

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**“LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE
ARCHIVO DE LA ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

MIRIAM RITA QUISPE MOSQUETA
NERY MARIA RODRIGUEZ BERROCAL
GEORGE ANTONY SOTELO PICHIS

ASESOR:

SANTIAGO RODOLFO AGUILAR LOYAGA

LINEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS SOCIALES Y DESARROLLO

HUMANO – GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Callao, 2024

PERU

Document Information

Analyzed document	TESIS - QUISPE -RODRIGUEZ - SOTELO-1-102.pdf (D182714954)
Submitted	2023-12-27 21:44:00 UTC+01:00
Submitted by	
Submitter email	fca.investigacion@unac.edu.pe
Similarity	11%
Analysis address	iinvesfca.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	BORRADOR-1.docx Document BORRADOR-1.docx (D96261053)		1
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS CAPCHA y CUBA.docx Document TESIS CAPCHA y CUBA.docx (D178495215) Submitted by: leilagabriela17@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com		1
SA	Tesis turnitin para optar el Grado de Magister - Karina Cruzado.docx Document Tesis turnitin para optar el Grado de Magister - Karina Cruzado.docx (D119502377)		7
SA	Aranda_MIJ.pdf Document Aranda_MIJ.pdf (D133370618)		8
SA	UNU_pregrado_Tesis_2021_Administración__ KARINA_DAVILA.pdf Document UNU_pregrado_Tesis_2021_Administración__ KARINA_DAVILA.pdf (D125965115)		4
SA	TESIS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL, 2020 - ERICK FRANKLIN CRUZADO RAMIREZ.docx Document TESIS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL, 2020 - ERICK FRANKLIN CRUZADO RAMIREZ.docx (D113411396)		4
SA	UNC_2021_Yessica-Vilca_43359586_1.docx Document UNC_2021_Yessica-Vilca_43359586_1.docx (D113543736)		2
SA	TT 100% CESAR SANCHEZ G MGTH.docx Document TT 100% CESAR SANCHEZ G MGTH.docx (D162895525)		2
SA	INFORME PROYECTO - MARILIN-1-1603090026.pdf Document INFORME PROYECTO - MARILIN-1-1603090026.pdf (D112722846)		2
SA	T005_N00009176_M.docx Document T005_N00009176_M.docx (D142587463)		5
SA	I_04 5210 T3_TT2_SalguedoGuerreroMarilyn.docx Document I_04 5210 T3_TT2_SalguedoGuerreroMarilyn.docx (D140789778)		5

INFORMACION BÁSICA

FACULTAD

Ciencias Administrativas

UNIDAD DE INVESTIGACION

Unidad De Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas

TITULO

"Liderazgo y Motivación de los colaboradores del área de archivo de la
ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023"

AUTORES

MIRIAM RITA QUISPE MOSQUETA

Código ORCID: 0009-0008-6477-8942

DNI: 76642605

NERY MARIA RODRIGUEZ BERROCAL

Código ORCID: 0009-0008-9215-2365

DNI: 75947941

GEORGE ANTONY SOTELO PICHIS

Código ORCID: 0009-0002-3765-5070

DNI: 70089937

ASESOR

SANTIAGO RODOLFO AGUILAR LOYAGA

Código ORCID: 0000-0003-4119-668X

DNI: 08614040

LUGAR DE EJECUCIÓN

Archivo ZONA REGISTRAL IX-SEDE LIMA

UNIDAD DE ANÁLISIS

Colaborador del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA

TIPO/ ENFOQUE/ DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Básica/ Cuantitativa/ No experimental

TEMA OCDE

5.00 Desarrollo Humano y Social

HOJA REFERENCIAL DEL JURADO

JURADO:

Presidente: Dr. Víctor Hugo Duran Herrera

Secretario: Dr. Madison Huarcaya Godoy

Vocal: Mg. Juan Carlos Santurio Ramirez

N° de libro: N° 01 Folio N° 14

N° Acta de sustentación: N° 13

Fecha de aprobación de tesis: 20 de enero de 2024



DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación es dedicado a nuestras familias, quienes nos apoyaron durante toda nuestra etapa de formación universitaria; a nuestros profesores por compartir sus conocimientos y experiencias que nos servirán para nuestra profesional.



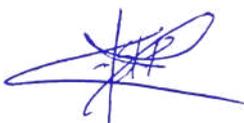
AGRADECIMIENTO

Agradecidos con Dios por habernos permitido llegar a esta etapa y a nuestros padres por la confianza y el respaldo brindado, a los amigos que hicimos en la carrera universitaria con quienes generamos buenas experiencias inolvidables, a los compañeros de trabajo por todos los consejos y enseñanzas que nos brindaron. Un agradecimiento especial al docente Santiago Rodolfo Aguilar Loyaga, por sus conocimientos compartidos durante el desarrollo de nuestra tesis.



INDICE

INFORMACION BÁSICA	iii
HOJA REFERENCIAL DEL JURADO	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE	7
ÍNDICE DE TABLAS	11
ÍNDICE DE FIGURAS	14
RESUMEN	17
ABSTRACT	18
INTRODUCCIÓN	19
I.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
1.1 Descripción de la realidad problemática	20
1.2. Formulación del problema	22
1.2.1. Problema General.....	22
1.2.2. Problemas Específicos	22
1.3 Objetivos	23
1.3.1. Objetivo General.....	23
1.3.2. Objetivos Específicos	23
1.4 Justificación	23
1.4.1. Justificación Teórica	23
1.4.2. Justificación Social	24



1.4.3. Justificación Metodológica	24
1.5 Delimitantes de la investigación	24
1.5.1 Teórico.....	24
1.5.2 Temporal	24
1.5.3. Espacial	24
II. MARCO TEÓRICO	25
2.1 Antecedentes	25
2.1.1. Internacionales	25
2.1.2. Nacionales.....	29
2.2. Bases Teóricas	33
2.2.1. Variable Liderazgo.....	33
2.2.2. Variable Motivación	35
2.3. Marco conceptual.....	38
2.3.1. Liderazgo.....	38
2.3.2. Motivación	41
2.4. Definición de términos básicos	46
III. HIPOTESIS Y VARIABLES.....	49
3.1. Hipótesis	49
3.1.1. Hipótesis General	49
3.1.2. Hipótesis Especificas.....	49
3.2. Operacionalización de variables	50
IV. METODOLOGIA DEL PROYECTO	51

4.1. Diseño metodológico.	51
4.2. Método de investigación	52
4.3. Población y muestra.	52
4.3.1. La población	52
4.3.2. Muestra.....	53
4.4. Lugar de estudio.	53
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.....	53
4.5.1. Técnicas	53
4.5.2. Instrumentos.....	53
4.6. Análisis y procesamiento de datos.....	54
4.7. Aspectos Éticos en Investigación.....	55
V. RESULTADOS	56
5.1. Resultados descriptivos.	56
5.2. Resultados inferenciales.....	92
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	94
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.....	94
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	99
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	101
VII. CONCLUSIONES	102
VIII. RECOMENDACIONES.....	103
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	104
X. ANEXOS.....	112
- Matriz de consistencia.....	113





- Instrumentos validados..... 114
-Base de datos..... 119



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variables liderazgo y motivación	50
Tabla 2. Confiabilidad Liderazgo	54
Tabla 3. Confiabilidad Motivación	54
Tabla 4. Confiabilidad Liderazgo y Motivación	54
Tabla 5. El jefe reconoce mi esfuerzo	56
Tabla 6. El jefe valora la cooperación del equipo dando palabras de apoyo que resalten el esfuerzo grupal.	57
Tabla 7. El jefe reconoce a los colaboradores que no cumplen los objetivos ..	58
Tabla 8. El jefe hace saber que si nos esforzamos podemos crecer profesionalmente en la entidad	59
Tabla 9. Es fácil de encontrar al jefe cuando surge algún problema	60
Tabla 10. El jefe toma decisiones	61
Tabla 11. El jefe se involucra en su trabajo	62
Tabla 12. El jefe promueve el entusiasmo por la labor de la institución	63
Tabla 13. El jefe suele ser una persona cercana a la gente	64
Tabla 14. El jefe hace sentir orgullo por trabajar con el	65
Tabla 15. El jefe participa con entusiasmo antes de tomar decisiones sobre aquello que le afecte a su personal.....	66
Tabla 16. El jefe comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución ..	67
Tabla 17. El jefe logra la confianza a través de su credibilidad.....	68
Tabla 18. El jefe demuestra un comportamiento honesto	69
Tabla 19. El jefe desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	70

Tabla 20. Siente usted que su trabajo le brinda un crecimiento personal y profesional.....	71
Tabla 21. Considera usted que su trabajo es desafiante ante su persona.....	72
Tabla 22. Cuando mi desempeño laboral es bueno, puedo optar por un ascenso laboral dentro de la institución	73
Tabla 23. Dentro de la institución otorgan algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores	74
Tabla 24. El ambiente que se maneja con sus compañeros de trabajo le hace sentir cómodo.....	75
Tabla 25. El jefe tiene buenas relaciones con sus colaboradores.....	76
Tabla 26. Existe confianza con los compañeros de trabajo	77
Tabla 27. Considera usted que cuenta con una permanencia segura en su trabajo	78
Tabla 28. Considera usted que la institución le brinda protección dentro de su horario de trabajo	79
Tabla 29. Considera usted que el salario que percibe es justo y acorde para las actividades que realiza en su trabajo	80
Tabla 30. La institución respeta su horario de trabajo.....	81
Tabla 31. Mi salario va de acuerdo a mi desempeño laboral	82
Tabla 32. En la Institución, las personas son recompensadas de acuerdo a su rendimiento y logros.....	83
Tabla 33. La institución contempla además del salario, otros sistemas de incentivos no monetarios como: (Capacitaciones, diplomados o cursos	

cubiertos por la entidad, documentos o diplomas de reconocimiento para el legajo)	84
Tabla 34. El jefe solicita a la entidad incentivos para los colaboradores motivándolos a dar un mejor esfuerzo.	85
Tabla 35. Liderazgo Transaccional	86
Tabla 36. Descripción de Liderazgo Transformacional	87
Tabla 37. Descripción de Necesidades	88
Tabla 38. Descripción de Incentivos	89
Tabla 39. Baremos de Liderazgo	90
Tabla 40. Baremos de Motivación	91
Tabla 41. Prueba de Normalidad	92
Tabla 42. Correlación entre Liderazgo y Motivación	94
Tabla 43. Correlación entre Liderazgo Transaccional y Necesidades	95
Tabla 44. Correlación entre Liderazgo Transaccional y los Incentivos	96
Tabla 45. Correlación entre Liderazgo Transformacional y las Necesidades ...	97
Tabla 46. Correlación entre Liderazgo Transformacional y los Incentivos	98

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. El jefe reconoce mi esfuerzo	56
FIGURA 2. El jefe valora la cooperación del equipo dando palabras de apoyo que resalten el esfuerzo grupal.....	57
FIGURA 3. El jefe reconoce a los colaboradores que no cumplen los objetivos	58
FIGURA 4. El jefe hace saber que si nos esforzamos podemos crecer profesionalmente en la entidad	59
FIGURA 5. Es fácil de encontrar al jefe cuando surge algún problema	60
FIGURA 6. El jefe toma decisiones.....	61
FIGURA 7. El jefe se involucra en su trabajo	62
FIGURA 8. El jefe promueve el entusiasmo por la labor de la institución	63
FIGURA 9. El jefe suele ser una persona cercana a la gente.....	64
FIGURA 10. El jefe hace sentir orgullo por trabajar con el.....	65
FIGURA 11. El jefe participa con entusiasmo antes de tomar decisiones sobre aquello que le afecte a su personal.....	66
FIGURA 12. El jefe comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución	67
FIGURA 13. El jefe logra la confianza a través de su credibilidad	68
FIGURA 14. El jefe demuestra un comportamiento honesto	69
FIGURA 15. El jefe desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso.....	70
FIGURA 16. Siente usted que su trabajo le brinda un crecimiento personal y profesional.....	71
FIGURA 17. Considera usted que su trabajo es desafiante ante su persona ..	72

FIGURA 18. Cuando mi desempeño laboral es bueno, puedo optar por un ascenso laboral dentro de la institución	73
FIGURA 19. Dentro de la institución otorgan algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores	74
FIGURA 20. El ambiente que se maneja con sus compañeros de trabajo le hace sentir cómodo.....	75
FIGURA 21. El jefe tiene buenas relaciones con sus colaboradores	76
FIGURA 22. Existe confianza con los compañeros de trabajo.....	77
FIGURA 23. Considera usted que cuenta con una permanencia segura en su trabajo	78
FIGURA 24. Considera usted que la institución le brinda protección dentro de su horario de trabajo	79
FIGURA 25. Considera usted que el salario que percibe es justo y acorde para las actividades que realiza en su trabajo	80
FIGURA 26. La institución respeta su horario de trabajo	81
FIGURA 27. Mi salario va de acuerdo a mi desempeño laboral.....	82
FIGURA 28. En la Institución, las personas son recompensadas de acuerdo a su rendimiento y logros.....	83
FIGURA 29. La institución contempla además del salario, otros sistemas de incentivos no monetarios como: (Capacitaciones, diplomados o cursos cubiertos por la entidad, documentos o diplomas de reconocimiento para el legajo)	84
FIGURA 30. El jefe solicita a la entidad incentivos para los colaboradores motivándolos a dar un mejor esfuerzo.	85
FIGURA 31. Descripción Liderazgo Transaccional	86

FIGURA 32. Descripción Liderazgo Transformacional.....	87
FIGURA 33. Descripción de las Necesidades.....	88
FIGURA 34. Descripción Incentivos.....	89
FIGURA 35. Baremos de Liderazgo.....	90
FIGURA 36. Baremos de Motivación	91
FIGURA 37. Prueba de normalidad Liderazgo.....	92
FIGURA 38. Prueba de normalidad Motivación	93



RESUMEN

El presente trabajo de investigación se titula Liderazgo y motivación de los colaboradores del área de archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023; la misma que tuvo como objetivo determinar si el Liderazgo se relaciona con la motivación de los colaboradores del área de archivo de la institución.

La investigación es de tipo básica con enfoque cuantitativo y se utilizó el diseño de investigación descriptiva correlacional, no experimental, puesto que, se analizó el nivel de relación existente entre ambas variables. La población del estudio estuvo conformada por 38 colaboradores del área archivo donde se utilizó un cuestionario de 30 preguntas para medir las variables Liderazgo y Motivación. Se concluye que existen evidencias significativas que el Liderazgo se relaciona DIRECTAMENTE con la motivación de los colaboradores del área de archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP; debido a su coeficiente de correlación = 0.810^{**} y $p = 0.000$ ($p < 0.05$), lo que indica una correlación positiva considerable entre las variables.

Palabras clave: Liderazgo, Motivación, Transformacional, Transaccional, Necesidades, Incentivos.

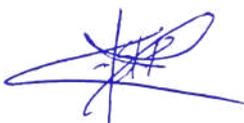


ABSTRACT

This research work is titled Leadership and motivation of collaborators in the archive area of REGISTRAL AREA IX HEADQUARTERS LIMA SUNARP, 2023; the same objective was to determine if Leadership is related to the motivation of the collaborators in the archive area of the institution.

The research is of an applied type with a quantitative approach and the descriptive correlational, non-experimental research design was used, since the level of relationship between both variables was analyzed. The study population was made up of 38 collaborators from the archive area where a 30-question quizzes was used to measure the Leadership and Motivation variables. It is concluded that there is significant evidence that Leadership is DIRECTLY related to the motivation of the collaborators in the archive area of the REGISTRY AREA IX LIMA SUNARP HEADQUARTERS; due to its evaluation coefficient = 0.810** and $p = 0.000$ ($p < 0.05$), which indicates a considerable positive evaluation between the variables.

Keywords: Leadership, Motivation, Transformational, Transactional, Needs, Incentives.



INTRODUCCIÓN

El Liderazgo es un pilar importante dentro de las entidades ya sean públicas o privadas, ya que depende de un buen liderazgo para mantener a los colaboradores motivados y estos puedan alcanzar las metas y objetivos señalados por la institución, generando esto una calidad de servicio tanto a los usuarios externos e internos.

El líder puede influir de manera positiva en las organizaciones, puesto que otorga un plus al equipo de trabajo, haciendo que estos se sientan respaldados y den un mayor esfuerzo en su jornada laboral. Jiménez y Villanueva (2018)

“Actualmente, en las organizaciones y núcleos de trabajo, el liderazgo toma un papel fundamental. Se pasa de grupos de trabajo muy marcados por el descontento a grupos laborales que también necesitan sentirse queridos y bien tratados para rendir de una manera adecuada y satisfactoria, de cara a la consecución de los objetivos”. (p. 184)

Las instituciones públicas tienen una popularidad negativa en cuanto a la atención por parte de los colaboradores de dichas instituciones, las cuales en la mayoría de instituciones sucede que el personal no está suficientemente motivado, por lo que toda buena institución requiere que el encargado del área cuente con experiencia y la capacidad para que pueda encaminar, impulsar, influir y motivar a los colaboradores. La investigación busca aportar desde el proceso de investigación, una serie de recomendaciones que permitirán determinar la relación entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores que se da en una institución pública, específicamente en el área de archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023.



I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el mundo actual se puede ver la falta de motivación de los trabajadores viéndose en la falta de compromiso para las labores realizadas teniendo como consecuencia problemas para los usuarios tanto internos como externos, según el informe de Workforce of 2020 de Oxford Economics, a nivel mundial solo un 13% de los empleados se siente comprometido con su trabajo.

Esta falta de motivación por parte de los trabajadores hace que el colaborador no alcance los objetivos trazados ya que no se siente cómodo en su ambiente laboral. A nivel de Latinoamérica según una encuesta realizada por la consultora EY en el estudio Trabajo Reimaginado 2022, el 47% de los trabajadores de instituciones de Latinoamérica renunciarían a su trabajo en busca de mejores oportunidades. Según el mismo estudio refleja que en Perú no es la excepción ya que se ve que los colaboradores toman con mayor rapidez de cambiar de trabajo.

A nivel local el 36% de los peruanos se siente desmotivado con respecto a sus labores, según a un estudio elaborado por la compañía Apprecio, esta tasa es más elevada que la de Colombia, con solo 16% de desmotivación, está comprobado que en una institución puede perder hasta un 40% de efectividad y rendimiento cuando el equipo de trabajo no está comprometido con la entidad, frente a esto es importante activar la motivación de los colaboradores con un líder que tenga la capacidad para mantener a su grupo motivado, guiándolos a los objetivos trazados por la entidad.



En este contexto se ha dado un gran valor a la labor que desempeña el líder porque se considera que es el encargado de motivar a sus colaboradores. Jiménez & Villanueva (2018) “La existencia de la figura de un líder puede repercutir de manera positiva en las organizaciones, ya que otorga un plus a los equipos que se sienten respaldados y bien entendidos por una figura superior en rango, que se preocupa por el bienestar de los empleados”. (p. 184).

Sin embargo, esto no es muy común en las instituciones públicas puesto que no se observa a un líder motivando a sus colaboradores para mejorar su desempeño. Jiménez & Villanueva (2018) “en algunas organizaciones se encuentran en muchas ocasiones dirigidas por líderes que carecen de la capacidad suficiente para gestionar los grupos de trabajo”. (p. 184).

La Superintendencia Nacional de Registros Públicos no es ajena a estos inconvenientes, a partir de ello podemos señalar que en la actualidad existe una necesidad de como el comportamiento del líder se relaciona con la motivación de los colaboradores es por esta razón que se busca establecer la relación entre el liderazgo y la motivación, a partir de ello se podrá dar respuestas en la forma como interactuaran estas variables dentro de una institución pública.



1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores del área de archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

a. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transaccional y las necesidades de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023?

b. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transaccional y los incentivos hacia los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023?

c. ¿Qué relación existe entre el Liderazgo transformacional y las necesidades de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023?

d. ¿Qué relación existe entre el Liderazgo transformacional y los incentivos hacia los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023?



1.3 Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023

1.3.2. Objetivos Específicos

a. Demostrar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y las necesidades de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023

b. Indicar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y los incentivos hacia los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023

c. Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y las necesidades de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023

d. Describir la relación que existe entre el liderazgo transformacional y los incentivos hacia los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023

1.4 Justificación

1.4.1. Justificación Teórica

La presente investigación se realiza con el objetivo de determinar la relación que existe entre las variables liderazgo y motivación, que nos permite tener resultados que servirán para aportar a futuras investigaciones.



1.4.2. Justificación Social

Se busca relacionar el liderazgo con la motivación, al demostrar que existe dicha relación servirá no solo a la ZONA REGISTRAL IX, sino a las distintas instituciones públicas dándole importancia a mantener a los colaboradores motivados con un líder guiándolos hacia los objetivos trazados.

1.4.3. Justificación Metodológica

A nivel metodológico, se brinda herramientas metodológicas de carácter cuantitativo, analizándolos con herramientas de investigación y estos instrumentos empleados son válidos y confiables, buscando aportar para los investigadores futuros interesados.

1.5 Delimitantes de la investigación

1.5.1 Teórico

El presente trabajo tuvo delimitación con respecto a la base teórica que enmarquen a las dos variables. Las variables utilizadas en la investigación serán sustentadas con información nacional e internacional.

1.5.2 Temporal

La presente investigación se desarrolló en el año 2023, se realizó primero el proyecto de investigación para luego presentar la investigación finalizada.

1.5.3. Espacial

La investigación se llevó a cabo en el área de archivo de la sede central de Sunarp perteneciente a la Zona Registral IX ubicada en Av. Edgardo Rebagliati 561, Jesús María.



II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Buitrago (2022) investigación titulada “La Motivación como Factor fundamental para el Liderazgo y la Participación en estudiantes de 901 del I.E.D. Colegio Domingo Faustino Sarmiento”. Tesis para obtener el título de especialista en pedagogía de la Lúdica, Fundación Universitaria Los Libertadores. Bogotá – Colombia. El objetivo de la investigación es propiciar una estrategia pedagógica para fortalecer el liderazgo con una muestra de 30 estudiantes del grado de 9° del colegio Domingo Faustino Sarmiento desde un enfoque cualitativo, se utilizó como instrumento de recolección de datos la encuesta en una población de 33 estudiantes cuyas edades oscilan entre los 13 y los 17 años. Se puede concluir que, en cuanto al concepto de liderazgo, la mayoría de los estudiantes de 901 entienden el concepto como la cualidad que tiene una persona en la forma como orienta y dirige. En segundo lugar, lo relacionan con la capacidad que se presenta para influir en otro, en tercer lugar, lo conectan con la función de la organización y además con la actitud de disciplina, la fuerza y el poder para actuar.

Galarza (2019) investigación titulada “Liderazgo y desempeño en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas. Un acercamiento desde las contribuciones teóricas clásicas y contemporáneas”. Tesis para optar el grado de doctor. Universidad Nacional de la Plata. Buenos Aires – Argentina. El objetivo de la investigación es analizar las relaciones existentes, dentro del sector



cooperativo de ahorro y crédito ecuatoriano, con las variables de Liderazgo y Desempeño Financiero. La hipótesis refiere a los estilos de liderazgo de los jefes de las cooperativas y la relación líder-seguidor se relacionan con los resultados financieros, respecto al tipo de investigación tiene alcance exploratorio – descriptivo y correlacional con enfoque cuantitativo no experimental. La población consta de 1266 colaboradores de los cuales 1065 representan la muestra de la investigación. El instrumento utilizado fue de un cuestionario con 46 ítems con formato de Likert. Se concluyó que el estilo de liderazgo orientado a metas es el único estilo que devela una correlación directa moderada con rentabilidad, ganancia o pérdida, ingresos y activos. En consecuencia, se acepta la hipótesis planteada y se rechaza la hipótesis nula.

Ponce (2023) investigación titulada: “El Liderazgo y la Motivación Laboral en la Firma de Ingenieros Civiles del Grupo GN, Riobamba”. Tesis para optar el grado de Licenciado en administración de empresas. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba – Ecuador. El objetivo de la investigación es determinar el liderazgo y la motivación laboral en la firma de ingenieros civiles del grupo GN, Riobamba. La hipótesis refiere a que el Liderazgo incide en la motivación laboral en la firma de los ingenieros civiles del grupo GN, respecto al tipo de investigación tipo descriptivo con diseño no experimental. La muestra es de 31 personas la misma que la población de colaboradores de la empresa, los instrumentos utilizados en la investigación es la encuesta con preguntas escala Likert. Respecto a los resultados es importante deducir qué se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación mencionando que el

liderazgo incide en la motivación laboral en la firma de ingenieros civiles del grupo GN, Riobamba. En la discusión de resultados se puede resaltar que el liderazgo si influye en la motivación de los colaboradores de la firma, ya que al no existir una comunicación eficiente se ha dado desorganización del personal. Se concluye que el liderazgo tiene gran influencia en la motivación de los colaboradores de la empresa, por esta razón es importante saber que un líder impulsa a sus empleados a ser flexibles ante los cambios que se presenten y así garantizar el éxito en los procesos. Frente a esta investigación actual nos permite enfocar nuestra investigación hacia la relación entre nuestras dos variables como lo son el Liderazgo y la motivación al corroborar que se tiene una relación significativa.

Santangelo (2018) investigación titulada: “Liderazgo, motivación y eficiente”. Tesis Doctoral. Universidad de CEMA. Buenos Aires – Argentina. El objetivo de la investigación es demostrar la repercusión del liderazgo en la motivación adecuada de los trabajadores. La hipótesis refiere si existe relación entre la motivación laboral y estilos de liderazgo, respecto al tipo de investigación es de tipo correlacional, tomando la muestra conformada por 222 personas cuyas edades eran de 25 a 51 años, pertenecientes a la UCEMA. El instrumento utilizado fue el de un cuestionario con el propósito de conocer los vínculos existentes entre el liderazgo, la motivación y la eficiencia. Se concluyó que el liderazgo guarda una relación significativa con la motivación del personal y en consecuencia suele ser mucho más productivo y actuar de manera más favorable, para el cumplimiento de los objetivos y metas fijadas por la entidad.



Estos resultados aportar a nuestra investigación ya que relacionan nuestras variables y muestran que si existe una relación significativa en la entidad.

Toledo (2018) investigación titulada “El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana”. Tesis para optar el grado de maestro en ciencias administrativas. Universidad Veracruzana. Veracruz – México. El objetivo de la investigación es conocer la relación que existe entre el liderazgo ejercido y la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana. La hipótesis refiere a la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la UV tiene relación con el liderazgo que se ejerce en la misma, respecto al tipo de investigación es correlacional debido a que el objetivo es el de conocer la relación existente entre las variables de estudio, en este caso motivación y liderazgo. La muestra es de 51 trabajadores de confianza y se utilizó un cuestionario. Respecto a los resultados sé que observa que no muestran una relación determinante entre las variables de investigación, algunos coeficientes como comunicación, toma de decisiones, organización y reconocimiento señalan una relación indirecta entre la motivación y el liderazgo en el contexto estudiado. Se concluye que no hay una relación determinante y se proponen estrategias para mejorar la motivación a través de un liderazgo acorde con las necesidades motivacionales de los trabajadores. Si bien como se detalla para esta investigación no existe una relación por lo que se acepta la hipótesis nula, usamos este antecedente porque en esa época el nivel de motivación de los colaboradores no tenía una relación

con el liderazgo de los directivos de la institución y nos servirá como base para nuestra investigación.

2.1.2. Nacionales

Inga (2022) investigación titulada “Motivación Laboral y Liderazgo en los colaboradores de la Industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022”. Tesis para optar el título Profesional. Universidad Peruana de los Andes. Huancayo – Perú. El objetivo de la investigación es establecer la relación que existe entre la motivación laboral y el liderazgo en los colaboradores, el tipo de investigación es Básico, descriptivo - correlacional y presentando un diseño no experimental. La muestra está conformada por 50 colaboradores de micro y pequeñas empresas en Huancayo, el instrumento utilizado fue un cuestionario de motivación laboral y el manual para líderes de equipo. Se concluyó que existe relación directa moderada entre la motivación laboral y liderazgo de los colaboradores donde recomiendan desarrollar talleres para fortalecer la motivación laboral y los efectos que conlleva al liderazgo, para así obtener resultados eficientes y óptimos.

Miranda (2018) investigación titulada "Liderazgo transformacional y motivación de los colaboradores en las divisiones de banca empresas y personas, de una entidad financiera peruana - LIMA 2018". Tesis para optar al grado de Licenciado en Administración. Universidad Nacional del Callao. Callao – Perú. El objetivo de la investigación es determinar si el liderazgo transformacional tiene relación con la motivación de los colaboradores en las divisiones de banca empresas y personas de una entidad financiera peruana -



Lima 2018. La hipótesis refiere a que existe una relación entre el liderazgo transformacional y la motivación de los colaboradores, respecto al tipo de investigación es descriptiva y transversal con diseño no experimental. La muestra es de 75 colaboradores, los instrumentos utilizados en la investigación realizada son el cuestionario de Liderazgo Transformacional y autodiagnóstico de motivación. Respecto a los resultados se observa que existe una correlación directa y estadísticamente significativa. Se concluye que, a mayor nivel de liderazgo transformacional en la organización, mayor será el nivel de motivación en los colaboradores.

Monchón (2020) investigación titulada: “Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa PGS SAC – Chiclayo”. Tesis para optar el grado de maestro en Gestión del Talento Humano, Universidad Cesar Vallejo. Piura – Perú. El objetivo de la investigación es determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y motivación laboral de los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo 2019. La hipótesis refiere a la existencia de una relación significativa entre estilos de liderazgo y motivación laboral de los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, el tipo de investigación es de tipo transversal con diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 40 trabajadores de la empresa, cuyas edades oscilan entre 22 a 54 años, el instrumento utilizado es el cuestionario de estilo de liderazgo que consta de 23 ítems y como segundo instrumento tenemos la escala motivacional que consta de 15 ítems. Respecto a los resultados el valor de ($p = 0,000$) fue menor que 0,01 determinando que las variables son altamente

significativos, así mismo la correlación es de ($r = 0.53$), teniendo una correlación moderada. Se concluye que la relación existente entre el estilo de liderazgo y la motivación es una correlación moderada, positiva y directa en consecuencia se acepta la hipótesis y se rechazó la hipótesis nula.

Pérez (2019) investigación titulada: “ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACION LABORAL; CASO: EMPRESA COMPARTAMOS FINANCIERA S.A, PERIODO 2018, MIRAFLORES – LIMA”. Tesis para optar el título de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales. Universidad Alas peruanas. Lima – Perú. El objetivo de la investigación es determinar la relación que existe entre las dos variables: los estilos de liderazgo y la motivación laboral. La hipótesis refiere a que existe una relación adecuada entre el liderazgo y motivación laboral en el área de Solución de negocios en la empresa Compartamos Financiera 2018, respecto al tipo de investigación es de tipo aplicada con enfoque cuantitativo. Cuenta con una población de 84 colaboradores con una muestra de 15 colaboradores del área de Solución de Negocios, de la empresa Compartamos Financiera S.A. Los instrumentos utilizados en esta investigación fueron la observación, la entrevista y la encuesta. Respecto a los resultados se observa que muestran la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral. En la discusión de resultados se puede resaltar que existe una relación positiva entre las variables. Se concluye que existe una correlación entre las variables de igual manera que de las dimensiones, lo cual la presente nos servirá como base para determinar nuestra relación de variables en nuestra investigación aportando un sustento.



Rojas (2019) investigación titulada: “Relación entre el liderazgo y la motivación hacia el trabajo en los trabajadores de la aldea infantil Virgen de la Paz del gobierno regional Lambayeque,2019”. Tesis para optar el grado Maestra en Gestión Pública. El objetivo de la investigación es determinar el nivel de relación entre el estilo de Liderazgo y la motivación laboral en los trabajadores de la aldea infantil Virgen de la Paz del gobierno regional Lambayeque. La hipótesis refiere a que, si existe relación entre el estilo de liderazgo con la motivación hacia el trabajo, respecto al tipo de investigación es sustantiva, descriptiva – correlacional. La muestra estuvo compuesta por 29 trabajadores donde se procedió a la aplicación de los dos instrumentos conformados por dos cuestionarios, uno midió el Liderazgo el cual tuvo 22 ítems mientras el que midió la motivación estuvo compuesto por 24 ítems. Se concluyó que existe relación directa de grado fuerte (0.699) entre el Liderazgo y la motivación hacia el trabajo en los trabajadores de la aldea infantil Virgen de la Paz del gobierno Regional de Lambayeque y con estos resultados se tomaran medidas correctivas con la finalidad de brindar un mejor servicio para los usuarios.

Taboada (2020) investigación titulada: “Liderazgo transformacional y motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019”. Tesis para optar el grado de licenciado en administración y negocios internacionales. El objetivo de la investigación es demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019. La hipótesis refiere a la relación existente entre el liderazgo y la motivación

laboral, respecto al tipo de investigación es aplicada con diseño no experimental – transversal. La muestra es de 110 trabajadores de la municipalidad y se utilizó como instrumento el cuestionario para medir cada variable. Respecto a los resultados se observa que, si existe una relación directa fuerte rechazando la hipótesis nula. Se concluye que si se desarrolla el liderazgo transformacional de manera adecuada en la municipalidad estudiada se podrá percibir una alta motivación laboral en los trabajadores.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable Liderazgo

Chiavenato (2017) define que “consiste en encaminar el comportamiento de las personas que alcancen ciertos objetivos”. (p. 222). En este caso, se entiende cómo llevar a las personas a actuar de cierta manera para cumplir con las metas trazadas.

Dimensiones del Liderazgo

Según Chiavenato (2017) se “identifican dos tipos de liderazgo político: el transaccional y el transformacional. Liderazgo transaccional: implica solo una relación de intercambio entre líderes y seguidores. Liderazgo transformacional: se basa más en los cambios de valores, creencias y necesidades de sus seguidores” (p. 238).

El liderazgo es aquel que se encarga de guiar a un grupo de personas para poder cumplir con las metas trazadas, ayuda al grupo trabajando de manera conjunta.



Robbins & Judge (2017) define “El liderazgo se define como la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de una visión o un conjunto de metas” (p. 383)

El líder es capaz de ganarse el respeto de las personas y hacer que lo entiendan todo con el fin de llegar a cumplir con su objetivo, el grupo debe estar de acuerdo con el líder y seguirlo para que este pueda guiarlos y la labor sea mucho más eficiente. El liderazgo es un factor esencial e imprescindible en la construcción de relaciones laborales entre las personas para todo tipo de organizaciones; en especial en las instituciones públicas. Según Robbins & Judge (2017):

“Las organizaciones necesitan un liderazgo firme y una gerencia sólida para alcanzar una eficacia óptima. Se necesitan líderes que desafíen el statu quo, que generen visiones del futuro y que inspiren a los miembros de las organizaciones para que deseen hacer realidad esas visiones”. (p.383).

Esto indica que se necesita un liderazgo fuerte para poder alcanzar los objetivos eficazmente inspirando a los colaboradores a lograr las metas trazadas por la institución. Para Gómez (2008) indica que:

“Actualmente se requieren más y mejores líderes, gente con una amplia visión y con gran confianza en sí mismos. Sin esas personas no hay forma de que haya prosperidad en las empresas. Una buena administración y una buena gestión ya no son suficientes. Cada vez más se hace necesario contar con liderazgo en la producción”. (p. 86).

El líder tiene que tener la capacidad de generar un impacto entre sus colaboradores para que estos puedan cumplir con las metas de la institución. Según, Lussier & Achua (2016), “el liderazgo es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos de la organización por medio del cambio”. (p. 5)

Finalmente, tenemos la definición de Lorenzo (2005) quien dice que el liderazgo es “la función de dinamización de un grupo o de una organización para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido”. (p. 371). Nos indica que un líder optimiza a su personal impulsándolos a conseguir objetivos tomándolo como parte de su crecimiento personal.

2.2.2. Variable Motivación

Chiavenato (2017) menciona que “La motivación es el proceso responsable de la intensidad, el curso y la persistencia de los esfuerzos que hace una persona para alcanzar una meta determinada”. (p.118).

Se entiende que la motivación es un estado que dirige la conducta de una persona, el cual impulsa el accionar de cada uno.

Para Robbins & Judge define a la motivación como “los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar una meta”. (p.209).

Dimensiones de Motivación

Según Chiavenato (2017) menciona que “Una enorme variedad de factores motiva a los seres humanos. A una persona le puede gustar su trabajo porque satisface sus necesidades sociales y de seguridad. No obstante, las

necesidades humanas siempre están cambiando. Lo que motiva a una persona hoy podría no estimularla mañana”. (p. 120). Se entiende la motivación como un proceso complejo en el cual no es suficiente identificar las necesidades de un individuo, sino que además debemos entender los principios, convicciones o ideales, los objetivos y cualidades de las personas, basándonos en estos indicaremos los elementos que contribuyen en el proceso de la motivación y como estos se pueden relacionarse para obtener la satisfacción de los mismos. A continuación, mencionaremos las dimensiones de la motivación:

Necesidades: son el deseo de satisfacer una carencia de un elemento que es llenado cuando son realizados y estos dependen de cada persona puestos que son muy cambiantes. Chiavenato (2017) indica que:

“Las necesidades son variables, surgen del interior de cada individuo y dependen de elementos culturales. En suma, una necesidad significa que la persona tiene una carencia interna, como hambre, inseguridad, soledad, etc. El organismo se caracteriza por buscar constantemente un estado de equilibrio, el cual se rompe cada vez que surge una necesidad, un estado interno que, cuando no es satisfecho, crea tensión e impulsa al individuo a reducirlo o atenuarlo.” (p. 119)

Incentivos: son la fuente para satisfacer carencias que se presentan en las personas ayudándolas a aliviar el estado de necesidad y estas son externas a las personas, son variables y van de acuerdo a la situación. Chiavenato (2017) indica que “Al final del ciclo de la motivación está el incentivo, definido como algo que puede aliviar una necesidad o reducir un impulso. Alcanzar un incentivo

tiende a restaurar el equilibrio fisiológico o psicológico y puede reducir o eliminar el impulso”. (p. 119).

Robbins & Judge (2017) señala que “los gerentes deberían ofrecer incentivos tanto intrínsecos como extrínsecos; necesitan lograr que el trabajo sea interesante, dar reconocimiento, y fomentar el crecimiento y el desarrollo de los subalternos”. (p. 215)

La motivación es el accionar de los individuos y estos se ven influenciados por las recompensas que recibirían si hacen o no lo dicha actividad, estas recompensas no solo pueden ser de dinero, sino distintos premios o reconocimientos que influirán en que el trabajador realice su función de mejor manera si en caso el incentivo es percibido de manera positiva.

Es importante preguntarnos qué es lo que promueve a las personas a realizar ciertas actividades con determinadas conductas, ya que en la mayoría de instituciones públicas se observa una baja motivación por parte de los colaboradores. Al respecto, Franklin & Krieger (2011) lo denominan como:

“Aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera, o que origina una propensión hacia un comportamiento específico. Este impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo (proveniente del entorno) o ser generado internamente, a partir de los procesos mentales del individuo”. (p.100).

Cabe señalar que el comportamiento de los empleados puede influir en las decisiones tomadas cada día en las actividades laborales por ello se debe promover la motivación laboral para hacer el trabajo más dinámico y productivo.

Para Koenes (1996) indica que “La motivación humana se define como un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos”. (p. 192).

Según Amorós (2007) define a la motivación como “las fuerzas que actúan sobre un individuo o en su interior, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”. (p. 81)

Por lo que es importante tenerlo en consideración, puesto que los colaboradores deben estar motivados para poder alcanzar los objetivos, además que deben ser los encargados de ellos de generarles ese impulso y guiarlos para poder conseguir los objetivos de la institución. Según nos detalla Amorós (2007) “los motivos de desarrollar un trabajo por parte de los empleados influyen en la productividad, se constituye en una de las tareas de los gerentes encaminar efectivamente la motivación del empleado hacia el logro de las metas de la organización”. (p. 81)

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Liderazgo

El Liderazgo es importante para la institución, así como para los trabajadores o colaboradores puesto que se busca que los jefes o encargados de un grupo de personas puedan influir positivamente en ellos, como nos indica Robbins & Judge (2017) que “los líderes surgen, influyen y dirigen a sus empleados y organizaciones” (p. 390).



Liderazgo Transformacional

El Liderazgo Transformacional es el que está orientada a generar en los colaboradores de la entidad un cambio más interno, es decir, el líder busca inspirar y motivar a sus colaboradores a lograr el cumplimiento de las metas de la institución. Chiavenato (2017) “El liderazgo transformacional se basa más en los cambios de valores, creencias y necesidades de sus seguidores”. (p. 238)

Las instituciones públicas se ven afectadas por constantes cambios de gestión que interrumpen completamente el trabajo y provocan retrasos totales en los trabajos que ya están en marcha. Algunos líderes no están calificados para puestos o responsabilidades de alto nivel, pero toman los cargos por razones políticas, haciendo que la organización se desvíe del camino hacia el éxito, ya que el trabajo iniciado por la gestión anterior no se continúa. Para Hellriegel (2009) lo define como:

“El liderazgo transformacional implica anticipar las tendencias futuras, inspirar a los seguidores para que comprendan y adopten una nueva visión de posibilidades, desarrollar a terceros para que sean líderes o mejores líderes y desarrollar una organización o grupo de modo que sea una comunidad de personas que aprenden, se enfrentan a retos y reciben recompensas”. (p. 301)

Por lo que entendemos de esto, el líder transformacional es aquel que impulsa el autodesarrollo y crecimiento de los seguidores, así como también aumenta el desarrollo de la institución, ya que la relación líder y seguidor es muy influyente, obteniendo así resultados de sus seguidores como realizar un buen trabajo, que se sientan satisfechos con su trabajo y sobre todo que sientan

entusiasmo y ganas de seguir trabajando. Bateman y Snell (2009) “Los líderes transformacionales logran que la gente trascienda sus intereses personales por el bien de la comunidad” (p. 455). Es por esto que este estilo de liderazgo sería muy útil y necesario en la Zona Registral IX en el área de archivo, para que así los colaboradores se sientan motivados a trabajar en la institución y lograr los objetivos planteados.

Liderazgo Transaccional

Este modelo de liderazgo transaccional se basa en el logro de las metas organizacionales, donde el jefe o líder reconoce las necesidades y deseos de sus colaboradores, así como también conoce las recompensas asociadas al logro de objetivos. Para Chiavenato (2017) “El liderazgo transaccional implica sólo una relación de intercambio entre líderes y seguidores”. (p. 238)

En tanto, Bateman y Snell (2009) señalan que “Los líderes transaccionales consideran la administración como una serie de transacciones, en las que utilizan sus poderes legítimos, de recompensa y de coerción para dar órdenes e intercambiar recompensas por los servicios prestados. (p. 455).

Los líderes transaccionales son muy buenos para garantizar el funcionamiento fluido y eficiente de cualquier organización, intentando encontrar posibles formas de mejorar las necesidades de sus colaboradores para obtener una mayor productividad y esfuerzo laboral. Para Hellriegel (2009) “El liderazgo transaccional implica motivar y dirigir a los seguidores apelando, más que nada, a su interés personal”. (p. 294).

Si bien algunos autores indican las diferencias existentes en estos estilos de liderazgo, por ejemplo, para Bateman y Snell (2009) “A diferencia del

liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional es objetivo; no entusiasma, ni transforma, ni otorga poderes ni inspira a la gente para que se concentre en los intereses del grupo o de la organización”. (p. 455)

Por otro lado, Robbins & Judge (2017) mencionan que:

“Los liderazgos transaccional y transformacional se complementan entre sí; no se trata de enfoques opuestos para obtener resultados. Los mejores líderes son tanto transaccionales como transformacionales. El liderazgo transformacional se basa en el liderazgo transaccional, y logra que el esfuerzo y el desempeño de los seguidores alcance niveles que el liderazgo transaccional no lograría por sí mismo”. (p. 395).

Aquí quiere decir que no se tiene que diferenciar y escoger un solo tipo de estilo de liderazgo, sino que ambos se pueden complementar y se pueden alcanzar mejores resultados, por lo que, no se deben ver como opuestos, sino que se debe ver como complementos que ayudaran a cumplir con las metas de la institución.

2.3.2. Motivación

En la Sunarp sede central en el área de archivo no se ve que exista algún tipo de interés para una motivación por parte del jefe hacia sus colaboradores, no se considera como parte de su labor, al no haber algún tipo de reconocimiento puede que los colaboradores no sientan ese impulso por desarrollar sus funciones de mejor manera. Existe una gran variedad de motivaciones para las personas ya que día a día buscan satisfacer sus necesidades y éstas están en constante cambio. Chiavenato (2017) “La motivación es el proceso responsable

de la intensidad, el curso y la persistencia de los esfuerzos que hace una persona para alcanzar una meta determinada”. (p. 118)

Necesidades

Las necesidades se manifiestan dentro de cada persona y dependen de elementos culturales. Son percepciones propias de las personas, y que se localizan fuertemente unidas a un deseo de complacencia de las mismas, por ejemplo, la realización personal, la sed, el hambre, el afecto, el poder, son determinadas necesidades, más usuales que las personas experimentamos, aunque sea sola una vez en la vida. Hellriegel (2009) “Cuando una necesidad queda satisfecha, disminuye su potencial para motivar. Sin embargo, cuando una necesidad queda satisfecha, otra necesidad surge de manera gradual para ocupar el lugar de la anterior, por lo cual las personas siempre luchan por satisfacer alguna necesidad”. (p. 131).

Es importante conocer las necesidades de los colaboradores puesto que deben ser satisfechas para que estos puedan seguir trabajando de la mejor manera en la entidad, puesto que verán que en institución le dan importancia necesaria, además de entender que habrá mejores resultados para la entidad, puestos que al cumplir estas necesidades se podrá orientar el comportamiento de los colaboradores hacia los objetivos trazados. Hellriegel (2009) “La red de necesidades de casi todas las personas es muy compleja y distintas necesidades afectan su comportamiento en un momento determinado. (p. 131).

Para hablar de las necesidades es importante mencionar el modelo más conocido que es la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, quien

indico que al ser las necesidades muy cambiantes y complejas estas se pueden ordenar de manera jerárquica. Robbins & Judge (2017) menciona:

“La teoría de la motivación mejor conocida es la jerarquía de las necesidades, enunciada por Abraham Maslow Las cinco necesidades originales son las siguientes:

1. Fisiológicas. Incluyen hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades corporales.
2. De seguridad. Abarcan el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.
3. Sociales/de pertenencia. Incluyen el afecto, el sentido de pertenencia, la aceptación y la amistad.
4. De estima. Factores internos como el respeto a sí mismo, la autonomía y el logro; y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención.
5. De autorrealización. Impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de ser: incluye el crecimiento, el desarrollo del propio potencial y la autorrealización.

Según Maslow, cuando cada necesidad alcanza un nivel de satisfacción suficiente, la siguiente se vuelve dominante. Entonces, si usted desea motivar a alguien, necesita entender en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y concentrarse en satisfacer las necesidades de ese nivel o las superiores”. (p. 210)

Siempre hemos escuchado que nos dicen elige un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un día de tu vida, es una satisfacción (vocación y

ocupación). Y esto se pudo observar con más detalle en la época durante y después de la pandemia (COVID19), en el cual se repelen entre lo que uno quiere hacer y de lo que se trabaja, generando un distanciamiento emocional que sería el principio de una ruptura entre los intereses personales y el entorno (realidad) y que a largo plazo sería burnout. Es muy común en las organizaciones tengan personal que ocupan un puesto de menor calificación, así como personal que labora en puestos que tienen una disonancia con sus intereses vocacionales. Por lo tanto, se detalla la motivación del personal en específico el indicador de Necesidad de autorrealización (busca su crecimiento personal y desarrollar todo su potencial para lograr su éxito) para poder identificar y tener un plan de contingencia para así poder solucionar este quiebre.

Incentivos

En el mundo organizacional existen incentivos que motivan a las personas a mejorar en ciertas tareas o aspectos, Fischman (2014) “un incentivo puede hacer trabajar más a la gente” (p. 111). Por lo que es importante brindar incentivos a los colaboradores de las instituciones, con el objetivo de que se sientan motivados y esto se traduce a una mayor productividad a favor de la institución.

Chiavenato (2019), menciona que “las recompensas salariales y los incentivos por producción (salario basado en la producción) influyen en los esfuerzos de los individuos en el trabajo, lo cual lleva al trabajador a producir el máximo que le permite su capacidad física con el objeto de obtener una mayor ganancia”. (p. 37).



Para Werther Jr. & Davis (2008) “Los incentivos y la participación de utilidades constituyen enfoques de compensación que impulsan logros específicos. Los sistemas de incentivos establecen estímulos basados en el desempeño y no en la antigüedad o en las horas que se haya laborado”. (p. 368)

Si bien los incentivos son importantes para motivar a los colaboradores a que realicen mejor sus labores, es importante indicar que tipos de incentivos existen, según Gómez, Balkin & Cardy (2008) “Los incentivos se clasifican como: incentivos financieros y no financieros.” (p. 426)

Aquí nos indica los tipos de incentivos que hay si bien también son conocidos como los monetarios y los no monetarios, por ejemplo, en el sector público se pueden incentivar a los colaboradores esto pueden ser las capacitaciones, diplomados o cursos cubiertos por la entidad, así como documentos o diplomas de reconocimiento para el legajo, mientras que el monetario los incentivos son los salarios o sueldos de los colaboradores. Para Werther Jr. & Davis (2008) indica:

“Por lo general, los incentivos se materializan en un pago monetario; sin embargo, pueden también concederse en otras especies. Por ejemplo, muchas compañías llevan a cabo programas de reconocimiento de méritos, durante las cuales los empleados pueden recibir placas conmemorativas, objetos deportivos o decorativos, certificados e incluso días especiales de vacaciones con goce de sueldo”. (p.377).

En la Zona Registral IX, en el área de archivo no existe algún tipo de incentivo monetario y no monetario no es una prioridad, obviamente muy aparte de los salarios, muy aparte de eso no existe algún otro tipo de incentivo, y se

puede ver que en la sede central no se están cumpliendo los objetivos de manera adecuada, no se ve a los trabajadores motivados y esto se está viendo reflejado la no obtención de resultados.

2.4. Definición de términos básicos

Archivo: Es el conjunto de documentos almacenadas y conservados en las distintas oficinas registrales de la Sunarp.

Atención al usuario: es un servicio prestado por institución a usuarios externos con el objetivo de satisfacer sus necesidades mediante las actividades que brinda.

Colaborador: es la persona que trabaja con otras en la realización de una tarea común.

Credibilidad: es la construcción de la confianza, la cual responde a las experiencias previas que funcionan como una referencia laboral.

Desempeño: es la evaluación del rendimiento de una persona, el nivel que consigue alcanzar de acuerdo a su destreza y a su esfuerzo.

Eficiencia: es la capacidad para conseguir el cumplimiento adecuado de una función.

Entusiasmo: es tener esas ganas de probar y realiza nuevas cosas, de mejorar y progresar para lograr objetivos y luego ir por nuevos.

Funciones: es la actividad que realiza una persona dentro de la institución.

Incentivos: existen los monetarios y los no monetarios. Va de la mano con la motivación y sirve para mantener a los colaboradores motivados.

Liberalidad: Renuncia a las responsabilidades, evita tomar decisiones, omite.

Líder: es la persona que indica el camino y guía al grupo a cumplir con los objetivos.

Necesidades de autorrealización: es cuando el ser humano busca su crecimiento personal y desarrollar todo su potencial para lograr su éxito.

Necesidades de estima: Son aquellas necesidades que se vinculan con la fortaleza, el sentimiento de independencia, libertad y confianza que tiene el individuo sobre sí mismo.

Necesidades de seguridad: Se refiere a todos aquellos aspectos que nos hacen sentir seguros para mantener un orden y seguridad en la vida y poder vivir sin miedo.

Necesidades fisiológicas: Actividades relativas al mantenimiento y cuidado de la propia persona, tales como: comer, dormir, asearse, consultar al médico, convalecer, recibir un masaje, cortarse el pelo o tomarse un aperitivo.

Necesidades sociales: se refieren a la manera como los seres humanos se relacionan entre sí, en el nivel familiar, con amigos u otras personas.

Objetivos: es la meta que se quiere llegar, es el resultado deseado que se plantea, planeando y comprometiéndose a lograr.

Plan: es el programa en el que se detalla el modo y los medios necesarios para llevar a cabo la idea.

Recompensa: es la acción de dar algo a alguien por un servicio o como reconocimiento de un mérito.

Recompensas Contingentes: Intercambio de recompensas o promesas de recompensas por el esfuerzo y el buen desempeño. Reconocimiento del éxito.

Relación: correspondencia o conexión que hay entre dos o más cosas.

Resultados: es el fruto de las acciones realizadas en un proceso determinado.

SUNARP: es un organismo descentralizado autónomo del Sector justicia y ente rector del sistema Nacional de los Registros Públicos, y tiene entre sus principales funciones y atribuciones el de dictar las políticas y normas técnico-registrales de los registros públicos que integran el sistema Nacional, planificar y organizar, normar, dirigir, coordinar y supervisar la inscripción y publicidad de actos y contratos en los registros que conforman el sistema.

ZONA REGISTRAL IX - SEDE LIMA: Esta Zona Registral tiene a su cargo la inscripción y publicidad de los hechos, actos y contratos que han cumplido con lo estipulado en el Reglamento General de los Registros Públicos, en las ciudades de Lima, Callao, Cañete, Huaral, Huacho y Barranca.



III. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

H1: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023

H0: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023

3.1.2. Hipótesis Específicas

H2: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y las necesidades de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023

H3: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y los incentivos hacia los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023

H4: Existe una relación directa y significativa entre el Liderazgo transformacional y las necesidades de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023

H5: Existe una relación directa y significativa entre el Liderazgo transformacional y los incentivos hacia los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023.



3.2. Operacionalización de variables

Tabla 1. Variables liderazgo y motivación

					Escala de Likert				
LIDERAZGO	Chiavenato (2017) "consiste en encaminar el comportamiento de las personas para que alcancen ciertos objetivos. (p. 222)	Se medirá con un cuestionario con escala Likert con un total de 15 ítems	LIDERAZGO TRANSACCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> Recompensas Contingentes Liberalidad 	1,2,3,4 5,6,7	Cuestionario			
			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> Entusiasmo Credibilidad 	8,9,10,11 12,14,15				
									Valores: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
MOTIVACION	Chiavenato (2017) "La motivación es el proceso responsable de la intensidad, el curso y la persistencia de los esfuerzos que hace una persona para alcanzar una meta determinada". (p. 118)	Se medirá con un cuestionario con escala Likert con un total de 15 ítems	NECESIDADES	<ul style="list-style-type: none"> Necesidades de autorrealización Necesidades de estima Necesidades sociales Necesidades de seguridad Necesidades fisiológicas 	16,17 18,19 20,21,22 23,24 25,26	Cuestionario			
			INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Incentivos monetarios Incentivos no monetarios 	27,28 29,30				
									Escala de Likert Valores: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

IV. METODOLOGIA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico.

La presente Tesis es de tipo básica, según Primo (1994) detalla que:

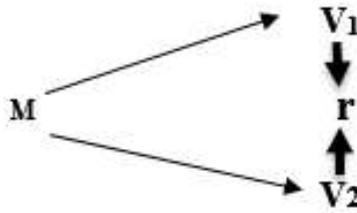
“es aquella dirigida a incrementar los enunciados teóricos de una determinada ciencia mediante la formulación de hipótesis, teorías y leyes científicas, por lo que implica una labor de descubrimiento y teorización. En esta modalidad el investigador no se plantea otro fin que la ampliación del conocimiento del universo, es decir, el puro avance científico, el conocimiento por sí mismo”. (p. 19).

El enfoque es cuantitativo como lo sostienen los autores Hernández, Fernández y Batista (2014)

“Parte de una idea que va acotándose, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. Se establecen hipótesis y determinan variables, se miden en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos y se extraen conclusiones respecto de las hipótesis.” (p. 4).

El diseño es no experimental y según los autores Hernández, Fernández y Batista (2014) “Es el estudio que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.” (p.152). Y se expresa con la siguiente:





Dónde:

M = Es la muestra de investigación.

V1= Liderazgo

V2= Motivación

r = correlación.

4.2. Método de investigación

El método de investigación usado en la tesis es cuantitativo, el cual según Cortés e Iglesias (2004), “Es un proceso de investigación a las mediciones numéricas, utiliza la observación del proceso en forma de recolección de datos y los analiza para llegar a responder sus preguntas de investigación.” (p.10).

4.3. Población y muestra.

4.3.1. La población

Según lo indicado por el personal administrativo del área de Archivo de la Zona REGISTRAL IX SEDE LIMA, la población actual está constituida por un total de 38 colaboradores. Arias (2012) “Si la población, por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su totalidad, no será necesario extraer una muestra. En consecuencia, se podrá investigar u obtener datos de toda la población objetivo”. (p. 83).

4.3.2. Muestra

La muestra se usó a la totalidad de la población, es decir los 38 colaboradores, al ser la población un número finito, manejable y accesible se aplicó el muestreo censal. Según López & Fachelli, (2015) “la muestra censal es igual a la población, de tal forma que esta clasificación se utiliza cuando la población es relativamente pequeña, es decir, la relación exhaustiva de cada unidad de la población”. (pág. 10).

4.4. Lugar de estudio.

El lugar de estudio es la entidad pública ZONA REGISTRAL IX - SEDE LIMA SUNARP, específicamente la sede central, que está ubicado en Lima, Av. Edgardo Rebagliati 561, Jesús María.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

4.5.1. Técnicas

En la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta sobre liderazgo y motivación a los colaboradores del área de archivo de ZONA REGISTRAL IX - SEDE LIMA SUNARP.

4.5.2. Instrumentos

La presente investigación utilizó el cuestionario de liderazgo y motivación, según Hernández, Fernández y Batista (2014) el cuestionario “Es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que se van a medir.” (p.217). Consta de un total de 30 ítems, este instrumento presenta validez y confiabilidad. Usaremos el modelo de escala de Likert, para Hernández, Fernández y Batista (2014) “Es un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones o juicios, ante lo cual se pide la reacción de los participantes.” (p.238).

4.6. Análisis y procesamiento de datos.

Para la prueba de hipótesis se trabajará con la técnica estadística de $r =$ correlación, para Hernández, Fernández y Batista (2014) “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 en particular.” (p.270).

En el desarrollo de la investigación se utilizó el procesamiento de datos a través del programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 25 para Windows, con la finalidad de determinar la validez del instrumento. Asimismo, se utilizó el alfa de Cronbach, para demostrar que el instrumento era fiable, resultando que el coeficiente fue mayor a 0.9.

Tabla 2. Confiabilidad Liderazgo

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	15

Tabla 3. Confiabilidad Motivación

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	15

Tabla 4. Confiabilidad Liderazgo y Motivación

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	30

En estas tablas hemos demostrado la alta confiabilidad de los datos obtenidos, de tal manera que al realizar la medición de preguntas de la variable Liderazgo (V1) hemos obtenido 0.913, mientras que en las preguntas de la variable Motivación (V2) se obtuvo 0.901 y teniendo la confiabilidad total de 0.947, lo cual indica que se puede aplicar el instrumento de recolección de datos.

4.7. Aspectos Éticos en Investigación

Para este trabajo de investigación se ha tomado en cuenta y se ha solicitado el consentimiento informado de la entidad; también se preservará la confidencialidad de los colaboradores y se garantizará la confiabilidad de los instrumentos de investigación, los métodos y las técnicas aplicadas, las cuales están relacionadas con la responsabilidad de mantener la veracidad de la información.



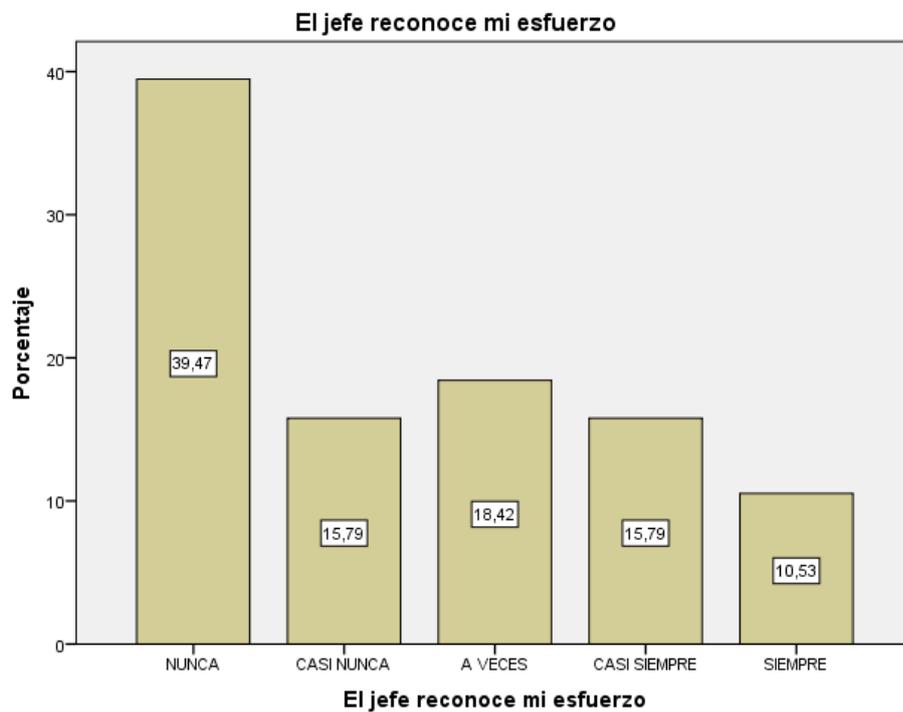
V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos.

Tabla 5. El jefe reconoce mi esfuerzo

		El jefe reconoce mi esfuerzo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	15	39,5	39,5	39,5
	CASI NUNCA	6	15,8	15,8	55,3
	A VECES	7	18,4	18,4	73,7
	CASI SIEMPRE	6	15,8	15,8	89,5
	SIEMPRE	4	10,5	10,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

FIGURA 1. El jefe reconoce mi esfuerzo



En la Tabla 5 se observa que el 39.47% de los encuestados señalan que NUNCA el jefe reconoce su esfuerzo, mientras que el 18.42% señalan que A VECES se le reconoce y un 10.53% que SIEMPRE se les reconoce el esfuerzo realizado

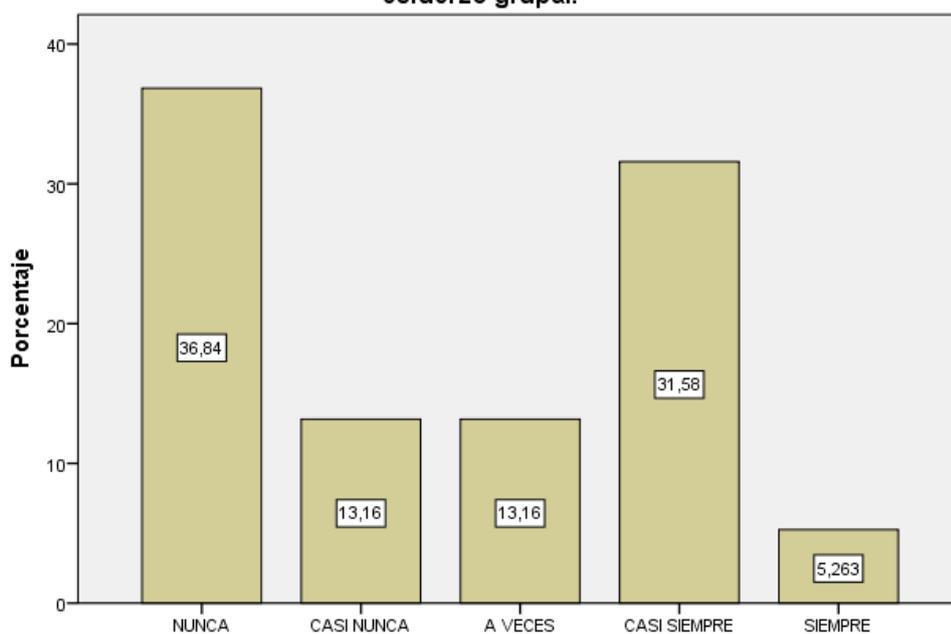
Tabla 6. El jefe valora la cooperación del equipo dando palabras de apoyo que resalten el esfuerzo grupal.

El jefe valora la cooperación del equipo dando palabras de apoyo que resalten el esfuerzo grupal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	14	36,8	36,8	36,8
CASI NUNCA	5	13,2	13,2	50,0
A VECES	5	13,2	13,2	63,2
CASI SIEMPRE	12	31,6	31,6	94,7
SIEMPRE	2	5,3	5,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

FIGURA 2. El jefe valora la cooperación del equipo dando palabras de apoyo que resalten el esfuerzo grupal.

El jefe valora la cooperación del equipo dando palabras de apoyo que resalten el esfuerzo grupal.



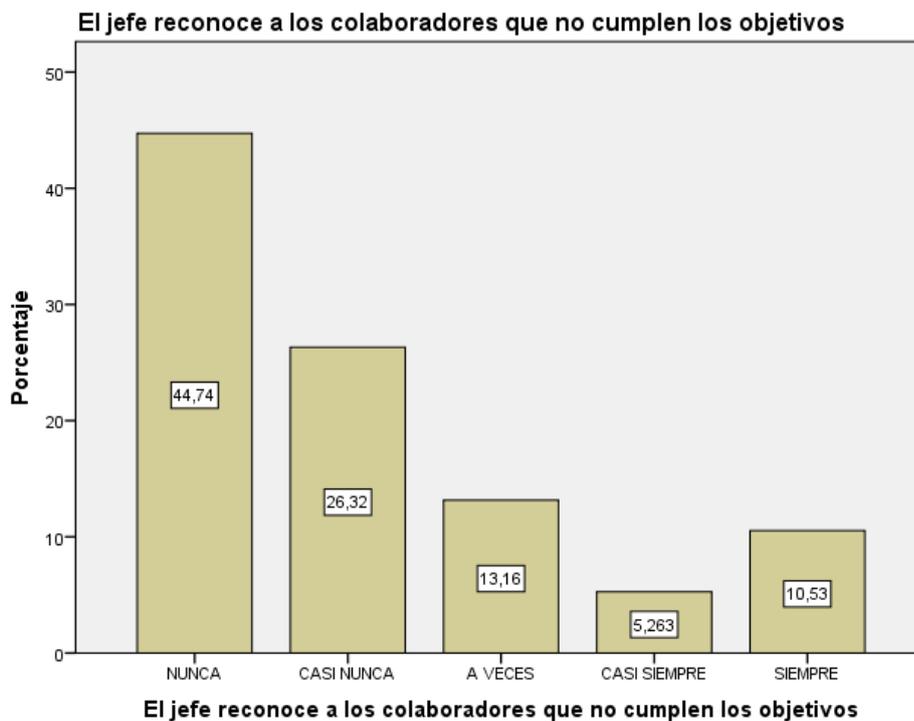
El jefe valora la cooperación del equipo dando palabras de apoyo que resalten el esfuerzo grupal.

En la Tabla 6 se detalla que un 36.84% señala que el jefe NUNCA valora la cooperación del equipo dando palabras de apoyo que resalten el esfuerzo grupal, mientras que un 31.58% que CASI SIEMPRE si lo hace.

Tabla 7. El jefe reconoce a los colaboradores que no cumplen los objetivos

El jefe reconoce a los colaboradores que no cumplen los objetivos				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	17	44,7	44,7
	CASI NUNCA	10	26,3	71,1
	A VECES	5	13,2	84,2
	CASI SIEMPRE	2	5,3	89,5
	SIEMPRE	4	10,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0

FIGURA 3. El jefe reconoce a los colaboradores que no cumplen los objetivos



En la Tabla 7 se verifica que un 44.74% de los encuestados señalan que NUNCA el jefe reconoce a sus colaboradores que no cumple con los objetivos, mientras que un 15.79% señalan que CASI SIEMPRE Y SIEMPRE si se les reconoce por más que no cumplan con los objetivos.

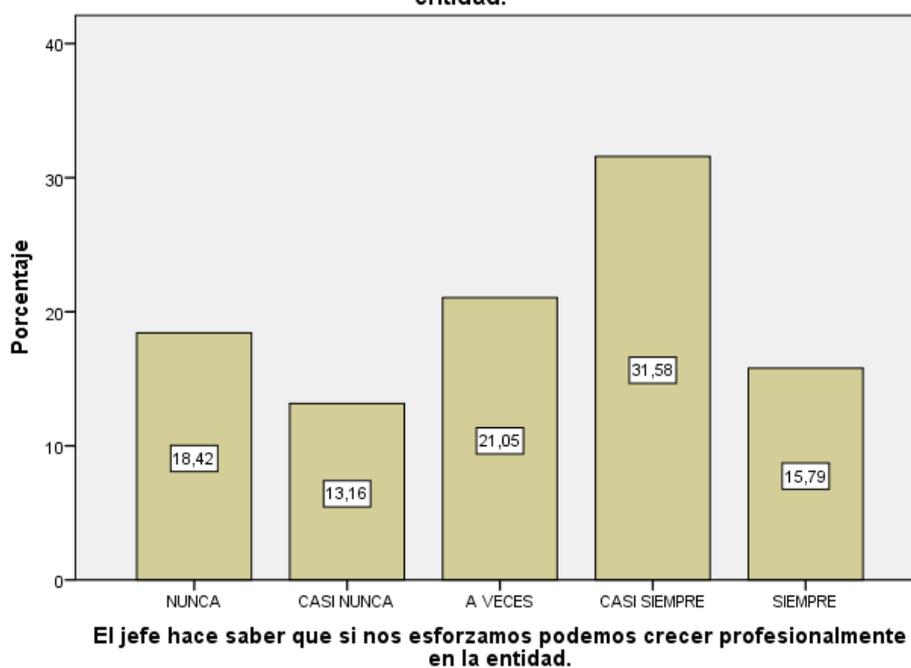
Tabla 8. El jefe hace saber que si nos esforzamos podemos crecer profesionalmente en la entidad

El jefe hace saber que si nos esforzamos podemos crecer profesionalmente en la entidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	7	18,4	18,4	18,4
CASI NUNCA	5	13,2	13,2	31,6
A VECES	8	21,1	21,1	52,6
CASI SIEMPRE	12	31,6	31,6	84,2
SIEMPRE	6	15,8	15,8	100,0
Total	38	100,0	100,0	

FIGURA 4. El jefe hace saber que si nos esforzamos podemos crecer profesionalmente en la entidad

El jefe hace saber que si nos esforzamos podemos crecer profesionalmente en la entidad.

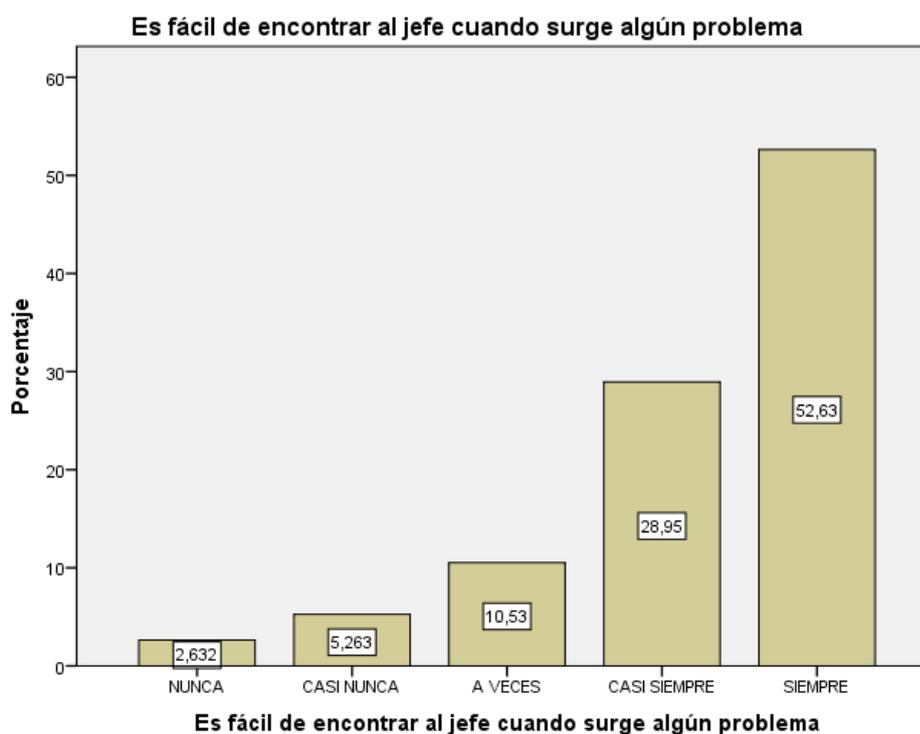


En la Tabla 8 se detalla que un 31.58% de los encuestados indican que el jefe CASI SIEMPRE hace saber que si se esfuerzan se puede crecer profesionalmente en la institución, mientras que un 18.42% indica que NUNCA lo hace.

Tabla 9. Es fácil de encontrar al jefe cuando surge algún problema

Es fácil de encontrar al jefe cuando surge algún problema				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	1	2,6	2,6
	CASI NUNCA	2	5,3	7,9
	A VECES	4	10,5	18,4
	CASI SIEMPRE	11	28,9	47,4
	SIEMPRE	20	52,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0

FIGURA 5. Es fácil de encontrar al jefe cuando surge algún problema

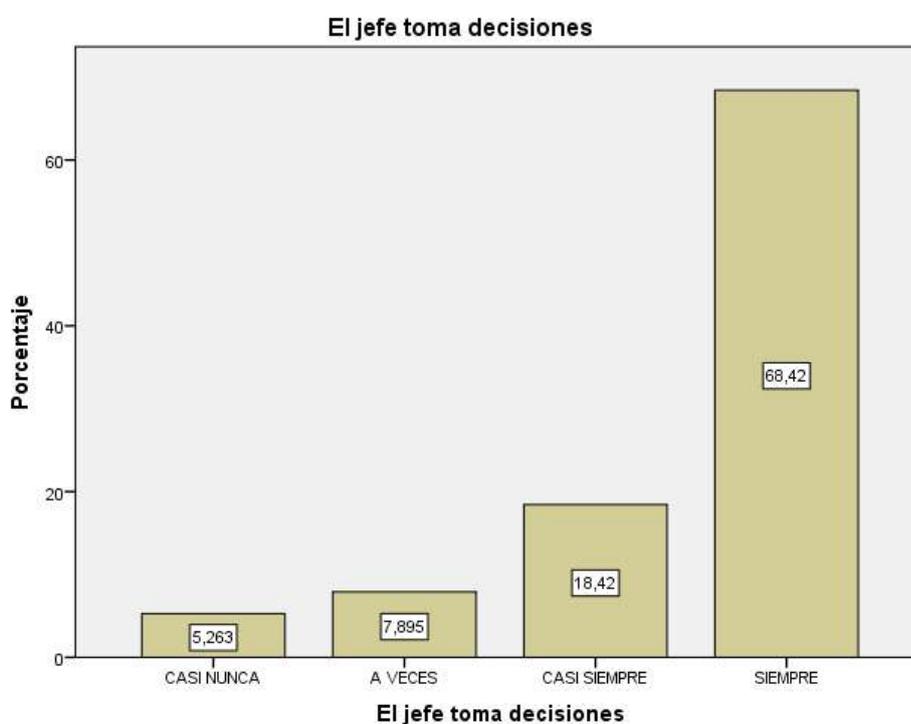


En la Tabla 9 se detalla de manera mayoritaria de los encuestados que SIEMPRE es fácil encontrar al jefe cuando surge algún problema, mientras que solo un 2.63% indica que NUNCA lo es.

Tabla 10. El jefe toma decisiones

El jefe toma decisiones				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	2	5,3	5,3
	A VECES	3	7,9	13,2
Válidos	CASI SIEMPRE	7	18,4	31,6
	SIEMPRE	26	68,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0

FIGURA 6. El jefe toma decisiones

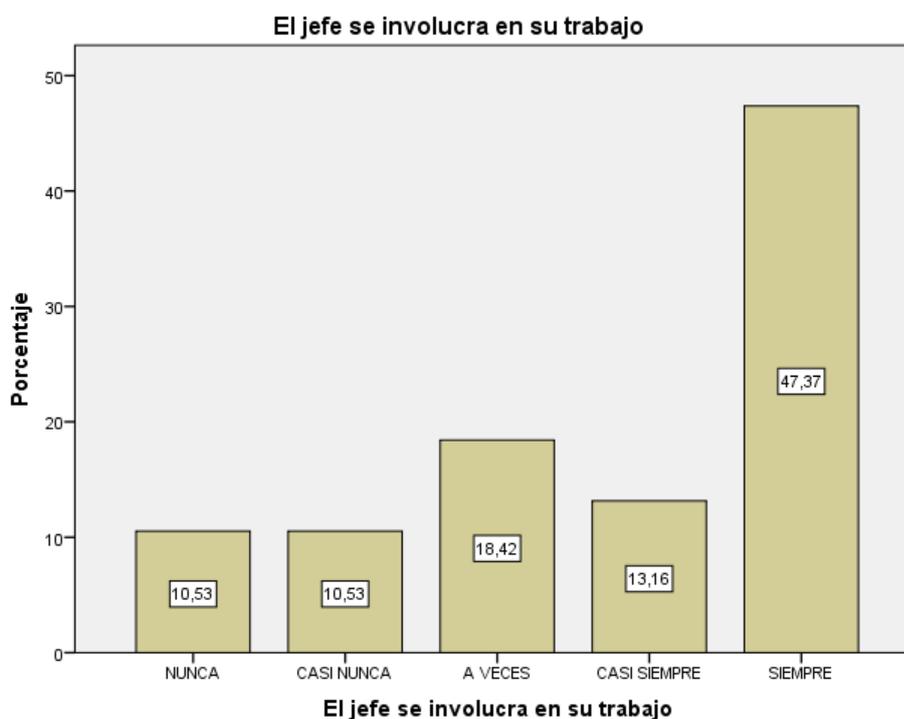


En la Tabla 10 se puede apreciar que hay una opinión mayoritaria por parte de los encuestados donde el 68.42% señalan que el jefe SIEMPRE toma decisiones, mientras que el NUNCA no fue indicado por ningún colaborador.

Tabla 11. El jefe se involucra en su trabajo

El jefe se involucra en su trabajo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	4	10,5	10,5
	CASI NUNCA	4	10,5	21,1
	A VECES	7	18,4	39,5
	CASI SIEMPRE	5	13,2	52,6
	SIEMPRE	18	47,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0

FIGURA 7. El jefe se involucra en su trabajo

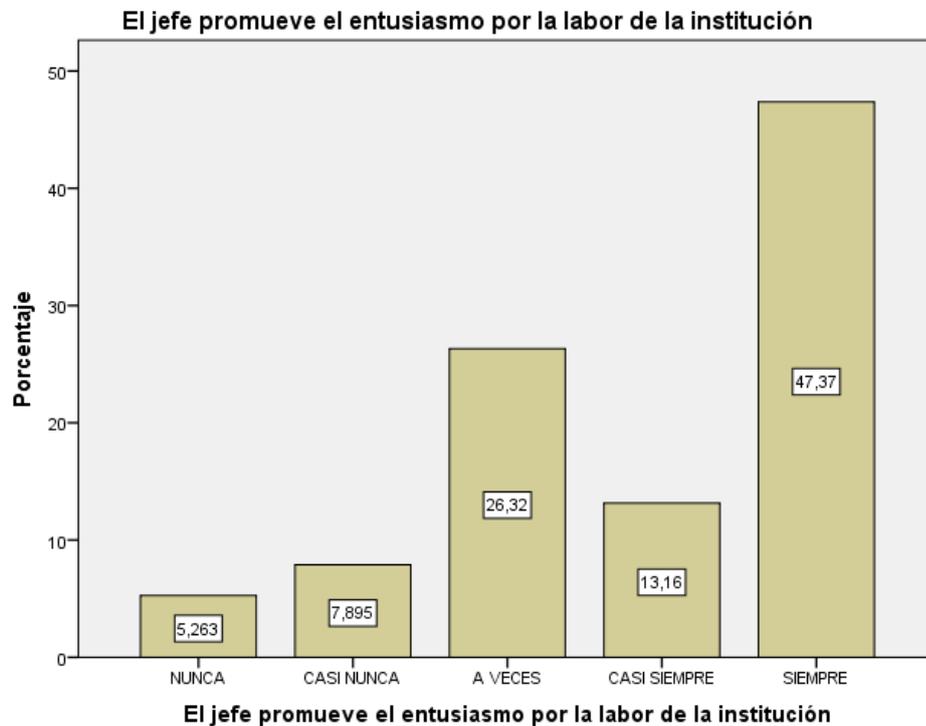


En la Tabla 11 se verifica que el 47.37% de los encuestados indican que el jefe SIEMPRE se involucra en su trabajo, mientras que el 10.53% señala que NUNCA lo hace.

Tabla 12. El jefe promueve el entusiasmo por la labor de la institución

El jefe promueve el entusiasmo por la labor de la institución					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	NUNCA	2	5,3	5,3	5,3
	CASI NUNCA	3	7,9	7,9	13,2
	A VECES	10	26,3	26,3	39,5
	CASI SIEMPRE	5	13,2	13,2	52,6
	SIEMPRE	18	47,4	47,4	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

FIGURA 8. El jefe promueve el entusiasmo por la labor de la institución

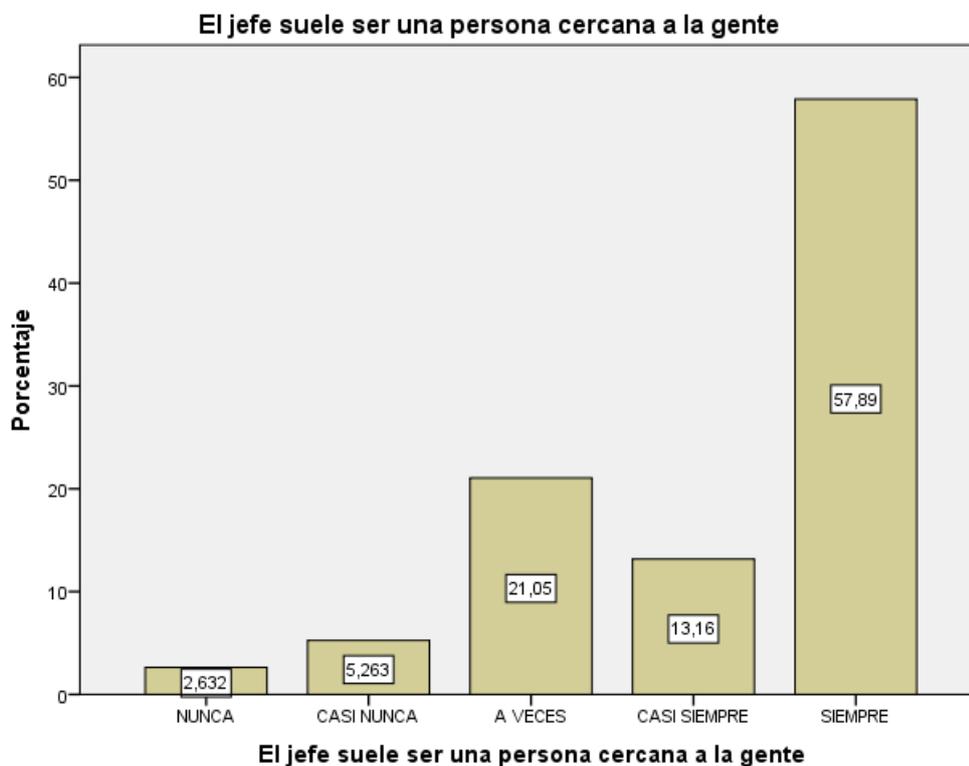


En la Tabla 12 se verifica que el 47.37% de los colaboradores detallan que el jefe SIEMPRE promueve el entusiasmo por la labor de la institución, mientras que el 26.32% indica que A VECES lo hace y el 5.26% señala que NUNCA lo promueve.

Tabla 13. El jefe suele ser una persona cercana a la gente

El jefe suele ser una persona cercana a la gente				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	1	2,6	2,6
	CASI NUNCA	2	5,3	7,9
	A VECES	8	21,1	28,9
	CASI SIEMPRE	5	13,2	42,1
	SIEMPRE	22	57,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0

FIGURA 9. El jefe suele ser una persona cercana a la gente

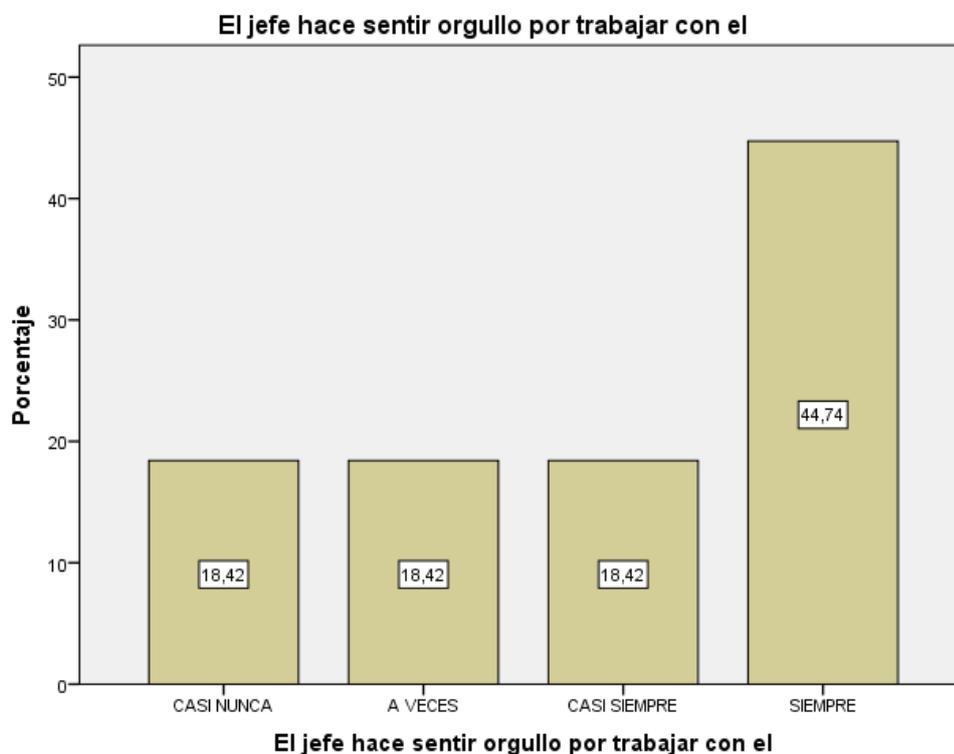


En la Tabla 13 se observa que la mayoría de los encuestados indica que el jefe SIEMPRE suele ser una persona cercana a la gente siendo estos el 57.89% mientras que solo un 2.63% señala que NUNCA lo es.

Tabla 14. El jefe hace sentir orgullo por trabajar con el

El jefe hace sentir orgullo por trabajar con el				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	7	18,4	18,4
	A VECES	7	18,4	36,8
Válidos	CASI SIEMPRE	7	18,4	55,3
	SIEMPRE	17	44,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0

FIGURA 10. El jefe hace sentir orgullo por trabajar con el



En la Tabla 14 se observa que el 44.74% de los encuestados afirman que el jefe SIEMPRE hace sentir orgullo por trabajar con él, mientras que el NUNCA no fue tomado en cuenta por ninguno de los colaboradores.

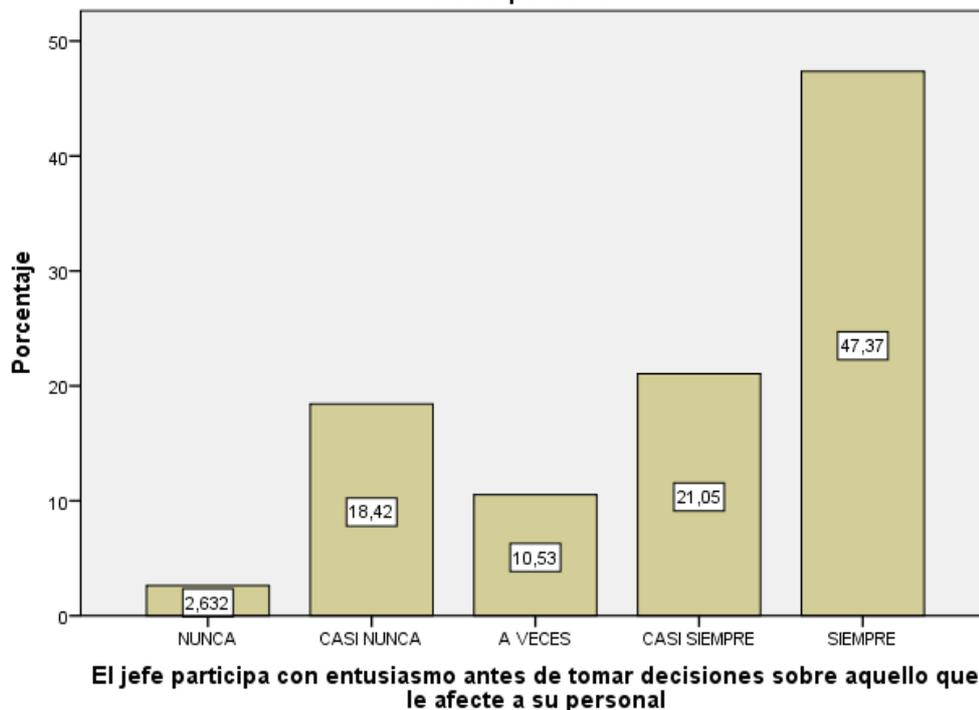
Tabla 15. El jefe participa con entusiasmo antes de tomar decisiones sobre aquello que le afecte a su personal

El jefe participa con entusiasmo antes de tomar decisiones sobre aquello que le afecte a su personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	2,6	2,6	2,6
CASI NUNCA	7	18,4	18,4	21,1
A VECES	4	10,5	10,5	31,6
CASI SIEMPRE	8	21,1	21,1	52,6
SIEMPRE	18	47,4	47,4	100,0
Total	38	100,0	100,0	

FIGURA 11. El jefe participa con entusiasmo antes de tomar decisiones sobre aquello que le afecte a su personal

El jefe participa con entusiasmo antes de tomar decisiones sobre aquello que le afecte a su personal

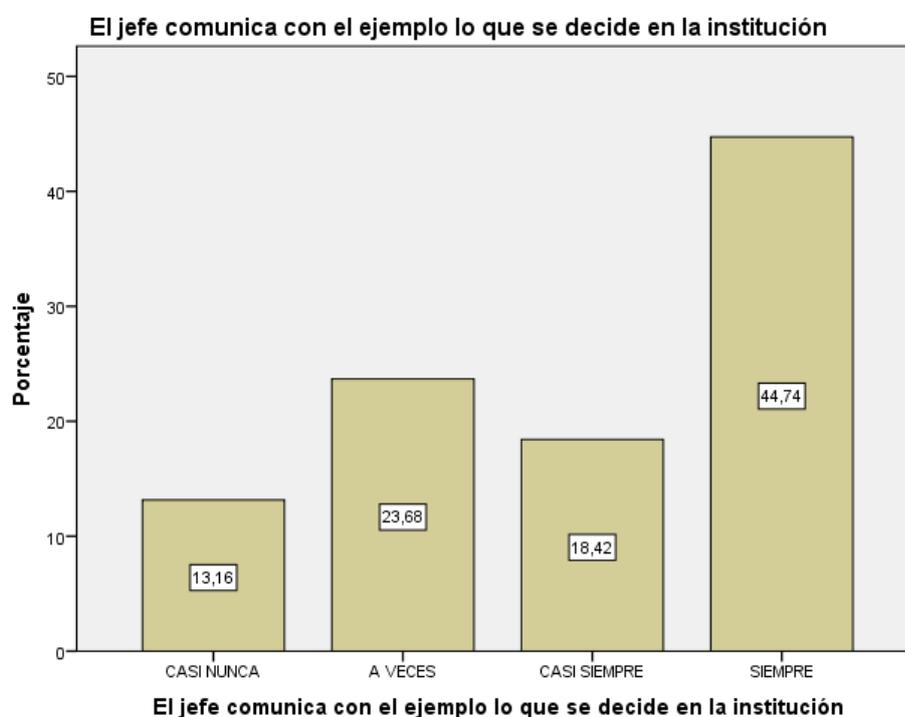


En la Tabla 15 se observa que el 47.37% de los colaboradores indica que el jefe SIEMPRE participa con entusiasmo antes de tomar decisiones sobre aquello que afecte al personal, mientras que un 2.63% señala que NUNCA lo realiza.

Tabla 16. El jefe comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución

El jefe comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	5	13,2	13,2
	A VECES	9	23,7	36,8
Válidos	CASI SIEMPRE	7	18,4	55,3
	SIEMPRE	17	44,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0

FIGURA 12. El jefe comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución

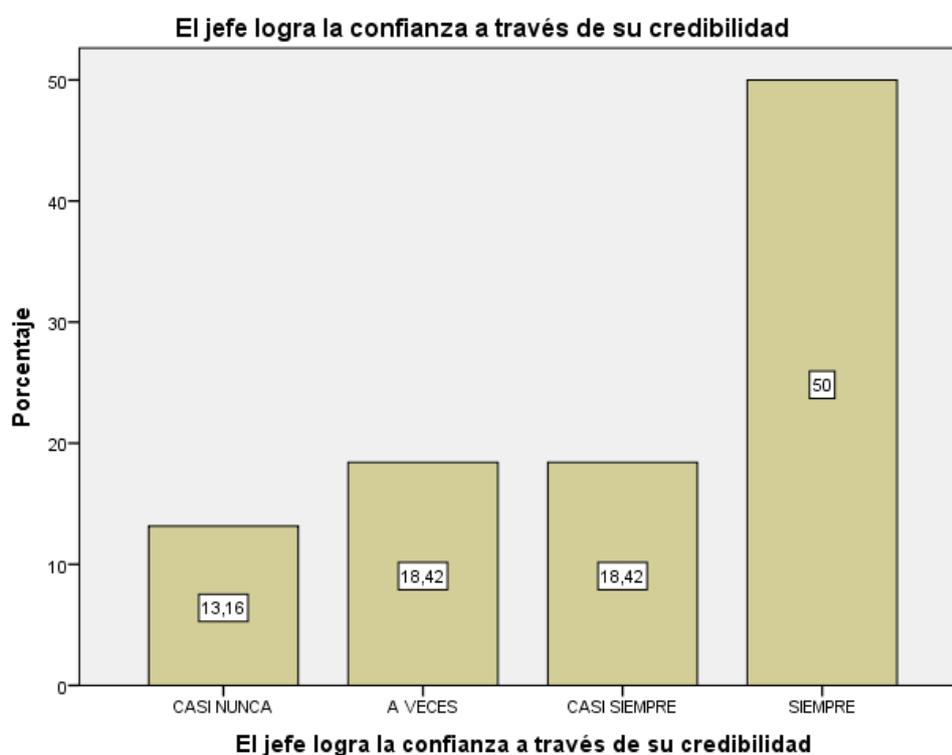


En la Tabla 16 se observa que el 44.74% de los encuestados indican que el jefe SIEMPRE comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución, mientras que el NUNCA no fue tomado en cuenta por ningún colaborador.

Tabla 17. El jefe logra la confianza a través de su credibilidad

El jefe logra la confianza a través de su credibilidad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	5	13,2	13,2
	A VECES	7	18,4	31,6
Válidos	CASI SIEMPRE	7	18,4	50,0
	SIEMPRE	19	50,0	100,0
	Total	38	100,0	100,0

FIGURA 13. El jefe logra la confianza a través de su credibilidad

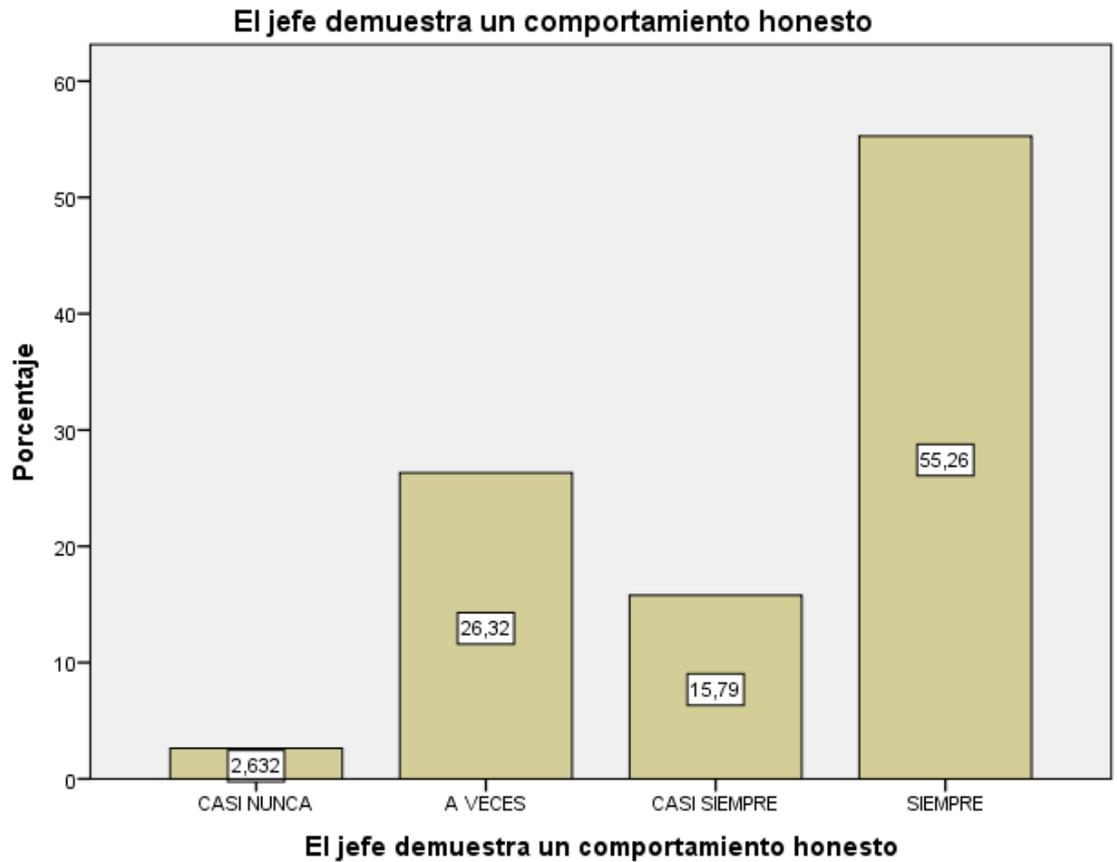


En la Tabla 17 se observa que la mitad de los encuestados indican que el jefe SIEMPRE logra la confianza a través de su credibilidad, mientras que el NUNCA no fue tenido en cuenta por ningún colaborador.

Tabla 18. El jefe demuestra un comportamiento honesto

El jefe demuestra un comportamiento honesto				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	1	2,6	2,6
	A VECES	10	26,3	28,9
Válidos	CASI SIEMPRE	6	15,8	44,7
	SIEMPRE	21	55,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0

FIGURA 14. El jefe demuestra un comportamiento honesto

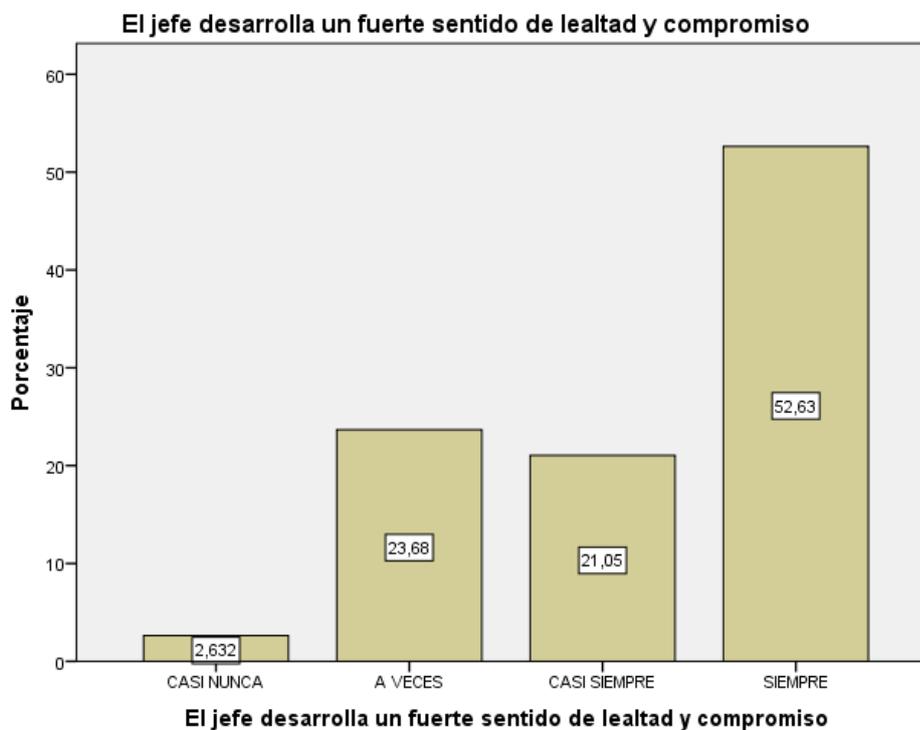


En la Tabla 18 se observa que la mayoría de los colaboradores indican que el jefe SIEMPRE demuestra un comportamiento honesto, mientras que ningún colaborador tuvo en cuenta el NUNCA.

Tabla 19. El jefe desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso

El jefe desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	1	2,6	2,6
	A VECES	9	23,7	26,3
Válidos	CASI SIEMPRE	8	21,1	47,4
	SIEMPRE	20	52,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0

FIGURA 15. El jefe desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso

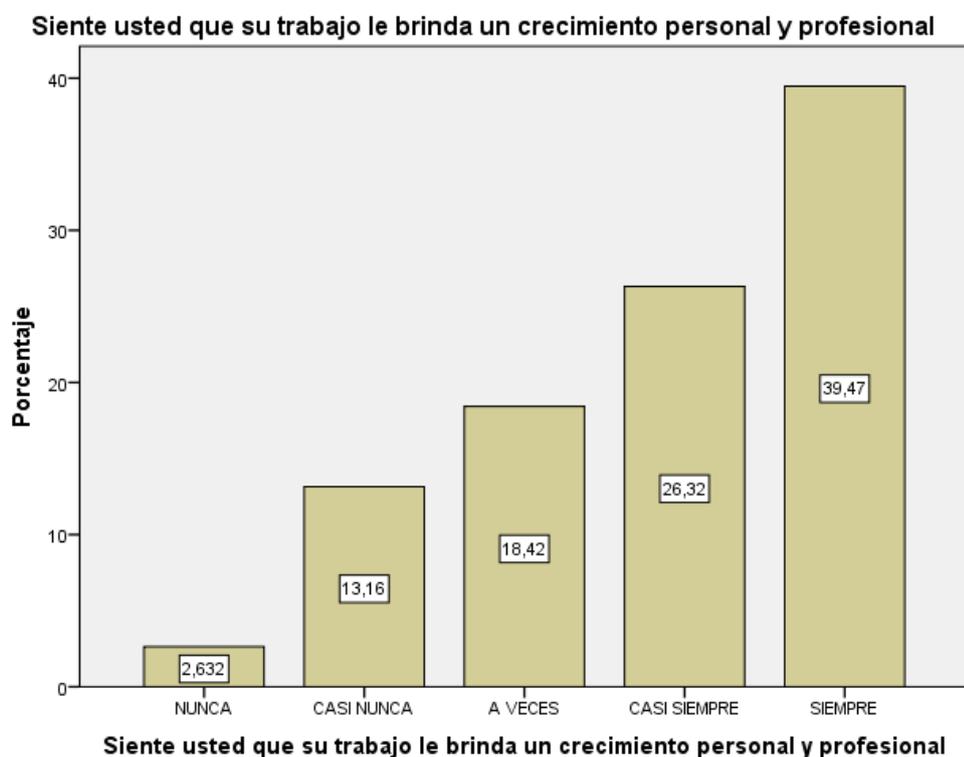


En la Tabla 19 se observa que el 52.63% de los encuestados indican que el jefe SIEMPRE desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso, mientras que ninguno de ellos tomo en cuenta la opción NUNCA.

Tabla 20. Siente usted que su trabajo le brinda un crecimiento personal y profesional

Siente usted que su trabajo le brinda un crecimiento personal y profesional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
NUNCA	1	2,6	2,6	2,6
CASI NUNCA	5	13,2	13,2	15,8
A VECES	7	18,4	18,4	34,2
CASI SIEMPRE	10	26,3	26,3	60,5
SIEMPRE	15	39,5	39,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

FIGURA 16. Siente usted que su trabajo le brinda un crecimiento personal y profesional

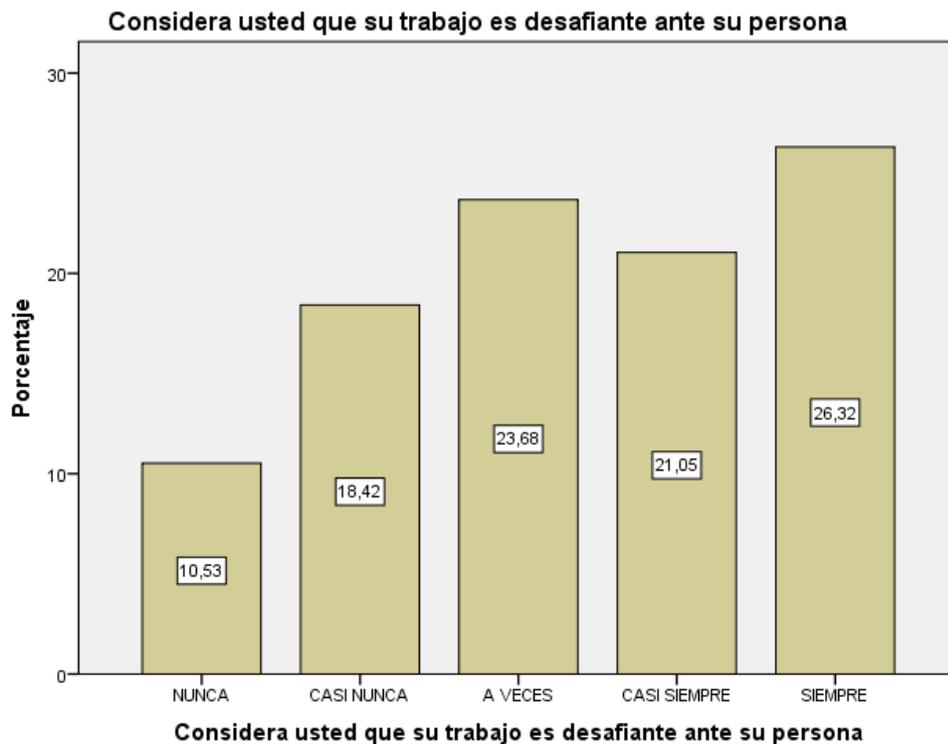


En la Tabla 20 se observa que el 39.47% de los encuestados indica que SIEMPRE sienten que su trabajo les brinda un crecimiento personal y profesional, mientras que el 2.63% respondió que NUNCA.

Tabla 21. Considera usted que su trabajo es desafiante ante su persona

Considera usted que su trabajo es desafiante ante su persona				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
NUNCA	4	10,5	10,5	10,5
CASI NUNCA	7	18,4	18,4	28,9
A VECES	9	23,7	23,7	52,6
CASI SIEMPRE	8	21,1	21,1	73,7
SIEMPRE	10	26,3	26,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

FIGURA 17. Considera usted que su trabajo es desafiante ante su persona



En la Tabla 21 se observa que el 26.32% considera que su trabajo SIEMPRE es desafiante, mientras que el 23.68% lo considera A VECES y el 10.53% considera que NUNCA lo es.

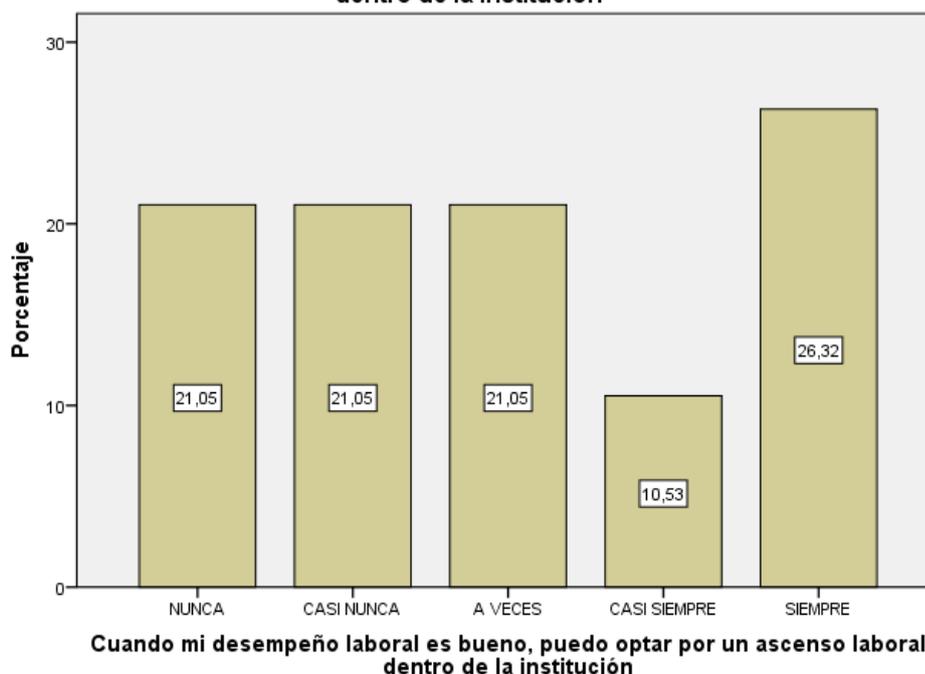
Tabla 22. Cuando mi desempeño laboral es bueno, puedo optar por un ascenso laboral dentro de la institución

Quando mi desempeño laboral es bueno, puedo optar por un ascenso laboral dentro de la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	8	21,1	21,1	21,1
CASI NUNCA	8	21,1	21,1	42,1
A VECES	8	21,1	21,1	63,2
CASI SIEMPRE	4	10,5	10,5	73,7
SIEMPRE	10	26,3	26,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

FIGURA 18. Cuando mi desempeño laboral es bueno, puedo optar por un ascenso laboral dentro de la institución

Quando mi desempeño laboral es bueno, puedo optar por un ascenso laboral dentro de la institución



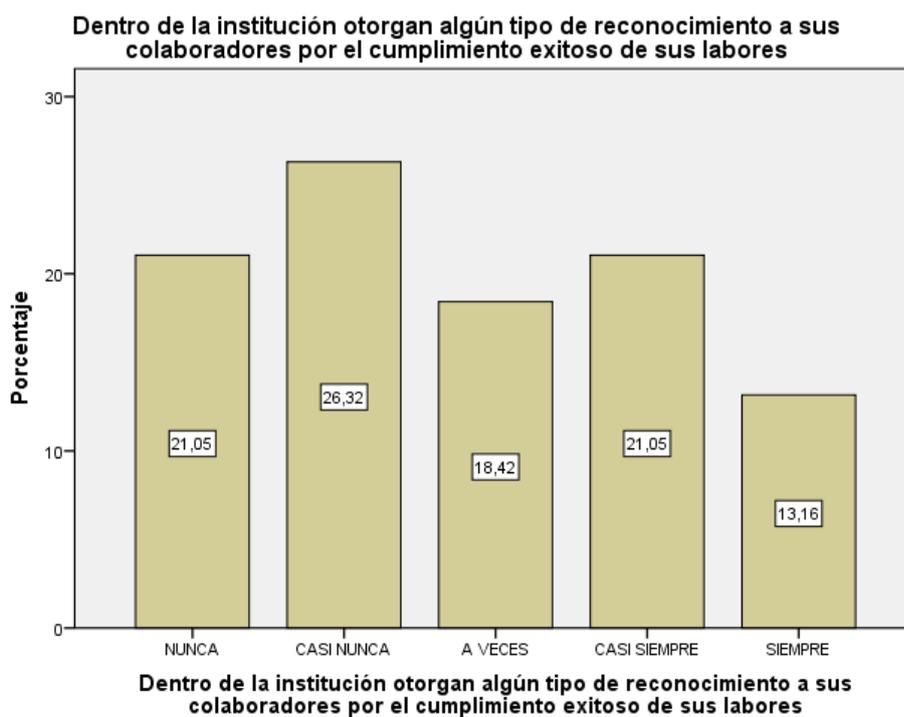
En la Tabla 22 se observa que el 26.32% señala que si su desempeño es bueno SIEMPRE puede optar por un ascenso laboral dentro de la institución, el 10.53% considera que CASI SIEMPRE y el 63.15% divide equitativamente su respuesta en las opciones A VECES, CASI NUNCA y NUNCA.

Tabla 23. Dentro de la institución otorgan algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores

Dentro de la institución otorgan algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	8	21,1	21,1	21,1
CASI NUNCA	10	26,3	26,3	47,4
A VECES	7	18,4	18,4	65,8
CASI SIEMPRE	8	21,1	21,1	86,8
SIEMPRE	5	13,2	13,2	100,0
Total	38	100,0	100,0	

FIGURA 19. Dentro de la institución otorgan algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores



En la Tabla 23 se observa que el 26.32% indican que CASI NUNCA se otorga algún tipo de reconocimiento a los colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores, mientras que el 13.16% señala que SIEMPRE se les otorga

Tabla 24. El ambiente que se maneja con sus compañeros de trabajo le hace sentir cómodo

El ambiente que se maneja con sus compañeros de trabajo le hace sentir cómodo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
NUNCA	1	2,6	2,6	2,6
CASI NUNCA	2	5,3	5,3	7,9
A VECES	5	13,2	13,2	21,1
CASI SIEMPRE	7	18,4	18,4	39,5
SIEMPRE	23	60,5	60,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

FIGURA 20. El ambiente que se maneja con sus compañeros de trabajo le hace sentir cómodo

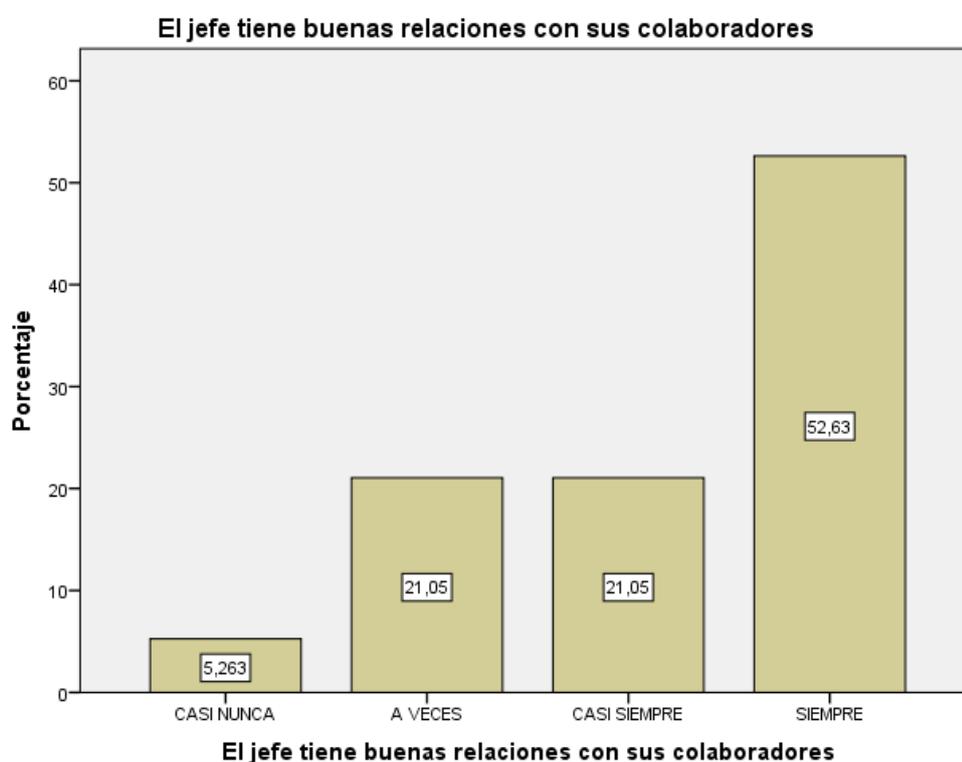


En la Tabla 24 se observa que el 60.53% de los encuestados indican que el ambiente que se maneja con sus compañeros de trabajo SIEMPRE los hace sentir cómodos, mientras que el 2.63% señala que el ambiente que se maneja con sus compañeros NUNCA los hace sentir cómodos.

Tabla 25. El jefe tiene buenas relaciones con sus colaboradores

El jefe tiene buenas relaciones con sus colaboradores				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	2	5,3	5,3
	A VECES	8	21,1	26,3
Válidos	CASI SIEMPRE	8	21,1	47,4
	SIEMPRE	20	52,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0

FIGURA 21. El jefe tiene buenas relaciones con sus colaboradores

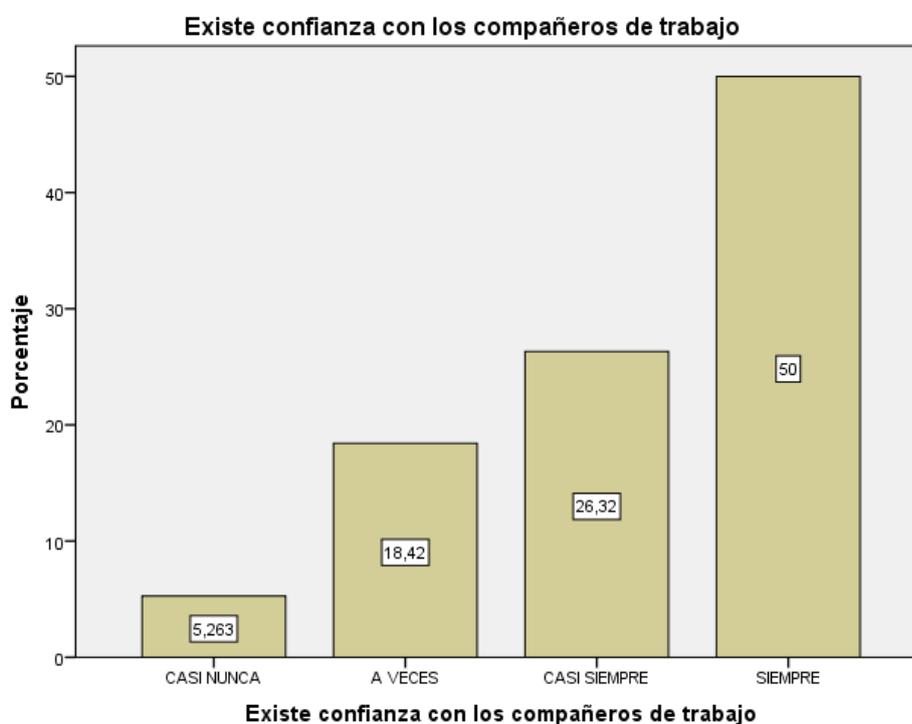


En la Tabla 25 se observa que el 52.63% señalan que el jefe SIEMPRE tiene buenas relaciones con sus colaboradores mientras que ninguno de los encuestados tomo en cuenta el NUNCA.

Tabla 26. Existe confianza con los compañeros de trabajo

Existe confianza con los compañeros de trabajo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	2	5,3	5,3
	A VECES	7	18,4	23,7
Válidos	CASI SIEMPRE	10	26,3	50,0
	SIEMPRE	19	50,0	100,0
	Total	38	100,0	100,0

FIGURA 22. Existe confianza con los compañeros de trabajo

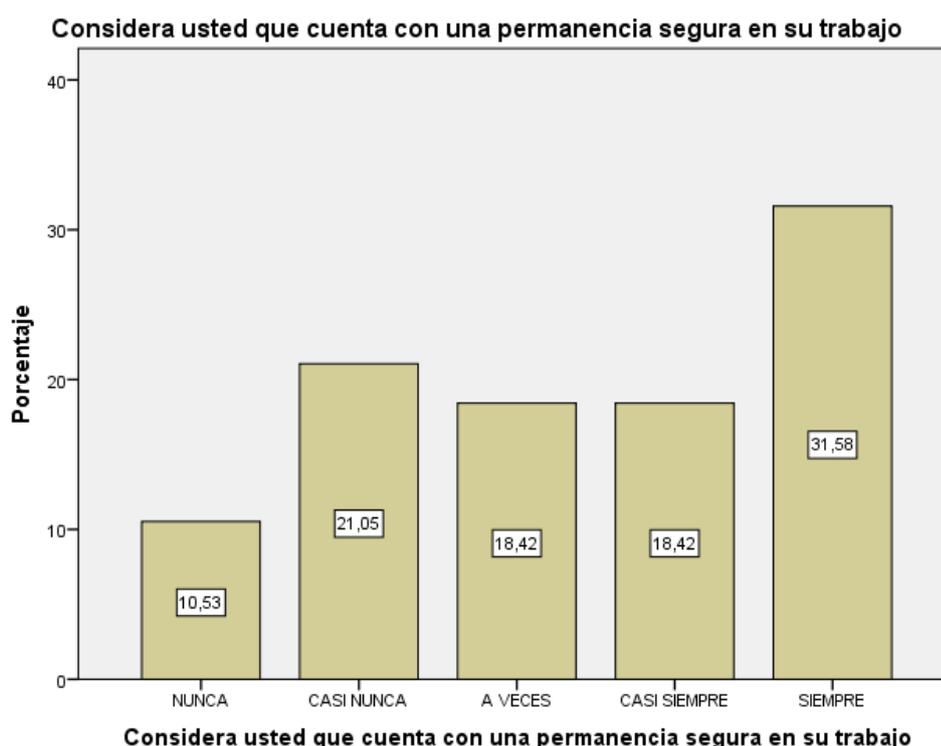


En la Tabla 26 se observa que la mitad de los colaboradores indican que SIEMPRE existe confianza con los compañeros de trabajo, y que ninguno de los encuestados tomo en cuenta el NUNCA.

Tabla 27. Considera usted que cuenta con una permanencia segura en su trabajo

Considera usted que cuenta con una permanencia segura en su trabajo					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	NUNCA	4	10,5	10,5	10,5
	CASI NUNCA	8	21,1	21,1	31,6
	A VECES	7	18,4	18,4	50,0
	CASI SIEMPRE	7	18,4	18,4	68,4
	SIEMPRE	12	31,6	31,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

FIGURA 23. Considera usted que cuenta con una permanencia segura en su trabajo



En la Tabla 27 se observa que el 31.58% considera que SIEMPRE cuentan con una permanencia segura en su trabajo, mientras que el 10.53% señala que NUNCA lo han considera seguro.

Tabla 28. Considera usted que la institución le brinda protección dentro de su horario de trabajo

Considera usted que la institución le brinda protección dentro de su horario de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	2,6	2,6	2,6
CASI NUNCA	5	13,2	13,2	15,8
A VECES	8	21,1	21,1	36,8
CASI SIEMPRE	9	23,7	23,7	60,5
SIEMPRE	15	39,5	39,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

FIGURA 24. Considera usted que la institución le brinda protección dentro de su horario de trabajo



En la Tabla 28 se observa que el 39.47% de los encuestados consideran que la institución SIEMPRE les brinda protección dentro de su horario de trabajo, mientras que el 2.63% no lo considera así.

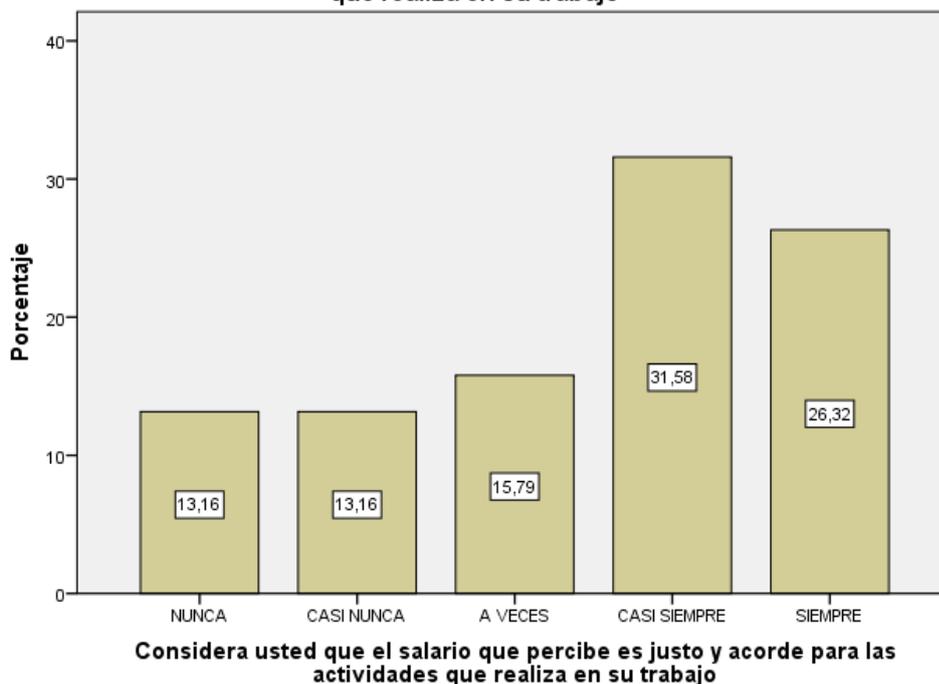
Tabla 29. Considera usted que el salario que percibe es justo y acorde para las actividades que realiza en su trabajo

Considera usted que el salario que percibe es justo y acorde para las actividades que realiza en su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	5	13,2	13,2	13,2
CASI NUNCA	5	13,2	13,2	26,3
A VECES	6	15,8	15,8	42,1
CASI SIEMPRE	12	31,6	31,6	73,7
SIEMPRE	10	26,3	26,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

FIGURA 25. Considera usted que el salario que percibe es justo y acorde para las actividades que realiza en su trabajo

Considera usted que el salario que percibe es justo y acorde para las actividades que realiza en su trabajo

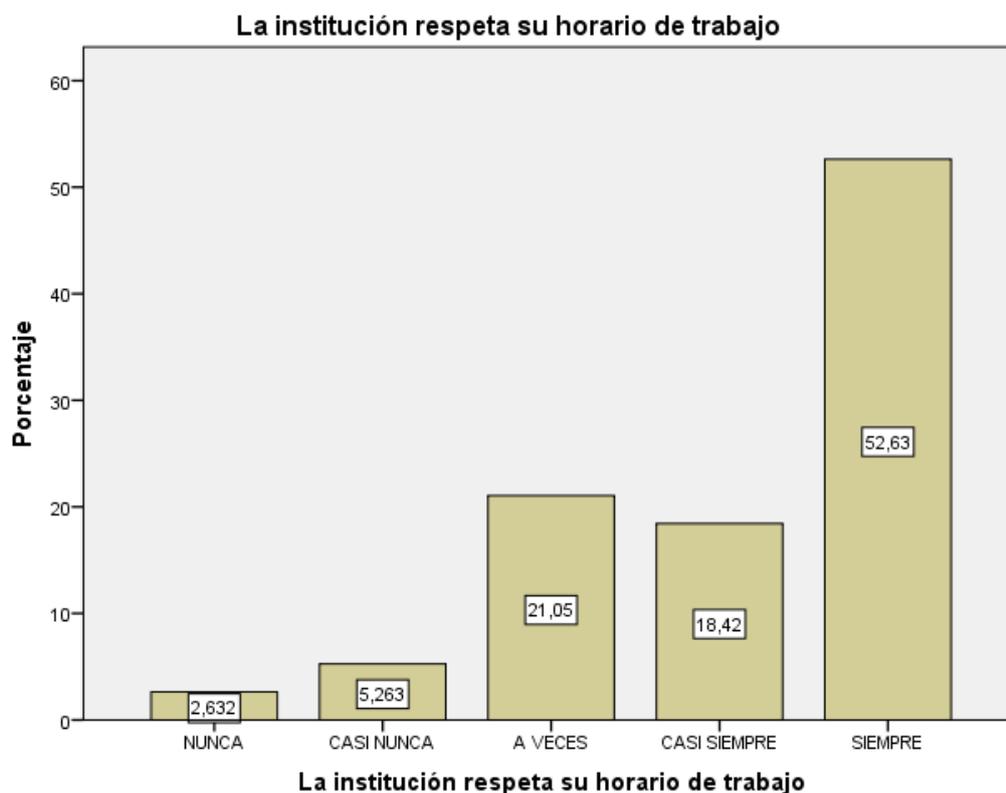


En la Tabla 29 se observa que el 26.32% considera que el salario que percibe SIEMPRE es justo y acorde a las actividades que realiza, mientras que el 26.32% divide sus respuestas equitativamente entre CASI NUNCA y NUNCA.

Tabla 30. La institución respeta su horario de trabajo

La institución respeta su horario de trabajo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	1	2,6	2,6
	CASI NUNCA	2	5,3	7,9
	A VECES	8	21,1	28,9
	CASI SIEMPRE	7	18,4	47,4
	SIEMPRE	20	52,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0

FIGURA 26. La institución respeta su horario de trabajo



En la Tabla 30 se observa que la mayoría de los encuestados señalan que la institución SIEMPRE respeta su horario de trabajo, mientras que el 2.63% indica que NUNCA lo hace.

Tabla 31. Mi salario va de acuerdo a mi desempeño laboral

Mi salario va de acuerdo a mi desempeño laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	20	52,6	52,6
	CASI NUNCA	6	15,8	68,4
	A VECES	4	10,5	78,9
	CASI SIEMPRE	3	7,9	86,8
	SIEMPRE	5	13,2	100,0
	Total	38	100,0	100,0

FIGURA 27. Mi salario va de acuerdo a mi desempeño laboral



En la Tabla 31 se observa que el 52.63% de los encuestados señalan que el salario NUNCA va de acuerdo al desempeño laboral, mientras que el 13.16% indica que SIEMPRE lo hace.

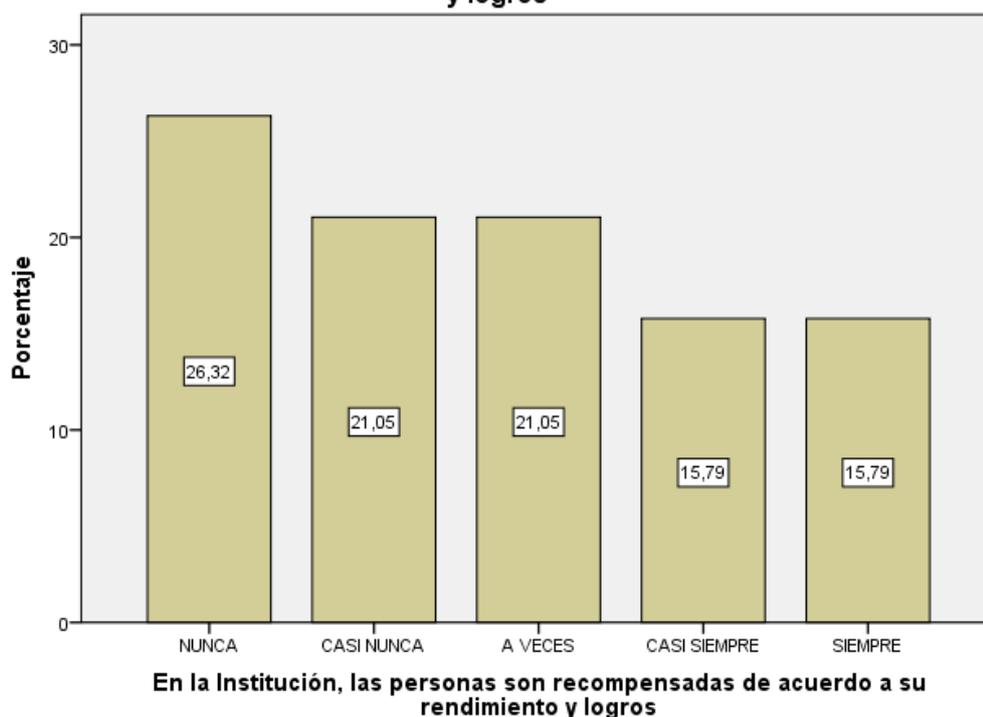
Tabla 32. En la Institución, las personas son recompensadas de acuerdo a su rendimiento y logros

En la Institución, las personas son recompensadas de acuerdo a su rendimiento y logros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	10	26,3	26,3	26,3
CASI NUNCA	8	21,1	21,1	47,4
A VECES	8	21,1	21,1	68,4
CASI SIEMPRE	6	15,8	15,8	84,2
SIEMPRE	6	15,8	15,8	100,0
Total	38	100,0	100,0	

FIGURA 28. En la Institución, las personas son recompensadas de acuerdo a su rendimiento y logros

En la Institución, las personas son recompensadas de acuerdo a su rendimiento y logros



En la Tabla 32 se observa que el 26.32% de los encuestados manifiesta que en la institución las personas NUNCA son recompensadas de acuerdo a su rendimiento y logros, mientras que el 31.58% divide sus respuestas equitativamente entre las opciones CASI SIEMPRE Y SIEMPRE.

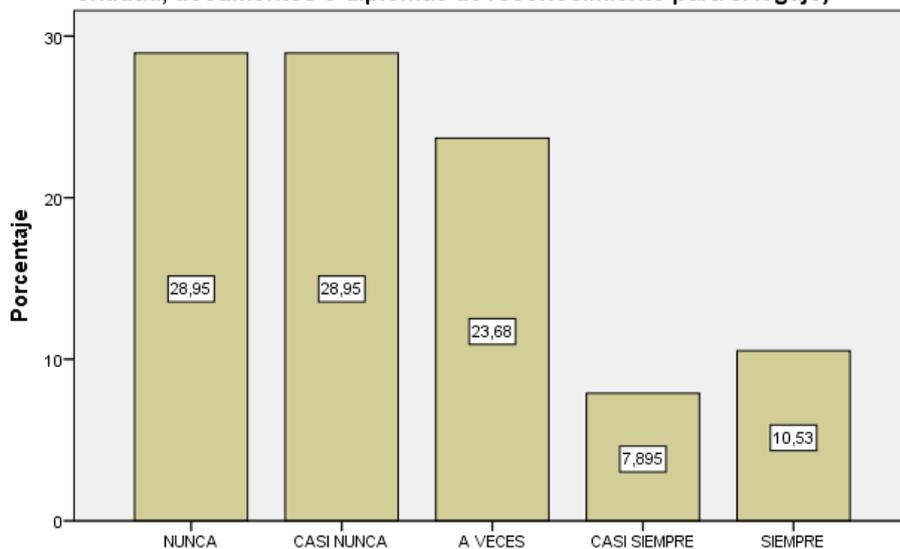
Tabla 33. La institución contempla además del salario, otros sistemas de incentivos no monetarios como: (Capacitaciones, diplomados o cursos cubiertos por la entidad, documentos o diplomas de reconocimiento para el legajo)

La institución contempla además del salario, otros sistemas de incentivos no monetarios como: (Capacitaciones, diplomados o cursos cubiertos por la entidad, documentos o diplomas de reconocimiento para el legajo)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	11	28,9	28,9	28,9
CASI NUNCA	11	28,9	28,9	57,9
A VECES	9	23,7	23,7	81,6
CASI SIEMPRE	3	7,9	7,9	89,5
SIEMPRE	4	10,5	10,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

FIGURA 29. La institución contempla además del salario, otros sistemas de incentivos no monetarios como: (Capacitaciones, diplomados o cursos cubiertos por la entidad, documentos o diplomas de reconocimiento para el legajo)

La institución contempla además del salario, otros sistemas de incentivos no monetarios como: (Capacitaciones, diplomados o cursos cubiertos por la entidad, documentos o diplomas de reconocimiento para el legajo)



La institución contempla además del salario, otros sistemas de incentivos no monetarios como: (Capacitaciones, diplomados o cursos cubiertos por la entidad, documentos o diplomas de reconocimiento para el legajo)

En la Tabla 33 se observa que el 10.53% de los encuestados indica que la institución SIEMPRE contempla otros sistemas de incentivos no monetarios, mientras que el 57.90% divide sus respuestas equitativamente entre las opciones NUNCA Y CASI NUNCA.

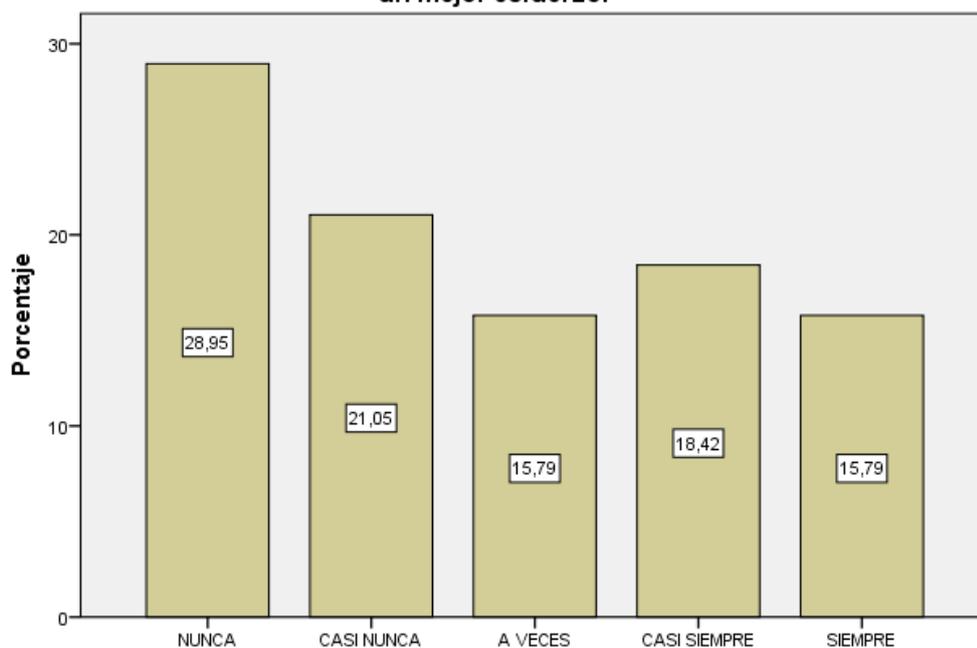
Tabla 34. El jefe solicita a la entidad incentivos para los colaboradores motivándolos a dar un mejor esfuerzo.

El jefe solicita a la entidad incentivos para los colaboradores motivándolos a dar un mejor esfuerzo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	11	28,9	28,9	28,9
CASI NUNCA	8	21,1	21,1	50,0
A VECES	6	15,8	15,8	65,8
CASI SIEMPRE	7	18,4	18,4	84,2
SIEMPRE	6	15,8	15,8	100,0
Total	38	100,0	100,0	

FIGURA 30. El jefe solicita a la entidad incentivos para los colaboradores motivándolos a dar un mejor esfuerzo.

El jefe solicita a la entidad incentivos para los colaboradores motivándolos a dar un mejor esfuerzo.



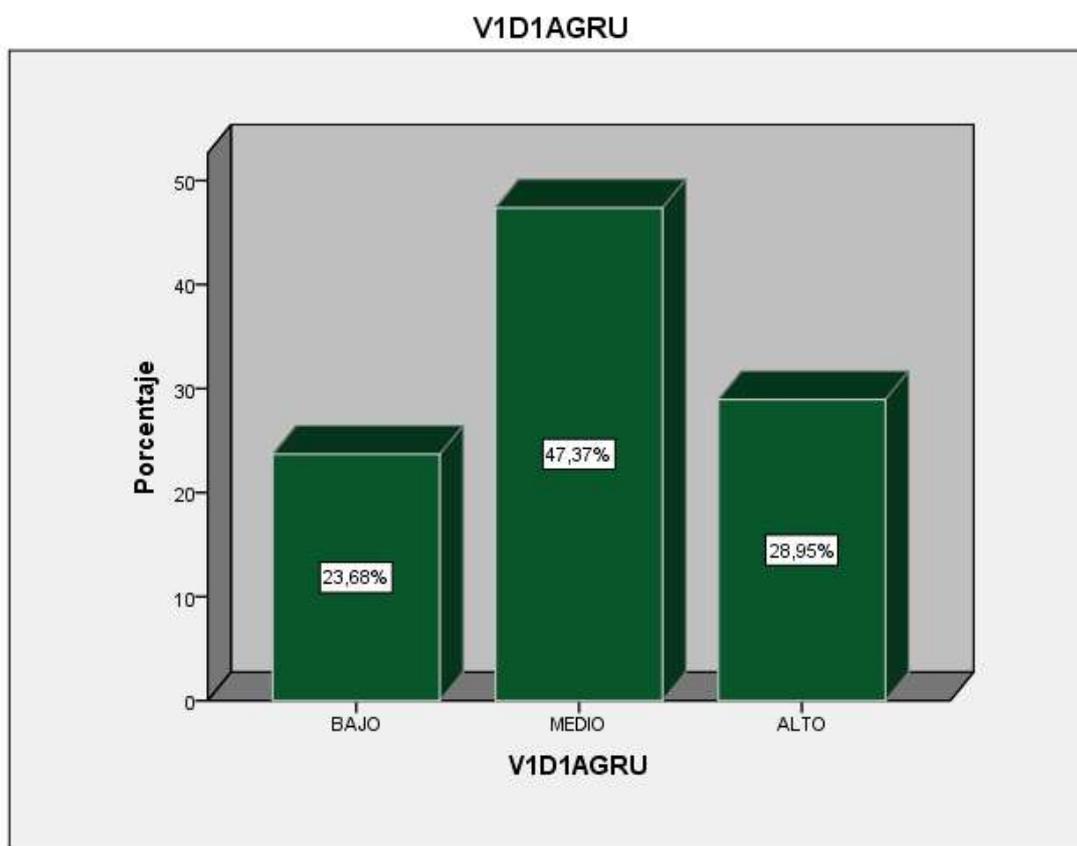
El jefe solicita a la entidad incentivos para los colaboradores motivándolos a dar un mejor esfuerzo.

En la Tabla 34 se observa que el 28,95% de los encuestados indica que el jefe NUNCA solicita a la entidad incentivos para los colaboradores mientras que el 31,58% divide sus respuestas equitativamente entre las opciones A VECES y SIEMPRE.

Tabla 35. Liderazgo Transaccional

Liderazgo transaccional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	9	23,7	23,7
	MEDIO	18	47,4	71,1
	ALTO	11	28,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0

FIGURA 31. Descripción Liderazgo Transaccional

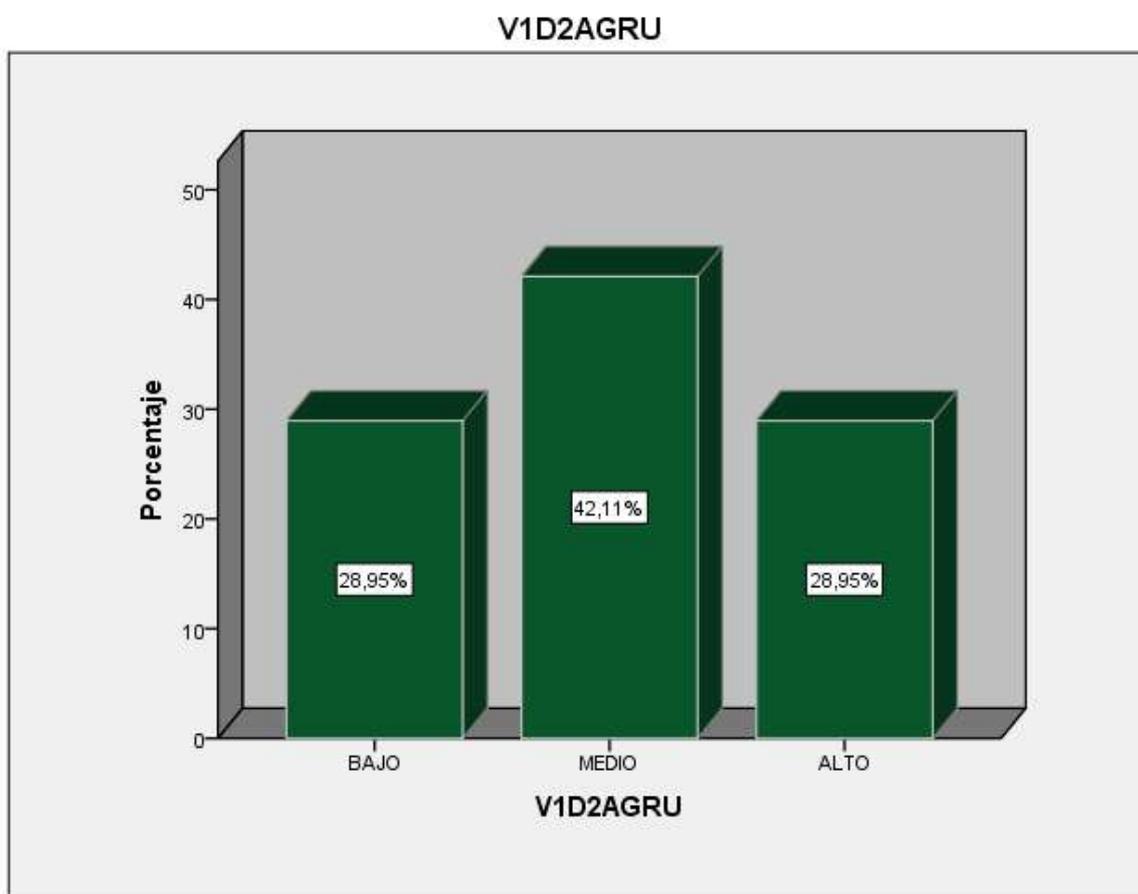


Como se puede apreciar, el 76.32% considera muy importante el estilo de Liderazgo Transaccional y que se está aplicando en el área de archivo de la Zona Registral IX – sede Lima.

Tabla 36. Descripción de Liderazgo Transformacional

Liderazgo Transformacional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	11	28,9	28,9
	MEDIO	16	42,1	71,1
	ALTO	11	28,9	100,0
	Total	38	100,0	100,0

FIGURA 32. Descripción Liderazgo Transformacional

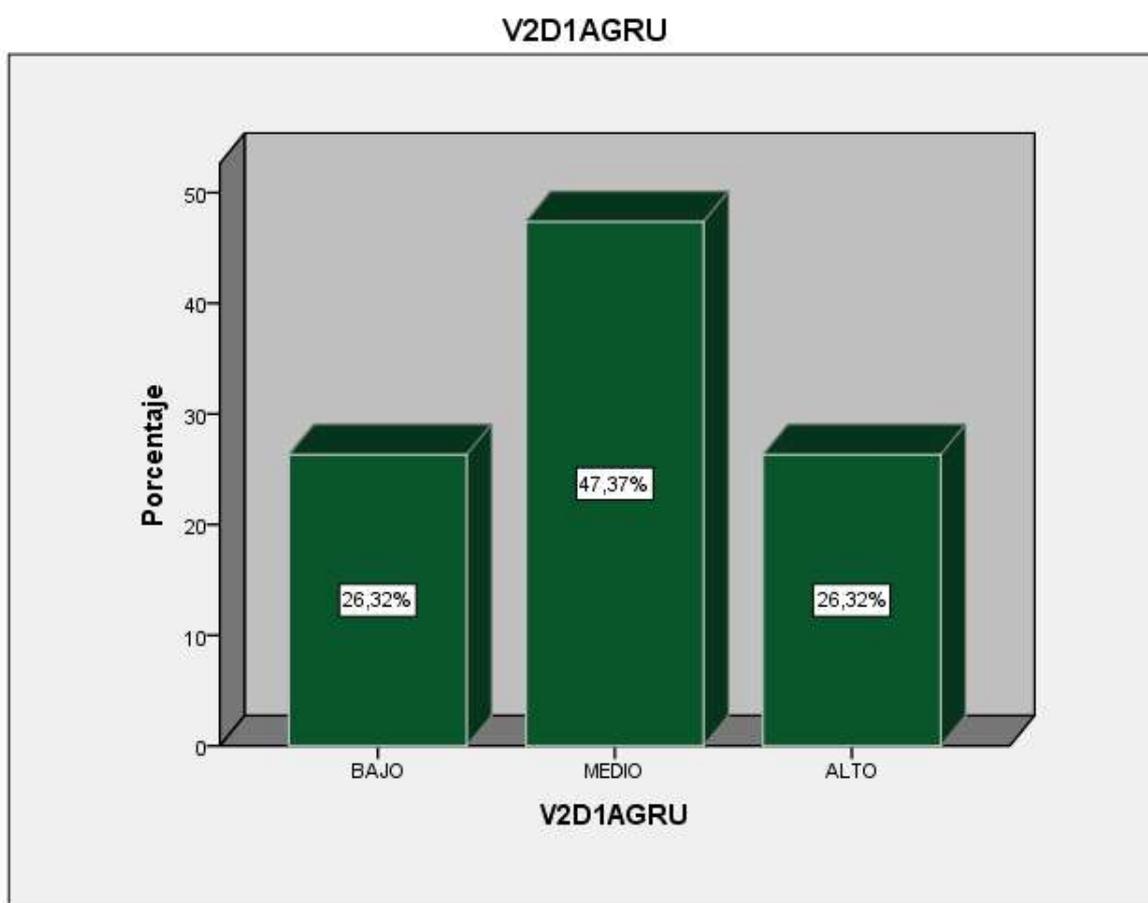


El 71.05% de los colaboradores encuestados consideran favorable la aplicación del estilo de Liderazgo Transformacional que se está aplicando en el área.

Tabla 37. Descripción de Necesidades

		Necesidades			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	10	26,3	26,3	26,3
	MEDIO	18	47,4	47,4	73,7
	ALTO	10	26,3	26,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

FIGURA 33. Descripción de las Necesidades

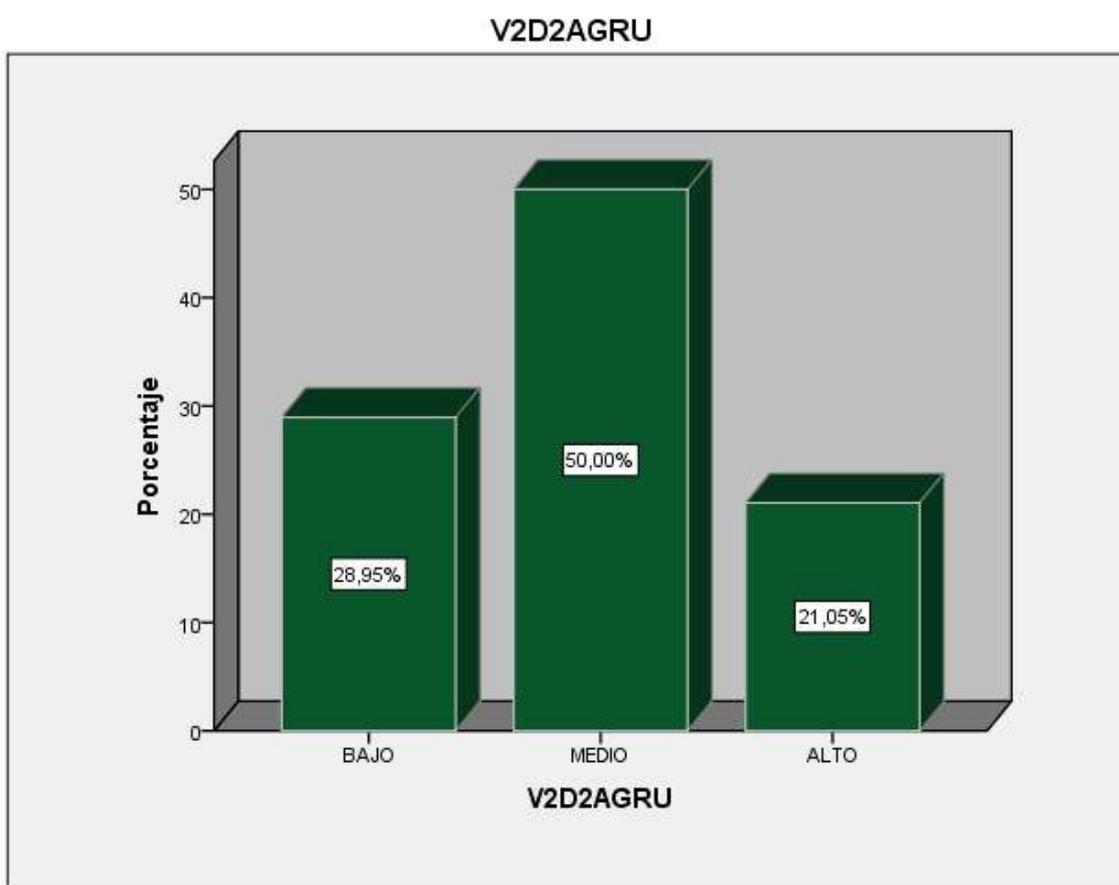


La realización de las necesidades es muy importante para los colaboradores de la entidad y esto se refleja con un 73.69% de opinión favorable por parte de ellos.

Tabla 38. Descripción de Incentivos

		Incentivos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	11	28,9	28,9	28,9
	MEDIO	19	50,0	50,0	78,9
	ALTO	8	21,1	21,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

FIGURA 34. Descripción Incentivos

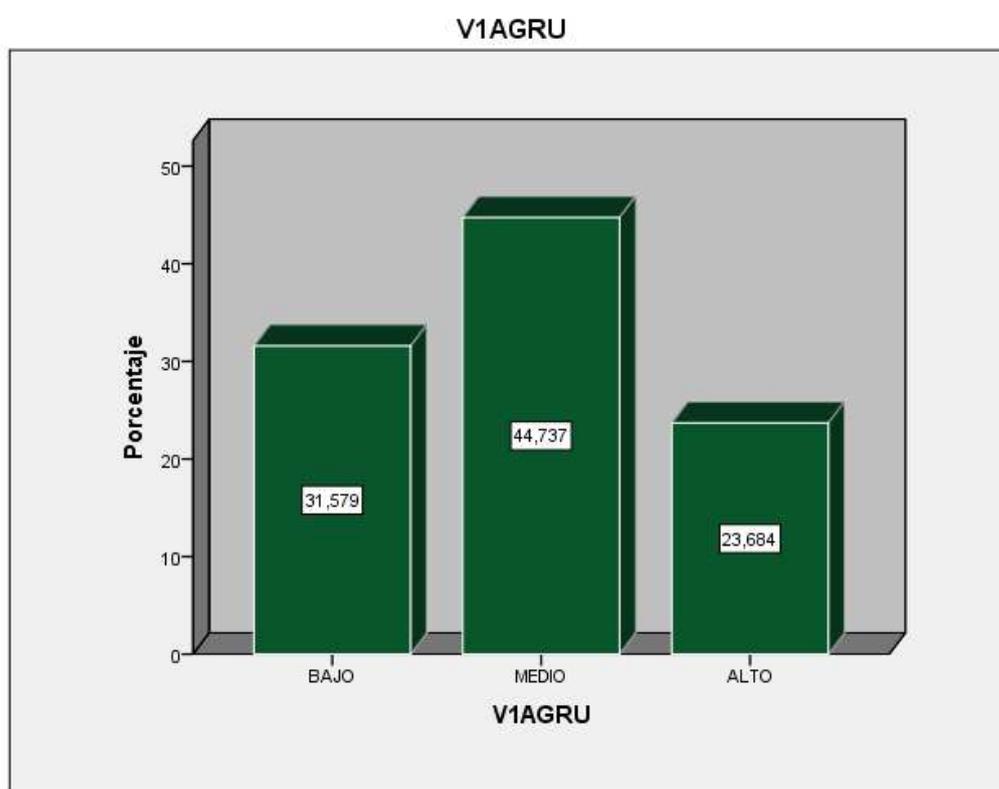


Los incentivos sirven atraer, comprometer y retener a los colaboradores y esto lo apreciamos con un 71.05% de las respuestas de los colaboradores encuestados.

Tabla 39. Baremos de Liderazgo

LIDERAZGO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	12	31,6	31,6
	MEDIO	17	44,7	76,3
	ALTO	9	23,7	100,0
	Total	38	100,0	100,0

FIGURA 35. Baremos de Liderazgo

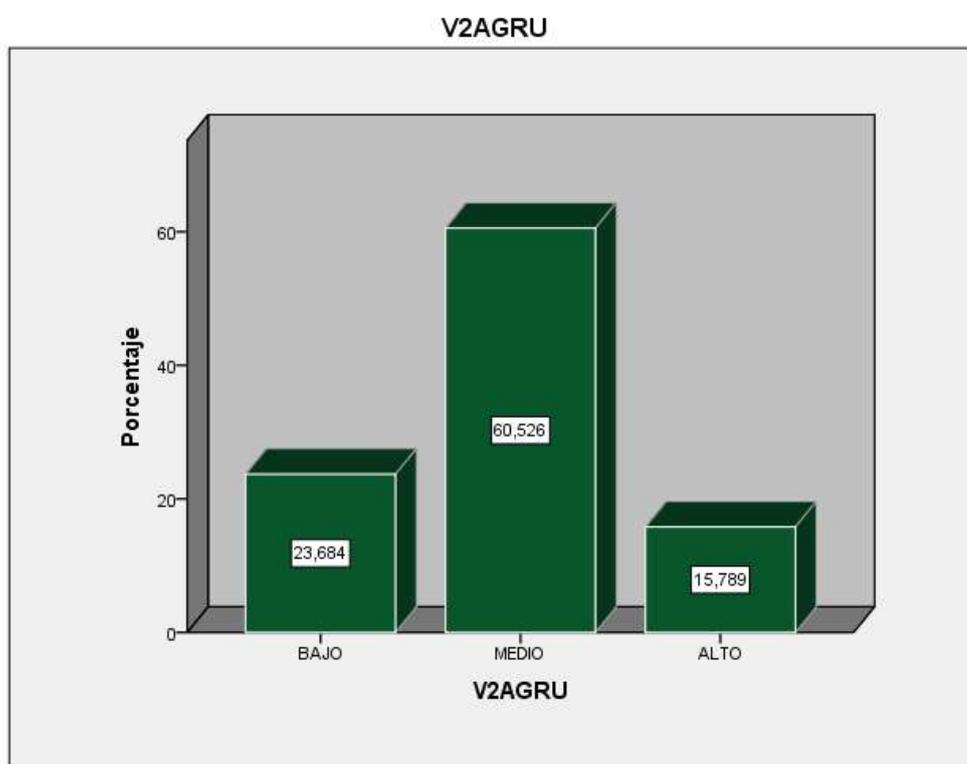


El 31.58% percibe un nivel bajo de Liderazgo, mientras el 44.74% percibe un nivel medio y solo un 23.69% lo percibe como alto.

Tabla 40. Baremos de Motivación

		MOTIVACION			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	9	23,7	23,7	23,7
	MEDIO	23	60,5	60,5	84,2
	ALTO	6	15,8	15,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

FIGURA 36. Baremos de Motivación



Un 23.68% de colaboradores tiene un nivel bajo de motivación mientras que un 60.53% tiene un nivel medio y solo un 15.79% tiene un nivel alto de motivación.

5.2. Resultados inferenciales.

Luego, hemos procedido a la aplicación de la prueba Shapiro-Wilk para determinar si los datos obtenidos son normales o no y obtuvimos que los datos son paramétricos como se demuestra en la tabla y los gráficos respectivos.

Tabla 41. Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,091	38	,200*	,968	38	,339
V2	,095	38	,200*	,970	38	,380

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

H1: los datos se aproximan a la distribución normal ($p \geq \alpha$)

H0: los datos no son normales ($p < \alpha$)

FIGURA 37. Prueba de normalidad Liderazgo.

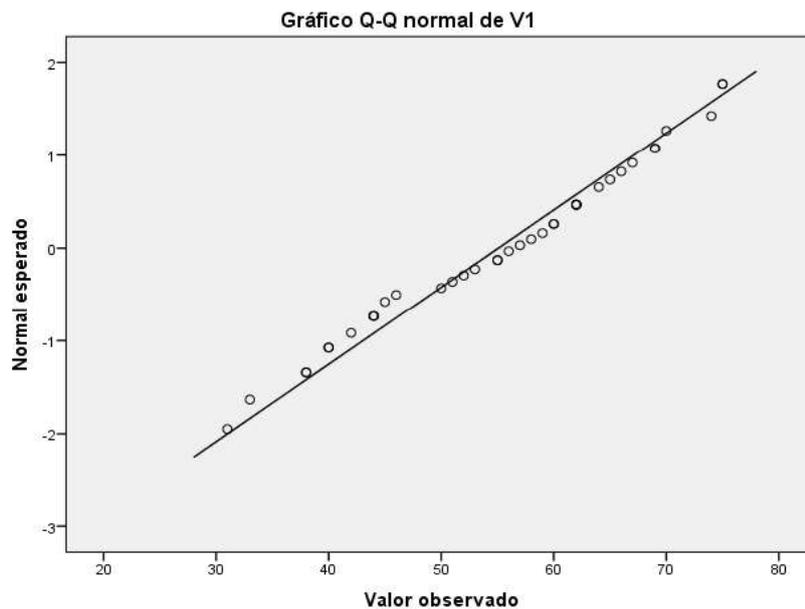
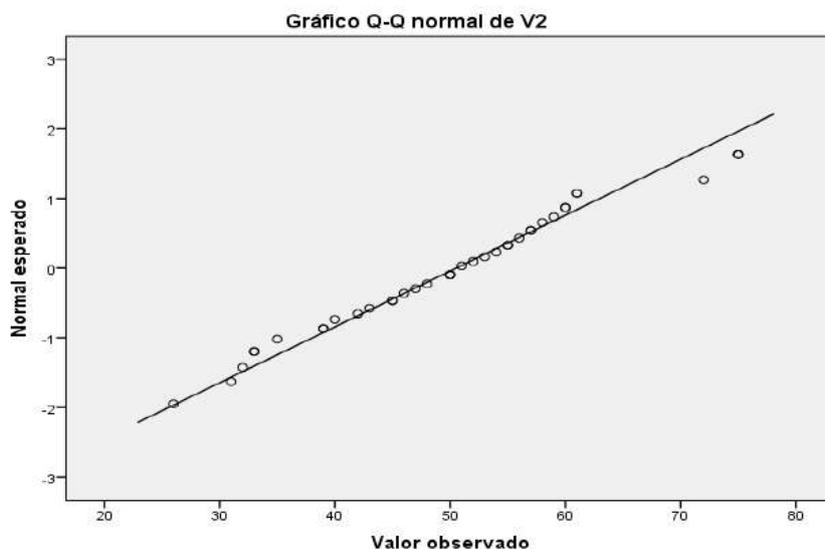


FIGURA 38. Prueba de normalidad Motivación



Los resultados de la prueba de normalidad establecen que la prueba Shapiro-Wilk presento un resultado de $p \geq 0.05$, interpretándose como distribución normal de la data; tomando la decisión de realizar la prueba paramétrica de Pearson. Por consiguiente, Hernández, Fernández y Batista (2014) señalan que:

“El coeficiente de correlación de Pearson se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables. Interpretación: el coeficiente r de Pearson puede variar de -1.00 a $+1.00$, donde:

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

(“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante)”. (p.305)

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

Hipótesis general

H₀: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023

H₁: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023

Tabla 42. Correlación entre Liderazgo y Motivación

		Correlaciones	
		V1	V2
V1	Correlación de Pearson	1	,810**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
V2	Correlación de Pearson	,810**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

En la tabla 10, se muestra los resultados para contrastar la hipótesis general: La prueba de Pearson tuvo como resultado 0.810** estableciéndose una correlación positiva considerable entre las variables Liderazgo y Motivación, además, se obtuvo que $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se decide rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis Específicas

Primera Hipótesis Específica

H₀: No Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y las necesidades de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023

H₂: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y las necesidades de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023

Tabla 43. Correlación entre Liderazgo Transaccional y Necesidades

		Correlaciones	
		V1D1	V2D1
V1D1	Correlación de Pearson	1	,571**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
V2D1	Correlación de Pearson	,571**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

En la tabla 11, se detallan los resultados para la constatación de la primera hipótesis específica: La prueba de Pearson tuvo como resultado 0.571** estableciéndose una correlación positiva media entre el Liderazgo Transaccional y las necesidades, además se obtuvo que $p = 0.000$ ($p < 0.05$); se decide rechazar la hipótesis nula.

Segunda Hipótesis Especifica

H₀: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y los incentivos hacia los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023

H₃: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y los incentivos hacia los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023

Tabla 44. Correlación entre Liderazgo Transaccional y los Incentivos

		Correlaciones	
		V1D1	V2D2
V1D1	Correlación de Pearson	1	,744**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
V2D2	Correlación de Pearson	,744**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

Como se puede apreciar, se ha rechazado la H₀ toda vez que la significancia es menor del 5% y se obtuvo 0.744** por lo que estamos en condición de afirmar que existe una correlación positiva media entre el Liderazgo Transaccional y los incentivos.

Tercera Hipótesis Especifica

H₀: No existe una relación directa y significativa entre el Liderazgo transformacional y las necesidades de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023

H₄: Existe una relación directa y significativa entre el Liderazgo transformacional y las necesidades de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023

Tabla 45. Correlación entre Liderazgo Transformacional y las Necesidades

		Correlaciones	
		V1D2	V2D1
V1D2	Correlación de Pearson	1	,780**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
V2D1	Correlación de Pearson	,780**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

En la tabla 13 se aprecia que se rechaza la H₀, toda vez que la significancia es menor al 5% ($p < 0.05$) y estamos en condición de afirmar que existe una correlación positiva considerable entre el Liderazgo Transformacional y las necesidades, esto representa el 0.78**.

Cuarta Hipótesis Especifica

H₀: No existe una relación directa y significativa entre el Liderazgo transformacional y los incentivos hacia los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023.

H₅: Existe una relación directa y significativa entre el Liderazgo transformacional y los incentivos hacia los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023.

Tabla 46. Correlación entre Liderazgo Transformacional y los Incentivos

Correlaciones		
	V1D2	V2D2
V1D2	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,376*
	N	38
V2D2	Correlación de Pearson	,376*
	Sig. (bilateral)	,020
	N	38

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla, se muestran los resultados para la constatación de la cuarta hipótesis específica: Mediante la prueba de Pearson tuvo como resultado 0.376* estableciéndose así una relación positiva débil y se obtuvo que $p=0.020$ ($p<0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

6.2. Contratación de los resultados con otros estudios similares.

En relación a la hipótesis general, se encontró que: El liderazgo se relaciona positivamente con la motivación de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023; debido a $\text{Pearson} = 0.810$ y $p = 0.000$ ($p < 0.05$); Coincidiendo con Monchón (2020) quien concluyo que existe una correlación moderada, positiva y directa entre el liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores, además de recomendar mejorar el estilo de liderazgo mediante un autodiagnóstico de su gestión y evaluar sus acciones con esto se espera que se mejore la consecución de objetivos de forma más efectiva.

Pérez (2019) determina que el Liderazgo Transaccional se relaciona con la motivación laboral con una correlación positiva media, concluye que se debe reforzar el liderazgo transaccional motivando a los colaboradores a través de recompensas, promoviendo el reconocimiento de logros y efectuando reuniones destacando la capacidad de cada colaborador.

Por otro lado, Monchón (2020) indica que existe una relación moderada, positiva y directa entre las variables, detallando que el liderazgo transaccional es influyente sobre el personal que logra obtener los premios y recompensas que la empresa pone a disposición por el desempeño sobresaliente.

Miranda (2018) quien en su investigación detalla que se verifico que el Liderazgo Transformacional tiene una relación directa y significativa con la motivación, concluyendo que a mayor nivel de liderazgo transformacional mayor será la motivación de los colaboradores y recomendando realizar un plan de

capacitación continua dirigida a las jefaturas, con el objetivo de desarrollar y fortalecer las habilidades que caracterizan a los líderes.

Taboada (2020) concluye que el Liderazgo Transformacional se relaciona de manera directa con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta, por lo que deben buscar el bienestar grupal y solucionar problemas para ser modelos, admirados y respetados por sus colaboradores además de motivarlos.

Es importante destacar que Pérez (2019), manifestó que existe una relación positiva considerable entre el liderazgo y la motivación laboral, concluyendo que se debe efectuar los estilos de liderazgo (Transaccional y Transformacional) para motivar a los colaboradores a través de talleres, capacitaciones, charlas para fomentar el desempeño laboral y este se vea reflejado en los planes anuales.

Por último, Inga (2022) indica que existe una relación directa moderada entre la motivación laboral y el liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado, por lo que se debe desarrollar talleres motivacionales para los colaboradores y así mejorar la productividad, además en la presente investigación detalla que existe una relación directa moderada entre las necesidades y el liderazgo por lo que se sugiere fomentar programas donde se integre y se permita la socialización de todo el equipo de trabajo.



6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

En la presente investigación tomamos en consideración la total responsabilidad por la información emitida en la presente tesis. Dando fe de tener conocimiento de las directivas y reglamentos establecidos por la Universidad Nacional del Callao, asimismo lo reglamentado en el código de ética de investigación.



VII. CONCLUSIONES

Primera

El liderazgo tiene una relación positiva considerable con la motivación de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP,2023; debido a $\text{Pearson} = 0.810^{**}$ y $p = 0.00$ ($p < 0.05$).

Segunda

El Liderazgo Transaccional tiene una relación positiva media con las necesidades de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP,2023; En la prueba de Pearson tuvo como resultado 0.571^{**} y $p = 0.00$ ($p < 0.05$).

Tercera

Hay una relación positiva media entre el Liderazgo Transaccional y los incentivos de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP,2023; En la prueba de Pearson se obtuvo 0.744^{**} y $p = 0.00$ ($p < 0.05$).

Cuarta

El Liderazgo Transformacional tiene una relación positiva considerable con las necesidades de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP,2023; En la Prueba de Pearson esto representa $= 0.78^{**}$ y $p = 0.00$ ($p < 0.05$).

Quinta

El Liderazgo Transformacional tiene una relación positiva débil con los incentivos de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP,2023; se obtuvo 0.376^* y $p = 0.020$ ($p < 0.05$).

VIII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda promover talleres de liderazgo para los encargados en los puestos de jefe o que tengan a su cargo un grupo de personas, es importante para conocer sus características y así influir positivamente en los colaboradores, puesto que se sentirán motivados y realizarán sus labores de mejor manera.

Segunda

Se recomienda al área, realizar periódicamente una encuesta a los colaboradores sobre el tipo de reconocimiento que les gustaría recibir por parte de la institución, de esta manera se podrá conseguir información sobre las necesidades de estímulo.

Tercera

Se recomienda al área realizar métodos de incentivos, recompensas, así como reconocimiento para los colaboradores por un trabajo efectivo.

Cuarta

Se recomienda a la institución a realizar actividades de integridad y confraternidad para mantener una unión entre los colaboradores con el fin de cubrir las necesidades sociales, promoviendo una mayor interacción entre ellos y fomentar un mayor compromiso con la institución.

Quinta

Se recomienda concientizar a los encargados la importancia del papel de líder, enfocándose en trabajar y mejorar el trato, así como saber llegar a cada uno de sus colaboradores y conocer el tipo de reconocimiento que los impulsaría a comprometerse con los objetivos institucionales.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional; en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Editado por la USAT (Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo)
<https://goo.su/UCbqPF6>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. (6ta ed.). Editorial Episteme.
- Bateman, T. & Snell, S. (2009). *Administración; Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. (8va ed.). McGraw Hill.
- Bravo, C. & Oliva, N. (2017). *Propuesta de un Programa de Incentivos Laborales para mejorar la Motivación en los trabajadores del Molino del Agricultor – Lambayeque, 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].
<https://goo.su/eFJdxU1>
- Buitrago, J. (2022). *La Motivación como Factor fundamental para el Liderazgo y la Participación en Estudiantes de 901 del I.E.D Colegio Domingo Faustino Sarmiento*. [Tesis de Maestría, Fundación Universitaria Los Libertadores].
<https://goo.su/3jBLxv>
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa en la empresa ENVATUB S.A. de la provincia de Pichincha*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
<https://goo.su/HiaSJPV>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica*. San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván.



Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. (10ma ed.). McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (3ra ed.). McGraw-Hill.

Collantes, M. (2017). *Liderazgo transaccional y el clima organizacional según los trabajadores de la Dirección de Estudios Económicos e Información Agraria Lima. 2015*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejos].
<https://goo.su/bhim9k>

Coronel, R. (2021). *Liderazgo Empresarial y La Productividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra S.A.C, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas].
<https://goo.su/2ISSsNU>

Cortés, M & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Universidad Autónoma del Carmen.
<https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/contenido2.pdf>

Fernández, D. & Santos, M. (2020). *El liderazgo y la motivación del personal administrativo de la facultad de medicina en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú].
<https://goo.su/SzkGwDO>

Fischman, D. (2014). *Motivación 360°*. Editorial Planeta Perú S.A.

Franklin, E. & Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
<https://goo.su/9BAEUug>



Galarza, S. (2019). *Liderazgo y desempeño en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas. Un acercamiento desde las contribuciones teóricas clásicas y contemporáneas.* [Tesis Doctoral, Universidad Nacional de la Plata].

<https://goo.su/dK6t>

Gallegos, G. & Miranda, A. (2019). *La influencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción organizacional.* [Tesis de Maestría, ESAN BUSINESS].

<https://goo.su/gPkdUle>

García, J. (2020). *Incidencia de diferentes estilos de liderazgo en la motivación laboral de los empleados de una biblioteca universitaria: Sistema de Bibliotecas de la Universidad de los Andes.* [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia].

<https://goo.su/dRwl>

Gómez, L., Balkin, D & Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos.* (5.^a ed.). PEARSON Prentice Hall.

<https://goo.su/JYJmG>

Gómez, R. (2008). *El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas.* Universidad & Empresa, vol. 5, 62-91.

<https://www.redalyc.org/pdf/1872/187217476004.pdf>

Guevara, C. (2019). *Liderazgo transformacional y Desempeño laboral en la Piladora de Arroz el Marañón E.I.R.L. Lambayeque, 2018.* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].

<https://goo.su/SOxw>

Hellriegel, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (12va ed.). Cengage Learning.

<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24927w/CO-Hellriegel.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

Herrera, R. (2021). *Liderazgo Transformacional y Motivación hacia el Trabajo en Equipo en los Estudiantes de Educación Superior del Programa de Psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira*. [Tesis de Maestría, Corporación Universitaria Minuto de Dios].

<https://goo.su/gM0J51>

Inga, E. (2022). *Motivación Laboral Y Liderazgo En Los Colaboradores De La Industria Del Calzado De Micro Y Pequeñas Empresas En Huancayo, 2022*. [Tesis de titulación, Universidad Peruana de los Andes]

<https://goo.su/L2bvluZ>

Jiménez, C. & Villanueva, M. (2018) *Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización*. Revista de la agrupación Joven Iberoamericana de contabilidad y administración de empresas, vol. 18, 183 - 195.

Koenes, A. (1996). *Gestión y Motivación del personal*. Ediciones Diaz de Santos, S.A.

<https://goo.su/bU03v6U>

Lopez, P. & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Creative Commons.

Lorenzo, M. (2005). *El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales*. Revista Española de Pedagogía, vol. 36, 367-388.

- Lussier, R. & Achua, C. (2016). *Liderazgo*. (6ta ed.). Cengage Learning.
- Meza, M. & Londoño, J. (2019). *Estilos de Liderazgo y su relación con el desempeño en grupos de investigación de una Universidad Privada en Colombia*. [Tesis de pregrado, Universidad del Rosario].
<https://goo.su/xWpQIQ>
- Miranda, C. (2018). *Liderazgo transformacional y Motivación de los colaboradores en las divisiones de Banca Empresas y Personas, de una entidad Financiera Peruana – Lima 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Callao].
<https://goo.su/gPkdUle>
- Molina, F. (2018). *Liderazgo y Toma de decisiones (Estudio realizado con 3 grupos de coordinadores de Maxi Despensas Quetzaltenango y Totonicapán)*. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar].
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Molina-Fabiola.pdf>
- Monchón, C. (2020). *Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS S.A.C. – Chiclayo*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejos].
<https://goo.su/PPBZ85T>
- Palafox, M. (2020). *El liderazgo y su relación con la cultura organizacional en las pequeñas y medianas empresas familiares de ciudad Obregón, Sonora*. [Tesis de Maestría, Instituto Tecnológico de Sonora].
<https://goo.su/zHXypJ7>



Pérez, J. (2019). *Estilos de liderazgo y motivación laboral; Caso: Empresa Compartamos Financiera S.A, periodo 2018, Miraflores – Lima*. [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas].

<https://goo.su/5J26r>

Ponce, H. (2023). *El Liderazgo y la Motivación Laboral en la Firma de Ingenieros Civiles del Grupo GN, Riobamba*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo].

<https://goo.su/r2hXD8Q>

Primo, E. (1994). *Introducción a la investigación científica y tecnológica*. Editorial Alianza.

Riveras, J. (2020). *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas*. [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona].

<https://goo.su/oscs>

Robbins, S., Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. (17a. ed.). Pearson.

Rodríguez, R., Romero, L. y Ramos D. (2018). *La relación entre el estilo de liderazgo, el engagement y el rol de mediador del Job Crafting en los colaboradores de una empresa de servicio de Laboratorio y Certificaciones del Perú*. [Tesis de Maestría, Universidad del Pacifico].

<https://goo.su/zDrkbt>

Salazar, F. (2021). *El liderazgo y su influencia en el desempeño laboral del personal de la unidad de logística en el Hospital Nacional Daniel Alcides*

Carrión, Callao. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas].

<https://goo.su/SsWHT>

Santangelo, A. (2018). *LIDERAZGO, MOTIVACIÓN Y EFICIENCIA.* [Tesis doctoral, Universidad del Cema].

<https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/653.pdf>

Rojas, G. (2019). *Relación entre el liderazgo y la motivación hacia el trabajo en los trabajadores de la aldea infantil Virgen de la Paz del gobierno regional Lambayeque.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

<https://goo.su/LiCSfRj>

Taboada, C. (2020). *Liderazgo transformacional y motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019.* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias e informática].

<https://goo.su/OMSWs>

Toledo, S. (2018). *El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana.* [Tesis de Maestría, Universidad Veracruzana].

<https://goo.su/aSFEX>

Valdivieso, M. (2022). *Liderazgo basado en la motivación y la gestión administrativa pública de los funcionarios de la Dirección General de Administración del Ministerio de Defensa – 2020.* [Tesis de Maestría, Centro de Altos Estudios Nacionales].

<https://goo.su/qpdlg>

Werther, W & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos. El capital Humano de las Empresa*. McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A

<https://goo.su/n5m7Yt>



X. ANEXOS



- Matriz de consistencia.

Título: LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE ARCHIVO DE LA ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023
 Autores: QUISPE MOSQUETA MIRIAM RITA, RODRIGUEZ BERROCAL NERY MARIA, SOTELO PICHIS GEORGE ANTONY

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES/ INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: LIDERAZGO	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica. ENFOQUE: Cuantitativo. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo- correlacional MÉTODO: Descriptivo. POBLACIÓN La población total está conformada por 38 colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023 MUESTRA La muestra es la totalidad de la población de 38 personas. TECNICAS E INSTRUMENTOS Cuestionario de 30 preguntas dirigidas a los colaboradores de la entidad con modelo escala de Likert. Valores: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
¿Qué relación existe entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023	H ₁ : "Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la motivación del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023". H ₀ : "No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la motivación del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023"	DIMENSIONES: <ul style="list-style-type: none"> Liderazgo Transformacional Liderazgo Transaccional INDICADORES: <ul style="list-style-type: none"> Recompensas contingentes liberalidad Entusiasmo Credibilidad 	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: MOTIVACION	
a. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transaccional y las necesidades de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023? b. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transaccional y los incentivos hacia los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023? c. ¿Qué relación existe entre el Liderazgo transformacional y las necesidades de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023? d. ¿Qué relación existe entre el Liderazgo transformacional y los incentivos hacia los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023?	a. Demostrar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y las necesidades de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023 b. Indicar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y los incentivos hacia los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023 c. Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y las necesidades de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023 d. Describir la relación que existe entre el liderazgo transformacional y los incentivos hacia los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023	H2: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y las necesidades de los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023 H3: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y los incentivos hacia los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023 H4: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y los incentivos hacia los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023 H5: Existe una relación directa y significativa entre el Liderazgo transformacional y los incentivos hacia los colaboradores del área de Archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023	DIMENSIONES: <ul style="list-style-type: none"> Necesidades Incentivos INDICADORES: <ul style="list-style-type: none"> Necesidad de autorrelacion Necesidades de estima Necesidades sociales Necesidades de seguridad Necesidades fisiológicas Incentivos monetarios Incentivos no monetarios 	

- Instrumentos validados.

INSTRUMENTO DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN

Buenos días estimado colaborador, la presente es en favor a una investigación cuyo objetivo es determinar la relación entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores del área de archivo de la ZONA REGISTRAL IX SEDE LIMA SUNARP, 2023. La información será usada solo para fines de investigación y será estrictamente confidencial. Agradeciendo de antemano por su colaboración no le quitare mucho tiempo. Muchas gracias.

Género: Masculino Femenino

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de 30 ítems. Por favor coloque X en el recuadro que crea conveniente, teniendo en cuenta las alternativas de respuestas siguientes:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre



N°	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACION				
				1	2	3	4	5
1	LIDERAZGO	Liderazgo Transaccional	El jefe reconoce mi esfuerzo.					
2			El jefe valora la cooperación del equipo dando palabras de apoyo que resalten el esfuerzo grupal.					
3			El jefe reconoce a los colaboradores que no cumplen los objetivos					
4			El jefe hace saber que si nos esforzamos podemos crecer profesionalmente en la entidad.					
5			Es fácil de encontrar al jefe cuando surge algún problema					
6			El jefe toma decisiones					
7			El jefe se involucra en su trabajo					
8		Liderazgo Transformacional	El jefe promueve el entusiasmo por la labor de la institución					
9			El jefe suele ser una persona cercana a la gente					
10			El jefe hace sentir orgullo por trabajar con el					
11			El jefe participa con entusiasmo antes de tomar decisiones sobre aquello que le afecte a su personal					
12			El jefe comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución					
13			El jefe logra la confianza a través de su credibilidad					
14			El jefe demuestra un comportamiento honesto					
15			El jefe desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso					
16	MOTIVACION	Necesidades	Siente usted que su trabajo le brinda un crecimiento personal y profesional					
17			Considera usted que su trabajo es desafiante ante su persona					
18			Cuando mi desempeño laboral es bueno, puedo optar por un ascenso laboral dentro de la institución					
19			Dentro de la institución otorgan algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores					
20			El ambiente que se maneja con sus compañeros de trabajo le hace sentir cómodo					
21			El jefe tiene buenas relaciones con sus colaboradores					
22			Existe confianza con los compañeros de trabajo					
23			Considera usted que cuenta con una permanencia segura en su trabajo					
24			Considera usted que la institución le brinda protección dentro de su horario de trabajo					
25			Considera usted que el salario que percibe es justo y acorde para las actividades que realiza en su trabajo					
26		La institución respeta su horario de trabajo						
27		Incentivos	Mi salario va de acuerdo a mi desempeño laboral					
28			En la Institución, las personas son recompensadas de acuerdo a su rendimiento y logros					
29			La institución contempla además del salario, otros sistemas de incentivos no monetarios como: (Capacitaciones, diplomados o cursos cubiertos por la entidad, documentos o diplomas de reconocimiento para el legajo)					
30	El jefe solicita a la entidad incentivos para los colaboradores motivándolos a dar un mejor esfuerzo.							

INFORME DE EVALUACIÓN Y OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES

	Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
+	DELGADO ESTRADA FELIPE LIZANDRO	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO	CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN	QUISPE MOSQUETA MIRIAM RITA; RODRIGUEZ BERROCAL NERY MARIA; SOTELO PICHIS GEORGE ANTONY
Título del Estudio: LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE ARCHIVO DE LA ZONA REGISTRAL IX - SEDE LIMA SUNARP, 2023				

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL %
		0	5	11	15	21	26	31	35	41	46	51	55	61	66	71	75	81	86	91	95	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																					76
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables																					96
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación es decir la ciencia y la tecnología																					91
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems																					95
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																					86
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir en los objetivos trazados																					96
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos, basados en aspectos teórico- científicos																					85
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																					90
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos																					98
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																					93
PROMEDIO																					90.6	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su aplicación	x
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
	No procede su aplicación	

Lugar y Fecha	DNI N.º	Firma del experto	Teléfono
Bellavista- Callao; 30-10-2023	10318408		954 147 028





-Base de datos.

*TESIS38.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	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	V1	V2	V1D1	V1D2	V2D1	V2D2	V1D1 AGR U	V1D2 AGR U	V2D1 AGR U	V2D2 AGR U	
1	3	3	1	2	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	1	58	55	23	35	48	7	2	2	3	2	
2	2	2	2	2	5	5	2	3	5	2	2	2	2	5	3	3	3	5	2	5	3	5	2	3	5	2	5	5	3	2	44	53	20	24	38	15	2	1	2	3	
3	3	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	67	61	29	38	46	15	3	2	2	3	
4	1	1	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	1	55	51	15	40	46	5	1	3	2	1	
5	1	1	1	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	1	5	1	3	2	4	51	56	15	36	46	10	1	2	2	2	
6	1	1	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	5	1	1	4	4	4	3	2	1	3	1	1	2	1	38	35	17	21	30	5	1	1	1	1	
7	2	3	1	2	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	40	48	19	21	40	8	2	1	2	2	
8	2	2	2	2	5	5	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	40	32	21	19	24	8	2	1	1	2	
9	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	1	4	3	4	4	3	4	4	1	2	1	2	44	39	23	21	33	6	2	1	1	1
10	1	1	1	1	4	5	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	1	3	4	3	3	2	4	3	1	2	2	1	50	40	14	36	34	6	1	2	1	1
11	1	1	1	1	3	5	1	3	5	5	3	3	3	5	4	4	3	1	3	5	5	3	3	3	4	5	1	1	1	1	44	43	13	31	39	4	1	2	2	1	
12	1	1	1	1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	1	3	1	1	57	55	18	39	49	6	1	3	3	1	
13	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	4	2	5	5	5	2	4	2	5	1	1	2	1	59	42	19	40	37	5	2	3	2	1
14	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	1	3	5	5	5	1	3	4	5	1	1	3	4	65	50	27	38	41	9	2	2	2	2	
15	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	69	58	29	40	48	10	3	3	3	2	
16	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	4	5	4	5	2	4	1	5	70	60	30	40	48	12	3	3	3	2	
17	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	5	5	5	4	5	5	5	2	3	2	4	69	59	29	40	48	11	3	3	3	2	
18	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	1	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	62	52	29	33	38	14	3	2	2	2	
19	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	1	1	5	5	4	1	3	4	4	1	1	1	3	62	39	22	40	33	6	2	3	1	1
20	2	2	2	2	5	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	33	19	19	25	8	2	1	1	2	
21	1	4	1	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	2	5	5	5	2	5	3	5	1	3	2	52	57	19	33	46	11	2	2	2	2	
22	3	3	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	2	2	3	5	5	5	3	4	3	5	1	5	3	1	60	50	26	34	40	10	2	2	2	2	
23	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	62	57	28	34	42	15	3	2	2	3	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	75	35	40	55	20	3	3	3	3	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	75	35	40	55	20	3	3	3	3	
26	1	2	1	4	1	5	2	1	1	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	2	3	1	1	1	1	33	31	16	17	27	4	1	1	1	1	
27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	75	34	40	55	20	3	3	3	3	
28	2	2	1	3	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	5	5	5	2	4	3	5	1	1	1	53	46	22	31	42	4	2	2	2	1	
29	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	55	50	26	29	38	12	2	2	2	2	
30	2	1	2	3	5	4	2	3	5	2	5	3	3	3	3	5	2	3	4	5	3	3	3	5	1	3	1	5	1	1	46	45	19	27	37	8	2	1	2	2	



1:

	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	V1	V2	V1D1	V1D2	V2D1	V2D2	V1D1 AGR U	V1D2 AGR U	V2D1 AGR U	V2D2 AGR U	
5	1	1	1	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	1	5	1	3	2	4	51	56	15	36	46	10	1	2	2	2	
6	1	1	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	5	1	1	4	4	4	3	2	1	3	1	1	2	1	38	35	17	21	30	5	1	1	1	1	
7	2	3	1	2	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	40	48	19	21	40	8	2	1	2	2
8	2	2	2	2	5	5	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	40	32	21	19	24	8	2	1	1	2	
9	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	1	1	4	3	4	4	3	4	4	1	2	1	2	44	39	23	21	33	6	2	1	1	1	
10	1	1	1	1	4	5	1	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	1	3	4	3	3	2	4	3	1	2	2	1	50	40	14	36	34	6	1	2	1	1	
11	1	1	1	1	3	5	1	3	5	5	3	3	3	5	4	4	3	1	3	5	5	3	3	3	4	5	1	1	1	1	44	43	13	31	39	4	1	2	2	1	
12	1	1	1	1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	1	3	1	1	57	55	18	39	49	6	1	3	3	1	
13	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	4	2	5	5	5	2	4	2	5	1	1	2	1	59	42	19	40	37	5	2	3	2	1
14	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	1	3	5	5	5	1	3	4	5	1	1	3	4	65	50	27	38	41	9	2	2	2	2	
15	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	3	5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	69	58	29	40	48	10	3	3	3	3	
16	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	4	5	4	5	2	4	1	5	70	60	30	40	48	12	3	3	3	2	
17	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	5	5	5	4	5	5	5	2	3	2	4	69	59	29	40	48	11	3	3	3	2	
18	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	1	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	62	52	29	33	38	14	3	2	2	2	
19	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	1	1	5	5	4	1	3	4	4	1	1	1	1	3	62	39	22	40	33	6	2	3	1	1
20	2	2	2	2	5	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	38	33	19	19	25	8	2	1	1	2	
21	1	4	1	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	2	5	3	5	1	3	2	52	57	19	33	46	11	2	2	2	2	
22	3	3	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	2	2	3	5	5	5	3	4	3	5	1	5	3	1	60	50	26	34	40	10	2	2	2	2	
23	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	62	57	28	34	42	15	3	2	2	3	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	75	35	40	55	20	3	3	3	3	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	75	35	40	55	20	3	3	3	3	
26	1	2	1	4	1	5	2	1	1	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	2	3	1	1	1	1	33	31	16	17	27	4	1	1	1	1	
27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	75	34	40	55	20	3	3	3	3	
28	2	2	1	3	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	5	5	5	2	4	3	5	1	1	1	1	53	46	22	31	42	4	2	2	2	1
29	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	55	50	26	29	38	12	2	2	2	2	
30	2	1	2	3	5	4	2	3	5	2	5	3	3	3	3	5	2	3	4	5	3	3	3	5	1	3	1	5	1	1	46	45	19	27	37	8	2	1	2	2	
31	1	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	1	5	4	3	1	3	1	1	1	1	2	42	33	16	26	26	7	1	1	1	2		
32	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	5	4	3	5	4	5	2	4	2	4	62	54	22	40	42	12	2	3	2	2	
33	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	60	29	37	44	16	3	2	2	3		
34	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	45	45	21	24	33	12	2	1	1	2		
35	1	1	1	4	4	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	56	72	21	35	55	17	2	2	3	3	
36	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	2	2	5	60	61	22	38	51	10	2	2	3	2
37	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	1	2	3	3	2	3	1	2	1	1	1	2	31	26	13	18	21	5	1	1	1	1	
38	4	4	2	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	1	1	2	3	64	47	28	36	40	7	3	2	2	2

CONSENTIMIENTO INFORMADO POR LA ENTIDAD



PERÚ

Ministerio de Justicia
y Derechos Humanos

Superintendencia Nacional
de los Registros Públicos

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

JESUS MARIA, 20 de noviembre de 2023



Firmado digitalmente por:
HABICH SCARSI Augusto Gianfranco FAU
2023112015:0000
Motivos Soy Autor del Documento
Fecha: 2023/11/20 21:22:15-0500

CARTA No 00018-2023-SUNARP/ZRIX/UREG

Sra.(ita)
MIRIAN RITA QUISPE MOSQUETA
DNI: 76642605
Correo:
Celular:
Presente. -

ASUNTO: Solicitud de permiso de investigación "Liderazgo y motivación de los colaboradores del área de archivo de la Zona Registral IX Sede Lima Sunarp, 2023"

REFERENCIA: Solicitud S/N - E-00-2023-059827

Me dirijo cordialmente a usted, en atención a lo solicitado mediante escrito de la referencia, con la finalidad de hacer de su conocimiento que mi despacho le otorga la autorización respectiva, a fin de que se realice la investigación académica referente a "Liderazgo y motivación de los colaboradores del área de archivo de la Zona Registral IX Sede Lima Sunarp, 2023"; investigación que se asume versa solo en el archivo registral bajo mi competencia.

Destacar que la autorización brindada es exclusivamente para fines académicos y, en ese sentido, agradeceré tenga en cuenta los aspectos que deberá presentar previamente ante la Subunidad del Archivo Registral:

- I. Remitir, al correo de yroller_lima@sunarp.gob.pe, el periodo en el cual se realizará la investigación, temas y fecha probable de sustentación.
- II. Al finalizar el trabajo de investigación, deberá alcanzar un ejemplar de la presentación final del mismo y realizar una sustentación de los resultados obtenidos en su investigación.
- III. De requerir entrevistas con el personal, deberá solicitar permiso previo con la Unidad de Recursos Humanos o en su defecto a la Unidad Registral.

Finalmente precisar, que toda solicitud de información deberá ser coordinada y supervisada con el Abog. Daniel Alberto Linares Martínez.

Atentamente.

Firmado digitalmente
AUGUSTO GIANFRANCO HABICH SCARSI
Jefe de la Unidad Registral
Zona Registral N° IX Sede Lima – SUNARP
AGHS/zod

C.CURHY OFIC. DE CAPACITACIÓN



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la SUNARP, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del Decreto Supremo No 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo No 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
<https://verificador.sunarp.gob.pe>
CVD: 7132883350

Zona Registral N° IX Sede Lima
Av. Edgardo Rebagliati N° 561
Jesús María - Lima
Teléfono: 311-2360 / <https://www.gob.pe/sunarp>

Plataforma Digital Única de Denuncias Ciudadanas
<https://denuncias.servicios.gob.pe/>

