UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2019

TESIS

PRESENTADO POR:
GUADALUPE LIZ HUARSAYA APAZA

Para optar el Título Profesional de:
LICENCIADA EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

MOQUEGUA, PERÚ

2022

036

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

ACTA DE SUSTENTACIÓN

EL JURADO DICTAMINADOR, SEGÚN RESOLUCIÓN DE FACULTAD N° 025-2022-FACCAD-UNAM

CONFORMADO POR:

PRESIDENTE: Dr. GREGORIO ARROYO JAPURA

PRIMER MIEMBRO: Dr. JOSE LUIS MORALES ROCHA

SEGUNDO MIEMBRO: Dr. ROBINSON BERNARDINO ALMANZA CABE

HA CALIFICADO LA TESIS TITULADA:

RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA 2019

ASESOR: Dr. MARIO AURELIO COYLA ZELA

TESISTA: Bach. Guadalupe Liz HUARSAYA APAZA

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

APROBADO POR UNANIMIDAD CON EL CALIFICATIVO DE: BUENO OBTENIENDO LA NOTA DE: DIECISEIS (16)

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, 20 DE Mayo DEL AÑO 2022

Presidente del Jurado

Primer Miembro

Segundo Miembro

Tesista

DEDICATORIA

A mi madre por su apoyo, paciencia y amor.

AGRADECIMIENTO

Ante todo, quiero agradecer a Dios y a mi familia, en especial a mi madre por su apoyo incondicional, compresión y paciencia. Igualmente, agradezco a mi padre, hermano, amigos y a cada persona que me dio ánimos para seguir en este proceso importante de mi vida profesional.

También un agradecimiento especial a la Universidad Nacional de Moquegua, a los docentes de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social que contribuyeron en mi desarrollo profesional. Asimismo, a mi asesor por su paciencia y apoyo en el proceso de investigación.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2019

PRESENTADO POR:
GUADALUPE LIZ HUARSAYA APAZA

Trabajo de investigación aprobado por:

PRESIDENTE: …….

Dr. Gregorio Arroyo Japura

1ER MIEMBRO: …….

Dr. José Luis Morales Rocha

2DO MIEMBRO: ……

Dr. Robinson Almanza Cabe

ASESOR: …….

Dr. Mario Aurelio Coyla Zela

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación denominado “Relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019. La metodología del trabajo de investigación fue aplicada, donde el nivel de investigación tuvo un alcance correlacional, el tamaño de la muestra con el que se desarrolló esta investigación, está conformado por 81 colaboradores de la Universidad Nacional de Moquegua. La recolección de datos se realizado mediante la técnica encuesta personal y se empleó como instrumento dos cuestionarios para cada variable.

De acuerdo a la prueba de correlación de Pearson, como resultado se determinó que existe relación significativa (sig. 0,000) y una correlación positiva media (r 0.504) entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019. Por lo tanto, si el liderazgo transformacional aumenta la satisfacción laboral del personal administrativo también aumentará.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, estimulación intelectual, motivación inspiracional satisfacción laboral, influencia idealizada, consideración individualizada.

ABSTRACT

In this research work denominated "Relationship between transformational leadership and job satisfaction in the administrative personnel of the National University of Moquegua, 2019", the general objective was to determine the relationship between transformational leadership and job satisfaction in the administrative personnel of the National University of Moquegua, 2019. The methodology of the research work was applied, where the level of research had a correlational scope, the sample size with which this research was developed, is made up of 81 collaborators of the National University of Moquegua. The data collection was carried out by means of the personal survey technique and two questionnaires were used as instruments for each variable.

According to Pearson's correlation test, as a result it was determined that there is a significant relationship (sig. 0.000) and an average positive correlation (r 0.504) between transformational leadership and job satisfaction in the administrative personnel of the National University of Moquegua, 2019. Therefore, if transformational leadership increases the job satisfaction of the administrative staff will also increase.

Key words: Transformational leadership, intellectual stimulation, inspirational motivation, job satisfaction, idealized influence, individualized consideration.

ÍNDICE

RESUMEN ..... **I**

ABSTRACT ..... **II**

ÍNDICE ..... **III**

ÍNDICE DE FIGURAS ..... **VI**

ÍNDICE DE TABLAS ..... **VII**

INTRODUCCIÓN ..... **VIII**

CAPÍTULO I **1**

PLANTEMIENTO DEL PROBLEMA **1**

1.1 Descripción y formulación del problema 1

1.1.1. Descripción del problema 1

1.1.2. Formulación del problema 3

1.1.2.1. Interrogante general. 3

1.1.2.2. Interrogantes específicas. 3

1.2 Objetivos 4

1.2.1. Objetivo general 4

1.2.2. Objetivos específicos 4

1.3 Justificación e importancia 5

1.3.1. Justificación 5

1.3.1.1. Justificación metodológica 5

1.3.1.2. Justificación teórica 6

1.3.1.3. Justificación práctica 6

1.3.2. Importancia 7

1.4 Hipótesis 8

1.4.1. Hipótesis general 8

1.4.2. Hipótesis específicas 8
1.5 Variables 9
CAPÍTULO II 11
MARCO TEÓRICO 11
2.1 Antecedentes 11
2.1.1. Antecedentes internacionales 11
2.1.2. Antecedentes nacionales 13
2.1.3. Antecedentes locales 16
2.2 Bases teóricas 18
2.2.1. Liderazgo transformacional 18
2.2.1.1. Definición de liderazgo Transformacional 18
2.2.1.2. Teorías de liderazgo 19
2.2.1.3. Dimensiones del liderazgo transformacional 23
2.2.2. Satisfacción laboral 25
2.2.2.1. Definición de satisfacción laboral 25
2.2.2.2. Teorías de la satisfacción laboral 26
2.2.2.3. Dimensiones de la satisfacción laboral 31
CAPÍTULO III 34
METODOLOGÍA 34
3.1 Tipo y nivel de investigación 34
3.1.1. Tipo de investigación 34
3.1.2. Nivel de investigación 34
3.2 Ámbito temporal y espacial 34
3.3 Población y muestra 35
3.3.1 Población 35
3.3.2 Muestra 35

3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos 37
3.5 Procedimientos..... 37
3.5.1. Validación de instrumentos..... 37
3.5.2. Confiabilidad o fiabilidad de instrumentos..... 38
3.6 Análisis de datos 40
CAPÍTULO IV 41
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 41
4.1 Resultados..... 41
4.1.1. Análisis de datos generales del personal administrativo encuestado de la Universidad Nacional de Moquegua..... 41
4.1.2. Análisis descriptivos de la variable liderazgo transformacional..... 43
4.1.3. Análisis por dimensiones de la variable liderazgo transformacional..... 44
4.1.4. Análisis descriptivos de la variable satisfacción laboral..... 49
4.1.5. Análisis de las dimensiones de la variable satisfacción laboral..... 50
4.1.6. Comprobación de hipótesis..... 59
4.1.6.1. Prueba de normalidad 59
4.1.6.2. Comprobación hipótesis general..... 61
4.1.6.3. Comprobación de hipótesis específicas 62
4.2 Discusión..... 69
CAPÍTULO V..... 72
CONCLUSIONES..... 72
CAPÍTULO VI 74
RECOMENDACIONES..... 74
REFERENCIAS 76
ANEXOS 79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Edad del personal administrativo encuestado de la UNAM 41

Figura 2 Sexo del personal administrativo encuestado de la UNAM 42

Figura 3 Evaluación general de la variable Liderazgo transformacional..... 43

Figura 4 Análisis de la dimensión estimulación intelectual..... 44

Figura 5 Análisis de la dimensión consideración individualizada..... 45

Figura 6 Análisis de la dimensión motivación inspiradora..... 46

Figura 7 Análisis de la dimensión influencia idealizada atribuida 47

Figura 8 Análisis de la dimensión influencia idealizada conductual..... 48

Figura 9 Evaluación general de la variable satisfacción laboral..... 49

Figura 10 Análisis de la dimensión remuneración..... 50

Figura 11 Análisis de la dimensión ascenso 51

Figura 12 Análisis de la dimensión supervisión 52

Figura 13 Análisis de la dimensión prestaciones..... 53

Figura 14 Análisis de la dimensión recompensas contingentes..... 54

Figura 15 Análisis de la dimensión condiciones de trabajo..... 55

Figura 16 Análisis de la dimensión compañeros de trabajo..... 56

Figura 17 Análisis de la dimensión naturaleza del trabajo 57

Figura 18 Análisis de la dimensión comunicación 58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable Liderazgo transformacional 9

Tabla 2 Variable satisfacción laboral 10

Tabla 3 Validación de instrumento liderazgo transformacional 37

Tabla 4 Validación de instrumento satisfacción laboral 38

Tabla 5 Interpretación del estadístico Alfa de Cronbach 39

Tabla 6 Estadísticas de fiabilidad del cuestionario liderazgo transformacional 39

Tabla 7 Estadística de fiabilidad del cuestionario satisfacción laboral 39

Tabla 8 Prueba de normalidad 59

Tabla 9 Rangos de correlación 60

Tabla 10 Prueba de coeficiente de correlación de Pearson de la hipótesis general 61

Tabla 11 Prueba de coeficiente de correlación de Pearson de la hipótesis específica 1 62

Tabla 12 Prueba de coeficiente de correlación de Pearson de la hipótesis específica 2 64

Tabla 13 Prueba de coeficiente de correlación de Pearson de la hipótesis específica 3 65

Tabla 14 Prueba de coeficiente de correlación de Pearson de la hipótesis específica 4 66

Tabla 15 Prueba de coeficiente de correlación de Pearson de la hipótesis específica 5 68

INTRODUCCIÓN

Se realizó la presente investigación con la finalidad de determinar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua,2019. Está investigación se efectuó con fines académicos, bajo el Reglamento de Trabajos de Investigación para la obtención del título profesional, el mismo que consta de seis capítulos.

El primer capítulo, presenta el planteamiento del problema, donde se efectúa la descripción del problema y la formulación del problema. En este capítulo también se determinó el objetivo general, los objetivos específicos, seguidamente de la justificación, hipótesis y operacionalización de las variables.

El segundo capítulo, presenta el marco teórico, está comprendido por los antecedentes internacionales, nacionales y locales, así como también la descripción de las bases teóricas tanto del liderazgo y satisfacción laboral, además de la definición de los conceptos de cada variable y por último la definición de las dimensiones.

El tercer capítulo, presenta la metodología, donde detalla el tipo de investigación, nivel de investigación, así mismo, el ámbito temporal y espacial, seguidamente de la población y el cálculo de la muestra, además de especificar la técnica e instrumentos que se empleó para la recolección de datos, continuando con los procedimientos a realizar y por ultimó el análisis de datos recopilados del trabajo de campo.

El cuarto capítulo, expone los resultados de la investigación, donde se encuentran los análisis descriptivos por variable y los análisis por dimensiones, así como también, en este capítulo se realiza la comprobación de las hipótesis. En el quinto capítulo, se presenta las conclusiones de acuerdo a los objetivos de la investigación. Por último, el sexto capítulo culmina con la presentación de las recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I
PLANTEMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción y Formulación del Problema

1.1.1. Descripción del Problema

En la actualidad a nivel mundial, el liderazgo es importante y necesario para el desarrollo en las organizaciones, puesto que se encarga "de guiar a un grupo e influir en él para que alcance sus metas" (Robbins & Coulter, 2010, pág. 370). El liderazgo es amplio en teoría y modelos, a través de investigaciones se encontraron que los líderes pueden tener un conjunto de características diferentes para liderar un grupo. Uno de ellos es el liderazgo transformacional, este liderazgo se enfoca más en los colaboradores para motivarlos y que estos puedan generar cambios y llegue a alcanzar los resultados.

Según Lussier y Achua (2010) los líderes transformacionales se distinguen por conmover y cambiar las cosas, comunicando a los colaboradores una visión, donde emplea ideales y motivos más altos que de los colaboradores. Buscando alterar la estructura existente e influir en los individuos para promover la idea de una visión y nuevas posibilidades. Por otra parte, Robbins y Coulter (2010) mencionaron un estudio realizado por el programa de investigación GLOBE, donde se evidencio que algunos elementos que conforman el liderazgo transformacional parecen estar relacionados con el liderazgo efectivo, no importa el país donde este el líder. El resultante de esta investigación fue que los colaboradores esperan que sus líderes den una visión proactiva y potente

que guíe a la organización, que tengan capacidad de motivar y de planeación, que ayude a la visión. Además, Robbins y Coulter (2005) dan a conocer que "el liderazgo transformacional se correlaciona fuertemente con tasas de rotación más bajas, mayor productividad y mayor satisfacción de los empleados" (p. 433).

En el Perú el sector público está organizado de acuerdo a leyes, reglamentos y documentos de gestión de la entidad; todo tiene un marco legal en la administración pública. Por consiguiente, esto puede causar perjuicio en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores ya que obstaculiza su desarrollo en la entidad. Dando como resultado actividades rutinarias y monótonas. Existen regímenes laborales en el sector público, donde el régimen especial de contratación administrativa de servicios (D.L.1057), según el informe de la Autoridad del Servicio Civil (2017), el 22% del empleo público figura como bajo el régimen especial CAS, siendo el segundo grupo más numeroso, aunque es considerado un régimen que transgrede los derechos laborales.

En la Universidad Nacional de Moquegua se percibe que en la mayoría de los trabajadores administrativos no plantean mejoras o soluciones para la mejora de la Universidad Nacional de Moquegua pues ello solo se encarga el jefe inmediato haciendo que sus labores administrativas se realizan de manera rutinaria y de naturaleza funcional según los procedimientos administrativos, que en algunos casos saturan emocionalmente al trabajador y crean dificultades para el cumplimiento de las metas de

trabajo. Esta percepción es producto del ejercicio del liderazgo en forma autoritaria basada en la normatividad de la administración pública, creando vacíos en las interrelaciones personales entre los directivos y los colaboradores, que promuevan actitudes de innovación, creatividad, responsabilidad, trabajo en equipo, colaboración entre los trabajadores administrativos, así como para lograr mayores niveles de satisfacción laboral.

1.1.2. Formulación del Problema

1.1.2.1. Interrogante General

¿Existe relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019?

1.1.2.2. Interrogantes Específicas

¿Existe relación entre estimulación intelectual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019?

¿Existe relación entre consideración individualizada y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019?

¿Existe relación entre motivación inspiradora y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019?

¿Existe relación entre influencia idealizada atribuida y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019?

¿Existe relación entre influencia idealizada conductual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019?

1.2 Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Determinar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

1.2.2. Objetivos Específicos

Analizar la relación entre estimulación intelectual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

Analizar la relación entre consideración individualizada y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

Analizar la relación entre motivación inspiradora y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

Analizar la relación entre influencia idealizada atribuida y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

Analizar la relación entre influencia idealizada conductual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

1.3 Justificación e Importancia

1.3.1. Justificación

1.3.1.1. Justificación Metodológica

El método que se aplicó en este trabajo de investigación es el hipotético - deductivo el mismo que se demostró en el nivel de correlación de las dos variables, objeto de estudio.

Esta investigación va acorde con la línea de investigación de gestión de talento humano, tiene el propósito de medir el grado de relación entre dos variables; la variable "Liderazgo Transformacional", que se le va evaluar su capacidad de influir, incidir o afectar en la variable "Satisfacción Laboral".

1.3.1.2. Justificación Teórica

Según el marco teórico ambas variables tienen una relación teórica, es por ello que se eligió medir el grado de relación entre estas dos variables para ello se aplicará el instrumento de cuestionario estructurado y la técnica de encuesta personal en el personal administrativo; para luego cuantificar y analizar la vinculación y pretender confirmar o no la hipótesis que es saber la existencia de relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019; esta aportará cierta información, con el objetivo de describir la relación entre las dos variables.

1.3.1.3. Justificación Práctica

Con la conclusión del presente trabajo de investigación es de valioso aporte, el logró de los resultados previo procesamiento de la información para conocimiento de los funcionarios y trabajadores de la Universidad Nacional de Moquegua y para la correspondiente toma de decisiones y consideración de las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación. Así mismo será un documento de referencia para realizar otros trabajos de investigación por parte de los egresados de la escuela profesional Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Moquegua.

1.3.2. Importancia

En esta investigación tiene como objetivo analizar la relación de dos variables que son: El liderazgo transformacional y satisfacción laboral las cuales tiene como línea de investigación la gestión de talento humano. Debemos recordar que las organizaciones están conformadas por personas, es por ello que se le debe dar la debida importancia a los colaboradores para el adecuado funcionamiento de la entidad, los colaboradores tienen un sentir respecto a su trabajo, ya sea este positivo o negativo, trae consecuencias en su desenvolvimiento laboral, provocando un perjuicio o efectividad en la entidad; según la teoría y el análisis efectuado en esta investigación esta tiene relación con el liderazgo que ejerce su jefe inmediato sobre ellos.

Es por ello que la importancia de la presente investigación es brindar conocimiento en base al análisis efectuado y el conocimiento logrado, según perspectiva del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, en donde los directivos puedan desarrollar la toma decisión para la mejora de las problemáticas teniendo en cuenta los resultados de esta investigación.

1.4 Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

H_i Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

1.4.2. Hipótesis Específicas

H_1 La estimulación intelectual se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

H_2 La consideración individualizada se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

H_3 La motivación inspiradora se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

H_4 La influencia idealizada atribuida se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

H_5 La influencia idealizada conductual se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

1.5 Variables

Tabla 1

Variable Liderazgo Transformacional

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Líder transformacional es capaz de motivar e inspirar a sus trabajadores a través de su conducta (Salcedo, 2018).	Estimulación intelectual Consideración individualizada Motivación inspiradora Influencia idealizada atribuida Influencia idealizada conductual	Ordinal

Tabla 2

Variable satisfacción laboral

Variable	**Definición operacional**	**Dimensiones**	**Escala de medición**
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es la actitud que refleja la percepción de los colaboradores con relación a sus empleos en general (Spector, 2002).	Remuneración Ascenso Supervisión Prestaciones Condiciones de trabajo Compañeros de trabajo Naturaleza del trabajo Comunicación Recompensas contingentes	Ordinal

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Chiang, Salazar y Gómez (2014) realizó la investigación titulada "Estilos de liderazgo y creencias organizacionales en la satisfacción laboral de la administración pública de Chile", presentada en la Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Bío Bío, logrando lo siguiente:

Esta investigación buscó conocer el efecto en la satisfacción laboral, el estilo de liderazgo y las creencias organizacionales, donde se calculó una muestra de 145 trabajadores de la administración pública de Chile. Para la comprobación de las hipótesis, se utilizó una ecuación de regresión multiple, donde como resultado se determinó una relación altamente significativa; los estilos de creencias y liderazgo tienen una capacidad explicativa de 31% de la satisfacción del trabajo en general. Los resultados de este estudio señalan que el estilo de creencias de una cultura organizacional de control influye negativamente y significativamente sobre la satisfacción en el trabajo en general, por otra parte, el estilo de liderazgo participativo, influye positivamente y significativamente sobre la satisfacción en el trabajo en general.

Silva (2015) realizó la investigación titulada “Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo del EP Petroecuador” presentada en la Facultad de Ciencias Psicológicas de la carrera de Psicología industrial de la Universidad Central del Ecuador, logrando lo siguiente:

El objetivo de esta investigación es identificar la relaciónentre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP petroecuador. El desarrollo de este estudio es de nivel correlacional, no experimental, con una población de 40 funcionarios, donde la recolección de datos fue mediante cuestionarios estructurados para cada variable. La investigación concluyó en la comprobación de la hipótesis fue verificada y existe una correlación directa entre las dos variables por lo que si el liderazgo transformacional incrementa también incrementará el nivel de satisfacción de los funcioanrios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo.

Barragán et al. (2019) realizaron la investigación titulada “Relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los empleados administrativos de una empresa maquiladora del sector automotriz” presentada en la revista Vinculatégica Efan de la Facultad de contaduría Pública y administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León y y la facultad de administración y negocios, obteniendo lo siguiente:

La investigación tiene como objetivo determinar si el liderazgo transformacional se encuentra relacionado con la satisfacción laboral de los empleados. Este estudio es de enfoque cuantitativo de tipo no experimental, transeccional, descriptivo y correlacional, con una muestra no probabilística de 200 trabajadores administrativos, para la tecnica de recolección de datos se utilizó dos cuestionarios con el de liderazgo transformacional con 44 items con un formato tipo likert y en cuanto a el cuestionario de satisfacción laboral con 24 items. La investigación concluyó que existe una correlación significativa a un nivel de 0.000 lo que significa que ambas varibles tienen relación por arriba del 99% y el coeficiente de correlación es de 0.540 lo que representa una correlación positiva moderada.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Sánchez (2021) realizó la investigación titulada "Liderazgo transformacional y satisfacción laboral durante el contexto del covid-19 en la municipalidad distrital de Santa María, 2021" presentada en la Facultad de ciencias empresariales de la Escuela Profesional de administración de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, donde se obtuvó lo siguiente:

El objetivo de esta investigación fue la de determinar de qué manera se relaciona el liderazgo transformacional con la satisfacción laboral de los trabajadores que integran la Municipalidad Distrital de Santa María durante el contexto del Covid-19, en el años 2021. La metodología de este

estudio es de tipo aplicado, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de nivel correlacional; la recoleección de datos se efectuó con una muestra de 125 colaboradores, mediante cuestionarios para cada variable. La conclusión de esta investigación determinó que la hipótesis general formulada sea aceptada, al contar con una significancia de 0.000, y positiva y alta correlación Rho de Spearman de 0.820, lo que permite afirmar que el liderazgo transformacional se relaciona considerablemente con la satisfacción laboral de los trabajadores.

Ramos (2019) realizó la investigación titulada "La relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes del CETPRO 3ra Brigada de Caballería en la provincia de Tacna en el año 2019" presentada en la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, para optar el grado académico de Maestro en Ciencias: Educación con mención en Gestión y Administración Educativa, donde se obtuvó lo siguiente:

El objetivo principal fue el determinar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes del CETPRO 3ra brigada de Caballería en la provincia de Tacna en el año 2019. La metodología utilizada en la investigación fue de tipo básica, correlacional descriptiva y el diseño del estudio fue no experimental transversal, con una muestra de 13 docentes. En cuanto a los resultados, se determinó que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores, el nivel de

significancia de la prueba R de Pearson, que indicó una significancia de 0.00, por lo tanto, revela la existencia de relación entre las variables y una correlación positivo fuerte de 0,859.

Paucar y Rojas (2018) realizaron la investigación titulada "Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana de los Andes-Huancayo, 2017" presentada Facultad de Ciencia Administrativas y Contables de la Universidad Peruana de los Andes, para optar el título de licenciado en Administración, donde se obtuvó lo siguiente:

El objetivo de este trabajo de investigación fue el de determinar la relación que existe entre el "Liderazgo Transformacional y la Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes Huancayo – 2017". La investigación, es de tipo básico teórico, enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional. La muestra de este estudio fue de 40 servidores del personal administrativo. Se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento fue a través de cuestionarios. La conclusión de esta investigación determinó que existe relación (sig. 0,00) directa media (0,652) entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes en Huancayo-2017, mediante la prueba estadística de rho de Spearman.

2.1.3. Antecedentes Locales

Chambilla (2017) realizó la investigación titulada "Estilos de liderazgo transformacional del equipo directivo y comportamiento organizacional en la Institución Educativa Rafael Díaz, Moquegua 2017" presentada en la unidad de Posgrado de la facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, para optar el grado académico de Magister en Ciencias: Educación con mención en Gestión y Administración Educativa, donde se obtuvó la siguiente información:

El objetivo del estudio es determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo transformacional del equipo directivo y el comportamiento organizacional en la Institución Educativa Rafael Díaz de Moquegua, año 2017. Este estudio corresponde al tipo de investigación básica, no experimental, nivel correlacional descriptivo, diseño transversal. La muestra del estudio es de 25 docentes. El coeficiente de correlación es altamente significativo (0,000), por lo tanto, identifica una correlación positiva moderada (0,737). Concluyendo así que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional del equipo directivo y el comportamiento organizacional en la Institución Educativa Rafael Díaz de Moquegua, año 2017.

Vargas (2020) realizó la investigación titulada "Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua-2019" presentada en la Escuela Profesional de Gestión Pública y desarrollo social de la Universidad

Nacional de Moquegua, para optar el título de licenciada en Gestión Pública y Desarrollo Social, donde se obtuvó la siguiente información:

La investigación 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, con una muestra conformada por 87 trabajadores. El análisis de los resultados estadísticos, mediante la prueba estadística de Pearson, permite afirmar que existe una relación significativa p valor 0,000 con una correlación de 0,378 estableciendo así una correlación positiva baja entre el liderazgo y el desempeño laboral.

Quiso (2019) realizó la investigación titulada "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto; Moquegua, 2018" presentada en la Escuela Profesional de ciencias administrativas y marketing estratégico de la Universidad José Carlos Mariátegui, para optar el título de licenciada en ciencias administrativas y marketing estratégico, donde se obtuvó la siguiente información:

Este estudio planteó determinar el nivel de correlación que existe entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto; Moquegua, 2018. El tipo de investigación

es descriptivo correlacional, con una muestra de 60 trabajadores, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para la comprobación de las hipótesis. Concluyendo que el p valor es 0,515 lo que significa que indica que existe una correlación directa y moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1. Liderazgo Transformacional

2.2.1.1. Definición de Liderazgo Transformacional

"Los líderes transformacionales son más eficaces porque son más creativos, pero también porque animan a quienes los siguen a que también ejerzan su creatividad". (Robbins & Judge, 2009, pág. 420).

"…un líder transformacional estimula e inspira (transforma) a los seguidores a alcanzar resultados extraordinarios". (Robbins & Coulter, 2010, pág. 380).

Fischman (2005) "El liderazgo transformacional no implica movilizar a las personas hacia cualquier meta. Esta debe significar, sin duda, un cambio, una ruptura de esquemas y, sobre todo, tiene que ser trascendental. Al lider le corresponde ayudar a sus seguidores a romper las cadenas del egoísmo e impulsarlos a luchar por una causa al servicio de los demás" (p.36).

Salcedo (2018) explica:

El líder transformacional es capaz de motivar e inspirar a sus trabajadores a través de su conducta. Son personas que intentan influir en las actitudes y valores de su gente. Convencidos de que, convenientemente dirigidos, se esforzarán por desarrollar todo su potencial de manera ética, subyace en ellos una antropología optimista del ser humano y, por ende, del trabajador. Los líderes transformacionales son personas proactivas que buscan optimizar el desarrollo de los intereses tanto organizativos como individuales. (p.17).

Los líderes transformacionales son distinguidos por lograr conmover y crear grandes cambios y nuevas posibilidades, pues promueven y comunican la visión a sus colaboradores. (Burns, 1978, como cito en Lussier y Achua, 2011)

2.2.1.2. Teorías de Liderazgo

Chiavenato (2009) expone las siguientes teorías del liderazgo:

Teorías de los rasgos de personalidad

Esta teoría busca reconocer los rasgos que pudiera tener un individuo en la personalidad que lo diferenciará del resto. Pues de acuerdo a esta teoría algunos rasgos están vinculados con el éxito personal, y estos siendo reconocidos, podrían ayudar a identificar a los líderes. Este planteamiento teórico tuvo desaciertos que

provocó la desacreditación de esta teoría. Sin embargo, algunos aspectos ayudaron a sentar bases en otras teorías (p. 343).

Teorías del comportamiento

Según la teoría del comportamiento junto con la teoría de los rasgos, sostiene que el liderazgo es esencial para el desempeño y tiene en cuenta la importancia de las diferencias individuales. Los siguientes estilos de liderazgo que analiza son de las principales de la teoría del comportamiento:

a) Investigación de la Universidad de Lowa

   En este estudio se identificó tres estilos de liderazgo: el liderazgo autocrático, liderazgo liberal, liderazgo democrático. Fue una considerable aportación a la investigación enfocada en el comportamiento.

b) Investigación de la Universidad de Michigan

   En esta investigación ayudó a reconocer las pautas que provocan un desempeño eficaz, donde se entrevistó a dos grupos y descubrieron dos formas de liderazgo: Liderazgo centrado en el empleado y el liderazgo centrado en la producción. En el cual el grupo con más producción fue donde los supervisores se centraban en los empleados.

c) Investigación de la Universidad Estatal de Ohio

La investigación en esta universidad trabajo con organizaciones industriales y militares, donde midió las percepciones de los colaboradores sobre el liderazgo de sus superiores, las cuales hallaron dos dimensiones que son: Consideración por la persona y enfoque en la estructura de trabajo; estas son semejantes a los estudios de Michigan. La investigación concluyó que el líder con consideración a sus colaboradores lograba que estén más satisfechos o con mejor desempeño (pp.349-351).

Teorías de la situación y de la contingencia del liderazgo

La presente teoría considera colocar el liderazgo dentro de su entorno ambiental y considera al líder, la situación, los objetivos, los colaboradores, las tareas, etc. Dentro de este enfoque se tiene las siguientes aportaciones:

a) Teoría de la contingencia del liderazgo de Fiedler

La teoría de Fiedler menciona que la eficacia de los colaboradores depende de que estilo de liderazgo que adopte el líder conforme a la demanda de la situación en la organización.

b) Teoría del liderazgo por etapas de House

En la teoría de House trata de demostrar que el trabajo del líder consta ajustar cuatro tipos de comportamiento, que pueden ser practicados por un mismo líder en diferentes situaciones, y dos categorías: Las características de los colaboradores y el ambiente de trabajo, ya que estos influyen motivación para desempeñar la tarea, la satisfacción de los trabajadores y la aceptación del líder.

c) Teoría de la situación de liderazgo Hersey y Blanchard

Esta teoría manifiesta que los colaboradores tienen distintos niveles de madurez, así como, las habilidades, confianza o inseguridad, capacitación, de acuerdo a ello el líder adoptara un comportamiento propias del trabajo y en las relaciones con sus colaboradores (pp. 353-362).

Nuevos enfoques del liderazgo

a) Liderazgo carismático

Este liderazgo manifiesta que las habilidades personales que posee un líder generan un efecto en sus colaboradores o seguidores, pues estos logran identificarse con su misión, imitan sus valores y comportamientos.

b) Liderazgo transaccional y liderazgo transformacional

El liderazgo transaccional que implica conlleva solamente la relación entre líderes y colaboradores. Mientras que en el liderazgo transformacional implica los valores, creencias y necesidades de sus colaboradores (pp. 362-363).

2.2.1.3. Dimensiones del Liderazgo Transformacional

Estimulación intelectual

Es el talento de promover distintas maneras de percibir métodos de trabajo obsoletos y de encontrar solución de antiguos problemas. El líder prioriza lo innovador, haciendo énfasis en la inteligencia y la creatividad para el reconocimiento de oportunidades y la solución de problemas. Esto hace el grupo reconsideré los supuestos y prejuicios. Al estimular intelectualmente a los colaboradores hace que la pereza mental y la rutina no prevalezca sobre la innovación y la creatividad en el grupo. Para esto el líder será quien inicie en demostrar interés por aprender nuevas cosas (Salcedo, 2018).

Consideración individualizada

El líder demuestra atención hacia los colaboradores, cuando sabe las necesidades profesionales de cada uno, mientras interviene como mentor y facilitador. Además, asocia las necesidades individuales de los colaboradores y las necesidades de la organización, haciéndoles ver que cada contribución pequeña también es importante. El líder contribuye de

manera relevante a potenciar el desarrollo de los colaboradores reconociendo sus necesidades y deseos (Salcedo, 2018).

Motivación inspiradora

Es el talento de aumentar el optimismo y el entusiasmo. El líder actúa de modo que motiva a sus colaboradores dándoles un propósito a su trabajo y a los cambios que sugiere, a pesar de que a veces no sea agradable. Informa con elocuencia y confianza sus pensamientos, utilizando un lenguaje claro y apelando a metáforas que dan notoriedad y vitalidad a sus objetivos. También empleo del humor que permite el desarrollo de un clima agradable de trabajo a pesar de las circunstancias difíciles que puede haber (Salcedo, 2018).

Influencia idealizada (atribuida y conductual)

Es el talento del líder de rememorar una visión, producir respeto y admiración. Los colaboradores se identifican con el líder y quieren imitarlo ya que es admirado, apreciado y merecedor de confianza. Lo que produce la aceptación entre sus colaboradores, está el priorizar las necesidades de estos a las propias, de manera que los colaboradores comprenden que su proceder es por interés común. El líder le da importancia al grupo, por otro lado, el líder demuestra convicción en sus planteamientos (Salcedo, 2018).

2.2.2. Satisfacción Laboral

2.2.2.1. Definición de Satisfacción Laboral

Robbin y Coulter (2010) expone:

Que la satisfacción laboral es la actitud general de un colaborador hacia su trabajo. También menciona que la satisfacción laboral es una actitud más que un comportamiento; el resultado de este es de interés de los gerentes, puesto que un colaborador satisfecho tendrá niveles de desempeño más elevados y también permanecerá en la organización a diferencia de un colaborador insatisfecho (p.303).

Según Chiavenato (2009) menciona:

La satisfacción laboral tiene relación con la calidad de vida en el trabajo, es el sentir de los colaboradores en la organización. Además, el grado de satisfacción en el trabajo contribuye con atraer talentos y a retenerlos, también a conservar un clima organizacional saludable, motivarlos y a conquistar su compromiso. Por otro lado, la satisfacción en el trabajo se trata de la actitud de las personas frente a su función en la organización (p.12).

Robbins y Judge (2009) explica:

El término satisfacción en el trabajo es una sensación positiva de los colaboradores sobre su trabajo, que surge de la evaluación de sus características. Un colaborador con alta satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su trabajo y si tiene sentimientos

negativos esta insatisfecho. Cuando se habla de la actitud de los colaboradores, hace referencia a la satisfacción en el trabajo (p.79).

Spector (2002) define:

La satisfacción laboral como la percepción de las personas respecto de sus empleos que se refleja en actitud. También se define como el grado en que las personas sienten agrado por sus empleos, mientras que si estos les produce desagrado se le define como insatisfacción laboral.

2.2.2.2. Teorías de la Satisfacción Laboral

De acuerdo a Chiang et al. (2010) donde expone las siguientes teorías y modelo del desarrollo de la satisfacción laboral:

Teoría físico-económico de Taylor

Esta teoría asume que la única fuente de satisfacción es la recompensa económica y a su vez como única fuente motivacional. Por otra parte, otros estudios sostienen que cada sujeto tiene características particulares que le permiten una ordenación única y personal (p.172).

Modelo de la escuela de las relaciones humanas de Mayo

Años más tarde se plantea un nuevo modelo de la escuela de las relaciones humanas quien es fundador Mayo donde se refiere que la necesidad de ser aceptado por compañeros de trabajo tenía mayor importancia que los incentivos físicos o económicos.

Entonces, se ve otra perspectiva como es el atender los factores psicológicos y sociales de los colaboradores, debido a las repercusiones en el desempeño de estos factores. Es decir, que a la satisfacción laboral ya no solo se ve como un problema salarial, es entonces que se empieza a considerar otras dimensiones de los colaboradores (p.173).

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Dentro de esta teoría nos manifiesta que existen una gama de necesidades que tiene una organización y estructura jerárquica en función a su importancia, las necesidades de supervivencia se encuentran en la base y las más específicas en la parte superior; cuando las necesidades de la parte inferior son satisfechas se activa otras necesidades que le siguen pasando a hacer un nuevo motivador. Mientras más necesidades se cubran más satisfechos estarán los colaboradores, cabe mencionar que no todos se encuentra en el mismo nivel de jerarquía (pp.173-175).

Teoría bifactorial de Herzberg

En esta teoría quiere determinar los factores responsables de la satisfacción o insatisfacción de los colaboradores. También a su vez analizó la relación entre el rendimiento y la satisfacción laboral, es decir, cuando mejora la satisfacción aumenta el rendimiento. En cuanto a los factores los nombró factores higiénicos (extrínsecos) a la condiciones físicas y psicosociales del

trabajo, los cuales influyen en la insatisfacción y si estos mejoraban el colaborador podía pasar aun estado neutro; y los factores motivadores (internos), donde se refiere al contenido de trabajado y al tipo de tarea que tiene el colaborador, cuando la organización cubra las necesidades motivadoras se logran la satisfacción aumentando la motivación (pp.175-176)

Teoría de las necesidades de logro, poder y afiliación de McClellan

McClellan fundamenta que las personas tenemos tres necesidades motivadas por el logro que establece metas elevadas y realistas, por necesidades de afiliación estas se satisfacen con las relaciones cálidas y amistosas; y las por el poder que aspiran a puestos de poder e influencia. Aunque todas las adquirimos estas tres necesidades hay una que predomina en cada persona (p.177).

Teoría de las expectativas de Vroom

En esta teoría se menciona que la satisfacción de la conducta humana y laboral depende de la creencia del sujeto, que puede conseguir un determinado resultado, y esos resultados lo llevaran a otros resultados, es decir recompensas, que tengan valor para el colaborador puesto que estos son los esperados. En esto se basa los tres conceptos, que son: expectativa, valencia e instrumentalidad. Conforme a lo dicho, la satisfacción de un colaborador será elevada cuando le sea más fácil conseguir un determinado grado de

desempeño de su trabajo y los resultados deseados por él (pp.178-179).

Teoría de la equidad de Adams

Sostiene que el colaborador estará satisfecho si en su procedimiento de comparación con los demás, nota que existe equidad, mientras que si el colaborador observa injusticia e inequidad se sentirá insatisfecho. Esta comparación será entre su contribución con el trabajo que realiza y el beneficio que recibe; y la contribución y beneficios de otro u otros, pues esta comparación también se da entre colectivos. Además, si percibe justicia e igualdad no mostrará ningún interés en cambiar, por el contrario, si la percibe tratará de cambiar (pp.180-181).

Teoría del equilibrio de Lawder

Señala que existe relación entre satisfacción y el rendimiento, donde interviene las recompensas obtenidas y equidad percibida de las recompensas. Existen dos tipos de procesos, la comparación intrapersonal y la comparación interpersonal. La satisfacción o la insatisfacción en el trabajo es ocasionada por la relación implanta entre lo esperado y lo recibido de la recompensa. Mientras que, si existe desigualdad producirá insatisfacción (pp.181-182).

Teoría de la finalidad de Locke

Argumenta que el individuo que trabaja intenta alcanzar algo en función a los objetivos conscientes. Cuantos más objetivos conscientes asumidos por el colaborador, también aumentará su nivel de ejecución, y por lo tanto aumentará su nivel de satisfacción al lograr los objetivos. Para esto los objetivos deben ser claros y concretos para ser asumidos plenamente por el individuo. A parte de eso el colaborador que obtienen feedback y participación en la planeación y ejecución de las tareas tienden a laborar mejor e incrementan su satisfacción (pp.182-183).

Teoría del ajuste en el trabajo de Dawis y Lofquist

Dawis y Lofquist señalan que la base de esta teoría es la interacción entre la persona y el ambiente laboral. En función de dos tipos. Primero en que el colaborador cubre con sus habilidades y destrezas adecuadamente a las demandas requeridas del trabajo; es decir, que el grado de ajuste el colaborar al trabajo. Segundo el grado que el trabajo cumple con las necesidades del colaborador. La satisfacción laboral es el resultado entre las necesidades personales y el sistema de recompensas, que implica la relación entre habilidades requeridas y habilidades poseídas. Si estos no tienen una adecuada interacción puede producirse el despido, que le colaborador dure poco tiempo o abandone la organización (pp.185-186).

Teoría de los eventos situacionales

La satisfacción laboral está establecida por dos factores, estos aspectos laborales son nombrados características situacionales y eventos situacionales, la primera evalúa la persona antes de aceptar un puesto de trabajo y la segunda ocurren cuando ya ocupa el puesto de trabajo. En esta teoría se menciona que la satisfacción es relativa a los eventos situacionales, permite comprender que la satisfacción laboral puede tener variación con el tiempo, a pesar de que no haya cambios en las características del trabajo (pp.188-190).

2.2.2.3. Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Spector (2002) menciona las siguientes dimensiones de la satisfacción laboral más populares las cuales son: Remuneración, recompensas contingentes, ascenso, prestaciones, supervisión, compañeros de trabajo, condiciones de trabajo, naturaleza de trabajo y comunicación.

Remuneración

Es la recompensa que el trabajador obtiene a cambio de realizar las tareas en la organización. Es la remuneración monetaria o el pago que la organización entrega al colaborador en función del puesto que tiene y los servicios que realiza (Chiavenato, 2007).

Ascenso

Movimiento vertical del trabajador que escala un de puesto dentro de la organización. Además, al obtener el ascenso también obtiene nuevas recompensas; este también representa éxito (Chiavenato, 2007).

Comunicación

Es el intercambio de la información; y esta su vez se transmite a otros. Para ello también es importante que el receptor de la comunicación pueda recibirla y la comprenderla (Chiavenato, 2007).

Condiciones de trabajo

Se entiende como las condiciones del ambiente y los alrededores, donde y como se desarrolla el trabajo, estas pueden ser desagradables, de riesgo o tiene una dura adaptación; con la finalidad de mantener la productividad y rendimiento de los colaboradores en sus funciones (Chiavenato, 2007).

Prestaciones

Son beneficios, ventajas, facilidades que las organizaciones ofrecen a sus colaboradores. Suelen ser financiadas total o parcialmente por la organización. Estos medios son necesarios para mantener el nivel óptimo de productividad y de satisfacción (Chiavenato, 2007).

Naturaleza del trabajo

Componentes humanos y tecnológicos del trabajo, que tienen diferentes aspectos en donde se requieren nuevas formas de administrar las

organizaciones como: el cambio y la manera de trabajar (Chiavenato, 2009).

Recompensas contingentes

Intercambio de recompensas o promesas de recompensas por el buen desempeño y el esfuerzo, sirve como refuerzo positivo y a la vez que se sientan satisfechos por el reconocimiento del éxito obtenido (Chiavenato, 2009).

Compañeros de trabajo

Individuos que tienen una relación laboral dentro de una organización. Tener compañeros amistosos y colaboradores conduce a un incremento de la satisfacción en el trabajo (Robbins & Judge, 2009).

Supervisión

Refuerza la autoestima de los empleados y aumenta su satisfacción laboral. Si los supervisores consultarán a los colaboradores, y los tomarán en cuenta en las decisiones, los colaboradores estarán informados, pues su confianza aumentará por la comprensión propia de las tareas (Dailey, 2012)

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Nivel de Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es aplicada pues según Valderrama (2013) "busca conocer para hacer, actuar, construir y modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad concreta…y plantear soluciones concretas, reales, factibles y necesarias a los problemas planteados" (p.165).

3.1.2. Nivel de Investigación

El nivel de investigación de este trabajo, tiene un alcance correlacional, dado que la finalidad fue determinar la existencia de relación entre las variables: Liderazgo transformacional y satisfacción laboral.

Hernandez (2014) afirma que "tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto particular" (p.93).

3.2 Ámbito Temporal y Espacial

El desarrollo de la investigación fue ejecutado con datos recopilados del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua sede Moquegua, provincia Mariscal Nieto, distrito de Moquegua, 2019.

3.3 Población y Muestra

3.3.1 Población

"Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (Lepkowski, 2008 citado en Hernandez, 2014, p.174).

Conforme a la información proporcionada por la Oficina de Recursos Humanos, la Universidad Nacional de Moquegua cuenta con 125 de colaboradores en la sede Mariscal Nieto de las cuales 103 trabajadores pertenecen al régimen especial de contratación administrativa de servicios (D. Leg. N° 1057) y 22 corresponden al régimen de la carrera administrativa (D. Leg. N° 276). Por lo tanto, la población elegida para este estudio fue de 103 trabajadores del personal administrativo del régimen especial de contratación administrativa de servicios de la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua.

3.3.2 Muestra

Hernández (2014) define a la muestra como "un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población" (p.175). Y el tipo de muestra es probabilística debido a que el subgrupo de la población, tienen la misma posibilidad de ser elegidos (Hernandez, 2014).

En esta investigación, se calculó el tamaño de la muestra con un nivel de confianza del 95% y un error de estimación del 5%, con un total de población (N=103) por lo tanto, la muestra está conformada por 81 trabajadores del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, que laboran bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios en la sede Mariscal Nieto.

Fórmula con la que se calculó del tamaño de muestra:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^{2} * p * q}{e^{2} * (N - 1) + Z_{\alpha}^{2} * p * q}$$

Donde:

N: Tamaño de la población 103

Z: Nivel de confianza estándar 95% (Z_{α}^{2}= 1,96)

P: Probabilidad de éxito 0.5

Q: Probabilidad de fracaso 0.5

e: Error de estimación 5% (0.05)

Remplazamos los datos:

$$n = \frac{103 * 1.96^{2} * 0.5 * 0.5}{0.05^{2} * (103 - 1) + 1.96^{2} * \ 0.5 * 0.5}$$

$$n = 81.36$$

$$n = 81$$

3.4 Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos

Para la presente investigación se utilizó la siguiente técnica e instrumentos, con las variables de liderazgo transformacional y satisfacción laboral:

Técnica: Encuesta personal.

Instrumento: Cuestionarios para cada variable.

3.5 Procedimientos

3.5.1. Validación de Instrumentos

Se realizó mediante juicio de expertos, a quienes se le proporcionó el cuestionario de cada variable y una ficha de evaluación para dar su parecer.

Tabla 3

Validación de instrumento liderazgo transformacional

N° de preguntas	Número de expertos			$\sum$	$\overline{X}$
	1	2	3		
1	80	91	91	262	87
2	85	91	85	261	87
3	85	96	86	267	89
4	80	86	91	257	86
5	85	91	86	262	87
6	80	91	86	257	86
7	85	96	86	267	89
8	80	86	91	257	86
9	85	91	88	264	88
10	80	91	88	259	86
				Total	871

Operación para determinar el nivel:

$$\frac{871}{10} = 87\%$$

Tabla 4

Validación de instrumento satisfacción laboral

N° de preguntas	Número de expertos			$\sum$	$\overline{X}$
	1	2	3		
1	80	95	91	266	89
2	85	95	86	266	89
3	80	97	81	258	86
4	85	90	86	261	87
5	80	95	81	256	85
6	80	95	86	261	87
7	80	97	86	263	88
8	80	97	86	263	88
9	90	95	86	271	90
10	85	97	81	263	88
				Total	876

Operación para determinar el nivel:

$$\frac{876}{10} = 88\%$$

3.5.2. Confiabilidad o Fiabilidad de Instrumentos

Se realizó una prueba piloto con 12 unidades de estudio similares, con la intención de instruirse en la práctica de la recolección de datos, adecuar el instrumento y otorgarle confiabilidad, el cálculo se efectuó en el programa estadístico SPSS 26.

Tabla 5

Interpretación del estadístico Alfa de Cronbach

Rangos	Interpretación
0,81 – 1 ,00	Muy alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Moderada
0,21 – 0,40	Baja
0,01 – 0,20	Muy baja

Fuente: Ruiz (2002)

Confiabilidad del instrumento: Cuestionario liderazgo transformacional

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad del cuestionario liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	20

El coeficiente de Alfa de Cronbach aplicado en los 20 ítems, se calculó a través del software SPSS 26, siendo su resultado es de 0.924, y según la interpretación de Ruiz (2002) tiene una confiabilidad 'Muy alta', porque se encuentra en el rango 0,81 – 1,00. Por lo tanto, se concluye que el instrumento es aceptable para su aplicación.

Confiabilidad del instrumento: Cuestionario satisfacción laboral

Tabla 7

Estadística de fiabilidad del cuestionario satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,799	36

El coeficiente de Alfa de Cronbach aplicado en los 36 ítems, se calculó a través del software SPSS 26 y su resultado es de 0.799 redondeando, y según la interpretación de Ruiz (2002) tiene una confiabilidad 'alta', porque se encuentra en el rango 0,61– 0.80. Por lo tanto, se concluye que el instrumento es aceptable para su aplicación.

3.6 Análisis de Datos

La información que se obtuvo en el trabajo de campo, es presentada en las tablas y las figuras que reflejaran los resultados de las dos variables consideradas en el estudio, con sus respectivos análisis e interpretaciones. Las verificaciones de las hipótesis se realizarán a través del coeficiente de Pearson, para ello se contará con el soporte del software estadístico SPSS 26.

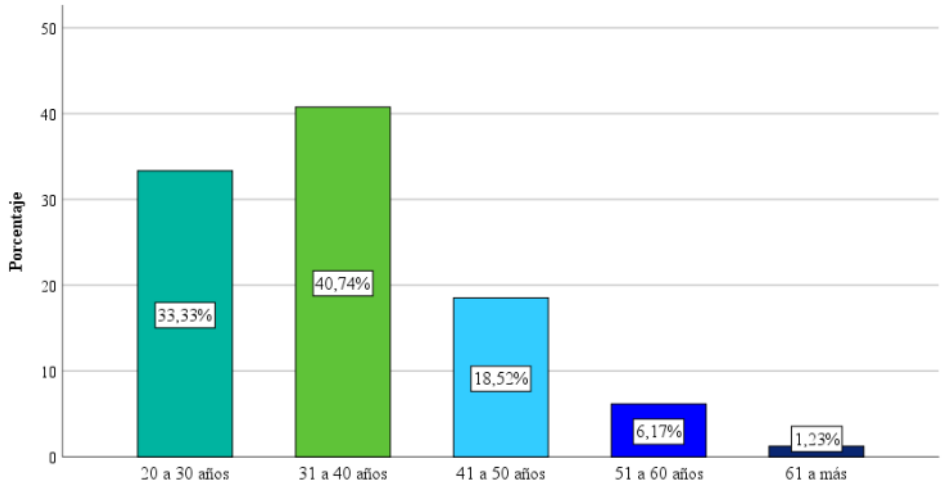
CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis de Datos Generales del Personal Administrativo Encuestado de la Universidad Nacional de Moquegua

Figura 1

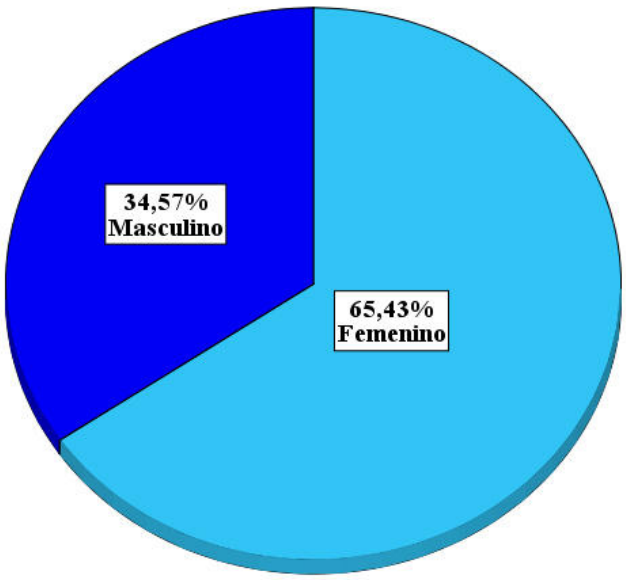
Edad del personal administrativo encuestado de la UNAM



Según la figura 1, se observa que el personal administrativo encuestado de la Universidad Nacional de Moquegua, el 33,33% se encuentra dentro de un rango de 20 a 30 años de edad, por otro lado, el 40,74% se encuentra dentro del rango de 31 a 40 años de edad, seguidamente el 18,52% dentro del rango de 41 a 50 años de edad, el 6,17 % dentro de un rango de 51 a 60 años de edad y finalmente el 1,23% tiene 61 años de edad a más. Por lo tanto, se concluye que la edad promedio de los trabajadores es de 20 a 40 años en comparación al resto.

Figura 2

Sexo del personal administrativo encuestado de la UNAM

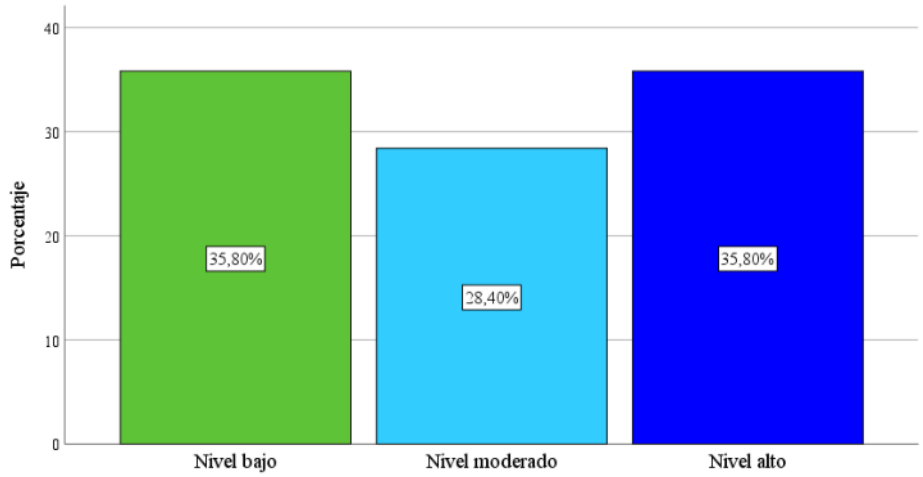


Según la figura 2, se puede observar que el personal administrativo encuestado de la Universidad Nacional de Moquegua, donde el 65,4% es de sexo femenino, mientras que el 34,6% es de sexo masculino. Es decir, se evidencia notoriamente una mayor proporción de mujeres laborando en la Universidad Nacional de Moquegua.

4.1.2. Análisis Descriptivos de la Variable Liderazgo Transformacional

Figura 3

Evaluación general de la variable Liderazgo transformacional

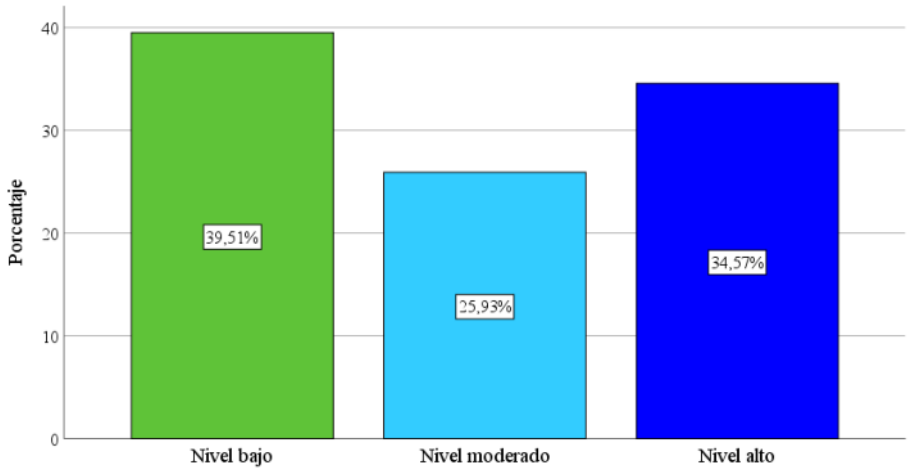


En la figura 3, se observa los resultados obtenidos de la variable liderazgo transformacional en la Universidad Nacional de Moquegua, donde se visualiza que el 35,80% del personal administrativo indica que existe un nivel bajo de liderazgo transformacional en la Universidad Nacional de Moquegua, el 28,40% del personal administrativo opina que existe un nivel moderado de liderazgo transformacional y un 35,80% del personal afirma que existe un alto nivel de liderazgo transformacional en la Universidad Nacional de Moquegua. Por consiguiente, se percibe que los resultados muestran que el 64,20% de los trabajadores administrativos se ha percatado que existe influencia idealizada (atribuida y conductual), motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada en sus jefes inmediatos, los cuales establecen un nivel de liderazgo transformacional apropiado en la Universidad Nacional de Moquegua.

4.1.3. Análisis por Dimensiones de la Variable Liderazgo Transformacional

Figura 4

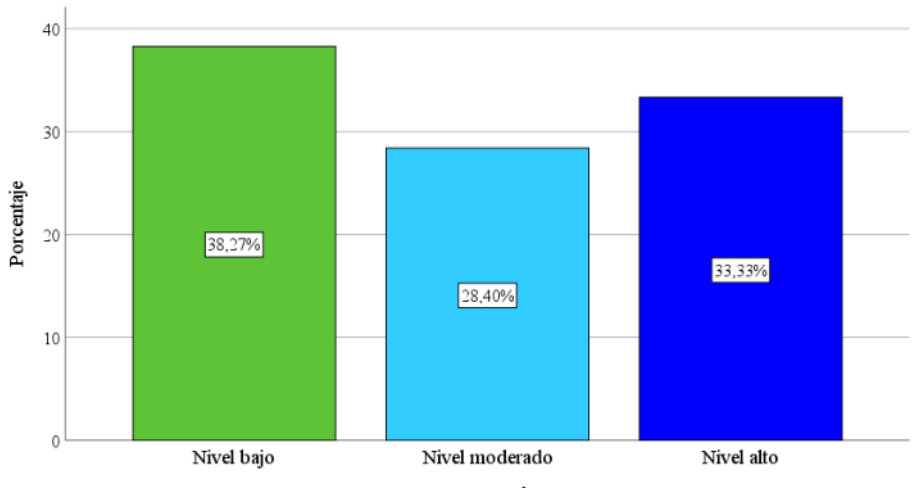
Análisis de la dimensión estimulación intelectual



En la figura 4, se puede contemplar los resultados de la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional, donde se visualiza que un 39,51% del personal administrativo percibe un nivel bajo de estimulación intelectual, un 25,93% de los trabajadores considera que existe un nivel moderado en cuanto al comportamiento de estimulación intelectual y finalmente un 34,57% del personal administrativo señala que la estimulación intelectual es de nivel alto. Por consiguiente, el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua un 60,5% percibe que el comportamiento estimulación intelectual de sus jefes inmediatos son de nivel moderado a alto. Es decir, que sus jefes inmediatos tienen un comportamiento donde consiguen puntos de vista y consideran sus perspectivas para resolver problemas, además de sugerirles nuevas formas de trabajo.

Figura 5

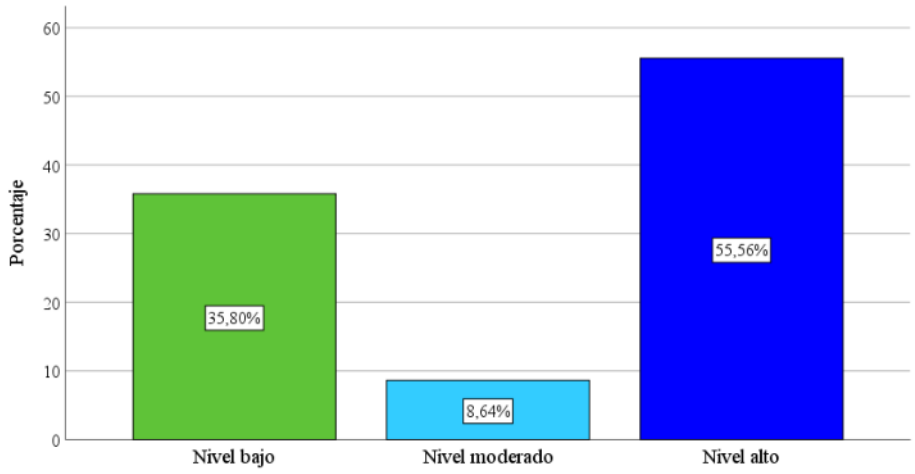
Análisis de la dimensión consideración individualizada



En la figura 5, se puede observar los resultados de la percepción del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, en cuanto a la dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo transformacional, donde se visualiza que un 38,27% de los trabajadores menciona que existe un bajo nivel de consideración individualizada, un 28,40% considera que es de nivel moderado el comportamiento de consideración individualizada y un 33,33% percibe que el comportamiento de sus jefes inmediatos en la consideración individualizada es de nivel alto. Por consiguiente, se percibe que los resultados muestran que el 61.73% de los trabajadores administrativos a percibido que el comportamiento de sus jefes inmediatos en cuanto a la consideración individualizada, son de nivel moderado a alto. Es decir, que el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua se ha percatado que sus jefes inmediatos tienen un comportamiento donde consideran sus necesidades y dedican tiempo en enseñar y orientar.

Figura 6

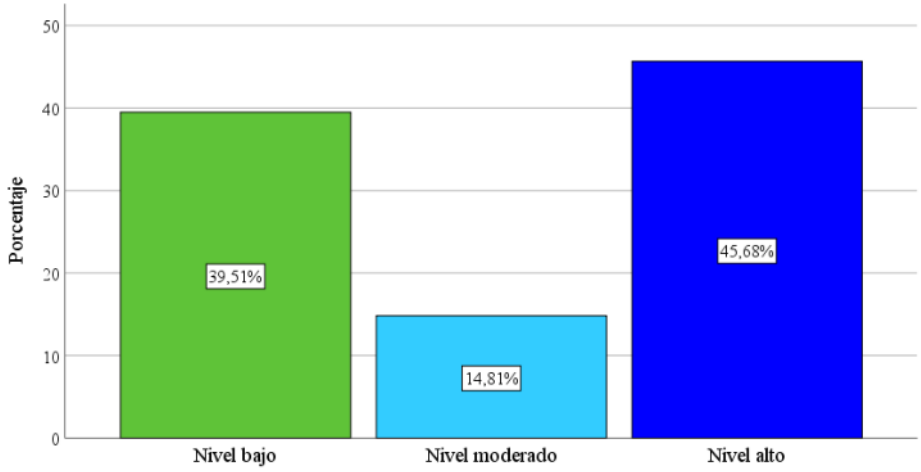
Análisis de la dimensión motivación inspiradora



En la figura 6, se puede observar los resultados con respecto a la dimensión motivación inspiradora de la variable liderazgo transformacional, percibida por el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, donde se aprecian los siguientes datos, un 35,80% indica que la motivación inspiradora es de nivel bajo, un 8,64% de los trabajadores se ha percatado que sus jefes inmediatos tienen un nivel moderado en el comportamiento motivación inspiradora y un 55,56% considera que existe un nivel alto de motivación inspiradora. Por lo tanto, un 64,20% del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua ha percibido que el comportamiento de sus jefes inmediatos en la motivación inspiradora es de moderado a alto. Es decir, sus jefes inmediatos hablan con entusiasmo sobre las metas a conseguir y construye una visión estimulante del futuro en ellos.

Figura 7

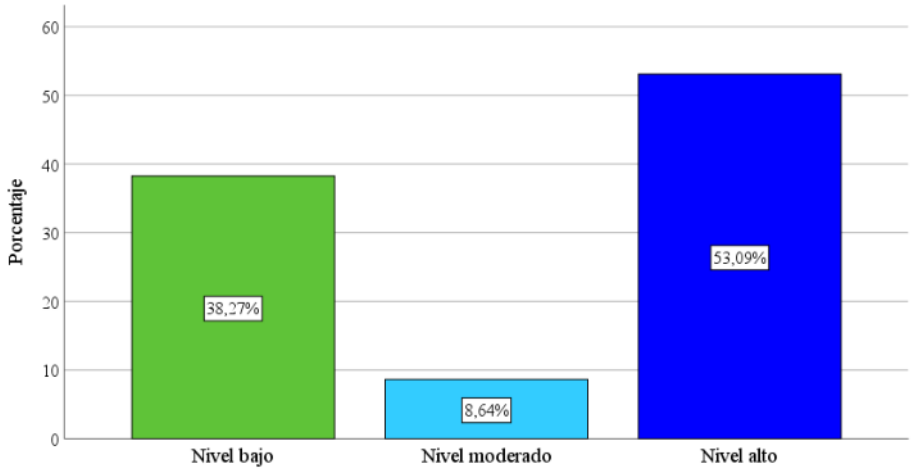
Análisis de la dimensión influencia idealizada atribuida



En la figura 7, se puede visualizar los resultados con respecto a la dimensión influencia idealizada atribuida de la variable liderazgo transformacional percibida por el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, donde se aprecian los siguientes datos, un 39,51% de los trabajadores menciona que existe un nivel bajo de influencia idealizada atribuida, un 14,81% del personal administrativo considera que existe un nivel moderado del comportamiento la influencia idealizada atribuida y un 45,68% del personal administrativo indica que la influencia idealizada atribuida de sus jefes inmediatos es de nivel alto. Por lo tanto, un 60,49% del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua se ha percatado que existe un nivel moderado a alto. Es decir que han experimentado un comportamiento en el que sus jefes inmediatos van más allá de sus propios intereses por el bienestar del grupo, obteniendo así el respeto y confianza de los colaboradores.

Figura 8

Análisis de la dimensión influencia idealizada conductual

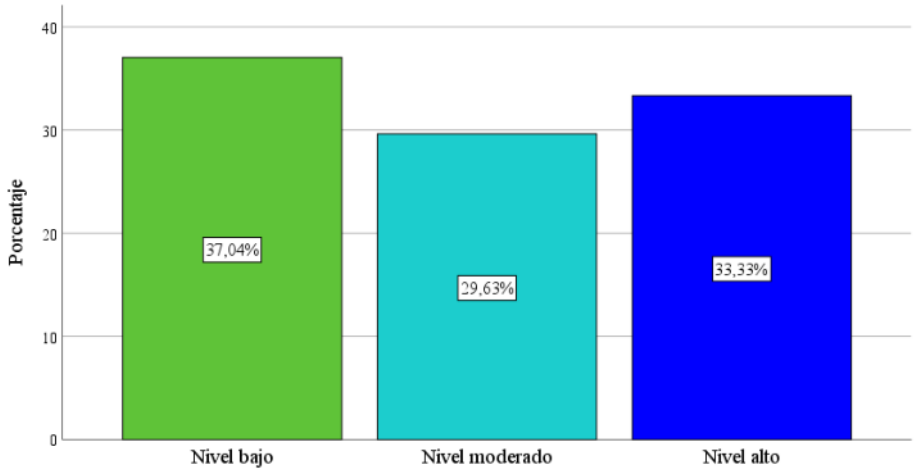


En la figura 8, se visualiza los resultados respecto a la dimensión influencia idealizada conductual de la variable liderazgo transformacional, donde se contemplan los siguientes datos, un 38,27% del personal administrativo ha percibido que existe un nivel bajo en el comportamiento influencia idealizada conductual de sus jefes inmediatos, un 8,64% de los trabajadores manifiesta que existe un nivel moderado de influencia idealizada conductual y un 53,09% del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua considera que existe un nivel alto de influencia idealizada conductual. Por lo tanto, un 61,73% del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua ha experimentado un nivel moderado a alto. Es decir que sus jefes inmediatos expresan sus valores, creencias y consideran las consecuencias morales y éticas de sus decisiones.

4.1.4. Análisis Descriptivos de la Variable Satisfacción Laboral

Figura 9

Evaluación general de la variable satisfacción laboral

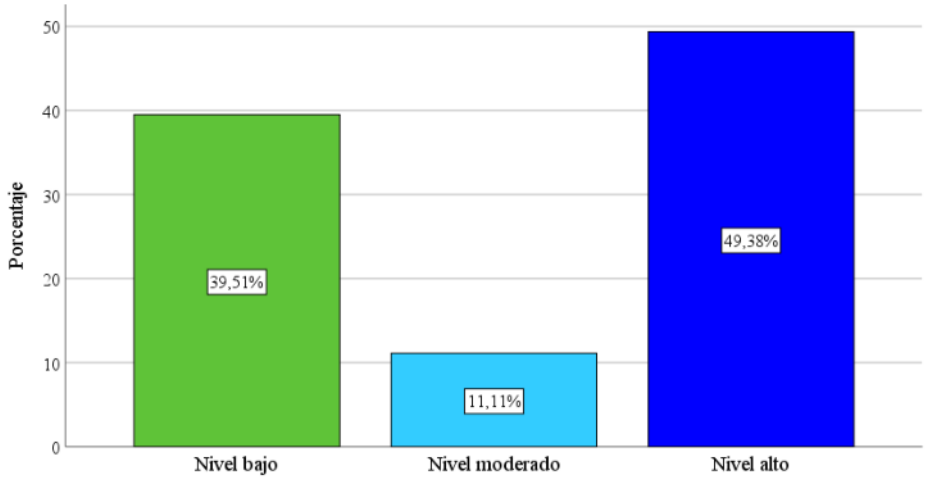


En la figura 9, se observa los resultados obtenidos de la variable satisfacción laboral que ha percibido el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, donde se contemplan los siguientes datos, el 37,04% del personal administrativo percibe un nivel bajo de satisfacción laboral, el 29,63% de los trabajadores presenta un nivel moderado de satisfacción laboral y finalmente el 33,33% de los trabajadores indica que existe un nivel alto. Por lo tanto, un 62,96% del personal administrativo manifiesta que existe un nivel moderado a alto en la variable satisfacción laboral, la cual demuestra que los trabajadores experimentan un sentir positivo frente a su trabajo en general, la que es influenciada por las condiciones de trabajo, recompensas contingentes, compañeros del trabajo, remuneración, ascenso, supervisión, prestaciones, naturaleza del trabajo y comunicación que ofrece la organización.

4.1.5. Análisis de las Dimensiones de la Variable Satisfacción Laboral

Figura 10

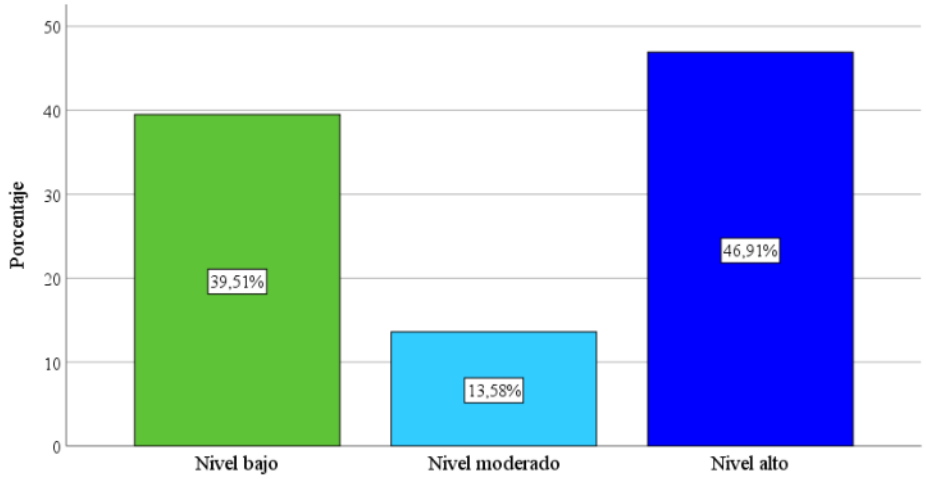
Análisis de la dimensión remuneración



En la figura 10, se observa los resultados de la percepción del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua en la dimensión remuneración de la variable satisfacción laboral, donde se contemplan los siguientes datos, un 39,51% de los trabajadores administrativos experimenta un nivel bajo de satisfacción en la dimensión remuneración, un 11,11% del personal indica un nivel moderado de satisfacción en la remuneración y un 49,38% del personal administrativo manifiesta que existe un nivel alto de satisfacción en la dimensión remuneración. Por lo tanto, se puede percibir que un 60,49% del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua percibe un nivel moderado a alto en la dimensión remuneración, es decir que los colaboradores sienten que pagan una cantidad justa por el trabajo que hacen.

Figura 11

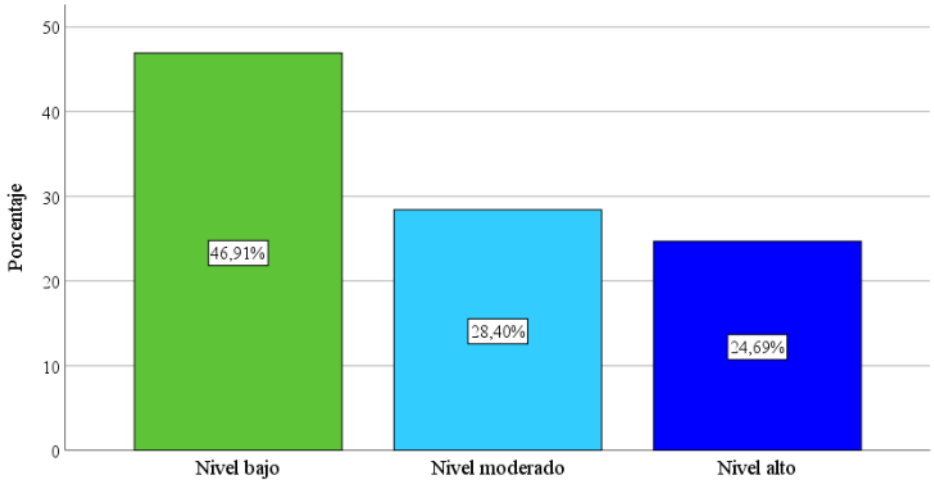
Análisis de la dimensión ascenso



En la figura 11, se observa los resultados de la percepción del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua en la dimensión ascenso de la variable satisfacción laboral, donde se contemplan los siguientes datos, un 39,51% de los trabajadores administrativos experimenta un nivel bajo de satisfacción en la dimensión ascenso, un 13,58% del personal indica un nivel moderado de satisfacción en la ascenso y un 46,91% del personal administrativo manifiesta que existe un nivel alto de satisfacción en la dimensión ascenso. Por lo tanto, se puede percibir que un 60,49% del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua percibe un nivel moderado a alto en la dimensión ascenso, es decir que los colaboradores se sienten satisfechos con las posibilidades de ascenso.

Figura 12

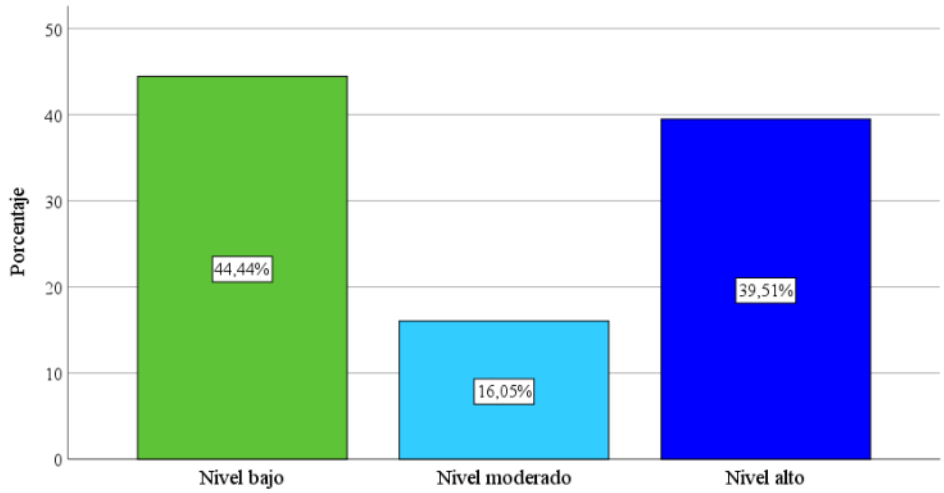
Análisis de la dimensión supervisión



En la figura 12, se observa los resultados de la percepción del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua en la dimensión supervisión de la variable satisfacción laboral, donde se contemplan los siguientes datos, un 46,91% de los trabajadores administrativos experimenta un nivel bajo de satisfacción en la dimensión supervisión, un 28,40% del personal indica un nivel moderado de satisfacción en la supervisión y un 24,69% del personal administrativo manifiesta que existe un nivel alto de satisfacción en la dimensión supervisión. Por lo tanto, se puede percibir que un 53,09% del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua percibe un nivel moderado a alto en la dimensión supervisión, en el cual los colaboradores se sienten satisfechos con sus jefes inmediatos debido a que se perciben que son competentes, justos y muestran interés en ellos.

Figura 13

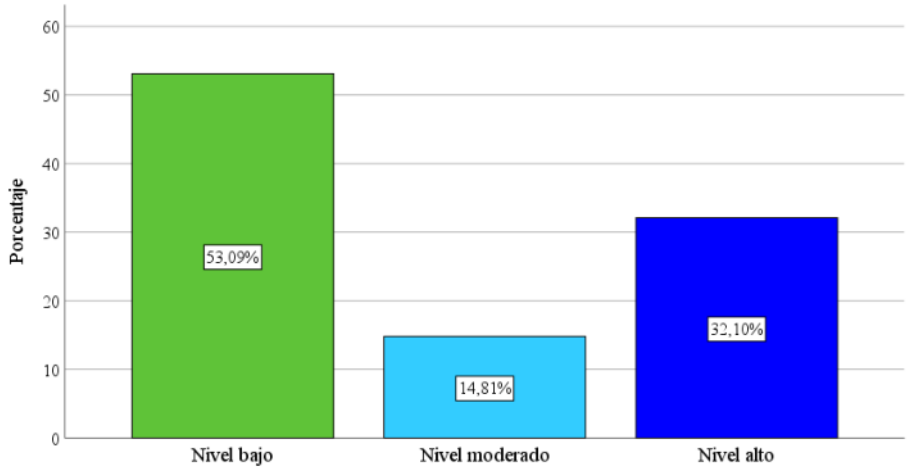
Análisis de la dimensión prestaciones



En la figura 13, se observa los resultados de la percepción del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua en la dimensión prestaciones de la variable satisfacción laboral, donde se contemplan los siguientes datos, un 44,44% de los trabajadores administrativos experimenta un nivel bajo de satisfacción en la dimensión prestaciones, un 16,05% del personal indica un nivel moderado de satisfacción en la dimensión prestaciones y un 39,51% del personal administrativo manifiesta que existe un nivel alto de satisfacción en la dimensión prestaciones. Por lo tanto, se puede percibir que un 55,56% del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua percibe un nivel moderado a alto en la dimensión prestaciones, en el cual los colaboradores se sienten satisfechos con los beneficios que reciben.

Figura 14

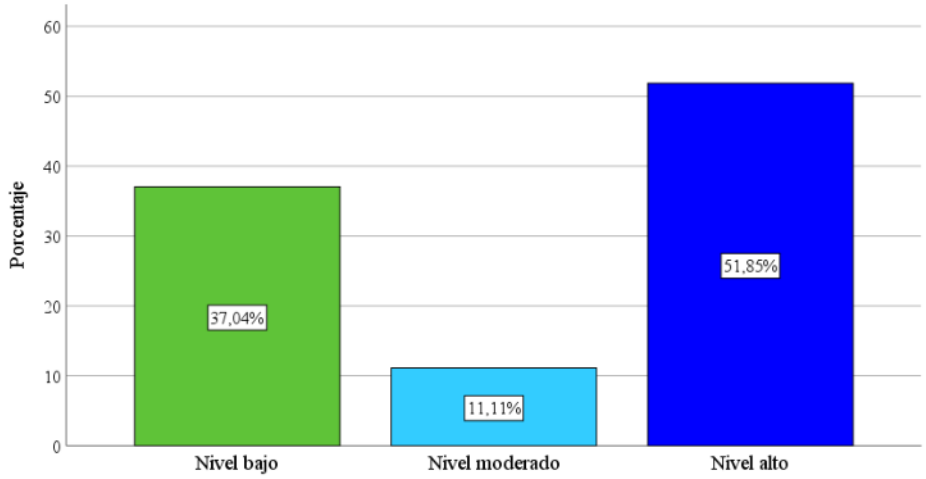
Análisis de la dimensión recompensas contingentes



En la figura 14, se observa los resultados de la percepción del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua en la dimensión recompensas contingentes de la variable satisfacción laboral, donde se contemplan los siguientes datos, un 53,09% de los trabajadores administrativos experimenta un nivel bajo de satisfacción en la dimensión recompensas contingentes, un 14,81% del personal indica un nivel moderado de satisfacción en las recompensas contingentes y un 32,10% del personal administrativo manifiesta que existe un nivel alto de satisfacción en la dimensión recompensas contingentes. Por lo tanto, se puede percibir que solo un 46,91% del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua percibe un nivel moderado a alto en la dimensión recompensas contingentes, es decir que un porcentaje menos de la mitad de los colaboradores se sienten satisfechos con el reconocimiento que recibe.

Figura 15

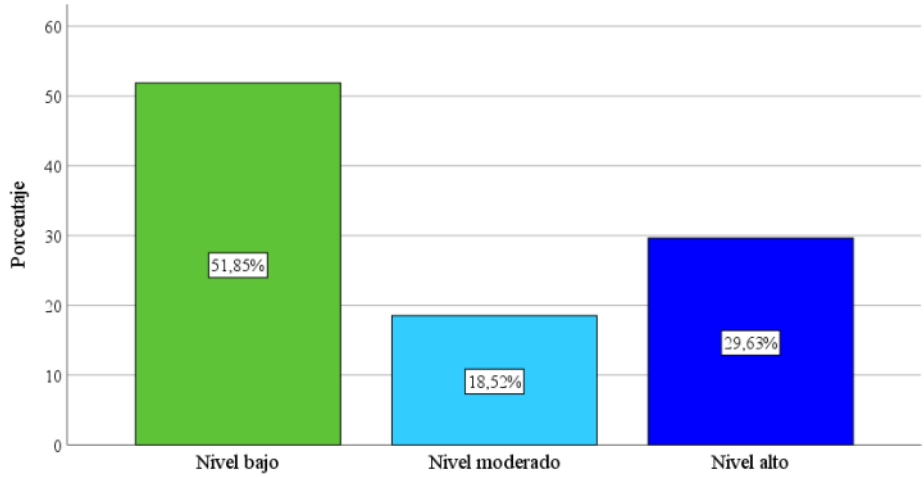
Análisis de la dimensión condiciones de trabajo



En la figura 15, se observa los resultados de la percepción del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua en la dimensión condiciones de trabajo de la variable satisfacción laboral, donde se contemplan los siguientes datos, un 37,04% de los trabajadores administrativos experimenta un nivel bajo de satisfacción en la dimensión condiciones de trabajo, un 11,11% del personal indica un nivel moderado de satisfacción en las condiciones de trabajo y un 51,85% del personal administrativo manifiesta que existe un nivel alto de satisfacción en la dimensión condiciones de trabajo. Por lo tanto, se puede percibir que un 62.96% del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua percibe un nivel moderado a alto en la dimensión condiciones de trabajo, en el cual los colaboradores se sienten satisfechos con las reglas y procedimientos de la organización.

Figura 16

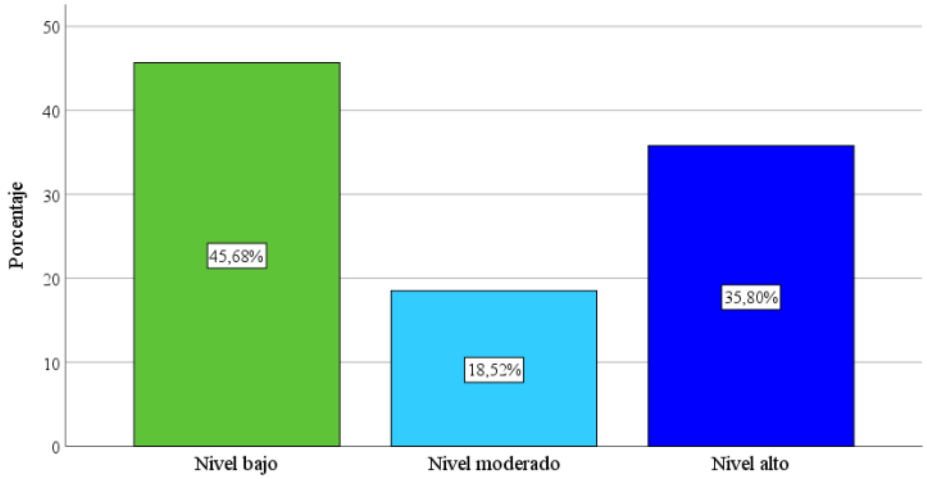
Análisis de la dimensión compañeros de trabajo



En la figura 16, se observa los resultados de la percepción del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua en la dimensión compañeros de trabajo de la variable satisfacción laboral, donde se contemplan los siguientes datos, un 51,85% de los trabajadores administrativos experimenta un nivel bajo de satisfacción en la dimensión compañeros de trabajo, un 18,52% del personal indica un nivel moderado de satisfacción con sus compañeros de trabajo y un 29,63% del personal administrativo manifiesta que existe un nivel alto de satisfacción en la dimensión compañeros de trabajo. Por lo tanto, se puede percibir que solo un 48,15% del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua percibe un nivel moderado a alto en la dimensión compañeros de trabajo, menos de la mitad de los colaboradores se sienten satisfechos de trabajar con sus compañeros.

Figura 17

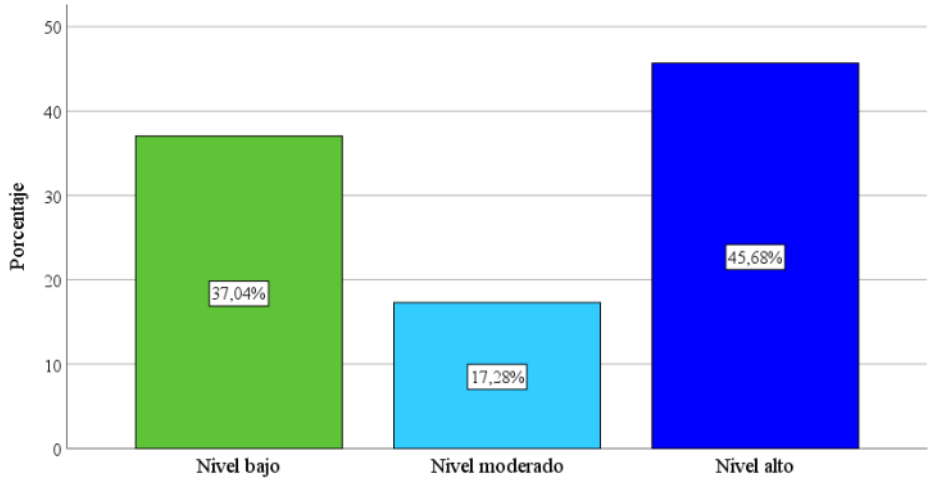
Análisis de la dimensión naturaleza del trabajo



En la figura 17, se observa los resultados de la percepción del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua en la dimensión naturaleza del trabajo de la variable satisfacción laboral, donde se contemplan los siguientes datos, un 45,68% de los trabajadores administrativos experimenta un nivel bajo de satisfacción en la dimensión naturaleza del trabajo, un 18,52% del personal indica un nivel moderado de satisfacción en la naturaleza del trabajo y un 35,80% del personal administrativo manifiesta que existe un nivel alto de satisfacción en la dimensión naturaleza del trabajo. Por lo tanto, se puede percibir que un 54,32% del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua indica que se siente satisfecho de forma moderada a alta con la naturaleza del trabajo que realiza.

Figura 18

Análisis de la dimensión comunicación



En la figura 18, se observa los resultados de la percepción del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua en la dimensión comunicación de la variable satisfacción laboral, donde se contemplan los siguientes datos, un 37,04% de los trabajadores administrativos experimenta un nivel bajo de satisfacción en la dimensión comunicación, un 17,28% del personal indica un nivel moderado de satisfacción en la comunicación y un 45,68% del personal administrativo manifiesta que existe un nivel alto de satisfacción en la dimensión comunicación. Por lo tanto, se puede percibir que solo un 62,72% del personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua percibe un nivel moderado a alto de satisfacción en la dimensión comunicación.

4.1.6. Comprobación de Hipótesis

4.1.6.1. Prueba de Normalidad

H_o: Las variables relacionales liderazgo transformacional y satisfacción laboral presentan distribución normal.

H_a: Las variables relacionales liderazgo transformacional y satisfacción laboral no presentan distribución normal.

Nivel de significancia**:** p-valor = 0,05; (5% de error)

Regla de decisión:

Si el p-valor < 0,05: Se acepta *H_a*: Las variables no presentan una distribución normal.
Si el p-valor > 0,05: Se acepta *H_o*: Las variables presentan una distribución normal.

Tabla 8 *Prueba de normalidad*

Variables	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,080	81	,200*
Satisfacción laboral	,057	81	,200*

Se observa en la prueba estadística de Kolmogorov- Smirnov que los resultados de los p-valor calculados (Sig. = 0,200), son mayor a 0,05 de significancia. Por lo tanto, se acepta la Hipótesis nula (H_o). Esto quiere

decir que las muestras de la variable liderazgo transformacional y satisfacción laboral presentan una distribución normal.

Entonces, al obtener una distribución normal se aplica la prueba paramétrica, coeficiente de correlación de Pearson, para la comprobación de hipótesis de la investigación.

Tabla 9

Rangos de correlación

Valor	Significado
0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva muy fuerte

Fuente: Hernandez (2014)

4.1.6.2. Comprobación Hipótesis General

Formulación de hipótesis general

***Ho*:** No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

***Ha*:** Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

Estadístico de prueba de hipótesis general

Tabla 10

Prueba de coeficiente de correlación de Pearson de la hipótesis general

		Liderazgo transformacional	Satisfacción laboral
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	,504**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,504**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81

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

Toma de decisión de hipótesis general

Como valor P Sig. es 0,000 es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_o) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), se concluye que los resultados según evidencia estadística significativa, afirmar que el

existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019. Con un grado de correlación 0.504 indicando que es una correlación positiva media.

4.1.6.3. Comprobación de Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1:

***H_o*:** La estimulación intelectual no se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

***H_a*:** La estimulación intelectual se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

Estadística de prueba de hipótesis específica 1:

Tabla 11

Prueba de coeficiente de correlación de Pearson de la hipótesis específica 1

		Estimulación intelectual	Satisfacción laboral
Estimulación intelectual	Correlación de Pearson	1	,309**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	81	81
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,309**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	81	81

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

Toma de decisión de hipótesis específica 1:

Como p-valor = 0,005 (Sig. Bilateral) es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_o) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), se concluye que los resultados según evidencia estadística significativa, afirmar que la estimulación intelectual se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019. Con un grado de correlación 0,309 indicando que es una correlación positiva débil.

Hipótesis específica 2:

***H_o*:** La consideración individualizada no se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

***H_a*:** La consideración individualizada se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

Estadística de prueba de hipótesis específica 2:

Tabla 12

Prueba de coeficiente de correlación de Pearson de la hipótesis específica 2

		Consideración individualizada	Satisfacción laboral
Consideración individualizada	Correlación de Pearson	1	,496**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,496**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81

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

Toma de decisión de hipótesis específica 2:

Como p-valor = 0,000 (Sig. Bilateral) es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_o) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), se concluye que los resultados según evidencia estadística significativa, afirmar que la dimensión consideración individualizada se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019. Con un grado de 0,496 redondeando indicando que es una correlación positiva media.

Hipótesis específica 3:

***Ho*:** La motivación inspiradora no se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

***Ha*:** La motivación inspiradora se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

Estadística de prueba de hipótesis específica 3:

Tabla 13

Prueba de coeficiente de correlación de Pearson de la hipótesis específica 3

		Motivación inspiradora	Satisfacción laboral
Motivación inspiradora	Correlación de Pearson	1	,375**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	81	81
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,375**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	81	81

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

Toma de decisión de hipótesis específica 3:

Como p-valor = 0,000 (Sig. Bilateral) es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_o) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), se concluye que los resultados según evidencia estadística significativa, afirmar que la motivación inspiradora se relaciona con la satisfacción laboral en el

personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019. Con un grado de 0,375 indicando que es una correlación positiva débil.

Hipótesis específicas 4:

***Ho*:** La influencia idealizada atribuida no se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

***Ha*:** La influencia idealizada atribuida se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

Estadística de prueba de hipótesis específica 4:

Tabla 14

Prueba de coeficiente de correlación de Pearson de la hipótesis específica 4

		Influencia idealizada atribuida	Satisfacción laboral
Influencia idealizada atribuida	Correlación de Pearson	1	,453**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,453**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81

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

Toma de decisión de hipótesis específica 4:

Como p-valor = 0,000 (Sig. Bilateral) es menor 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_o) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), se concluye que los resultados según evidencia estadística significativa, afirmar que la influencia idealizada atribuida se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019. Con un grado de 0,453 indicando que es una correlación positiva débil.

Hipótesis específicas 5:

***H_o*:** La influencia idealizada conductual no se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

***Ha*:** La influencia idealizada conductual se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

Estadística de prueba de hipótesis específica 5:

Tabla 15

Prueba de coeficiente de correlación de Pearson de la hipótesis específica 5

		Influencia idealizada conductual	Satisfacción laboral
Influencia idealizada conductual	Correlación de Pearson	1	,374**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	81	81
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,374**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	81	81

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

Toma de decisión de hipótesis específica 5:

Como p-valor = 0,000 (Sig. Bilateral) es menor a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_o) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), se concluye que los resultados según evidencia estadística significativa, afirmar que la influencia idealizada conductual se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019. Con un grado de 0,374 indicando que es una correlación positiva débil.

4.2 Discusión

De acuerdo a los resultados que se obtuvo en la investigación, se ha comprobado que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua. Se determinó las relaciones existentes entre las variables conforme a los objetivos de la investigación.

Luego de analizar las variables de la investigación, y de acuerdo a la evidencia estadística se determina la relación significativa entre liderazgo transformacional con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, donde se pudo encontrar el valor de p 0,000 es menor a 0,05 y una correlación positiva media (r 0,504) a través de la prueba paramétrica de correlación de Pearson. A partir de los hallazgos encontrados, se acepta la hipótesis alterna general que establece que existe relación entre las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua.

Los resultados de investigaciones internacionales que guardan relación son: Chiang et al.(2014) con una investigación realizada en trabajadores de la administración pública de Chile donde determina que el estilo de liderazgo participativo influye positivamente y significativamente (test t 2,76; sig.0,01) en la satisfacción en el trabajo en general, demostrando así que a los trabajadores les gusta participar en decisiones y sentir que aportan en las decisiones que luego deben aplicar en sus trabajos, por otro

lado, en los resultados de la investigación de Silva (2015) ha evidenciado que los líderes transformacionales producen en sus trabajadores niveles más elevados de satisfacción a diferencia de los que presentan menos liderazgo transformacional y por último, en los resultados obtenidos por Barragán et al. (2019), el cual analizó mediante la prueba de correlación de Pearson, determinó la relación que tiene el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los empleados administrativos en una empresa reflejaron que existe relación significativa (sig. 0,000), con una correlación positiva moderada (r 0,540).

Seguidamente, los resultados de las investigaciones nacionales que guardan similitud y relación con los resultados de la presente investigación son: Paucar et al. (2018) donde analizó y determinó con la prueba estadística de Rho de Spearman que existe relación significativa (sig. 0,000) entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral con una correlación positiva media (0,652) en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana los Andes Huancayo, por otro lado, Ramos (2019) determinó que existe relación significativa (sig.0,00) y una correlación positiva fuerte (r 0,859) entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores del CETPRO 3era Brigada de Caballería en la Provincia de Tacna en el 2019, con la prueba estadística de Pearson. Por último, Sánchez (2021) en la que concluye que obtuvo con la prueba de Rho de Spearman, una significancia (sig. 0,000) y una correlación positiva alta (r 0,820), lo cual permite afirmar que, el liderazgo transformacional se relaciona considerablemente

con la satisfacción laboral de los trabajadores que integra la Municipalidad Distrital de Santa María.

Y finalmente, las investigaciones a nivel local que guardan relación con la presente investigación son de: Chambilla (2017) donde analizó con una la prueba estadística de correlación de Pearson, concluye que existe relación significativa (sig.0,000) y una correlación positiva moderada (r 0,737) entre el estilo de liderazgo transformacional del equipo directivo y el comportamiento organizacional en la Institución Educativa Rafael Diaz de Moquegua. Por otro lado, Vargas (2020) mediante la prueba de correlación de Pearson determinó que existe una relación significativa (sig. 0,000) directa con un grado de correlación débil (r 0,378) entre liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo en sede Mariscal Nieto de Universidad Nacional de Moquegua y concluye que si el liderazgo mejora entonces el desempeño del personal administrativo consecuentemente aumentará. Y por ultimó Quiso (2019) concluyó que existe una correlación directa y moderada (sig. 0,000; r 0,515) entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Gerencia de Administración, realizada mediante la prueba estadística de correlación de Pearson.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

PRIMERA A través del estudio, se determinó la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019. De acuerdo a la prueba de coeficiencia de correlación de Pearson se determinó que existe relación significativa (sig. 0,000) y una correlación positiva media (r 0.504) entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019. Por lo tanto, si el liderazgo transformacional aumenta la satisfacción laboral del personal administrativo también aumentará.

SEGUNDA Se analizó la relación entre la dimensión estimulación intelectual y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019. De acuerdo a la prueba de coeficiencia de correlación de Pearson, se determinó que existe relación significativa (sig.0,005) y una correlación positiva débil (r 0,309) entre estimulación intelectual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua.

TERCERA Se analizó la relación entre la dimensión consideración individualizada y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019. De acuerdo a la prueba de coeficiencia de correlación de Pearson, se determinó que existe relación significativa (sig. 0,000) y una correlación positiva media (r 0,496) entre consideración

individualizada y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

CUARTA Se analizó la relación entre dimensión motivación inspiradora y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019. De acuerdo a la prueba de coeficiencia de correlación de Pearson, se determinó que existe relación significativa (sig. 0,001) y una correlación positiva débil (r 0,375) entre inspiración motivacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

QUINTA Se analizó la relación entre dimensión influencia idealizada atribuida y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019. De acuerdo a la prueba de coeficiencia de la correlación de Pearson, se determinó que existe relación significativa (sig. 0,000) y una correlación positiva débil (r 0,453) entre influencia idealizada atribuida y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

SEXTA Se analizó la relación entre la dimensión influencia idealizada conductual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019. De acuerdo a la prueba de coeficiencia de la correlación de Pearson, se determinó que existe relación significativa (sig. 0,001) y una correlación positiva débil (r 0,374) entre influencia idealizada conductual y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

PRIMERA

Se sugiere potencializar el liderazgo transformacional a través de la Oficina de Recursos Humanos, dado que los resultados hallados muestran una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, esto por medio de desarrollo de programas, talleres y capacitaciones, direccionado a los jefes de cada unidad o área con la intensión de que se promuevan las actitudes y comportamientos de estimulación intelectual, motivación inspiradora, consideración individualizada e influencia idealizada (conductual y atribuida); y en consecuencia incrementar la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua.

SEGUNDA

Desarrollar el comportamiento de estimulación intelectual entre los integrantes de los equipos de trabajo, impulsado a través de la creatividad e innovación en la solución de problemas o procedimientos de trabajos, contribuyendo a que las actividades dejen de ser monótonas y rutinarias.

TERCERA

Fortalecer el comportamiento de consideración individualizada, a través de la comunicación abierta y fluida con los colaboradores, favoreciendo a la identificación de las necesidades del personal.

CUARTA

Fomentar programas de capacitación a los jefes con la intención de incrementar la capacidad motivadora en el personal administrativo, de esta manera obtener un mejor sentido de equipo y entusiasmo con el propósito de reforzar la motivación inspiradora.

QUINTA

Difundir charlas sobre las consecuencias éticas y morales en la toma de decisiones funcionales administrativas, sensibilizando de esta forma al personal de la Universidad Nacional de Moquegua, a fin prevenir posibles escenarios que resulten desfavorables en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

SEXTA

Implantar filtros en la selección de personal, en especial la de los jefes, teniendo en cuenta las habilidades blandas que poseen los postulantes, para ser merecedor de admiración, confianza y respeto de sus colaboradore

REFERENCIAS

Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2017). *Régimen especial de contratación administrativa de servicios.* Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1206407/Informe-Regimen-CAS-SERVIR-2017.pdf

Barragán, M., Vargas, M., & Gómez, K. (2019). Relación entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los empleados administrativos de una empresa maquiladora del sector automotriz. *Vinculatégica Efan*, 1196-1208.

Chambilla, B. (2017). *Estilos de liderazgo transformacional del equipo directivo y comportamiento organizacional en la Institución Educativa Rafael Díaz, Moquegua 2017.* Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.

Chiang, M., & Salazar, M. y. (2014). *Estilos de Liderazgo y Creencias Organizacionales en la Satisfacción Laboral de la Administración Pública de Chile.* Concepción: Universidad del Bío-Bío Chile.

Chiang, M., Martín, M., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (Vol. 2). Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (Octava ed.). Mexico,D.F.: Mcgraw-hill/interamericana editores, S.A. DE C.V.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional La Dinámica del Éxito en las Orgnaizaciones.* Mexico, D.F.: Mcgraw-hill/interamericana editores, S.A.

Dailey, R. (2012). *Compotamiento organizacional.* Edinburgh: Heriot-Watt University.

Fischman, D. (2005). *El lider transformacional I.* Lima: El comercio S. A.

Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Mexico D.F.: MC Graw Hill.

Lussier, R., & Achua, C. (2010). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (Cuarta ed.). Mexico D.F.: Cengage learning editores S.A.

Paucar, L., & Rojas, P. (2018). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo-2017.* Huancayo: Universidad Peruana Los Andes.

Quiso, E. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Mariscal" Nieto; Moquegua, 2018.* Moquegua: Universidad José Carlos Mariategui.

Ramos, P. (2019). *La relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes del CETPRO 3ra Brigada de Caballeria en la provincia de Tacna en el año 2019.* Arequipa: Universidad Nacional de San Agustin .

Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (Octava ed.). Mexico: Pearson Educación de México, S.A.

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración.* Mexico: Pearson Educación.

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

Ruiz, C. (2002). *DOCPLAYER.* Obtenido de https://docplayer.es/57955528-Programa-interinstitucional-doctorado-en-educacion-confiabilidad.html

Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional: qué es y cómo medirlo.* Madrid: ESIC Editorial.

Sánchez, M. (2021). *Liderazgo tranformacional y satisfacción laboral durante el contexto del covid-19 en la municipalidad distrital de santa maría, 2021.* Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Silva, A. (2015). *Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de vinculación, capacitación y desarrollo de la EP petroecuador.* Quito: Universidad Central del Ecuador.

Spector, P. (2002). *Psicología Industrial y Organizacional: Investigación y práctica.* Mexico D.F.: Editorial El manual moderno S.A.

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica.* Lima: Editorial San Marcos.

Vargas, M. (2020). *Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua-2019.* Moquegua: Universidad Nacional de Moquegua.

ANEXO

ANEXO N° 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2019

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS PRINCIPAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
¿Existe relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019?	Determinar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019	Hi Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.	**VARIABLE 1:** **Liderazgo Transformacional** **Dimensiones:** Estimulación Intelectual Consideración Individualizada Inspiración Motivacional Influencia Idealizada atribuida Influencia Idealizada conductual **VARIABLE 2:** **Satisfacción Laboral** **Dimensiones:** Remuneración Ascenso Supervisión Prestaciones Recompensas contingentes Condiciones del trabajo Compañeros del trabajo Naturaleza del trabajo Comunicación	**Tipo de estudio** Investigación aplicada **Enfoque de Investigación**: Cuantitativa **Diseño:** No experimental **Nivel de investigación:** correlacional **Área de estudio:** Universidad Nacional de Moquegua. **Población:** 103 colaboradores **Muestra:** 81 colaboradores **Técnica e Instrumentos:** Encuesta y cuestionario
PROBLEMAS ESPECIFICOS	**OBJETIVOS ESPECIFICOS**	**HIPOTESIS ESPECIFICOS**		
¿Existe relación entre estimulación intelectual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019?	Analizar la relación entre estimulación intelectual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.	H1 La estimulación intelectual se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.		
¿Existe relación entre consideración individualizada y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019?	Analizar la relación entre consideración individualizada y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.	H2 La consideración individualizada se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.		
¿Existe relación entre motivación inspiradora y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019?	Analizar la relación entre motivación inspiradora y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.	H3 La motivación inspiradora se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.		
¿Existe relación entre influencia idealizada atribuida y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019?	Analizar la relación entre influencia idealizada atribuida y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.	H4 La influencia idealizada atribuida se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.		
¿Existe relación entre influencia idealizada conductual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019?	Analizar la relación entre influencia idealizada conductual y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.	H5 La influencia idealizada conductual se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019.		

ANEXO N° 02 CUESTIONARIO DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMCAIONAL

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Salcedo (2018)

En el presente cuestionario, se presentarán un conjunto de situaciones distintas que tratan sobre la actividad de su jefe/a inmediato/a. Lea cuidadosamente cada una de ellas.

	ITEMS	NUNCA	RARA VEZ	A VECES	A MENUDO	FRECUENTEMENTE O SIEMPRE
	Estimulación intelectual					
1	Acostumbra evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.					
2	Considera diferentes perspectivas a la hora de resolver los problemas.					
3	Consigue que vea los problemas desde diferentes puntos de vista.					
4	Me sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.					
	Consideración individualizada					
5	Dedica tiempo enseñarme y a orientarme.					
6	Me trata como una persona y no sólo como miembro de un grupo.					
7	Considera que tengo necesidades, y aspiraciones que son distintas a las de otros.					
8	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.					
	Motivación inspiradora					
9	Habla de forma optimista acerca del futuro.					
10	Habla con entusiasmo sobre las metas a conseguir.					
11	Construye una visión estimulante del futuro.					
12	Muestra confianza en que se alcanzarán las metas propuestas.					
	Influencia idealizada (atribuida)					
13	Hace que me sienta orgulloso/a de trabajar con él/ ella.					
14	Va más allá de sus propios intereses por el bienestar del grupo.					
15	Actúa de modo que se gana mi respeto.					
16	Se muestra seguro/a y genera confianza.					
	Influencia idealizada (conductual)					
17	Expresa abiertamente sus valores y creencias más importantes.					
18	Pone de manifiesto la importancia de tener un objetivo claro en lo que se hace.					
19	Considera las consecuencias morales y éticas de sus decisiones.					
20	Destaca la importancia de compartir la misión de la entidad.					

ANEXO 03 CUESTIONARIO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Paul E. Spector (1994)

En el presente cuestionario encontrará algunas afirmaciones sobre cómo actúan, lo que pienso o siento respecto a su actividad laboral. Lea cuidadosamente cada una de ellas.

	ITEM	TOTALMENTE EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY EN ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
	Remuneración						
1	Siento que me pagan una cantidad justa por el trabajo que hago.						
2	Los aumentos son pocos y muy distanciados entre sí.						
3	Siento que no soy apreciado por la organización cuando pienso en lo que me pagan.						
4	Me siento satisfecho(a) con mis oportunidades de aumentos de sueldo.						
	Ascenso						
5	Realmente hay muy pocas posibilidades de ascenso en mi trabajo.						
6	Los que hacen bien su trabajo tienen una buena oportunidad de ser promovidos.						
7	Las personas avanzan/progresan aquí tan rápido como en otras organizaciones.						
8	Estoy satisfecho(a) con mis posibilidades de ascenso.						
	Supervisión						
9	Mi jefe(a) inmediato(a) es bastante competente en hacer su trabajo.						
10	Mi jefe(a) inmediato(a) no es justo conmigo.						
11	Mi jefe(a) inmediato(a) muestra muy poco interés en los sentimientos de sus colaboradores.						
12	Me agrada mi jefe(a) inmediato(a).						
	Prestaciones						
13	No estoy satisfecho(a) con los beneficios (extrasalariales) que recibo.						
14	Los beneficios que recibimos son tan buenos como los que ofrecen la mayoría de las organizaciones.						
15	El conjunto de beneficios que tenemos es equitativo.						
16	Hay beneficios que no tenemos, y que deberíamos tener.						
	Recompensas contingentes						
17	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que debería recibir.						
18	No siento que el trabajo que hago es apreciado.						
19	Hay pocas recompensas para los que trabajan aquí.						
20	No siento que mis esfuerzos sean recompensados como deberían.						
	Condiciones del trabajo						
21	Muchas de nuestras reglas y procedimientos dificultan el hacer un buen trabajo.						
22	Mis esfuerzos por hacer un buen trabajo rara vez son obstruidos por la burocracia.						
23	Tengo demasiado que hacer en el trabajo.						
24	Tengo demasiado papeleo.						
	Compañeros del trabajo						
25	Me gusta la gente con la que trabajo.						
26	Encuentro que tengo que trabajar más duro en mi puesto de trabajo de lo que debiera, debido a la incompetencia de las personas con quien trabajo.						
27	Disfruto de mis compañeros de trabajo.						
28	Hay demasiadas discusiones y peleas en el trabajo.						
	Naturaleza del trabajo						
29	A veces siento que mi trabajo no tiene sentido claro.						
30	Me gusta hacer las cosas que hago en el trabajo.						
31	Me siento orgullo en hacer mi trabajo.						
32	Mi trabajo es agradable.						
	Comunicación						
33	La comunicación aparenta ser buena en esta organización.						
34	Las metas de esta organización no me son claras.						
35	A menudo siento que no sé lo que está pasando con la organización.						
36	Las tareas asignadas no son explicadas completamente.						

ANEXO N°04 FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS-LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

FICHA DE EVALUACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: "RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2019"

1.2. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS A MOTIVO DE EVALUACIÓN: Liderazgo Transformacional realizado por Antonio Salcedo (2018)

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENO				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	Está formulado con lenguaje apropiado.																X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de 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.																X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	X			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																X				

PROMEDIO DE VALIDACIÓN 82.5

OPINIÓN APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Bueno e) Muy bueno

Nombres y Apellidos	Oscar Ivan Flamani Flamani		
Dirección domiciliaria	Calle Piura #920		
Grado Académico	Maestro Gestión Pública	**DNI N°**	71478390
Mención	Gestión Pública	**TELEFONO/CEL.**	917405640

FIRMA DEL EXPERTO

CONTINUACIÓN DEL ANEXO N°04

FICHA DE EVALUACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: "RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2019"

1.2. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS A MOTIVO DE EVALUACIÓN: Liderazgo Transformacional realizado por Antonio Salcedo (2018)

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENO				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	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de 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.																		X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			X	

PROMEDIO DE VALIDACIÓN 91

OPINIÓN APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Bueno e) Muy bueno

Nombres y Apellidos	Junior Adonis Quispe Siguaico		
Dirección domiciliaria	APV. La Florida P-H (San Antonio)		
Grado Académico	Licenciado en GPDS	**DNI N°**	70211626
Mención	(e) M. Administración y Contabilidad	**TELEFONO/CEL.**	952722844

Lic. Junior A. Quispe Siguaico
ADMINISTRADOR
REGUC N° 51054

FIRMA DEL EXPERTO

CONTINUACIÓN DEL ANEXO 04

FICHA DE EVALUACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: "RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2019"

1.2. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS A MOTIVO DE EVALUACIÓN: Liderazgo Transformacional realizado por Antonio Salcedo (2018)

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENO				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	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de 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.																			X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		X		

PROMEDIO DE VALIDACIÓN 87.8

OPINIÓN APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Bueno e) Muy bueno

Nombres y Apellidos	Alejandro Manuel Mamani Arana		
Dirección domiciliaria	Irrigación San Antonio - Asoc. Siglo XXI - 1B-15		
Grado Académico	Ingeniero Economista	**DNI N°**	01284582
Mención		**TELEFONO/CEL.**	953605016

FIRMA DEL EXPERTO

ANEXO N° 05 FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS-SATISFACIÓN LABORAL

FICHA DE EVALUACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: "RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2019"

1.2. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS A MOTIVO DE EVALUACIÓN: Satisfacción Laboral realizado por Paul E. Spencer (1994)

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENO				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	Está formulado con lenguaje apropiado.																X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de 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.																X				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																	X			

PROMEDIO DE VALIDACIÓN 82.5

OPINIÓN APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Bueno e) Muy bueno

Nombres y Apellidos	Oscar Ivan Mamani Mamani		
Dirección domiciliaria	Calle Piura # 920		
Grado Académico	Maestro Gestión Pública	**DNI N°**	71978350
Mención	Gestión Pública	**TELEFONO/CEL.**	917405640

FIRMA DEL EXPERTO

CONTINUACIÓN DEL ANEXO N°05

FICHA DE EVALUACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: "RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2019"

1.2. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS A MOTIVO DE EVALUACIÓN: Satisfacción Laboral realizado por Paul E. Spencer (1994)

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENO				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	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de 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.																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																				X

PROMEDIO DE VALIDACIÓN 95.3

OPINIÓN APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Bueno e) Muy bueno

Nombres y Apellidos	Junior Adonis Quispe Siguaira		
Dirección domiciliaria	APV. La Florida P-11 (San Antonio)		
Grado Académico	Licenciado en GPOS	**DNI N°**	70211626
Mención	(e) M. Administración y Contabilidad	**TELEFONO/CEL.**	952722844

Lic. Junior A. Quispe Siguaira
ADMINISTRADOR
REGUC N° 31054

FIRMA DEL EXPERTO

CONTINUACIÓN DEL ANEXO N° 05

FICHA DE EVALUACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: "RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, 2019"

1.2. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS A MOTIVO DE EVALUACIÓN: Satisfacción Laboral realizado por Paul E. Spencer (1994)

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENO				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	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de 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.																		X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																	X			

PROMEDIO DE VALIDACIÓN 85

OPINIÓN APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Bueno e) Muy bueno

Nombres y Apellidos	Alejandro Manuel Mamani Arana		
Dirección domiciliaria	Irrigación San Antonio Aso C. Siglo XXI	IB-15	
Grado Académico	Ingeniero Economista	**DNI N°**	01284582
Mención		**TELEFONO/CEL.**	953605016

FIRMA DEL EXPERTO

ANEXO N° 06 AUTORIZACIÓN DE INFORMACIÓN DEL PERSONAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

INFORME N° 0696- 2021-URH/DIGA/UNAM

A	:	**DR. OSCAR BEGAZO PORTUGAL** Vicepresidente Académico de la UNAM
ASUNTO	:	**REMITO INFORMACION SOLICITADA**
REFERENCIA	:	1) INFORME N° 099-2021-EPGPDS/VIPAC/UNAM 2) SOLICITUD S/ N REG. 23469
FECHA	:	Moquegua, 16 de Septiembre del 2021

Mediante el presente me dirijo a usted, para saludarlo cordialmente, y a su vez, en atención al documento de la referencia 1) por medio del cual, el Director de la Escuela Profesional de Gestión Publica y Desarrollo Social, solicita que este despacho brinde información con respecto a la cantidad de personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua con su respectivo correo electrónico, esto en función a lo solicitado por la Srta. Guadalupe Liz Huarsaya Apaza, egresada de la Escuela Profesional de Gestión Publica y Desarrollo Social.

Por lo tanto, en aras de dar cumplimiento a lo solicitado mediante SOLICITUD S/ N REG. 23469, se adjunta la Relación de Personal Administrativo que labora en la Universidad Nacional de Moquegua (con correo electrónico).

En ese sentido, solicito que mediante su despacho se derive el presente a la Dirección de la Escuela Profesional de Gestión Publica y Desarrollo Social, para su consideración y acciones que correspondan al caso.

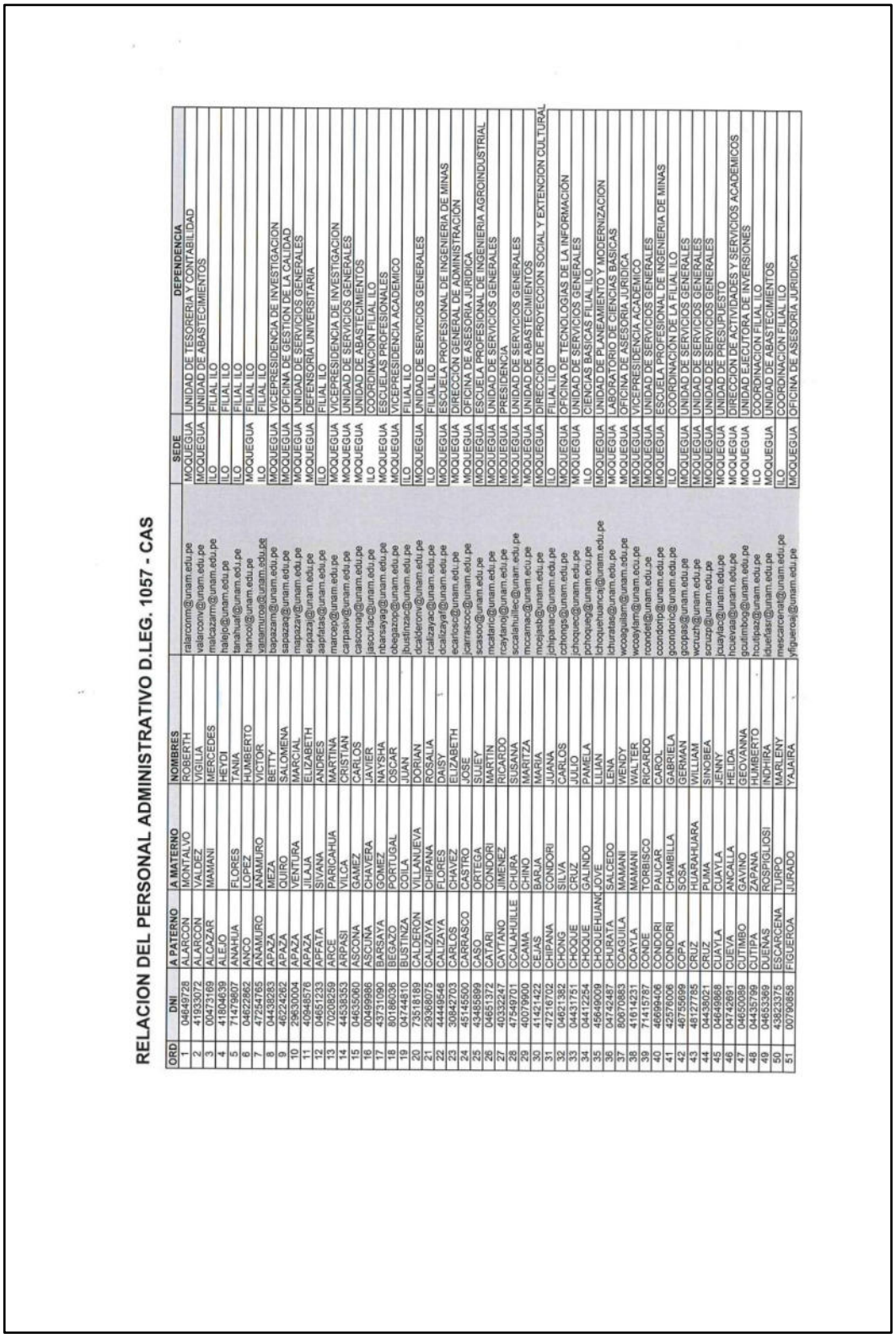
Es todo cuanto se le comunica a usted, para su conocimiento y trámite correspondiente.

Atentamente,

UNAM
FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por SOSA PEÑALOZA Junior Jesus FAU 20449347448 soft
Fecha: 2021.09.16 10:47:00 -05'00'

JJSP/URH
C.c. :Archivo

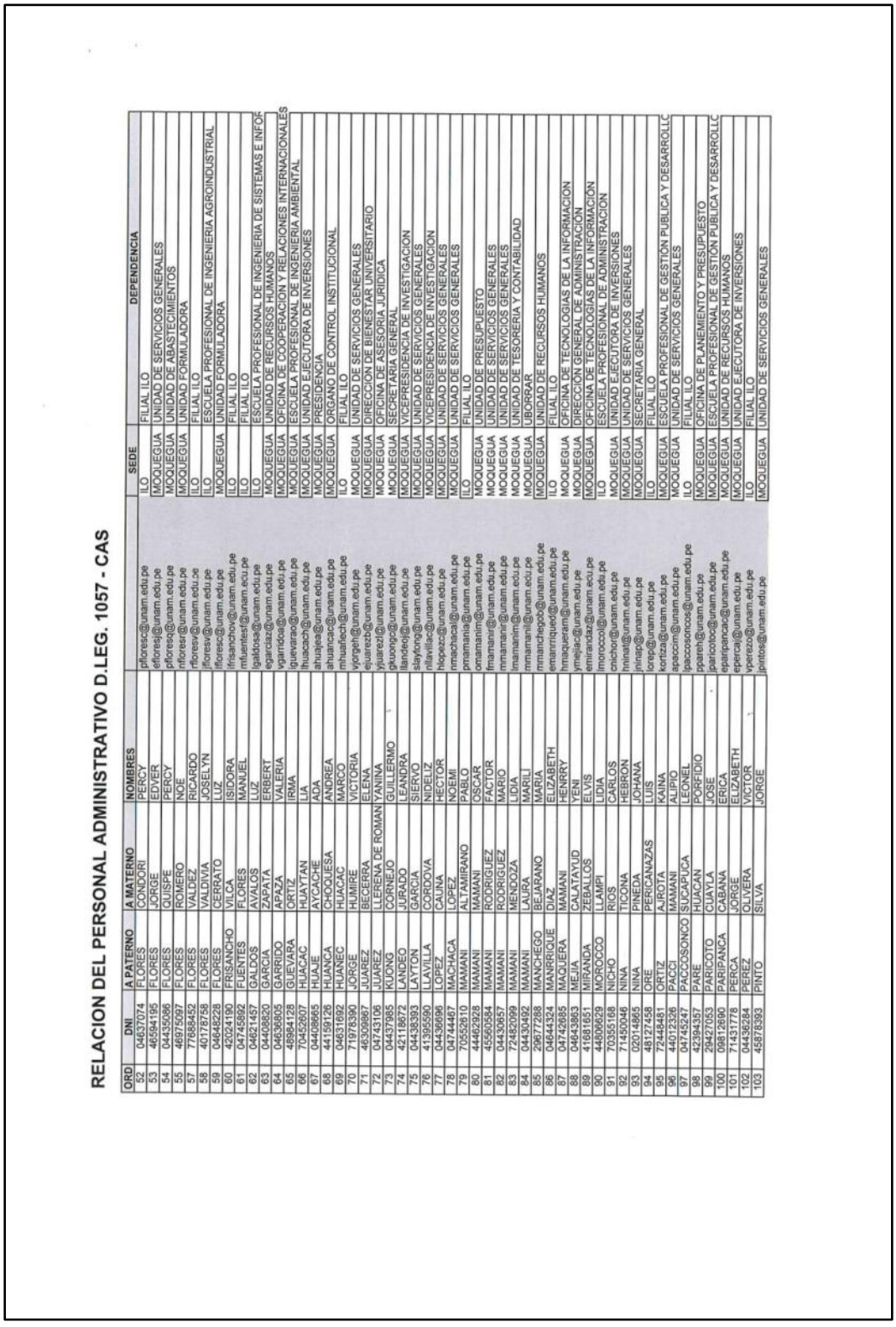
CONTINUACIÓN DEL ANEXO N° 06



RELACION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO D.LEG. 1057 - CAS

ORD	DNI	A PATERNO	A MATERNO	NOMBRES		SEDE	DEPENDENCIA
1	04649728	ALARCON	MONTALVO	ROBERTH	ralarconm@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE TESORERIA Y CONTABILIDAD
2	41933072	ALARCON	VALDEZ	VIGILIA	valarconv@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE ABASTECIMIENTOS
3	00473169	ALCAZAR	MAMANI	MERCEDES	rmalcazarm@unam.edu.pe	ILO	FILIAL ILO
4	41804639	ALEJO		HEYDI	halejo@unam.edu.pe	ILO	FILIAL ILO
5	71479807	ANAHUA	FLORES	TANIA	tanahuaf@unam.edu.pe	ILO	FILIAL ILO
6	04622862	ANCO	LOPEZ	HUMBERTO	hancol@unam.edu.pe	MOQUEGUA	FILIAL ILO
7	47254765	AÑAMURO	AÑAMURO	VICTOR	vañamuroa@unam.edu.pe	ILO	FILIAL ILO
8	04438283	APAZA	MEZA	BETTY	bapazam@unam.edu.pe	MOQUEGUA	VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACION
9	46224262	APAZA	QUIRO	SALOMENA	sapazaq@unam.edu.pe	MOQUEGUA	OFICINA DE GESTION DE LA CALIDAD
10	29630004	APAZA	VENTURA	MARCIAL	mapazav@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
11	40948576	APAZA	JILAJA	ELIZABETH	elapazaj@unam.edu.pe	MOQUEGUA	DEFENSORIA UNIVERSITARIA
12	04651233	APFATA	SIVANA	ANDRES	siapfata@unam.edu.pe	ILO	FILIAL ILO
13	70208259	ARCE	PARICAHUA	MARTINA	marce@unam.edu.pe	MOQUEGUA	VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACION
14	44538353	ARPASI	VILCA	CRISTIAN	carpasiv@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
15	04635060	ASCONA	GAMEZ	CARLOS	casconag@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE ABASTECIMIENTOS
16	00499098	ASCUÑA	CHAVEPA	JAVIER	jascuñac@unam.edu.pe	ILO	COORDINACION FILIAL ILO
17	43731090	BARSAYA	GOMEZ	NATSHA	ntbarsaya@unam.edu.pe	MOQUEGUA	ESCUELAS PROFESIONALES
18	80186028	BEGAZO	PORTUGAL	OSCAR	obegazop@unam.edu.pe	MOQUEGUA	VICEPRESIDENCIA ACADEMICO
19	04744810	BUSTINZA	COLA	JUAN	jbustinzac@unam.edu.pe	ILO	FILIAL ILO
20	73518189	CALDERON	VILLANUEVA	DORIAN	dcalderonv@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
21	29388075	CALIZAYA	CHIPANA	ROSALIA	rcalizayac@unam.edu.pe	ILO	FILIAL ILO
22	44449546	CALIZAYA	FLORES	DAISY	dcalizayaf@unam.edu.pe	MOQUEGUA	ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA DE MINAS
23	30942703	CARLOS	CHAVEZ	ELIZABETH	ecarlosc@unam.edu.pe	MOQUEGUA	DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION
24	45145500	CARRASCO	CASTRO	JOSE	jcarrascoc@unam.edu.pe	MOQUEGUA	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA
25	43485899	CASO	ORTEGA	SUJEY	scasoo@unam.edu.pe	MOQUEGUA	ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA AGROINDUSTRIAL
26	04651372	CATARI	CONDORI	MARTIN	mcatario@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
27	40332247	CAYTANO	JIMENEZ	RICARDO	rcaytanoj@unam.edu.pe	MOQUEGUA	PRESIDENCIA
28	47549701	CCALAHUILLE	CHURA	SUSANA	scalahuillec@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
29	40079600	CCAMA	CHINO	MARITZA	mccamac@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE ABASTECIMIENTOS
30	41421422	CEJAS	BARJA	MARIA	mcejasb@unam.edu.pe	MOQUEGUA	DIRECCION DE PROYECCION SOCIAL Y EXTENCION CULTURAL
31	47216702	CHIPANA	CONDORI	JUANA	jchipanac@unam.edu.pe	ILO	FILIAL ILO
32	04621382	CHONG	SILVA	CARLOS	cchongs@unam.edu.pe	MOQUEGUA	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION
33	04431751	CHOQUE	CRUZ	JULIO	jchoquec@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
34	04412254	CHOQUE	GALINDO	PAMELA	pchoqueg@unam.edu.pe	ILO	CIENCIAS BASICAS FILIAL ILO
35	45849099	CHOQUEHUANCA	JOVE	LILIAN	lchoquehuancaj@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y MODERNIZACION
36	04742487	CHURATA	SALCEDO	LENA	lchuratas@unam.edu.pe	MOQUEGUA	LABORATORIO DE CIENCIAS BASICAS
37	80670883	COAGUILA	MAMANI	WENDY	wcoaguilam@unam.edu.pe	MOQUEGUA	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA
38	41614231	COAYLA	MAMANI	WALTER	wcoaylam@unam.edu.pe	MOQUEGUA	VICEPRESIDENCIA ACADEMICO
39	71415787	CONDE	TORBISCO	RICARDO	rconde@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
40	46698406	CONDORI	PAUCAR	CAROL	ccondorip@unam.edu.pe	MOQUEGUA	ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA DE MINAS
41	42576006	CONDORI	CHAMBILLA	GABRIELA	gcondoric@unam.edu.pe	ILO	COORDINACIÓN DE LA FILIAL ILO
42	46755699	COPA	SOSA	GERMAN	gcopas@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
43	48127785	CRUZ	HUARAHUARA	WILLIAM	wcruzh@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
44	04438021	CRUZ	PUMA	SINOBEA	scruzp@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
45	04649868	CUAYLA	CUAYLA	JENNY	jcuayla@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE PRESUPUESTO
46	04742691	CUEVA	ANCALLA	HELIDA	hcuevaa@unam.edu.pe	MOQUEGUA	DIRECCION DE ACTIVIDADES Y SERVICIOS ACADEMICOS
47	04650099	CUTIMBO	GAVINO	GEOVANNA	gcutimbog@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD EJECUTORA DE INVERSIONES
48	04435799	CUTIPA	ZAPANA	HUMBERTO	hcutipaz@unam.edu.pe	ILO	COORDINACION FILIAL ILO
49	04653369	DUEÑAS	ROSPIGLIOSI	INDHIRA	idueñasr@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE ABASTECIMIENTOS
50	43823375	ESCARCENA	TURPO	MARLENY	mescarcenat@unam.edu.pe	ILO	COORDINACION FILIAL ILO
51	00790658	FIGUEROA	JURADO	YAJAIRA	yfigueroaj@unam.edu.pe	MOQUEGUA	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA

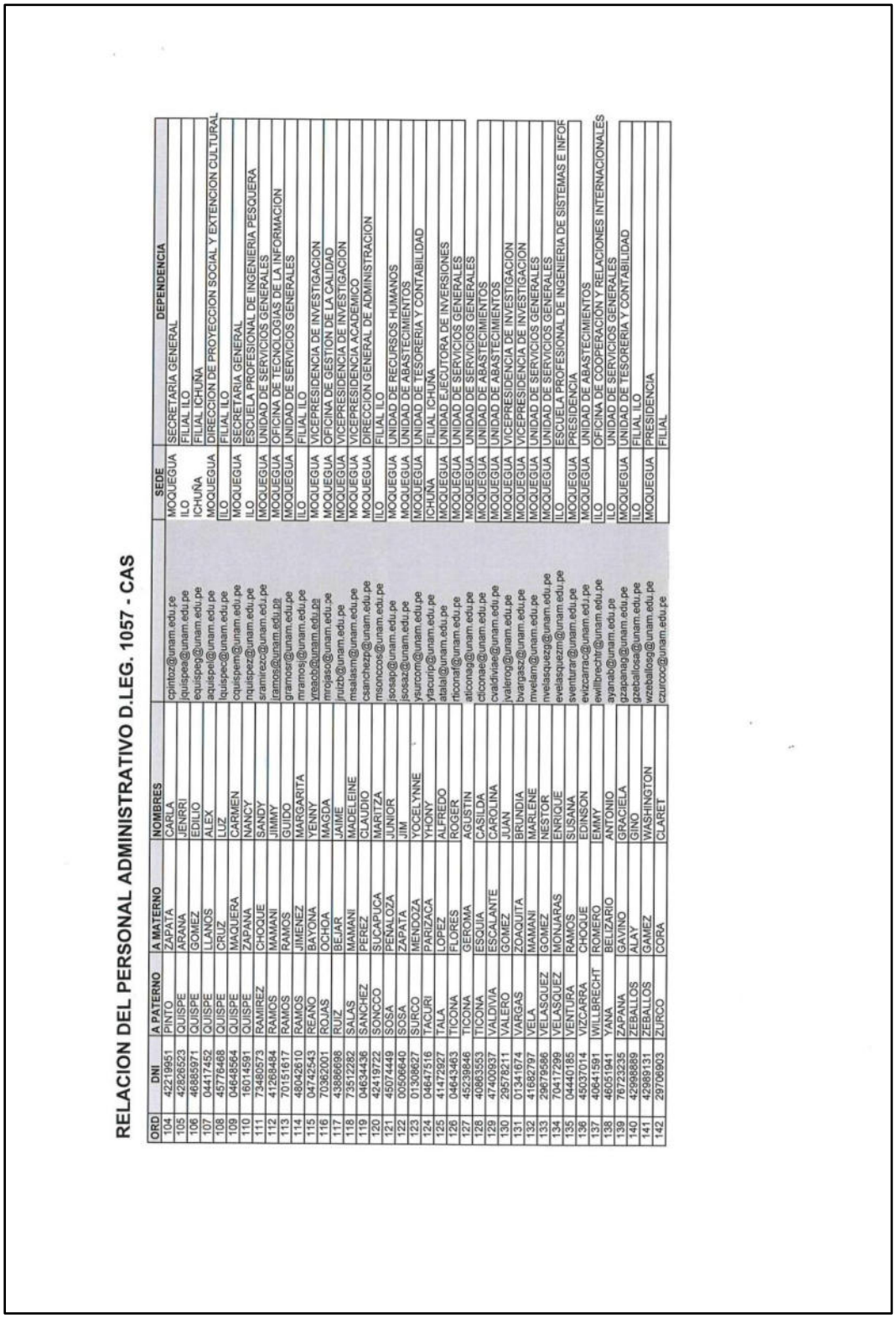
CONTINUACIÓN DEL ANEXO N° 06



RELACION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO D.LEG. 1057 - CAS

ORD	DNI	A PATERNO	A MATERNO	NOMBRES		SEDE	DEPENDENCIA
52	04637074	FLORES	CONDORI	PERCY	pflores@unam.edu.pe	ILO	FILIAL ILO
53	46594195	FLORES	JORGE	EDVER	eflores@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
54	04435096	FLORES	QUISPE	PERCY	pfloresq@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE ABASTECIMIENTOS
55	46975097	FLORES	ROMERO	NOE	nflores@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD FORMULADORA
57	77688452	FLORES	VALDEZ	RICARDO	rflores@unam.edu.pe	ILO	FILIAL ILO
58	40178758	FLORES	VALDIVIA	JOSELYN	jflores@unam.edu.pe	ILO	ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA AGROINDUSTRIAL
59	04648228	FLORES	CERRATO	LUZ	lflores@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD FORMULADORA
60	42024190	FRISANCHO	VILCA	ISIDORA	lfrisancho@unam.edu.pe	ILO	FILIAL ILO
61	04745892	FUENTES	FLORES	MANUEL	mfuentesf@unam.edu.pe	ILO	FILIAL ILO
62	04821457	GALDOS	AVALOS	LUZ	lgaldosa@unam.edu.pe	ILO	ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA DE SISTEMAS E INFOF
63	04408820	GARCIA	ZAPATA	ERBERT	egarciaz@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
64	04636805	GARRIDO	APAZA	VALERIA	vgarridoa@unam.edu.pe	MOQUEGUA	OFICINA DE COOPERACION Y RELACIONES INTERNACIONALES
65	46984128	GUEVARA	ORTIZ	IRMA	iguevaraor@unam.edu.pe	MOQUEGUA	ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA AMBIENTAL
66	70452607	HUACAC	HUAYTAN	LIA	lhuacach@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD EJECUTORA DE INVERSIONES
67	04408665	HUAJE	AYCACHE	ADA	ahuajea@unam.edu.pe	MOQUEGUA	PRESIDENCIA
68	44159126	HUANCA	CHOQUESA	ANDREA	ahuancac@unam.edu.pe	MOQUEGUA	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
69	04631692	HUANEC	HUACAC	MARCO	mhuanech@unam.edu.pe	ILO	FILIAL ILO
70	71978390	JORGE	HUMIRE	VICTORIA	vjorgeh@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
71	46339867	JUAREZ	BECERRA	ELENA	ejuarezb@unam.edu.pe	MOQUEGUA	DIRECCION DE BIENESTAR UNIVERSITARIO
72	04743106	JUAREZ	LLERENA DE ROMAN	YANINA	yjuarezl@unam.edu.pe	MOQUEGUA	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA
73	04437985	KUONG	CORNEJO	GUILLERMO	gkuongc@unam.edu.pe	MOQUEGUA	SECRETARIA GENERAL
74	42118672	LANDEO	JURADO	LEANDRA	llandeoj@unam.edu.pe	MOQUEGUA	VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACION
75	04438393	LAYTON	GARCIA	SIERVO	slaytong@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
76	41395590	LLAVILLA	CORDOVA	NIDELIZ	nllavillac@unam.edu.pe	MOQUEGUA	VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACION
77	04436696	LOPEZ	CAUNA	HECTOR	hlopezc@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
78	04744467	MACHACA	LOPEZ	NOEMI	nmachacal@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
79	70552610	MAMANI	ALTAMIRANO	PABLO	pmamania@unam.edu.pe	ILO	FILIAL ILO
80	44462928	MAMANI	MAMANI	OSCAR	omamanim@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE PRESUPUESTO
81	45560584	MAMANI	RODRIGUEZ	FACTOR	fmamanir@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
82	04430657	MAMANI	RODRIGUEZ	MARIO	mmamanir@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
83	72482099	MAMANI	MENDOZA	LIDIA	lmamanim@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE TESORERIA Y CONTABILIDAD
84	04430492	MAMANI	LAURA	MARILI	mmamanil@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UBORRAR
85	29677288	MANCHEGO	BEJARANO	MARIA	mmanchegob@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
86	04644324	MANRIQUE	DIAZ	ELIZABETH	emanriqued@unam.edu.pe	ILO	FILIAL ILO
87	04742685	MAQUERA	MAMANI	HENRRY	hmaqueram@unam.edu.pe	MOQUEGUA	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION
88	04643863	MEJIA	CALATAYUD	YENI	ymejiac@unam.edu.pe	MOQUEGUA	DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
89	41661651	MIRANDA	ZEBALLOS	ELVIS	emirandaz@unam.edu.pe	MOQUEGUA	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION
90	44800629	MOROCCO	LLAMPI	LIDIA	lmorocco@unam.edu.pe	ILO	ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
91	70355168	NICHO	RIOS	CARLOS	cnichor@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD EJECUTORA DE INVERSIONES
92	71450046	NINA	TICONA	HEBRON	hninat@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
93	02014865	NINA	PINEDA	JOHANA	jninap@unam.edu.pe	MOQUEGUA	SECRETARIA GENERAL
94	48127458	ORE	PERICAÑAZAS	LUIS	lorsp@unam.edu.pe	ILO	FILIAL ILO
95	72448481	ORTIZ	AJROTA	KAINA	kortiza@unam.edu.pe	MOQUEGUA	ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PUBLICA Y DESARROLLO
96	44012326	PACCI	MAMANI	ALIPIO	apaccim@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
97	04745247	PACCOSONCO	SUCAPUCA	LEONIEL	lpaccosoncos@unam.edu.pe	ILO	FILIAL ILO
98	42394357	PARE	HUACAN	PORFIDIO	pparehh@unam.edu.pe	MOQUEGUA	OFICINA DE PLANEMIENTO Y PRESUPUESTO
99	29427053	PARICOTO	CUAYLA	JOSE	jparicotoc@unam.edu.pe	MOQUEGUA	ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PUBLICA Y DESARROLLO
100	09812690	PARIPANCA	CABANA	ERICA	eparipancac@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
101	71431778	PERCA	JORGE	ELIZABETH	eperca@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD EJECUTORA DE INVERSIONES
102	04436284	PEREZ	OLIVERA	VICTOR	vperezo@unam.edu.pe	ILO	FILIAL ILO
103	45878393	PINTO	SILVA	JORGE	jpintos@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES

CONTINUACIÓN DEL ANEXO N° 06



RELACION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO D.LEG. 1057 - CAS

ORD	DNI	A PATERNO	A MATERNO	NOMBRES		SEDE	DEPENDENCIA
104	42219951	PINTO	ZAPATA	CARLA	cpintoz@unam.edu.pe	MOQUEGUA	SECRETARIA GENERAL
105	42826523	QUISPE	ARANA	JENRRI	jquispea@unam.edu.pe	ILO	FILIAL ILO
106	46885971	QUISPE	GOMEZ	EDILIO	equispeg@unam.edu.pe	ICHUÑA	FILIAL ICHUÑA
107	04417452	QUISPE	LLANOS	ALEX	aquispel@unam.edu.pe	MOQUEGUA	DIRECCION DE PROYECCION SOCIAL Y EXTENCION CULTURAL
108	45776468	QUISPE	CRUZ	LUZ	lquispec@unam.edu.pe	ILO	FILIAL ILO
109	04648584	QUISPE	MAQUERA	CARMEN	cquispem@unam.edu.pe	MOQUEGUA	SECRETARIA GENERAL
110	16014591	QUISPE	ZAPANA	NANCY	nquispez@unam.edu.pe	ILO	ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA PESQUERA
111	73480573	RAMIREZ	CHOQUE	SANDY	sramirezc@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
112	41288484	RAMOS	MAMANI	JIMMY	jramos@unam.edu.pe	MOQUEGUA	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION
113	70151617	RAMOS	RAMOS	GUIDO	gramosr@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
114	48042610	RAMOS	JIMENEZ	MARGARITA	mramosj@unam.edu.pe	ILO	FILIAL ILO
115	04742543	REANO	BAYONA	YENNY	yreanob@unam.edu.pe	MOQUEGUA	VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACION
116	70362001	ROJAS	OCHOA	MAGDA	mrojasc@unam.edu.pe	MOQUEGUA	OFICINA DE GESTION DE LA CALIDAD
117	43866698	RUIZ	BEJAR	JAIME	jruizb@unam.edu.pe	MOQUEGUA	VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACION
118	73512282	SALAS	MAMANI	MADELEINE	msalasm@unam.edu.pe	MOQUEGUA	VICEPRESIDENCIA ACADEMICO
119	04634436	SANCHEZ	PEREZ	CLAUDIO	csanchezp@unam.edu.pe	MOQUEGUA	DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION
120	42419722	SONCCO	SUCAPUCA	MARITZA	msonccos@unam.edu.pe	ILO	FILIAL ILO
121	45074449	SOSA	PENALOZA	JUNIOR	jsosap@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
122	00506640	SOSA	ZAPATA	JIM	jsosaz@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE ABASTECIMIENTOS
123	01308627	SURCO	MENDOZA	YOCELYNNE	ysurcom@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE TESORERIA Y CONTABILIDAD
124	04647516	TACURI	PARIZACA	YHONY	ytacurip@unam.edu.pe	ICHUNA	FILIAL ICHUNA
125	41472927	TALA	LOPEZ	ALFREDO	atalal@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD EJECUTORA DE INVERSIONES
126	04643463	TICONA	FLORES	ROGER	rticonaf@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
127	45239846	TICONA	GEROMA	AGUSTIN	aticonag@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
128	40863553	TICONA	ESQUIA	CASILDA	cticonae@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE ABASTECIMIENTOS
129	47400937	VALDIVIA	ESCALANTE	CAROLINA	cvaldiviae@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE ABASTECIMIENTOS
130	29578211	VALERO	GOMEZ	JUAN	jvalerog@unam.edu.pe	MOQUEGUA	VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACION
131	01341674	VARGAS	ZOAQUITA	BRUNDJA	bvargasz@unam.edu.pe	MOQUEGUA	VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACION
132	41682797	VELA	MAMANI	MARLENE	mvelam@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
133	29679366	VELASQUEZ	GOMEZ	NESTOR	nvelasquezg@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
134	70417299	VELASQUEZ	MONJARAS	ENRIQUE	evelasquezm@unam.edu.pe	ILO	ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA DE SISTEMAS E INFOR
135	04440185	VENTURA	RAMOS	SUSANA	sventurar@unam.edu.pe	MOQUEGUA	PRESIDENCIA
136	45037014	VIZCARRA	CHOQUE	EDINSON	evizcarrac@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE ABASTECIMIENTOS
137	40641591	WILLBRECHT	ROMERO	EMMY	ewillbrechtr@unam.edu.pe	ILO	OFICINA DE COOPERACION Y RELACIONES INTERNACIONALES
138	46051941	YANA	BELIZARIO	ANTONIO	ayanab@unam.edu.pe	ILO	UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES
139	76723235	ZAPANA	GAVINO	GRACIELA	gzapanag@unam.edu.pe	MOQUEGUA	UNIDAD DE TESORERIA Y CONTABILIDAD
140	42998899	ZEBALLOS	ALAY	GINO	gzeballosa@unam.edu.pe	ILO	FILIAL ILO
141	42989131	ZEBALLOS	GAMEZ	WASHINGTON	wzeballosg@unam.edu.pe	MOQUEGUA	PRESIDENCIA
142	29706903	ZURCO	CORA	CLARET	czurcoc@unam.edu.pe		FILIAL

CONTINUACIÓN DEL ANEXO N° 06

RELACION DE PERSONAL ADMINISTRATIVO - D.LEG. 276

Nº	DNI	SEXO	A PATERNO	A MATERNO	NOMBRES		SEDE	CARGO
1	80383537	M	CHURA	MAMANI	ELIAS	echuram@unam.edu.pe	MOQUEGUA	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO
2	04431503	M	FLOR	SAIRA	WILSON	wflors@unam.edu.pe	MOQUEGUA	TRABAJADOR DE SERVICIOS I
3	42531742	M	MIRANDA	HUALLPA	JULIO	jmirandah@unam.edu.pe	MOQUEGUA	DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO
4	04649728	M	ALARCON	MONTALVO	ROBERTH	ralarconm@unam.edu.pe	MOQUEGUA	CONTADOR II
5	04635060	M	ASCUÑA	CHAVERA	JAVIER	jascunac@unam.edu.pe	ILO	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II
6	04429288	F	CACERES	PLANTARROSA	DEYVY	dcaceresp@unam.edu.pe	MOQUEGUA	TECNICO ADMINISTRATIVO II
7	29443810	F	CAJAÑA	QUISPE	MARLENE	mcajañaq@unam.edu.pe	MOQUEGUA	TECNICO EN SERVICIO SOCIAL
8	41851107	F	CHINO	CCALLI	NANCY	nchinoc@unam.edu.pe	MOQUEGUA	TESORERO I
9	41413562	F	CHIPANA	BEGAZO	DEISY	dchipanab@unam.edu.pe	ILO	SECRETARIA II
10	04427221	F	CONDE	ESPINOZA	MATILDE	mcondee@unam.edu.pe	MOQUEGUA	TECNICO EN BIBLIOTECA II
11	04404008	F	CORRALES	MOLINA	JACKELINE	jcorralesm@unam.edu.pe	MOQUEGUA	SECRETARIAII
12	04417138	M	CUEVA	QUISPE	IGNACIO	icuevaq@unam.edu.pe	MOQUEGUA	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II
13	01223807	F	FERNANDEZ	SANCHEZ	ALEJANDRINA	afernandezs@unam.edu.pe	ILO	CONTADOR III
14	40727721	M	GUEVARA	ZUÑIGA	CARLOS	cguevaraz@unam.edu.pe	MOQUEGUA	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II
15	40384046	F	HUARCAYA	ALVAREZ	JESSICA	jhuarcayaa@unam.edu.pe	MOQUEGUA	SECRETARIA II
16	09953639	M	LAQUETICONA	TINTAYA	YONI	ylaqueticonat@unam.edu.pe	MOQUEGUA	ESPECIALISTA EN RED II
17	04432193	M	MALDONADO	RIVERA	VICTOR	vmaldonador@unam.edu.pe	MOQUEGUA	TECNICO ADMINISTRATIVO III
18	04625501	M	MAMANI	CALLACONDO	CLAVER	cmamanic@unam.edu.pe	MOQUEGUA	ESPECIALISTA EN PRESUPUESTO II
19	41395590	M	MAQUERA	MAMANI	HENRRY	hmaqueram@unam.edu.pe	MOQUEGUA	OPERADOR PAD II
20	04439048	F	MARTINEZ	ACHAMIZO	GAYY	gmartinezaz@unam.edu.pe	MOQUEGUA	SECRETARIA II
21	44527337	F	PINTO	RIVERA	MIREYA	mpinto@unam.edu.pe	MOQUEGUA	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I
22	44169031	F	PLANTARROSA	GUEVARA	LIZBETH	lplantarrosag@unam.edu.pe	MOQUEGUA	TRABAJADOR DE SERVICIOS I
23	04414710	F	QUISPE	TINTAYA	JOSEFA	jquispet@unam.edu.pe	MOQUEGUA	TRABAJADOR DE SERVICIOS I
24	04431485	M	SERRUTO	MURILLO	VICTOR	vserrutom@unam.edu.pe	MOQUEGUA	TRABAJADOR DE SERVICIOS I
25	04648564	M	TICONA	FLORES	ROGER	rticonaf@unam.edu.pe	MOQUEGUA	RELACIONISTA PUBLICO III

ANEXO N° 07 BASE DE DATOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Liderazgo transformacional																				
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3
2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3
4	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	2	2
5	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3
6	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1
7	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4
8	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
9	2	3	2	2	3	0	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4
10	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
11	2	1	2	0	0	1	2	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3
13	1	2	1	3	1	0	1	1	2	1	1	2	2	3	3	2	1	2	2	3
14	2	2	1	4	1	2	0	0	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2
15	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3
16	3	1	1	3	0	4	4	0	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	2	4
17	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
18	0	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2
21	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4
22	4	3	2	2	2	0	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	2	4	3	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3
24	1	2	2	0	1	1	1	1	3	3	3	3	3	0	2	3	2	3	3	3
25	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2

CONTINUACIÓN DEL ANEXO N° 07

26	0	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	0	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	4	4	2	2	2	1	0	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	0	2	2
30	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
31	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	1	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	2	4	4	4	4	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
37	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	0	2	2	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
39	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
40	0	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	0	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
44	2	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3
45	3	4	3	2	3	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
46	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
47	0	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	2	2	3
51	2	4	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
52	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2
54	0	4	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	3	2	2	1	2	1	0
55	1	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3

CONTINUACIÓN DEL ANEXO N° 07

56	1	2	1	2	1	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
58	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	0	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	0	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
62	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
64	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
65	2	3	2	2	4	2	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
66	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
68	2	3	2	1	0	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
69	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
70	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
71	1	3	3	2	2	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
72	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1
73	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	0	3	3	3	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
75	0	3	3	2	1	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3
76	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	0
77	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
78	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	1	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4
80	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	4	4	4	3	3
81	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4

ANEXO N° 08 BASE DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

	SATISFACCIÓN LABORAL																																				
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
1	3	1	4	4	3	1	4	5	4	1	3	4	4	3	6	4	4	4	2	3	4	3	1	1	3	3	4	3	3	4	1	3	2	4	4	3
2	2	1	4	5	4	1	4	5	4	3	5	4	2	3	5	2	4	2	3	4	3	2	5	3	4	4	4	2	3	3	5	3	2	6	4	3
3	1	1	2	3	5	3	4	4	1	6	4	5	3	5	6	5	5	5	2	4	2	2	2	3	4	3	5	2	2	2	3	2	4	5	4	3
4	1	3	4	6	1	2	4	4	4	1	1	3	1	3	2	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	2	2	4	3	3	4	5	4	3
5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4
6	3	5	2	6	1	5	4	3	3	4	2	5	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	4	2	3	4	2	2	5	2	4	3
7	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	3	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4
8	5	3	5	3	4	2	6	3	5	3	4	2	4	3	4	4	6	3	2	4	2	3	4	2	6	2	6	5	4	5	2	2	4	5	5	5
9	5	3	4	5	3	6	4	5	4	3	4	6	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
10	6	4	6	6	5	2	6	6	6	6	6	6	3	6	3	3	6	6	4	3	6	1	3	1	6	6	6	6	1	6	1	6	6	3	6	1
11	1	6	1	1	1	3	6	1	6	1	6	1	6	1	3	4	6	1	1	6	1	6	1	1	6	1	6	6	1	6	1	1	6	1	6	1
12	3	3	3	3	3	3	3	6	3	3	4	1	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	1
13	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4
14	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	4	4	4
15	1	3	3	2	1	3	4	4	3	6	1	2	1	1	4	3	6	5	1	6	1	1	1	2	2	4	6	1	1	1	3	5	3	5	4	4
16	4	6	6	6	1	6	1	6	6	1	6	3	1	6	2	6	6	6	3	6	3	3	1	1	6	3	6	1	1	6	2	1	6	6	6	1
17	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
18	4	1	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	1
19	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
20	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4
21	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4
22	1	2	5	1	1	6	6	6	6	1	1	3	6	2	6	1	6	1	1	5	6	1	1	1	6	1	1	2	1	6	1	1	1	6	6	1
23	3	1	4	3	2	3	4	4	4	1	3	4	2	4	4	4	5	4	1	2	3	4	4	3	5	3	5	1	1	4	4	3	1	4	4	3
24	1	5	4	5	3	3	2	6	3	6	1	3	3	4	4	4	4	5	1	1	3	3	3	3	3	4	5	1	6	3	3	3	1	5	4	3
25	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	3	3	4	2	4	4	4	4	3

CONTINUACIÓN DEL ANEXO N° 08

26	1	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
27	3	4	6	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	5	4	4
28	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	4	4	3	4	6	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
29	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
30	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3
31	2	4	4	3	1	3	6	6	3	6	3	4	3	3	3	4	6	4	5	1	4	1	5	3	4	4	6	3	3	4	2	3	3	4	6	3
32	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
33	1	3	4	6	4	3	4	6	4	6	3	4	3	4	1	4	4	6	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	6	6	4	6	4	6
34	1	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
35	4	3	4	3	4	1	6	4	3	3	4	4	1	3	3	1	4	3	3	2	4	2	3	1	6	4	4	3	1	4	2	3	3	4	5	4
36	2	1	4	3	3	3	5	3	4	1	4	4	4	3	4	3	1	3	6	3	3	3	3	2	6	4	4	3	4	4	2	3	3	4	6	3
37	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5
38	3	6	1	6	1	6	4	6	3	6	3	1	1	6	6	6	6	4	4	3	6	3	1	1	6	5	6	1	1	1	4	1	4	6	6	1
39	3	4	5	4	5	4	6	3	5	4	4	2	5	1	5	4	6	2	4	4	2	2	4	1	6	3	6	3	4	5	1	2	3	5	2	3
40	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	6	3	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	1	3	3	1	3	3	4	4	3	1	3	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4
43	3	1	6	2	4	1	5	1	5	3	4	6	1	2	3	6	5	6	6	6	6	5	1	1	6	6	6	6	1	6	3	3	1	6	1	4
44	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	2	3	3	2	2	1	4	3	4	2	2	4	2	2	3	3	3	4
45	1	3	3	2	1	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4
46	3	4	4	3	1	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	1	4	3	4	3	5	4	3
47	6	1	6	2	6	4	6	4	6	2	6	4	6	5	4	3	6	4	4	4	4	6	4	3	6	4	6	5	3	5	4	4	6	6	6	5
48	1	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	6	2	5	2	4	3	5	5	2	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
49	4	4	4	4	4	6	4	5	3	4	4	5	4	5	2	6	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5
50	4	3	4	2	5	4	5	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	4	6	5	3
51	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4
52	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3
53	3	3	4	3	3	3	4	5	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4
54	6	2	3	3	3	4	1	4	4	1	1	1	1	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	1	1	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	1
55	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3

CONTINUACIÓN DEL ANEXO N° 08

56	4	2	4	1	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	1	4	4	1	3	4	5	3
57	4	4	4	4	3	4	5	6	5	3	4	5	4	3	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	5	5	6	3	3	5	6	4	4	6	6	5
58	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
59	4	6	4	3	5	3	6	6	5	3	4	5	4	5	1	5	5	6	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	4	3	4	4	6	5	4
60	3	3	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	6	4	4	6	3	5	5	4	4	3	6	1	2	5	3	2	5	3	4	5	5	3	3
61	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	6	4	3	4	4	4	4	5	5	4
63	2	3	5	1	3	2	4	5	3	1	4	6	2	6	3	2	6	6	6	5	5	6	2	1	5	5	4	3	1	5	2	1	4	6	5	5
64	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4
65	3	4	4	3	3	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4
66	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
67	4	1	5	6	4	3	6	6	3	1	2	6	3	2	3	6	1	6	4	3	6	1	1	4	4	5	5	6	2	4	3	4	3	6	6	5
68	4	5	4	3	2	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	6	5	4
69	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	3	4	2	2	3	5	4	5	2	3	4	4	2	2	4	4	3
70	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
71	3	5	3	2	2	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
72	1	6	5	6	3	3	2	5	5	4	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	6	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	5	6	5
73	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1	3	4	5	3	3	5	4	4	3	4	2	3	3	3	4	5
74	1	6	3	6	1	5	3	4	3	6	5	5	1	6	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	6	5	6	3	3	4	3	4	4	5	1	6
75	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
76	6	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	6	4	3	4	4	4	4	4	6	1
77	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4
78	4	3	6	4	4	4	6	4	4	3	4	6	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	6	4	4	4	5	5	4
79	5	3	4	3	4	2	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	5	2	5	4	4
80	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	2	3	3	2	2	1	4	3	4	2	2	4	2	2	3	3	3	4
81	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4

FORMATO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNAM

Formulario de autorización para la publicación electrónica en la página web del Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Moquegua, de conformidad con la Ley N° 30035 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y Resolución de Comisión Organizadora N° 041-2022-UNAM que aprueba el Reglamento que regula el Repositorio Institucional Digital de la UNAM.

1. DATOS DEL AUTOR

Nombres y Apellidos	: Guadalupe Liz Huarsaya Apaza
DNI/Carnet de Extranjería/Pasaporte N°	: 72228883
Correo electrónico	: ghuap20@gmail.com
Teléfono/Celular	: 920460890

2. GRADO, TITULO O ESPECIALIZACIÓN (Marque con una X)

Bachiller	Título Profesional	Magister	Doctor	Segunda Especialidad
	x			

3. TIPO DE PUBLICACIÓN (Marque con una X)

a) Articulo ( )
b) Tesis de pregrado (x)
c) Tesis de Maestría ( )
d) Tesis de Doctorado ( )
e) Monografía ( )
f) Reporte de caso científico o hallazgos ( )
g) Libro ( )
h) Parte de un libro ( )
i) Revisión ( )
j) Conferencia ( )
k) Presentación ( )
l) Artículo preliminar ( )
m) Articulo antes de ser publicado ( )
n) Artículo de prensa ( )
o) Documentos internos ( )
p) Imagen ( )
q) Documentos técnicos ( )
r) Ponencias presentadas en eventos científicos (Jornada, Congreso, Simposio Conferencias, etc.) ( )
s) Informes de suficiencia profesional ( )
t) Patentes producidas por académicos/as ( )

4. TIPO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (Marque con una X)

a) Tesis **(x)**
b) Trabajo de Investigación **( )**
c) Trabajo de suficiencia profesional **( )**
d) Trabajo académico **( )**

5. DATOS DE LA PUBLICACION

a) Título : "Relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Moquegua, 2019"

b) Campo del conocimiento OCDE (Indicar el código de clasificación OCDE de la obra : https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html) : Teoría organizacional 5.06.03

c) Fecha de publicación : 2022

6. DATOS DEL ASESOR:

a) Nombres y Apellidos : Mario Aurelio Coyla Zela
b) DNI/Pasaporte/Cédula : 29367479
c) ORCID : 00000-0003-1452-8220

FIRMA : .....

DOCUMENTO DE IDENTIDAD : 72228883
NOMBRES Y APELLIDOS : Guadalupe Liz Huarsaya Apaza

LICENCIAS

Licencia Estándar

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional Digital de la UNAM.

Con la autorización de depósito da mi trabajo de investigación, otorgo a la Universidad Nacional de Moquegua, una Licencia No Exclusiva para reproducir. distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi trabajo de investigación (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Institucional Digital de la UNAM, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.

En virtud de dicha Licencia, la UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA, podrá reproducir mi trabajo de investigación en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con los propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

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

La UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA consignara el nombre del/los autor/es del trabajo de investigación, y no le hará ninguna modificación más de la permitida en la presente licencia.

Autorizo el depósito (marque con una X).

(_x_) **SI autorizo que se deposite inmediatamente.**

FIRMA : .....



DOCUMENTO DE IDENTIDAD : 72228883
NOMBRES Y APELLIDOS : Guadalupe Liz Huarsaya Apaza
FECHA : 08/07/2022.