CONTINUACIÓN DEL ANEXO 01

53	2	2	1	4	4	4	3	2	3	4	4	2	3	3	**4**	4	4	4	3	4
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
55	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
56	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
57	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
59	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	3	3	1	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	3
61	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4
63	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2
64	3	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
65	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	3	3	4
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
71	4	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3
72	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
73	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2
74	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
75	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
76	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
77	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
78	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3
79	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
80	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
81	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
82	4	4	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
83	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
84	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
86	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3
87	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2

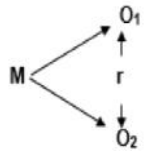
ANEXO 02: BASE DE DATOS – VARIABLE 2

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL																				
N°	CAPACIDAD PARA DESEMPEÑARSE								OPORTUNIDAD PARA DESEMPEÑARSE						DISPOSICIÓN PARA DESEMPEÑARSE					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	2	3	4	1
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	2	3	2	1
6	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	2	2	2	3	3	1	2	1	2
7	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	2	2	2	3	3	1	2	2	2
8	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1
10	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	1
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2
12	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2
13	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2
14	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2
15	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	4	3	2	2	1	1
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
18	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
19	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2
20	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	1
21	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	1
22	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	1
23	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
24	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	1
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2
26	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	1
29	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1
30	4	3	3	4	2	4	2	2	2	3	4	4	2	4	2	2	1	1	1	1
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	3	3	2	1
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	1	1	1	1
34	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	4	3	2	2	4	1	1	2	1	2
35	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
36	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**4**	**4**	**4**	**3**	**3**	**4**	**4**	**2**	**3**	**3**	**3**	**3**	**2**	**2**	**2**
37	4	4	4	4	2	3	2	2	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3
38	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	1	3	1
39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	1	1	1	1
40	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	1	2
41	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1
42	**3**	**3**	**3**	**2**	**2**	**3**	**3**	**2**	**3**	**3**	**3**	**2**	**2**	**2**	**3**	**3**	**2**	**1**	**1**	**1**
43	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1
44	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1
45	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	1	1	1	1
46	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	1	1	1
47	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	1	4	4	3	2	1	1	1
48	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	1	1	1
49	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	1	1	1
50	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	1	1	1
51	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1

CONTINUACIÓN DEL ANEXO 02

53	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2
54	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1
55	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
56	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	2	2	4
57	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3
58	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2
59	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2
60	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3
61	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	2	1	2	3	3	2	1	2	1
62	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1
63	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2
64	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
65	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	1	1	1	1
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	3	4	4	3	3	4	4	3	1	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	4	2	2	1	1	1	1
71	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	1	1	1	1
72	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
73	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	1	4	1
74	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	1	1	1	1
75	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	1
76	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
77	3	3	3	1	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1
78	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2	1	1
79	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	2	1	1	1
80	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	1
81	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1
82	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2
83	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1
84	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
85	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	1
86	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	1	1	2	1
87	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	2

ANEXO 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019?	**Objetivo general:** Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.	**Hipótesis general**: Existe relación directa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.	**Variable 1**: Liderazgo **Dimensiones** • Conducción • Motivación al logro • Autonomía **Variable 2:** Desempeño laboral **Dimensiones** • Capacidad para desempeñarse • Oportunidad para desempeñarse • Disposición para desempeñarse	**Tipo de investigación:** APLICADA **Diseño de investigación:** No experimental cuantitativo **Nivel de investigación:** DESCRIPTIVO CORRELACIONAL  DONDE: M = MUESTRA O1 = VARIABLE 1 O2 = VARIABLE 2 r = RELACION ENTRE LA 2 VARIABLES – **Población:** 179 trabajadores Administrativos de la Sede Mariscal Nieto - UNAM. – **Muestra:** 87 trabajadores administrativos en la sede Mariscal Nieto de la UNAM. – **Muestreo:** Probabilístico – **Técnicas:** Encuesta. – **Instrumentos:** Cuestionario.
Problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación que existe entre la conducción y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación al logro y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre autonomía y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019?	**Objetivos específicos:** 1. Determinar el nivel de relación que existe entre conducción y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019. 2. Determinar el nivel relación que existe entre la motivación al logro y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019 3. Determinar el nivel de relación que existe entre la autonomía y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.	**Hipótesis específicas:** 1. Existe relación directa entre la conducción y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019. 2. Existe relación directa entre la motivación al logro y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019. 3. Existe relación directa entre la autonomía y el desempeño laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.		

ANEXO 04: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

EDAD	SEXO		MODALIDAD DE CONTRATO			ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO			AÑO
	1	2	1	2	3	1	2	3	
	1. Femenino 2. Masculino		1. D.L. 276 2. D.L. 1057 3. D.L. 276 Inversiones			1. 1 a 2 años 2. 2 a 3 años 3. Más de 3 años			

I. Instrucción:

Estimado amigo(a) a continuación te presento un conjunto de acepciones relacionadas con el liderazgo, mucho te agradeceré responder con sinceridad marcando con un aspa (X) en solo uno de los recuadros correspondientes.

Por favor, siga Usted las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.

N°	ITEMS	ESCALA DE MEDICION			
	CONDUCCIÓN	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4
1	El Jefe nos escucha y nos habla con claridad.				
2	Fomenta un ambiente de confianza y de solidaridad.				
3	Los trabajadores que destacan reciben reconocimiento por su labor.				
4	Está dispuesto a apoyarme cuando llevo a cabo importantes cambios en mi trabajo.				
5	Anima a reflexionar sobre las formas tradicionales de hacer las cosas.				
6	Analiza los problemas antes de actuar.				
	MOTIVACIÓN AL LOGRO				
7	Considera al personal como fuente de aportaciones y generaciones de ideas para el logro de objetivos.				
8	Estimula a los trabajadores que tienen ideas innovadoras en su trabajo diario.				
9	Comunica con el ejemplo lo que piensa y lo que dice (ejemplo si hay que ser puntual, él es el primero…)				
10	Anima a los trabajadores a desarrollar su trabajo dejando tomar cada vez más sus responsabilidades.				
11	Desarrolla un sentido de identidad en la Institución que es asumido y sentido por los trabajadores.				
	AUTONOMÍA				
12	Es coherente lo que dice con lo que hace.				
13	Logra la confianza sobre todo por su propia credibilidad.				
14	Demuestra una autoconfianza en sí mismo digna de resaltar.				
15	Considera que hay constantes esfuerzos de integración.				
16	Se basta por si solo para administrar al personal adecuadamente.				
17	Reconoce que hay disposición para la autoevaluación.				
18	Existe un manejo de todos los recursos materiales con pleno dominio de ellos.				
19	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones que son para mí problemáticas.				
20	Alienta a innovar para mejorar mi trabajo.				

Gracias por su colaboración.

CONTINUACIÓN DEL ANEXO 04

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

EDAD	SEXO		MODALIDAD DE CONTRATO			ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO			AÑO
	1	2	1	2	3	1	2	3	
	1. Femenino 2. Masculino		1. D.L. 276 2. D.L. 1057 3. D.L. 276 Inversiones			1. 1 a 2 años 2. 2 a 3 años 3. Más de 3 años			

I. Instrucción:

Estimado amigo(a) a continuación te presento un conjunto de acepciones relacionadas con el liderazgo, mucho te agradeceré responder con sinceridad marcando con un aspa (X) en solo uno de los recuadros correspondientes.

Por favor, siga Usted las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.

N°	ITEMS CAPACIDAD PARA DESEMPEÑARSE	ESCALA DE MEDICION NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4
1	Tengo buen dominio de los equipos informáticos que utilizo para mi trabajo				
2	Identifico la secuencia lógica de los problemas para resolverlo				
3	Considero que tengo las competencias para desarrollar mi trabajo				
4	Participo en programas de capacitación relacionados a mi trabajo				
5	Poseo los conocimientos técnicos legales para cumplir mi trabajo en el área que me desempeño				
6	Considero que conozco las funciones que debo realizar en mi trabajo				
7	Hago el máximo esfuerzo para alcanzar el liderazgo del equipo				
8	Me propongo metas altas y alcanzables en mi trabajo				
	OPORTUNIDAD PARA DESEMPEÑARSE				
9	Cuento con los recursos para poder realizar mi trabajo diario				
10	El ambiente en el que trabajo es adecuado para cumplir mis actividades				
11	Me llevo bien con los compañeros de mi oficina				
12	Las decisiones del líder influyen en el trabajo que realizo				
13	Considero que los líderes de mi oficina o universidad toman malas decisiones				
14	Las actitudes del líder influyen positivamente en el equipo de trabajo				
	DISPOSICIÓN PARA DESEMPEÑARSE				
15	Tomo la iniciativa para mejorar mi trabajo diario				
16	Creo cambios positivos en mi trabajo sin importar los obstáculos				
17	Considero que se dieron ascensos a compañeros que no lo merecían				
18	Considero que no me agrada mis jefes inmediatos				
19	Considero que no me agrada mis colegas de trabajo				
20	Me he quejado de mis jefes				

Gracias por su colaboración.

ANEXO 05: FICHAS DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

FICHA DE EVALUACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. **DATOS GENERALES**

1.1. **TÍTULO DE INVESTIGACIÓN**: "Liderazgo y Desempeño Laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019"

1.2. **NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS A MOTIVO DE EVALUACIÓN: "LIDERAZGO"**, aplicado por Br. Linda Marilyn Roca Vallejos.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																X				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																	X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																	X			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																	X			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones																		X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

Promedio de valoración: 845

Opinión de aplicabilidad: a) Deficiente b) Baja c) Buena (X) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Mario José Quispe Viza	DNI N°	04406609
Dirección domiciliaria	Calle Callao # 212	Teléfono/Celular	953850036
Grado Académico	Maestro		
Mención	Gestión Pública		

Firma

Lugar y fecha: Moquegua, 26 Agosto 2019

CONTINUACIÓN DEL ANEXO 05

FICHA DE EVALUACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. **TÍTULO DE INVESTIGACIÓN**: "Liderazgo y Desempeño Laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019"

1.2. **NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS A MOTIVO DE EVALUACIÓN: "DESEMPEÑO LABORAL"**, aplicado por Br. José Torres Huamaní.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																		X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																		X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones																	X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

Promedio de valoración: 86

Opinión de aplicabilidad: a) Deficiente b) Baja c) Buena (X) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Mario José Quispe Viza	DNI N°	04406609
Dirección domiciliaria	Calle Callao # 212	Teléfono/Celular	953750036
Grado Académico	Maestro		
Mención	Gestión Pública		

Firma

Lugar y fecha: Moquegua, 26 Agosto 2019

CONTINUACIÓN DEL ANEXO 05

FICHA DE EVALUACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. **TÍTULO DE INVESTIGACIÓN**: "Liderazgo y Desempeño Laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019"

1.2. **NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS A MOTIVO DE EVALUACIÓN: "LIDERAZGO"**, aplicado por Br. Linda Marilyn Roca Vallejos.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																	X			
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																	X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																			X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones																		X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

Promedio de valoración: 90

Opinión de aplicabilidad: a) Deficiente b) Baja c) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	JOSÉ LUIS ALVAREZ QUISPE	DNI N°	00414826
Dirección domiciliaria	CALLE AURORA L-20- GAR	Teléfono/Celular	927322575
Grado Académico	MAESTRO		
Mención	MAESTRO EN CIENCIAS - TECNOLOGIA EDUCATIVA		

Firma

Lugar y fecha: TACNA, SET 2019

CONTINUACIÓN DEL ANEXO 05

FICHA DE EVALUACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. **DATOS GENERALES**

1.1. **TÍTULO DE INVESTIGACIÓN**: "Liderazgo y Desempeño Laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019"

1.2. **NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS A MOTIVO DE EVALUACIÓN: "DESEMPEÑO LABORAL"**, aplicado por Br. José Torres Huamani.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																	X			
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																	X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																		X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																			X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones																			X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

Promedio de valoración: 89

Opinión de aplicabilidad: a) Deficiente b) Baja c) Buena (X) Muy Buena

Nombres y Apellidos	JOSE' LUIS ALVAREZ QUISPE	DNI N°	00 414 826
Dirección domiciliaria	CALLE AURORA L-20	Teléfono/Celular	927322575
Grado Académico	MAESTRO		
Mención	MAESTRO EN CIENCIAS		

Firma

Lugar y fecha: TACNA, SET. 2019

CONTINUACIÓN DEL ANEXO 05

FICHA DE EVALUACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. **TÍTULO DE INVESTIGACIÓN**: "Liderazgo y Desempeño Laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019"

1.2. **NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS A MOTIVO DE EVALUACIÓN: "LIDERAZGO"**, aplicado por Br. Linda Marilyn Roca Vallejos.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																		X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																		X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																			X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones																			X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

Promedio de valoración: 92

Opinión de aplicabilidad: a) Deficiente b) Baja c) Buena X) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Rossmery Candy Villegas Huamán	DNI N°	74629119
Dirección domiciliaria	Av. Alfonso Ugarte Mz. I – Lt. 11	Teléfono/Celular	986809184
Grado Académico	Magister		
Mención	Gestión Pública		

Lic. CPyDS Rossmery Villegas Huaman
CLAD v 20007
Firma

Lugar y fecha: Moquegua, 19 de agosto de 2019

CONTINUACIÓN DEL ANEXO 05

FICHA DE EVALUACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. **TÍTULO DE INVESTIGACIÓN**: "Liderazgo y Desempeño Laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019"

1.2. **NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS A MOTIVO DE EVALUACIÓN: "DESEMPEÑO LABORAL"**, aplicado por Br. José Torres Huamaní.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																		X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																		X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																		X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones																		X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			X	

Promedio de valoración: 98

Opinión de aplicabilidad: a) Deficiente b) Baja c) Buena X) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Rossmery Candy Villegas Huamán	DNI N°	74629119
Dirección domiciliaria	Av. Alfonso Ugarte Mz. I – Lt. 11	Teléfono/Celular	986809184
Grado Académico	Magister		
Mención	Gestión Pública		

Lic. CP y DS Rossmery Villegas Huaman
CLAD - 29097
Firma

Lugar y fecha: Moquegua, 19 de agosto de 2019

CONTINUACIÓN DEL ANEXO 05

FICHA DE EVALUACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. **TÍTULO DE INVESTIGACIÓN**: "Liderazgo y Desempeño Laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019"

1.2. **NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS A MOTIVO DE EVALUACIÓN: "LIDERAZGO"**, aplicado por Br. Linda Marilyn Roca Vallejos.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																			✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			✓	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																			✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones																			✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			✓	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			✓	

Promedio de valoración: 95

Opinión de aplicabilidad: a) Deficiente b) Baja c) Buena d) Muy Buena ✓

Nombres y Apellidos	PEDRO JESÚS MAQUERA LUQUE	DNI N°	00495044
Dirección domiciliaria	SAMEGUA	Teléfono/Celular	998000102
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		

Firma

Lugar y fecha: MOQUEGUA, 03 AGOSTO 2019

CONTINUACIÓN DEL ANEXO 05

FICHA DE EVALUACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. **DATOS GENERALES**

1.1. **TÍTULO DE INVESTIGACIÓN**: "Liderazgo y Desempeño Laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019"

1.2. **NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS A MOTIVO DE EVALUACIÓN: "DESEMPEÑO LABORAL"**, aplicado por Br. José Torres Huamani.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																		/		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																		/		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		/		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		/		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		/		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																		/		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																		/		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones																	/			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		/		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		/		

Promedio de valoración: 90

Opinión de aplicabilidad: a) Deficiente b) Baja c) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos	PEDRO JESÚS MAQUERA LUQUE	DNI N°	00495044
Dirección domiciliaria	SAMEGUA	Teléfono/Celular	998000102
Grado Académico	DOCTOR		
Mención	GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		

Firma

Lugar y fecha: MOQUEGUA, 03 AGOSTO 2019

CONTINUACIÓN DEL ANEXO 05

FICHA DE EVALUACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: "Liderazgo y Desempeño Laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019"

1.2. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS A MOTIVO DE EVALUACIÓN: "LIDERAZGO", aplicado por Br. Linda Marilyn Roca Vallejos.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																X				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones																	X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

Promedio de valoración: 85.5

Opinión de aplicabilidad: a) Deficiente b) Baja c) Buena (X) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Edwar Benito Rivera Murillo	DNI N°	29281146
Dirección domiciliaria	Av. Vigil 710	Teléfono/Celular	952501239
Grado Académico	Dr. en Ciencias Sociales		
Mención			

Firma

Lugar y fecha: Tacna Setiembre

CONTINUACIÓN DEL ANEXO 05

FICHA DE EVALUACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. **TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:** "Liderazgo y Desempeño Laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019"

1.2. **NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS A MOTIVO DE EVALUACIÓN: "DESEMPEÑO LABORAL"**, aplicado por Br. José Torres Huamani.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																X				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																	X			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																	X			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones																	X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

Promedio de valoración: 84.5

Opinión de aplicabilidad: a) Deficiente b) Baja c) Buena d) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Elmer Benit Ticona Mamani	DNI N°	29281146
Dirección domiciliaria	Av. Vigil 710	Teléfono/Celular	952401237
Grado Académico	Dr. en Ciencias Sociales		
Mención			

Firma

Lugar y fecha: Tacna Setiembre

CONTINUACIÓN DEL ANEXO 05

FICHA DE EVALUACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. **TÍTULO DE INVESTIGACIÓN**: "Liderazgo y Desempeño Laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019"

1.2. **NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS A MOTIVO DE EVALUACIÓN: "LIDERAZGO"**, aplicado por Br. Linda Marilyn Roca Vallejos.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																		X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																		X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones																			X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

Promedio de valoración: 93.5

Opinión de aplicabilidad: a) Deficiente b) Baja c) Buena d) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Daniel Garcia Rodriguez	DNI N°	71821160
Dirección domiciliaria	calle 2 de Mayo N° 183	Teléfono/Celular	935 80 00 91
Grado Académico	Magister Administración y Gestión Estratégica		
Mención	En Gerencia de Recursos Humanos.		

Daniel A. Garcia Rodriguez
Lic. Gestión Pública
Reg. Unic. CLAD. N°. 21598
Firma

Lugar y fecha: Moquegua, Setiembre 2019

CONTINUACIÓN DEL ANEXO 05

FICHA DE EVALUACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. **TÍTULO DE INVESTIGACIÓN**: "Liderazgo y Desempeño Laboral del personal administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019"

1.2. **NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS A MOTIVO DE EVALUACIÓN: "DESEMPEÑO LABORAL"**, aplicado por Br. José Torres Huamaní.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																		X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																		X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																			X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones																		X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

Promedio de valoración: 92

Opinión de aplicabilidad: a) Deficiente b) Baja c) Buena d) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Daniel Alberto García Rodriguez	DNI N°	71821160
Dirección domiciliaria	Calle 7 de Mayo N°183	Teléfono/Celular	935800091
Grado Académico	Magister en Administración y Gestión Estratégica		
Mención	Administración y Gestión Estratégica en Gerencia RR.HH.		

Daniel A. García Rodríguez
Lic. Gestión Pública
Reg. Unic. CLAD. N°. 21598
Firma

Lugar y fecha: Moquegua, Setiembre 2019

ANEXO 06: CANTIDAD DE TRABAJADORES SEDE MARISCAL NIETO – UNAM

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Moquegua, 22 de Abril del 2019.

CARTA Nº 026-2019-ORH/DIGA/UNAM

SEÑORITA

MEDALIT LILIANA VARGAS CRUZ

Presente.-

ASUNTO : **RESPUESTA A DOCUMENTO.**

REFERENCIA: **Expediente** Nº 3970

Por medio de la presente me dirijo a usted, para saludarla cordialmente a nombre de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Moquegua y en virtud al documento presentado por su persona, por la cual solicita la cantidad de trabajadores por modalidad de contratación.

Al respecto, adjunto al presente lo solicitado para su conocimiento.

Sin otro particular hago propicia la oportunidad para expresarle mis consideraciones más distinguidas,

Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
Mg. JUAN MANUEL BERNEDO SOTO
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

JMBS/ORH
c.c. : Archivo

CONTINUACIÓN DEL ANEXO 06

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINSTRACION
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Moquegua, 22 de abril del 2019

Señorita:

MEDALIT LILIANA VARGAS CRUZ

Presente.-

REFERENCIA: CARTA N° 26-2019-ORH/DIGA/UNAM

Como autorización de la realización de Tesis, se le expide la cantidad de trabajadores del personal administrativo que labora en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua según Modalidad de Contrato (D.L. 276, D.L. 1057 CAS, D.L. 276 Modalidad de Inversión).

N°	MODALIDAD DE CONTRATO	CANTIDAD
1	D.L. 276	31
2	D.L. 1057 CAS	78
3	D.L.276 Modalidad de Inversión	70
TOTAL		179

Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
Mg. JUAN MANUEL BERNEDO SOTO
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

JMBS/ORH
C.C.: Archivo

ANEXO 07: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

02

Moquegua, 24 de Setiembre del 2019.

CARTA Nº 066-2019-ORH/DIGA/UNAM

MEDALIT LILIANA VARGAS CRUZ

Presente.-

ASUNTO : **PERMISO PARA EJECUTAR TESIS DE INVESTIGACION**

REFERENCIA: a) CARTA Nº 002-2019-MLVC

Por medio de la presente me dirijo a usted, para saludarla cordialmente a nombre de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Moquegua y en virtud al CARTA Nº 002-2019-MLVC, comunicarle que su solicitud para ejecución de tesis de investigación denominado "Liderazgo y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019" ha sido AUTORIZADO.

Agradeciéndole la atención que brinde al presente me despido de usted.

Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUECUA
UNAM
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
Mg. JUAN MANUEL BERNEDO SOTO
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

JMBS/ORH
c.c. : Archivo