



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral
de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa
2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Fernandez Lecaros, Dulce Milagros (ORCID: 0000-0001-5078-5799)

Melendez Huaranca, Leydy Silvana (ORCID: 0000-0002-8635-5245)

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramon, Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente estudio investigativo, se lo dedicamos a nuestros padres que fueron el pilar más importante para convertirnos en lo que somos y por siempre mostrarnos su apoyo y amor incondicional.

Agradecimiento

A Dios por darnos fuerza y sabiduría para permitirnos alcanzar nuestros objetivos profesionales; así mismo le agradecemos a nuestro asesor por toda la paciencia y correcciones para poder lograr este trabajo.

De igual forma a todos nuestros docentes por todos sus conocimientos.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de Investigación	22
3.1.1. Enfoque de la investigación	22
3.1.2. Tipo de la investigación.....	22
3.1.3. Nivel de investigación	22
3.1.4. Diseño de investigación	22
3.2. Variables y Operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.3.1. Población	24
3.3.2. Criterios de selección.....	24
3.3.3. Muestra.....	24
3.3.4. Unidad de análisis.....	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.4.1. Técnicas.....	24
3.4.2. Instrumentos	25
3.5. Procedimientos.....	28
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS	53

Índice de Tablas

Tabla 1	Técnica e instrumento de recolección de datos.....	25
Tabla 2	Información de expertos designados para validación.....	25
Tabla 3	Validación de expertos: Liderazgo Transformacional	25
Tabla 4	Validación de expertos: Satisfacción Laboral	26
Tabla 5	Estadísticas de fiabilidad general	26
Tabla 6	Estadísticas de fiabilidad de variable de Liderazgo Transformacional	27
Tabla 7	Estadísticas de fiabilidad de la variable de Satisfacción Laboral.....	28
Tabla 8	Resultado descriptivo de la primera variable: Liderazgo Transformacional.....	30
Tabla 9	Resultado descriptivo de la segunda variable: Satisfacción Laboral ...	31
Tabla 10	Resultado descriptivo de Estimulación Intelectual.....	32
Tabla 11	Resultado descriptivo de la Influencia Idealizada	33
Tabla 12	Resultado descriptivo de la Motivación por Inspiración	34
Tabla 13	Resultado descriptivo de la Consideración Individualizada	35
Tabla 14	Prueba de normalidad de Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral	36
Tabla 15	Prueba de Hipótesis General.....	37
Tabla 16	Prueba de hipótesis específica de la estimulación intelectual y la satisfacción laboral.....	38
Tabla 17	Prueba de hipótesis específica de la influencia idealizada y la satisfacción laboral.....	39
Tabla 18	Prueba de hipótesis específica de la motivación por inspiración y la satisfacción laboral.....	40
Tabla 19	Prueba de hipótesis específica de las consideraciones individualizadas y la satisfacción laboral.....	41

Índice de figuras

Figura 1. Liderazgo Transformacional	30
Figura 2. Satisfacción Laboral	31
Figura 3. Estimulación Intelectual.....	32
Figura 4. Influencia Idealizada.....	33
Figura 5. Motivación por Inspiración	34
Figura 6. Consideración Individualizada	35

RESUMEN

El liderazgo transformacional que presentan los líderes de una empresa es importante en la búsqueda de alcanzar los objetivos empresariales, para ellos también es importante que los colaboradores tengan una satisfacción laboral que les permita desarrollar sus actividades de la mejor manera, es por ello que el presente estudio tiene como objetivo principal demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Sekur Perú S.A. Arequipa 2021. La investigación es de tipo descriptivo con un diseño no experimental y un nivel correlacional, para la recolección de la información se tiene una población de estudio de 50 colaboradores de todas las áreas de la empresa Sekur Perú S.A. y una muestra de 40 colaboradores considerando los criterios de inclusión y exclusión a los que se aplicaron los instrumentos como, el cuestionario de liderazgo transformacional conformado por 23 ítems, que se miden con la escala de Likert. El instrumento presenta un alfa de Cronbach de 0,881 siendo un coeficiente de nivel bueno; y el cuestionario de Satisfacción Laboral conformado por 22 ítems, que se miden con la escala de Likert. El instrumento presenta un alfa Cronbach de 0,935 siendo un coeficiente de nivel bueno. Con la aplicación de los instrumentos se concluyó de existe una relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Sekur Perú S.A., ya que presenta una correlación positiva media y un coeficiente de Rho Spearman de 0,494 y un nivel de significancia de $0,001 < p = 0,05$.

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

ABSTRACT

The transformational leadership presented by the leaders of a company is important in the search to achieve business objectives, for them it is also important that employees have job satisfaction that allows them to develop their activities in the best way, that is why the present The main objective of this study is to “Demonstrate the relationship between transformational leadership and job satisfaction of the employees of the company Sekur Perú S.A. Arequipa 2021”.

The research is descriptive with a non-experimental design and a correlational level, for the collection of information there is a study population of 50 collaborators from all areas of the company Sekur Peru S.A. and a sample of 40 collaborators considering the inclusion and exclusion criteria to which the instruments were applied, such as the transformational leadership questionnaire made up of 23 items, which are measured with the Likert scale. The instrument presents a Cronbach's alpha of 0.881, being a good level coefficient; and the Job Satisfaction questionnaire made up of 22 Items, which are measured with the Likert scale. The instrument presents a Cronbach alpha of 0.935, being a good level coefficient. With the application of the instruments, it was concluded that there is a relationship between transformational leadership and job satisfaction of the employees of the company Sekur Peru SA, since it presents a mean positive correlation and a Rho Spearman coefficient of 0.494 and a level of significance of $0.001 < p = 0.05$.

Keywords; Transformational Leadership, Job Satisfaction, Individualized Consideration, Intellectual Stimulation, Idealized Influence, Inspirational Motivation.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, se ha observado en la actualidad que en el mundo se vienen atravesando diferentes dificultades, y todas estas han generado una alta competitividad en los diferentes mercados industriales, organizacionales, institucionales entre otros, es por ello que las empresas están buscando, aplicando y realizando esfuerzos en crear nuevas habilidades directivas en sus colaboradores, directivos y subordinados, todo ello para lograr una mayor flexibilidad en la administración e incrementar el control de sus colaboradores al momento de desempeñar sus funciones, dentro de estas nuevas habilidades existe una que es principal y fundamental, es el liderazgo transformacional (StarChoice, 2019).

En un mundo globalizado donde se busca la gestión empresarial ideal, se puede ampliar la definición del liderazgo transformacional que las empresas buscan, aplicar esta nueva habilidad en una organización genera una gran ventaja a comparación de las que no buscan desarrollar el liderazgo transformacional. Hoy en día se busca líderes con nuevos horizontes, nuevas visiones y pensamientos que así y todo no hayan trabajado en el extranjero es muy importante el rol que hayan tenido con altos directivos internacionales, puesto que al ser una herramienta moderna nos servirán de ejemplo para aplicarlo en las empresas a nivel nacional. Para ello es importante que el líder Internacional posea humildad, pasión, don de mando, ser un profeta, dar importancia al capital humano, dar seguimiento, ser timón, guía, opinar y no criticar, pero sobre todo debe saber escuchar y comprender a sus colaboradores es decir debe ser un líder transformacional (StarChoice, 2019).

Hoy en día en los negocios a nivel mundial se busca cada vez con mayor insistencia un líder con visión internacional que presente un gran talento y don de liderazgo que cumpla con las exigencias y expectativas de las organizaciones, ya que tener un líder con estas características puede convertir una empresa común en una empresa competitiva, un personal con buenas competencias se puede encontrar en distintos lugares, sin embargo, un buen líder debe contar con otras características adicionales como técnicas válidas que sean utilizadas en cualquier cultura y sirvan para todo tipo de personas, conseguir este tipo de líder no es fácil hoy en día (Aldea, 2016).

De acuerdo con lo anteriormente mencionado se entiende que en el difícil y actual contexto económico y geopolítico internacional es muy importante lograr un liderazgo transformacional, convirtiéndose de esta manera en una herramienta clave y muy importante para todas las organizaciones que buscan más a menudo su supervivencia en un mercado competitivo y globalizado. El liderazgo significa guiar, inspirar motivar y de esta manera poder lograr un cambio positivo de conducta o de actitud en las personas, sea de manera individual o colectiva, significa dar los medios, herramientas y recursos para ayudar a alcanzar los objetivos de las personas u organizaciones, es importante que las personas que administran las instituciones comprendan y demuestren empatía por sus colaboradores, estas acciones los motivan y hacen que se sientan cómodos con su líder, es posible que exista una mayor probabilidad de conseguir mejores resultados, logro de objetivos y metas de manera eficaz y eficiente.

En el ámbito nacional, actualmente la mayoría de empresas viene atravesando momentos difíciles a consecuencia de la incertidumbre económica, política y social por la que está pasando el país y también por el estado de emergencia ambiental que se está presentando debido al Covid – 19, por tal motivo es que se busca y requiere que los directivos se conviertan en los líderes transformacionales que el talento humano requiera, para motivarlos e incentivarlos a cumplir con los objetivos propuestos y lograr mejores resultados, debido a que cada persona es un mundo diferente y vienen atravesando diversos problemas o crisis, sea económica, psicológica o emocional, el ser empáticos y comprensivos es muy importante, se deben buscar soluciones y aceptar propuestas que sean positivas para atravesar cualquier problema que exista, la situación actual por la cual viene atravesando el país puede continuar y se debe estar preparado, y en una organización los líderes tienen la misión de preparar a sus colaboradores a enfrentar y superar situaciones difíciles.

Se viene hablando de liderazgo transformacional y como se da la formación de los líderes en el Perú. Es por ello que se puede decir que el líder transformacional es como un conductor con diversas facultades y características específicas que sirven para dirigir e influenciar en un grupo humano con el fin de cumplir un objetivo en común. Se puede encontrar en la literatura económica que

por muchos años el hombre que gestiona y forma el talento humano en el trabajo es considerado como un insumo más o un simple número para las empresas, en el Perú esta situación es un problema vigente, el cual no permite que una empresa sea competitiva en el mercado. Sin embargo, en los últimos años este problema en el talento humano ya está siendo tratado para buscar mejoras constantes, el liderazgo se ha posicionado como una herramienta importante para conseguir mejores resultados, dejando atrás los pensamientos retrógrados que no permiten el avance hacia el desarrollo de las empresas nuevas en el Perú (Universidad de Champagnat, 2002)

A nivel local, Sekur Perú S.A., dedicada a la venta, distribución e importación de productos relacionados a la seguridad industrial y protección personal con productos de muy buena calidad ha logrado posicionarse en el sector minero industrial, que se encuentra ubicado en la ciudad de Arequipa, viene atravesando una serie de problemas donde no se conoce si los directivos presentan un liderazgo transformacional que pueda influir en sus colaboradores de manera directa al momento de realizar sus actividades y alcanzar los objetivos empresariales. Sekur Perú S.A. presenta problemas en el personal de distintas áreas administrativas y comerciales en el último periodo, el personal administrativo no ha alcanzado sus objetivos individuales y grupales debido a falta de liderazgo en algunas áreas, al igual que las áreas comerciales no han logrado incrementar sus ventas, y por tanto esto quiere decir que no han logrado cumplir con sus metas en ventas, se cree que estos problemas se han ido presentando por la alta rotación de personal que se ha dado debido a la incertidumbre en las ventas de la empresa, y también se sabe que todos los jefes no han sido debidamente capacitados ya que en su mayoría han sido asignadas debido a los años de servicio en la empresa que han tenido algunos trabajadores y otras se asignaron por criterio de las gerencias, es decir amistad o recomendaciones, todo lo mencionado ha generado grandes desconciertos en el personal y por lo tanto un bajo rendimiento laboral.

En ese sentido, se identificó que es muy importante y necesario encontrar, analizar y controlar aquellos factores que determinen la satisfacción laboral que perciben todos los colaboradores de la organización, también es importante identificar todos aquellos factores que están relacionados directamente al liderazgo

transformacional de los colaboradores y cuál es la actual relación entre las dos variables de la investigación.

De acuerdo con lo anteriormente mencionado se planteó el siguiente problema general.

¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021?

También se presentó los siguientes problemas específicos que están relacionados a las variables del estudio.

- ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021?
- ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021?
- ¿Qué relación existe entre la motivación por inspiración y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021?
- ¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021?

Con la problemática identificada se formuló la justificación del estudio, considerando los aspectos, teórico, práctico, metodológico y social.

Justificación teórica, el estudio se basó en la recopilación de las bases teóricas relacionadas a las dos variables del estudio, liderazgo transformacional y satisfacción laboral, de ambas variables se logró identificar y obtener dimensiones y de cada dimensión se obtuvieron indicadores, las cuales sirven para poder medir las variables de la investigación. Se buscó conocer e interpretar diferentes fuentes de información que contienen bases teóricas, investigaciones, antecedentes y otros estudios relacionados.

Justificación práctica, la investigación contiene dos variables, liderazgo transformacional y satisfacción laboral, se busca su relación y como es aplicada, con el fin de proponer las mejoras necesarias que permitan a la empresa sobresalir en el mercado altamente competitivo donde participa.

Justificación metodológica, para alcanzar los resultados deseados se aplicó los cuestionarios ya estructurados, estos fueron revisados y aceptados por la gerencia general de Sekur Perú S.A., que permitió identificar como se aplica el liderazgo transformacional a los colaboradores y la satisfacción laboral en relación a sus salarios, relación con sus jefes, relación con sus compañeros de trabajo, y otros factores que puedan afectar sus satisfacción laboral.

Justificación social, la investigación realizada sobre el liderazgo transformacional en Sekur Perú S.A., permitió conocer a los directivos de la empresa conocer mejor cual es el comportamiento que un líder transformacional debería aplicar en la organización, con el fin de que los colaboradores se sientan satisfechos en su centro laboral.

De acuerdo con lo mencionado se planteó el siguiente objetivo general.

Demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A. Arequipa 2021.

También se presentaron los siguientes objetivos específicos:

- Identificar la relación entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A. Arequipa 2021.
- Identificar la relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A. Arequipa 2021.
- Identificar la relación entre la motivación por inspiración y la satisfacción laboral los colaboradores de Sekur Perú S.A. Arequipa 2021.
- Identificar la relación entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021.

De acuerdo con esto se estableció la siguiente hipótesis general.

Existe relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021.

Por tanto, se presentó las siguientes hipótesis específicas:

- Existe relación entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021.
- Existe relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021.
- Existe relación entre la motivación por inspiración y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021.
- Existe relación entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo del estudio se analizan antecedentes relacionados con las variables de la investigación, para ello se muestran los siguientes antecedentes en el ámbito internacional.

Peñarreta (2014), en su investigación titulada *La influencia del liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja*, presento como objetivo general determinar qué grado de influencia presenta el liderazgo de los colaboradores en relación a la satisfacción laboral. El estudio fue de tipo aplicada, con una población de estudio finita de 200 colaboradores y una muestra de 134 colaboradores que fue determinada por un muestreo estratificado y se les aplico los instrumentos de encuesta general de Satisfacción Laboral y el Test Grid Gerencial para determinar el comportamiento de los colaboradores en relación al liderazgo, se obtuvo los siguientes resultados, el liderazgo más predominantes en las jefaturas es el empobrecido con 85.8% siendo este el que no busca mejorar los resultados obtenidos en sus subordinados. También concluyen que el liderazgo y la satisfacción laboral no tienen relación entre si, por lo que el poder alcanzar los objetivos organizacionales depende de la valoración sobre la empresa y su grado de compromiso que tengan.

Silva (2015), en su investigación titulada, *Liderazgo Transformacional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los funcionarios de la Subgerencia de Vinculación, Capacitación y Desarrollo de la EP Petro Ecuador*, tenía objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral de los funcionarios con el liderazgo transformacional, el estudio fue de tipo correlacional que presenta un diseño no experimental, para la recolección de toda la información se tiene una población de estudio de 40 funcionarios que forman los departamentos de la Sub Gerencia, debido a que es una población pequeña se realizó un muestreo censal es decir se encuestó a la totalidad de los colaboradores, aplicando los instrumentos del estudio que son cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ, de acuerdo a los resultados se concluye que los jefes que fueron evaluados en esta investigación todos cumplen con las características necesarias que un líder transformacional requiere, como por ejemplo se caracterizan por tener dimensiones transformacionales siendo la más resaltante la motivación inspiracional e influencia

idealizada. Evaluando la variable de satisfacción laboral se encuentra diferencia entre lo que perciben los líderes y los colaboradores en capacitación y desarrollo y salación y beneficios. Se obtiene un valor de 11,74 en la campana de gauss aceptando la hipótesis, de acuerdo a estos resultados es evidente la relación existente entre las dos variables del estudio.

Villegas y Villegas (2014), en su investigación titulada, *Implicancia del estilo de liderazgo transformacional o transaccional en la satisfacción laboral del personal de ventas de las empresas departamentales de Retail ubicadas en la ciudad de Puerto Montt*, tenía como objetivo principal determinar la implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral del talento humano del área comercial de empresas como Paris S.A., La Polar S.A., Ripley Corp. S.A. fue un estudio de tipo cuantitativa, correlacional; la población de estudio son los colaboradores del área de ventas específicamente las mujeres del departamento de vestuario de las distintas tiendas la cual está conformada por 41 colaboradores, teniendo un muestreo censal; los instrumentos que se utilizaron en el estudio fueron el cuestionario de satisfacción laboral de los colaboradores, por el liderazgo se utilizó el cuestionario; los resultados son los siguientes; en el caso de las tiendas que se analizaron cumplen con la existencia del liderazgo transformacional siendo la más importante la tienda Paris con una media superior a 4.5 lo que indica que está en un nivel alto. En conclusión, no existe relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, ya que los directivos no solo presentan un tipo de liderazgo, también se rechazó la segunda hipótesis al determinar que los trabajadores no presentaban una satisfacción laboral con sus jefaturas que presentan un liderazgo transformacional en las empresas retail de la ciudad.

Omar (2011), en su investigación titulada, *Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor*, tuvo como objetivo principal analizar la relación entre la satisfacción laboral y el líder que presenta un liderazgo transformacional, es un estudio de tipo correlacional; la población de estudio son 2018 trabajadores de las entidades privadas y públicas con un promedio de edad entre 37 a 40 años, el instrumento que se utilizó para obtener datos fue el cuestionario. Los resultados que se obtuvieron en el estudio fueron que efectivamente si hay una relación positiva correlación entre las dimensiones del

liderazgo transformacional con la confianza, presentando en las dimensiones un resultado de motivación inspiradora ($r=39$; $p < 0.01$) y consideración individualizada un resultado de ($r=41$; $p < 0.01$) es decir una asociación más fuerte aun. También se tiene como conclusión de manera contundente que los componentes del liderazgo transformacional tiene una relación moderada con la variable satisfacción laboral.

Narváez (2019), en su investigación titulada, *Revisión de los resultados sobre la influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de las organizaciones*, el objetivo general del estudio fue determinar cuál es la influencia que presenta el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de la empresa. Fue un estudio correlacional de tipo descriptivo de enfoque cualitativo, como población de estudio se tiene a un total de 30 organizaciones donde se han tomado como muestra de estudio a los gerentes de las organizacionales; los instrumentos aplicados para la revisión de la literatura fueron la matriz de factores de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de Herzberg donde se ha obtenido como resultado principal la relación e influencia positiva que tiene el liderazgo transformacional debido a la percepción que tienen la mayoría de colaboradores sobre sus jefes, por tal motivo es que se genera una mejor satisfacción laboral dentro de la empresa u organización, por lo tanto, el estudio concluye que un colaborador cuyo jefe es un líder transformacional tiene un alto nivel de satisfacción laboral lo cual le permite desarrollar mejor sus habilidades y así lograr mejores resultados.

Para el desarrollo del estudio se analizan antecedentes relacionados con las variables, para ello se muestra los siguientes antecedentes nacionales.

Cárdenas (2018), en su investigación, *La relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una cadena de hoteles cuatro y cinco estrellas en Lima en el 2018*, tenía como objetivo principal determinar cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la satisfacción laboral que presentan los colaboradores que se laboran en una cadena de hoteles que tienen una calificación de cuatro y cinco estrellas en la capital, fue un estudio de tipo correlacional de diseño no experimental transversal; la población de estudio está conformada por los colaboradores que se desempeñan en las

cadena de hoteles Casa Andina con un total de 165, la muestra que se utilizó para la aplicación de los instrumentos fue de 40 colaboradores de las dos cadenas de hoteles para ello se utilizó un sistema de muestreo no probabilística por conveniencia; se aplicaron los instrumentos Multifactor Leadership Questionnaire, los resultados se obtuvieron aplicando los instrumentos para conocer si los colaboradores de las cadenas de hoteles perciben el liderazgo transformacional de sus jefes o líderes y el segundo cuestionario se utilizó para conocer cuál es el nivel de satisfacción laboral que perciben los colaboradores de las cadenas de hoteles en su puesto de trabajo, se concluye con el impacto positivo que tiene la influencia idealizada sobre la satisfacción laboral, así como la motivación inspiradora guarda relación con la satisfacción laboral de los colaboradores lo que genera que el 50% de los colaboradores se encuentren satisfechos y motivados. Estos resultados permitieron al estudio conocer la relación entre las dos variables y así cumplir con el objetivo propuesto.

Bazán (2017), en su investigación *Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia 2016*; tuvo como objetivo conocer el liderazgo que ejercen los directores del departamento de Medicina Física del hospital sobre la satisfacción laboral que presentan los profesionales asistenciales; el estudio es de tipo correlacional, la población de estudio está conformada por 80 profesionales del Hospital Cayetano Heredia, se tomó como muestra a 80 colaboradores, de esta manera se tiene un sistema de muestreo censal, esto quiere decir que el instrumento es aplicado a todos los colaboradores, el instrumento utilizado para conseguir la información necesaria fue el cuestionario, se tuvo como resultado un valor de 0.60 de coeficiente de correlación de Rho Spearman, eso quiere decir que efectivamente si existe una relación directa entre las dos variables correspondientes al estudio. En conclusión los directores del hospital aplican el liderazgo de manera correcta, esto es positivo e influye en los buenos resultados del hospital, los profesionales asistenciales se encuentran satisfechos con su centro de trabajo.

López (2017), en su investigación *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución*

pública, tuvo como objetivo determinar la relación de las dos variables en la población de estudio; el estudio es de tipo descriptivo correlacional donde se ha utilizado un método científico, La población de estudio fue de 38 colaboradores se ha realizado un sistema censal teniendo como muestra la totalidad de la población, se utilizó como instrumento el cuestionario; los resultados obtenidos son que el 31.58% de la población de estudio presenta un grado medio de liderazgo transformacional por lo que generan insatisfacción laboral, también se concluye que el 65.79% respondió en un rango alto, de acuerdo a los resultados obtenidos el autor considera que no hay un buen líder en la institución pública, y por lo tanto todos los colaboradores se sienten insatisfechos, concluyendo así que si hay una relación entre las variables que se están investigando.

Ramos (2019), en su investigación, *La relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes del CETPRO 3ra Brigada de Caballería en la Provincia de Tacna en el año 2019*; tuvo como objetivo determinar si existe correlación entre las dos variables; el estudio es correlacional que pertenece a la investigación no experimental, la población de estudio está conformada por el total de colaboradores, que son 13 colaboradores por intereses del estudio se consideró todos los colaboradores como muestra para la aplicación de los instrumentos presentando un sistema de muestreo censal, se utilizó como instrumento el cuestionario. Se obtuvo como resultado que el liderazgo transformacional en todos los trabajadores es un proceso establecido entre el líder y sus seguidor y se caracteriza por ser carismática, también se tiene que el 38% de los colaboradores presentan un nivel medio de influencia idealizada, 54% nivel medio de motivación inspiracional, 23% un nivel bajo de estimulación intelectual y el 31% un nivel medio de consideración individualizada, en el estudio se concluye que 54% de los elaboradores se encuentran en un nivel medio de liderazgo transformacional y el 46% quiere decir que se encuentra también en un nivel medio de satisfacción laboral y que se confirma la existencia de la relación significativa entre las dos variables.

Mino (2016), en su investigación, *Liderazgo y satisfacción laboral en la Facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativas de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2014*, tuvo como objetivo principal determinara

la relación entre la satisfacción laboral y el liderazgo del personal administrativo de una Universidad específicamente de la facultad de Ciencias Contables; fue un estudio de tipo correlacional – causal; la población de estudio está conformada por el personal docente administrativo que hacen un total de 95 colaboradores entre el decano, director, docentes y administrativos, la Muestra calculada fue de 30 colaboradores distribuidos entre el personal administrativo con 6 y docentes 24; se tuvo como resultados la clasificación del personal administrativo por edades donde se ha obtenido que el 56,67% de la población de estudio presenta un nivel de satisfacción laboral alto seguido de un 40% de nivel medio y que el 53,3 % presenta una relación alta entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, se concluyó en el estudio que el liderazgo transformacional y transaccional son los más predominantes, también se concluye que existe una relación de $\chi^2 = 23.358$ y $p = 0.000$, demostrando la relación entre las dos variables del estudio.

Continuando con la investigación, se consideran diferentes teorías de diversos autores relacionados con el tema que definen mejor nuestras variables

Es importante conocer la definición de liderazgo, para Casares (1995) significa influenciar en las decisiones y comportamientos de otras personas, promueve y busca el desarrollo de cada uno de sus seguidores, mediante la motivación, apoyo, comprensión, orientación, buscando cumplir un objetivo en común. Al definirse el liderazgo como influencia, quiere decir que un seguidor confía en su líder, y se convierte en alguien entusiasta, el líder alienta y acompaña de cerca a sus seguidores ante cualquier situación y circunstancia, impulsándolos a cumplir con sus objetivos (Cannice y Koontz, 2012)

Chiavenato (2013) considera que el liderazgo es la influencia positiva o negativa que una persona ejerce sobre uno o más individuos, ambos deben compartir un mismo propósito que los motive.

Ahora se requiere conocer las teorías de liderazgo transformacional

El liderazgo se ha comenzado a desarrollar cuando los trabajadores comenzaron a agruparse, sintieron la necesidad de ser controlados, motivados y guiados, para poder buscar soluciones y poder adaptarse a los cambios que se presentan en los diferentes contextos. Las empresas que presentan constantes

cambios, no se han escapado de esta realidad, al contrario buscan adaptarse a los nuevos modelos de liderazgo y de esta manera han impulsado el nacimiento de nuevos líderes con pensamientos modernos sobre el control de los colaboradores. Uno de los principales estilos de liderazgo es el transformacional que ha resultado ser el más efectivo para cualquier empresa que busca posicionarse y crecer en el mercado (Bass, 1997).

En la teoría proporcionada por Bass y Avolio (2004) se considera al líder transformacional como aquella persona que inculca a los trabajadores un interés por la institución donde desempeña sus actividades, también busca aumentar la confianza de sus colaboradores y se enfoca en su crecimiento personal, laboral y profesional en relación a los logros que consiga en la empresa. Los líderes transformacionales buscan de manera constante nuevas oportunidades, nuevas formas de realizar su trabajo, nuevas soluciones con el único fin de lograr la efectividad sobre la eficiencia.

Para Kouses (1997) el líder transformacional sirve de inspiración a sus seguidores, ayudándoles a pensar de manera diferente, estimulándolos por medio de reconocimientos, con metas en común.

Méndez (2013) define el liderazgo transformacional como un proceso que realizan de manera conjunta el líder y sus colaboradores para conseguir la motivación y un nivel alto de rendimiento. La aplicación de este tipo de liderazgo afecta positivamente a la empresa y a todas las personas involucradas en su desarrollo desde directivos hasta colaboradores.

Según Mendonca (2001) un líder transformacional utiliza el empowerment como una estrategia, es decir les otorga cierto poder para conseguir que sus seguidores cambien su forma de pensar acerca de sus valores y creencias, es así que de esta manera el líder se vea profesional, y demuestre experiencia con los resultados que obtiene de sus seguidores.

Para Northouse (2016), el liderazgo transformacional es un proceso en el cual una persona toma el papel de líder comprometiéndose con las personas a su cargo, creando una conexión con el fin de elevar la motivación de sus seguidores.

Según Bass (1997), los líderes transformacionales son los que trabajan con un sistema de valores y se les llama valores finales. Estos son aquellos que se intercambian entre el talento humano que se tiene en todos los niveles de una organización. Uno de los principales estilos de liderazgo es el transformacional que ha resultado ser el más efectivo para cualquier empresa.

Treviño (2012) considera que el liderazgo transformacional tiene cuatro implicaciones relevantes, la primera está relacionada a las personas que pertenecen a una organización, ya que de no existir, el líder no tendría a quien guiar.

Como segunda implicación Treviño, menciona que debe existir una distribución desigual de poder entre el líder y sus seguidores, esto no quiere que los seguidores no tengan poder, pero es importante que el líder tenga más poder que sus seguidores.

Como tercera implicancia, se dice que el poder que posee un líder puede influir de manera positiva o negativa, ya que ellos influyen sea de manera directa o indirecta en las decisiones que ellos tomen.

Como última y cuarta implicancia, tiene que ver la relación de los valores y la moral del líder, pues de ellos depende que sus seguidores sean racionales al momento de tomar una decisión.

Por lo tanto, para Treviño es importante que un líder transformacional posea valores, moral, y ética, debido al poder y responsabilidad que se les otorga al dirigir y controlar un grupo de personas, más aún cuando todos tienen una meta en común.

Kennet (1994) considera que este tipo de liderazgo debe ser aplicado en empresas u organizaciones que están en una etapa de aprendizaje, porque puede resultar favorable para cumplir los objetivos, impulsa a los colaboradores a lograr metas colectivas porque se encontraran comprometidos con la organización.

La influencia idealizada como parte importante del liderazgo transformacional, considera a aquellos líderes que son modelos a seguir por los demás trabajadores o seguidores, demuestran consideraciones al momento de

gestionar las necesidades de sus seguidores y las propias, de esta manera comparten riesgos con su personal y muestran buenos estándares de moral, ética y conducta. Son admirados e imitados, y sus seguidores confían en ellos. Un líder evita usar el poder que posee para su propio bienestar, se preocupan por lo que necesitan sus seguidores (Bass y Avolio, 1994).

Es la valoración y percepción que tienen los colaboradores sobre su lugar de trabajo, es decir, las condiciones en las que se encuentran y como estas influyen en la realización de sus actividades. (Palma, 2001)

Bass y Avolio (1994) consideran al carisma, o influencia idealizada, como un factor crítico en el comportamiento del líder transformacional. Aunque por sí solo, los líderes carismáticos no consiguen los efectos y resultados que tendrían los líderes transformacionales. En este sentido, los líderes carismáticos están en la búsqueda de mantener una situación lealtad personal y dependencia.

Según Ramos (2005), los líderes logran una inspiración y motivación en sus colaboradores, esto se consigue manteniéndolos informados sobre todas las actividades que realizaran, y cuáles serán los puntos y pautas que serán necesarios para cumplir sus labores, con toda esa información previamente brindada se logrará una gran estimulación en los colaboradores para la buena ejecución y cumplimiento de sus actividades generando desafíos con metas elevadas.

La motivación por inspiración está bastante ligada al carisma. Si las dinámicas con las que se identifican al líder están ausentes es un liderazgo inspiracional, no se lograrán obtener los resultados deseados como organización, es por ello que se busca una motivación de sus seguidores mediante metas y objetivos que el líder proponga.

Los líderes transformaciones tienen la capacidad de transmitir optimismo, motivación y entusiasmo a sus seguidores, proponiéndoles un escenario atractivo en el futuro, el comportamiento y las actitudes que tengan los líderes serán imitados por sus seguidores, por esos se debe tener un especial cuidado en cada decisión y actividad que realicen (Bass y Avolio, 1994)

El líder transformacional se diferencia por la motivación por inspiración, ya que en este caso los líderes motivan a través de discursos racionales y argumentos brillantes (Bass y Riggio, 2006). Estos líderes estimulan a los demás a ser creativos e innovadores, les solicita nuevas ideas sin enjuiciar y cuestionar sus opiniones ni crítica en público sus errores (Bass y Avolio, 1997).

La estimulación intelectual es la segunda dimensión del liderazgo transformacional, esta refiere a la forma de como el líder promueve y fomenta entre los colaboradores de la empresa o en su grupo de trabajo la racionalidad, la inteligencia y la forma de cómo resolver los problemas. También menciona que en esta dimensión se observa una diferencia entre el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional, ya que en el primer liderazgo predomina la creatividad, la innovación en la toma de decisiones, en cambio en el segundo tipo de liderazgo se preocupan por los riesgos y problemas que pueden afrontar en caso de no tomar una buena decisión. Es por ello que la confianza que le otorga una empresa al líder es imprescindible, más aun en tiempos tan complicados como los de hoy en día (Bass, 1997).

En la estimulación intelectual el líder tiene como propósito motivar a sus colaboradores utilizando la razón, la inteligencia, promueve el desarrollo de sus facultades mentales es decir busca la manera de hacerlos pensar buscando diferentes alternativas idóneas para cumplir y realizar las actividades que han sido asignadas, promueven la racionalidad orientados a alcanzar los objetivos empresariales y solucionar los problemas de la manera más adecuada. (Ramos, 2005)

La consideración individualizada como tercera dimensión, está referida al reconocimiento que otorga el líder por cada actividad que realizan los colaboradores que realizan los colaboradores, de esta manera son incentivados a seguir mejorando constantemente, el líder transformacional adquiere el papel de mentor buscando incrementar y desarrollar el potencial de sus seguidores. La consideración individualizada comienza con la creación de nuevas oportunidades de desarrollo, siendo acompañado por el líder para una buena ejecución de actividades; el seguidor debe diferenciar lo que significa deseo de necesidad; la comunicación es indispensable entre los involucrados, el líder también debe tratar

a sus seguidores de manera individual y personalizada, ya que cada persona es un mundo diferente y tiene necesidades y habilidades únicas, y las tareas deben ser delegadas de manera justa e imparcial (Bass, 1997).

Según Vega y Zavala (2004), mencionan que una de las características principales de estos líderes transformacionales se encuentra el tipo de comunicación que realizan, ya que este tipo de comunicación es más informal y se da de forma personalizada con cada uno de sus seguidores, el líder transformacional debe mirar a sus colaboradores como personas, es decir, el líder se involucra con las preocupaciones que presentan cada uno de sus colaboradores y mantiene una comunicación directa con ellos, de esta forma les comunica los sucesos que se presentan en la organización; también es capaz de reconocer los deseos y necesidades de sus colaboradores, para motivarlos, conseguir su confianza, y de esta manera conseguir una mejor respuesta por parte de ellos, los ayuda y aconseja para poder brindarles apoyo en los problemas que puedan presentar, ya sean personales o profesionales, otro de los puntos importantes es la orientación que les da a sus seguidores la cual se da mediante la delegación y el coaching. Por tanto, el liderazgo transformacional es relevante para el correcto desarrollo de una organización, debido a que los colaboradores se sentirán motivados y comprometidos a realizar un trabajo eficiente, por la confianza que los directivos y los jefes les brindaron, si se trabaja en conjunto todos podrán obtener la satisfacción de haber realizado un buen trabajo y de este modo cumplir con sus objetivos y metas propuestas.

Continuando con el estudio, se consideran varias teorías de diferentes autores relacionados a la segunda variable del estudio, satisfacción laboral

El control de un conjunto de personas en una organización es complicado, para tener resultados positivos es importante conocer las habilidades que posea cada persona, para sacarle provecho, pero es importante conocer el sentir de cada individuo, hoy en día no basta con conocer sus necesidades físicas, sino también sus necesidades emocionales y mentales. (Chiavenato, 2008)

Se define a la satisfacción laboral como la disposición o tendencia que tienen los colaboradores en relación a su ambiente y las labores que desempeñan, el

comportamiento y actitudes que ellos tienen en su centro laboral se basan en valores recibidos y creencias que se desarrollan en las actividades diarias, todo ello forma parte de la experiencia laboral (Palma, 2005)

Chiang M. (2010) considera que la satisfacción laboral es la oportunidad que tiene una persona para desarrollar y potenciar sus habilidades, esto genera satisfacción propia, los colaboradores buscan que su centro de labores les ayude y proporcione las herramientas necesarias para poder cumplir con su trabajo, y a cambio esperan recibir una recompensa, como beneficios o reconocimiento por el buen desarrollo de su trabajo.

Otro de los conceptos importantes está relacionado al término satisfacción del cual se entiende, como el gusto y satisfacción que experimentan los colaboradores cuando cumplen algún objetivo o alcanzan una meta, también se puede conceptualizar como la satisfacción al experimentar alguna situación positiva, esto incrementa la confianza de sus seguidores hacia sus líderes y hacia la organización (Koontz y Weihrich, 2013).

De acuerdo a la teoría presentada por Koontz y Weihrich (2013), se enfoca la satisfacción laboral como un conjunto de condiciones que rodean a los colaboradores de una empresa, una de las condiciones más importantes es el clima laboral que se tiene en el trabajo, el reglamento interno que tiene la organización, las políticas, los procedimientos o manuales, entre otros, todos estos elementos son los principales y fundamentales factores que generan motivación en los colaboradores.

La satisfacción laboral es la interpretación y percepción que tiene un colaborador de su ambiente de trabajo, las actitudes de su entorno social y de las situaciones en las que se encuentra, es decir, si un colaborador no tiene un sueldo justo y las condiciones de trabajo son deficientes, esto provocará la insatisfacción del colaborador con su centro de labores. La insatisfacción laboral cada vez toma más protagonismo debido al incremento de las necesidades insatisfechas de un colaborador en su centro de trabajo. Por consiguiente esta teoría afirma que la satisfacción laboral es el resultado de las emociones que un colaborador percibe de su entorno (Ovejero, 2006)

Por otro lado, según Robbins (1998) menciona que los determinantes que son parte de la satisfacción laboral se abordan de manera individual o como empresa, sin embargo, considera que la medida de la satisfacción de los colaboradores de las instituciones públicas es diferente a la satisfacción de los colaboradores de las empresas privadas y esto se da principalmente por los años que laboran en una institución, con el pasar de los años se acumulan experiencias en su centro laboral, y esto puede generar otra percepción para el colaborador a diferencia de un nuevo colaborador.

Robbins también menciona que la satisfacción laboral son las actitudes que toman las personas de acuerdo al lugar donde se encuentran, esto puede generar un juicio de carácter negativo o positivo sobre los colaboradores, situaciones, acontecimientos, sucesos que se dieron y los objetos que se encuentran en el centro laboral. Los colaboradores de una empresa pueden causar actitudes de positivas o negativas a sus compañeros de trabajo, y estas actitudes pueden afectar a personas de manera individual o colectiva. De esta manera se puede identificar el comportamiento de los colaboradores de una empresa influye en el desempeño y en los resultados que se desea tener como organización.

Castellanos (2010) define a la satisfacción laboral como las actitudes que tiene un colaborador por su centro laboral, cabe considerar que cada persona tiene una percepción distinta de su empleo, dependerá de esto las actitudes que tomen, si se siente satisfechos en su puesto de trabajo, actuarán de manera positiva, pero si se sienten insatisfechos las actitudes del colaborador serán negativas. Por lo tanto es importante incentivar y promover una buena relación entre compañeros de trabajo.

Para Sanchez (2003) la satisfacción laboral está compuesta de diversos factores como; los retos en el trabajo, se refiere al interés de los colaboradores de pertenecer a una empresa que les otorgue facilidades para cumplir con los retos que se propongan, con el fin de reforzar sus habilidades; recompensas justas, las recompensas que otorgan las empresas deben ser justas y acordes al esfuerzo que realizan los colaboradores; satisfacción salarial, los sueldos, incentivos, beneficios, bonos, deben ser compensaciones justas que recibe cada colaborador en base a las funciones y el cargo de responsabilidad que se les otorga. También menciona

que cada colaborador debe ser compatible con su puesto de trabajo, por tanto la satisfacción que percibe el colaborador se divide en dos partes, sería la satisfacción del trabajo que realiza y la satisfacción laboral en cuanto a su entorno laboral.

Las condiciones de trabajo como dimensión de la satisfacción laboral están relacionadas con los eventos o hechos que suceden y están presentes en un ambiente de trabajo de manera física, esto incluye factores como la cantidad de trabajo, la temperatura del lugar de trabajo, luz, recursos, materiales e insumos para desarrollar las actividades diarias, su ambiente de trabajo debe contar con aspectos esenciales como ventilación, espacios, entre otros. (Muñoz, 2005).

Las condiciones de trabajo donde se desempeñan las actividades diarias deben ser las adecuadas para la realizar la jornada laboral que en ocasiones se extienden y superan las 8 horas de trabajo, estas condiciones deben estar orientadas a la satisfacción laboral de sus colaboradores.

Salario, esta dimensión de la satisfacción laboral es un factor extrínseco que está compuesto por los diversos beneficios como es el sueldo básico, vacaciones, gratificaciones, seguro social, CTS que se proporciona a los colaboradores de acuerdo a las actividades que realiza (Locke, 1979).

El salario o remuneración para Urquijo (1997) se interpreta como el conjunto de pagos que un colaborador recibe por los servicios que realiza en una organización, sirve de motivación para el colaborador desempeñe sus funciones de manera óptima, haciendo uso de sus habilidades, conocimientos y destrezas. También se interpreta como una inversión de la organización, porque esperan recibir un compromiso por parte de sus colaboradores.

El salario recibido por los colaboradores debe estar acorde a las actividades que realizan, al nivel de responsabilidad y cargo que tienen en la empresa, de esta manera se logra una mejor satisfacción laboral en los colaboradores, también se sabe que la remuneración es fundamental en la motivación de sus colaboradores. Por lo tanto, se puede decir que el salario y los incentivos que recibe un colaborador son muy importantes para el correcto desempeño de sus funciones dentro de la organización (Hannoun, 2011)

Las relaciones sociales como dimensión de la satisfacción laboral se dice que los colaboradores buscan aumentar sus beneficios y recompensas de manera que se reduzcan las cosas que no les dan valor o tratar de disminuir los costes. Las relaciones sociales en las organizaciones se basan en el principio de reciprocidad, es decir las recompensas, siendo este un factor que no siempre se encuentran en todas las organizaciones. (Wiemann y Giles, 1993).

Las relaciones sociales en las empresas se dan entre distintas área, es decir entre los directivos, colaboradores también entre jefaturas y subordinados, todos comparten una misma meta como organización, pero a su vez también buscan aumentar los beneficios de cada uno mediante la reciprocidad.

El desarrollo profesional es la cuarta dimensión de la satisfacción laboral y esta se define como el desarrollo de las personas que está netamente vinculado con el logro de sus objetivos profesionales. Una profesión es la secuencia del puesto que los colaboradores de una empresa ocupan en el transcurso de su vida profesional. En este trayecto se obtiene un desarrollo profesional que se desarrolla de manera gradual donde se busca obtener cada vez ocupaciones más altas, complejas e importantes. El desarrollo profesional es el objetivo de los colaboradores al momento de ingresar a una organización, puesto que buscan explotar sus habilidades y conocimientos, con el fin de cumplir sus metas como profesionales. (Chiavenato, 2009).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

3.1.1. Enfoque de la investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, porque tiene como objetivo describir que características presenta la población de estudio mediante la aplicación de los instrumentos que son los cuestionarios de cada variable, se realiza un análisis estadístico elemental elaborando tablas y gráficos de distribución de frecuencias y datos obtenidos que se muestran en porcentajes (Fidias, 2012)

3.1.2. Tipo de la investigación

La investigación es de tipo descriptivo, su objetivo es caracterizar y cuantificar un hecho o suceso en este caso se busca determinar la relación de las variables del estudio.

Fidias (2012) menciona que la investigación descriptiva consiste en identificar las características que tiene un sujeto de estudio, como puede ser un lugar, un hecho, fenómenos, sucesos, personas, con el fin de identificar su comportamiento en un ambiente definido.

3.1.3. Nivel de investigación

El estudio denominado liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Sekur Perú S.A. es de nivel correlacional.

Para Fidias (2012), una investigación de nivel correlacional tiene como objetivo principal identificar la relación o influencia que puede existir entre dos o más variables, sin necesidad de que una variable extraña influya en las otras variables.

3.1.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, debido a que durante todo el proceso de la investigación no se alteran, ni se manipulan las variables de estudio (Fidias, 2012)

De acuerdo con Fernández y Hernández (2004), el diseño de investigación no experimental es cuando durante el tiempo que se desarrolla la investigación no se llegan a alterar y no se manipulan deliberadamente las variables.

3.2. Variables y Operacionalización

De acuerdo con Behar (2008) menciona que las variables son discusiones que se dan entre ciertos individuos, estas pueden tomar diferentes valores, características y aspectos.

En esta investigación se consideró las variables cualitativas con un enfoque cuantitativo. Según Rocha (2015) las variables cualitativas son cualidades, atributos, propiedades, que por tanto no pueden ser medidos numericamente, así como las funciones que realizan los colaboradores de una organización.

Variable 1. Liderazgo transformacional

Definición conceptual; Northouse (2016) define el liderazgo transformacional como un proceso en el cual una persona toma el papel de líder comprometiéndose con las personas a su cargo, creando una conexión con el fin de elevar la motivación de sus seguidores.

Definición operacional, de esta variable se obtuvieron dimensiones, y de estas luego se obtuvieron indicadores, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cuestionario de liderazgo transformacional consta de 23 preguntas, el cual fue completado por los colaboradores de Sekur Perú S.A.

Variable 2. Satisfacción laboral

Definición conceptual; Es la valoración y percepción que tienen los colaboradores sobre su lugar de trabajo, es decir, las condiciones en las que se encuentran y como estas influyen en la realización de sus actividades. (Palma, 2001)

Definición operacional, de esta variable se obtuvieron dimensiones, y de estas se obtuvieron indicadores para poder obtener información, usando la técnica de la encuesta, el instrumento que se aplicó fue el cuestionario de satisfacción laboral que consta de 22 preguntas, que fue completado por los todos los colaboradores de Sekur Perú S.A.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población de estudio son los colaboradores de Sekur Perú S.A. de todas las áreas haciendo un total de 50 colaboradores de la sede de Arequipa de la empresa.

3.3.2. Criterios de selección

Los criterios de selección para determinar la población de estudio que permitirá obtener los resultados son:

Criterios de inclusión, es decir todos los colaboradores que laboran en todas las áreas que acepten participar de manera voluntaria en la aplicación de los instrumentos, sin obligación alguna.

Criterios de exclusión, no serán considerados los colaboradores que no deseen colaborar de manera voluntaria con el estudio y aquellos que no se encuentren laborando por motivos como de descanso médico, permisos o vacaciones.

3.3.3. Muestra

En la investigación se considera la muestra censal, porque al ser una cantidad mínima en la población es necesario contar con todos los colaboradores de Sekur Perú (Fidias, 2012).

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis la conforman los colaboradores de todas las áreas de Sekur Perú S.A.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La técnica utilizada fue la encuesta, la cual se aplicó a los colaboradores de Sekur Perú S.A.

Según Fidias (2012), menciona que la encuesta tiene objetivo principal conseguir información, que sirve como estrategia esta puede realizarse de manera escrita u oral.

3.4.2. Instrumentos

El instrumento que se optó por utilizar en esta investigación para su aplicación fue el cuestionario Likert el cual cuenta con 5 escalas de medición y un total de 45 preguntas.

Según Fidias (2012), define el cuestionario como un tipo de encuesta que se realiza de manera escrita que contiene diversas preguntas, que tiene como objetivo conseguir o recolectar información que sirva para la investigación para luego ser aplicada a la muestra. (VER ANEXO 02)

Validez

Se utilizó el juicio de expertos para validar el cuestionario que será aplicado en la muestra, estos fueron tres docentes de la Universidad Cesar Vallejo que cuentan con experiencia, amplio conocimiento y especialistas en el tema.

Según Fidias (2012), la validez del cuestionario se interpreta como la buena relación que existe entre las preguntas del cuestionario con la información que se está buscando obtener. (VER ANEXO 03)

Tabla 1

Validación de expertos: Liderazgo Transformacional

Criterios	Exp. 1	Exp. 2	Exp. 3	Total
Claridad	87%	87%	87%	261%
Objetividad	88%	88%	88%	264%
Pertinencia	86%	85%	85%	256%
Actualidad	88%	86%	83%	257%
Organización	89%	89%	85%	263%
Suficiencia	88%	88%	85%	261%
Intencionalidad	88%	90%	85%	263%
Consistencia	86%	88%	85%	259%

Coherencia	88%	86%	90%	264%
Metodología	85%	85%	89%	259%
Promedio	87%	87%	87%	262%
			TOTAL	2607%
			CV	87%

Interpretación:

Interpretación:

En la tabla 1 se observa que el promedio según el juicio de los tres expertos para la primera variable liderazgo transformacional, es del 87%, por tanto esto indica que el cuestionario se considera suficiente y aplicable para la investigación.

Tabla 2

Validación de expertos: Satisfacción Laboral

Criterios	Exp. 1	Exp. 2	Exp. 3	Total
Claridad	85%	87%	88%	260%
Objetividad	88%	92%	88%	268%
Pertinencia	88%	90%	85%	263%
Actualidad	88%	89%	83%	260%
Organización	91%	91%	85%	267%
Suficiencia	88%	89%	85%	262%
Intencionalidad	88%	91%	85%	264%
Consistencia	89%	89%	85%	263%
Coherencia	88%	88%	85%	261%
Metodología	90%	92%	89%	271%
Promedio	89%	90%	86%	265%
			TOTAL	2639%
			CV	88%

Interpretación:

Respecto a la tabla 2 se observa de acuerdo al juicio de expertos que el instrumento también es suficiente y aplicable a la investigación, teniendo un promedio de 88% para la segunda variable.

Confiabilidad

Para realizar la medición del grado de exactitud, precisión y confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach, la encuesta se aplicó a 40 colaboradores, y una vez que los datos fueron obtenidos se procesaron en el programa estadístico SPSS.

Para Fernández y Hernández (2004) la confiabilidad de un instrumento debe mostrar como el instrumento es aplicado en diferentes momentos y los resultados que se obtienen de este serán confiables y aplicables a la investigación.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad general

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.938	45

El nivel de confiabilidad para ambas variables del estudio, presentó un resultado de 0.938 en el instrumento que contiene 45 preguntas, por lo tanto, esto demuestra y afirma que el instrumento de la investigación es excelente para su aplicación.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad de variable de Liderazgo Transformacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.881	23

El nivel de confiabilidad para el instrumento de la variable liderazgo transformacional, conformado por 23 preguntas, presentó un resultado de 0.881, por lo tanto esto demuestra que el instrumento es bueno para su aplicación.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad de la variable de Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.935	22

El nivel de confiabilidad para el instrumento de la variable de satisfacción laboral, conformado por 22 preguntas, presentó un resultado de 0.935, por lo tanto esto demuestra que el instrumento es excelente para su aplicación.

3.5. Procedimientos

El procedimiento para la aplicación de los cuestionarios son los siguientes:

- Se realiza la coordinación con gerencia para la aplicación del cuestionario en los colaboradores de la empresa.
- Se instruye a cada trabajador que va a participar en el estudio dándole a conocer que la participación es de manera voluntaria
- Se solicita a los trabajadores completar los cuestionarios de cada variable de manera voluntaria y anónima.
- Se verifica la validez del instrumento controlando y verificando que el cuestionario sea llenado correctamente.
- Se realiza el análisis y se interpreta la información obtenida de los cuestionarios de manera cuantitativa mediante tablas y gráficos resumen.
- Se realiza el informe final.

3.6. Método de análisis de datos

El procedimiento para interpretar los resultados fue mediante las estadísticas realizando un análisis descriptivo e inferencial.

3.6.1. Análisis de datos descriptivo

El análisis de los datos es el punto donde se describen las operaciones que se van a realizar con la data obtenida: se realiza de manera ordenada mediante la clasificación de los datos, el registro, tabulación y codificación. Para realizar estas

operaciones es utilizar programas que permitan convertir la data en estadística como el programa Microsoft Excel y el SPSS (Fidias, 2012)

3.7. Aspectos éticos

Este estudio se realizó en base a los lineamientos y normas que fueron proporcionados por la Universidad César Vallejo, además la investigación se desarrolló bajo el cumplimiento de las normas APA.

IV. RESULTADOS

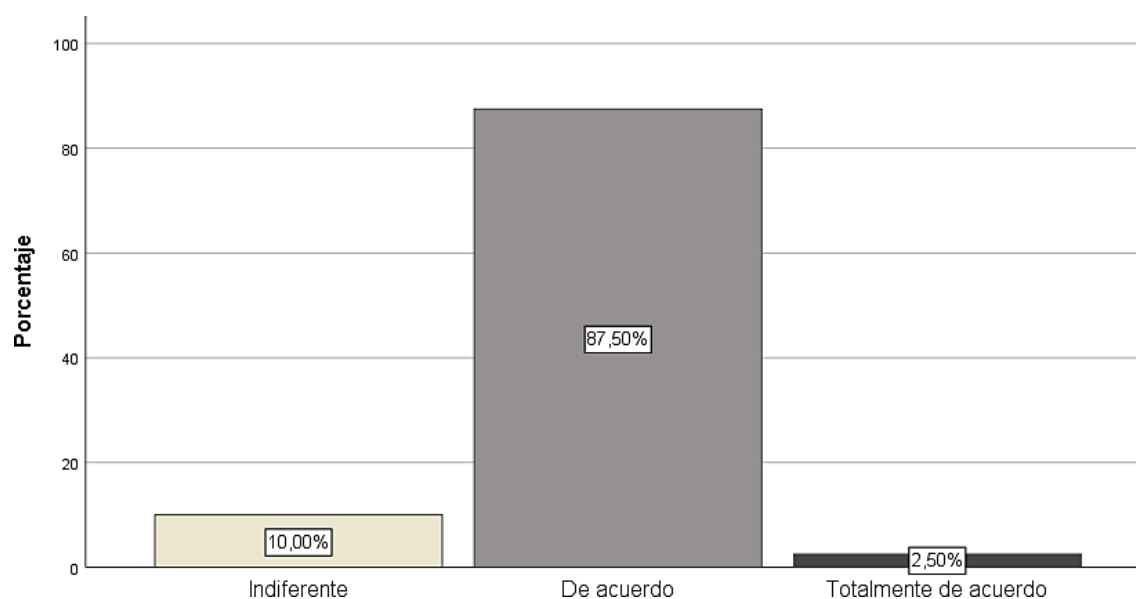
4.1. Estadística Descriptiva

Tabla 6

Resultado descriptivo de la primera variable: Liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Indiferente	4	10.0	10.0
	De acuerdo	35	87.5	87.5
	Totalmente de acuerdo	1	2.5	2.5
	Total	40	100.0	100.0

Figura 1. Representación gráfica de la variable del liderazgo transformacional



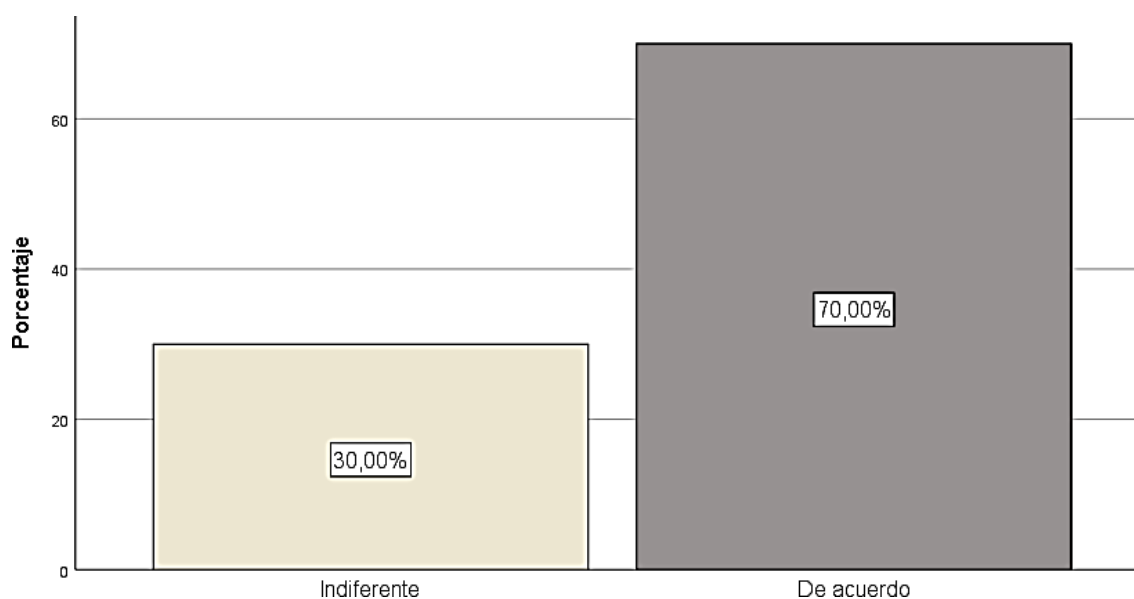
De acuerdo a la tabla 6 y la figura 1, se observa que de los 40 encuestados, el 87,50 % respondió que está de acuerdo, el 10% indicó indiferente y el 2,50% indicó totalmente de acuerdo. Por lo tanto, según los resultados se observa que la mayoría de colaboradores están conformes con el liderazgo transformacional que existe en la empresa, pero se podría mejorar para cumplir con los objetivos organizacionales.

Tabla 7

Resultado descriptivo de la segunda variable: Satisfacción Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
	Indiferente	12	30.0	30.0
Válido	De acuerdo	28	70.0	70.0
	Total	40	100.0	100.0

Figura 2. Representación gráfica de la variable de satisfacción laboral



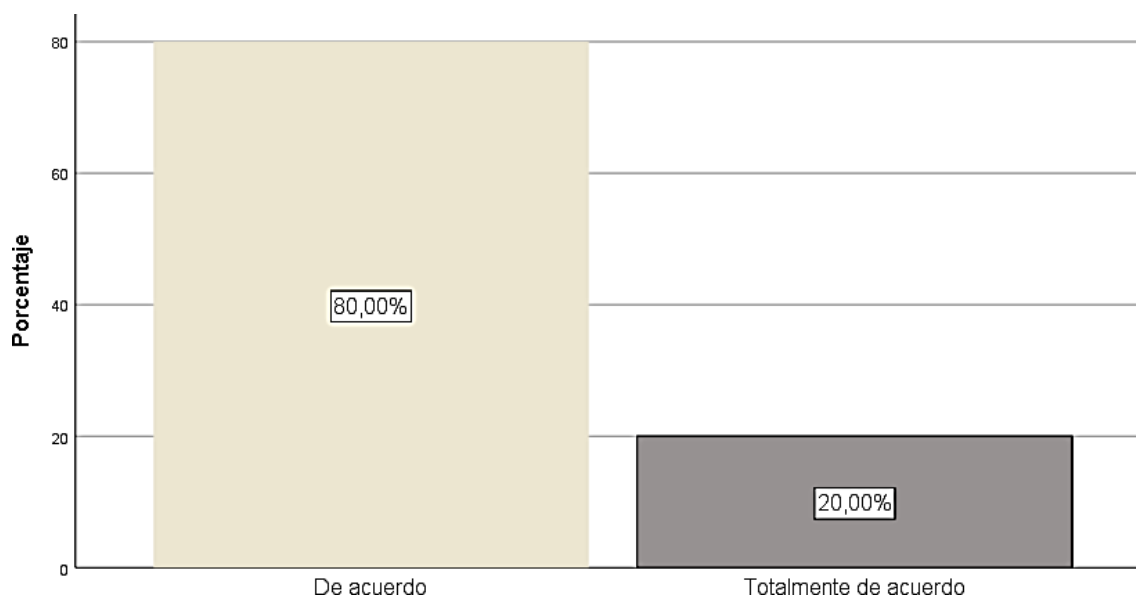
En la tabla 7 y la figura 2, se puede observar que, del total de preguntas realizadas a los 40 encuestados, el 70% respondió de acuerdo y el 30% respondió que es indiferente, según los resultados obtenidos observamos que la mayoría de los colaboradores encuentra una buena satisfacción laboral en la empresa, sin embargo, esto se puede mejorar para obtener mejores resultados.

Tabla 1

Resultado descriptivo de estimulación intelectual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	De acuerdo	32	80.0	80.0
	Totalmente de acuerdo	8	20.0	20.0
	Total	40	100.0	100.0

Figura 3. Representación gráfica de la estimulación intelectual



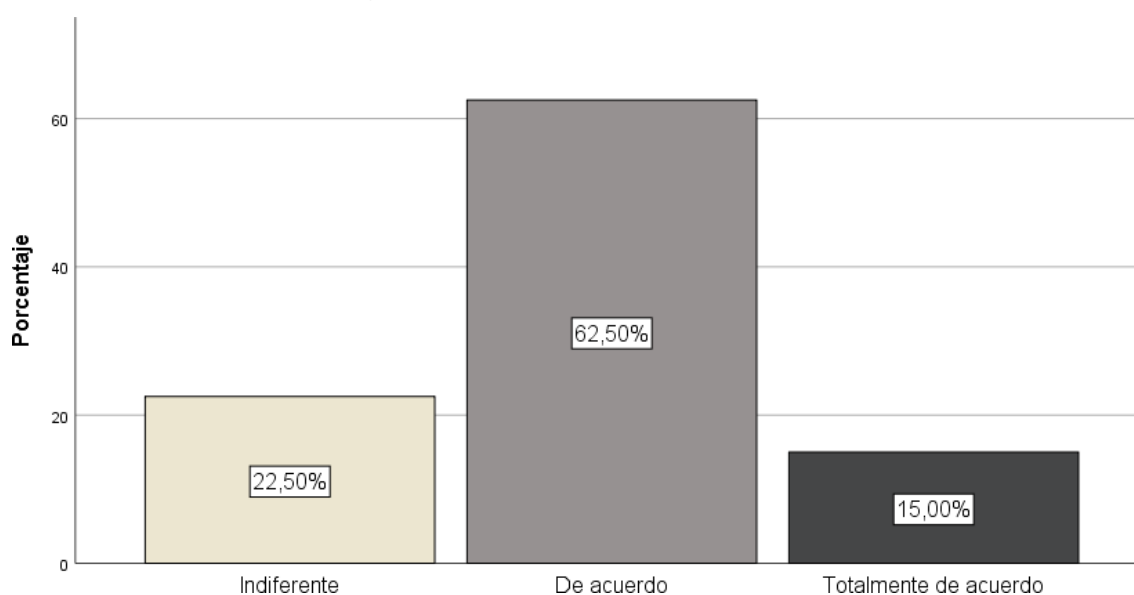
En la tabla 8 y la figura 3, se observa que, del total de 40 encuestados, el 80% respondió de acuerdo y el 20% respondió totalmente de acuerdo, por lo tanto, se evidencia en los resultados que, los colaboradores consideran que la estimulación intelectual es importante para cumplir las metas de la organización y desarrollar sus actividades sin inconvenientes.

Tabla 2

Resultado descriptivo de la Influencia Idealizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Indiferente	9	22.5	22.5
	De acuerdo	25	62.5	62.5
	Totalmente de acuerdo	6	15.0	15.0
	Total	40	100.0	100.0

Figura 4. Representación gráfica de la influencia idealizada



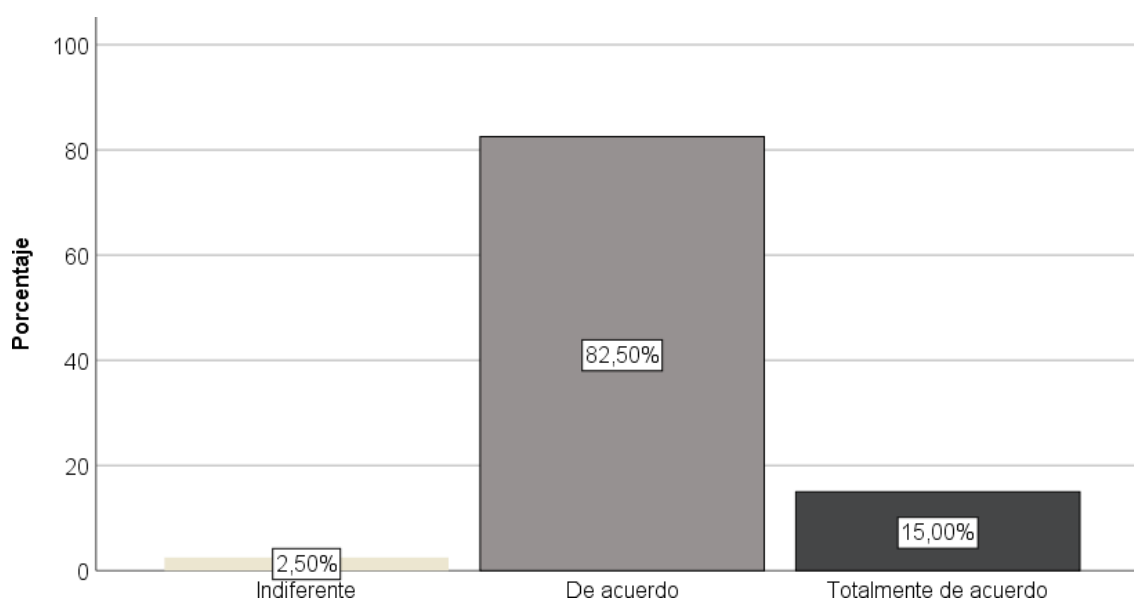
En la tabla 9 y la figura 4, se observa que, del total de preguntas de 40 encuestado, el 62,50 % respondió de acuerdo, el 22,50% respondió indiferente y el 15% respondió totalmente de acuerdo, por lo tanto, se evidencia que si se desea obtener mejores resultados en la organización se debe tomar mayor importancia a la influencia idealizada de los colaboradores.

Tabla 10

Resultado descriptivo de la Motivación por Inspiración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Indiferente	1	2.5	2.5
	De acuerdo	33	82.5	82.5
	Totalmente de acuerdo	6	15.0	15.0
	Total	40	100.0	100.0

Figura 5. Representación gráfica de la motivación por inspiración



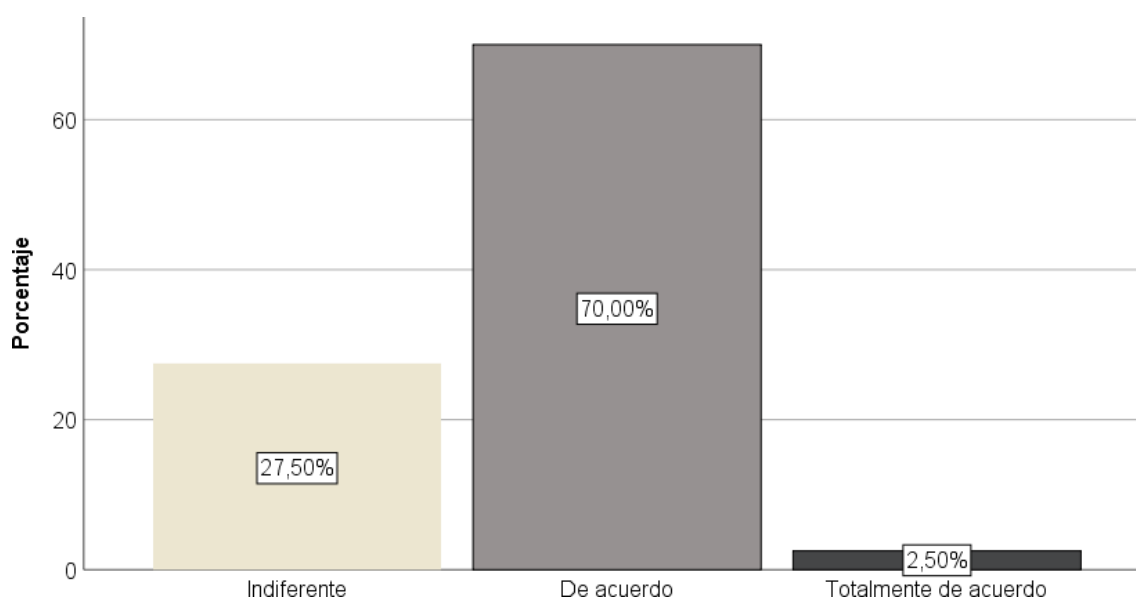
En la tabla 10 y la figura 5, se observa que, del total de preguntas de 40 encuestados, el 82,50% respondió de acuerdo, el 15% respondió totalmente de acuerdo y el 2,50% respondió indiferente, por lo tanto, los resultados evidencian que los colaboradores encuentran a la motivación por inspiración importante para cumplir con sus funciones en la empresa.

Tabla 11

Resultado descriptivo de la Consideración Individualizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Indiferente	11	27.5	27.5
	De acuerdo	28	70.0	70.0
	Totalmente de acuerdo	1	2.5	2.5
	Total	40	100.0	100.0

Figura 6. Representación gráfica de la consideración individualizada



En la tabla 11 y la figura 6, se observa que, del total de preguntas de 40 encuestados, el 70% respondió de acuerdo, el 27,50% respondió indiferente, y el 2,50% respondió totalmente de acuerdo, por lo tanto, se evidencia que se debe mejorar la consideración individualizada en los colaboradores si se desea obtener mejores resultados en la organización.

4.2. Estadística Inferencial

4.2.1. Prueba de Normalidad

En este proceso, se busca conocer si la información recolectada presenta o no una distribución normal.

Hipótesis de Normalidad:

- H_0 : La distribución estadística de la muestra es normal
- H_1 : La distribución estadística de la muestra no es normal

Regla de Decisión:

- Si el valor de Sig. es \geq a 0.05 se acepta la hipótesis nula
- Si el valor de Sig. es $<$ a 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 12

Prueba de normalidad de Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	0.485	40	0.000	0.467	40	0.000
SATISFACCIÓN LABORAL	0.441	40	0.000	0.576	40	0.000

Interpretación:

Como se observa en la tabla 12, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov debido a que se tiene una población de 40 colaboradores que participaron en la investigación, se busca determinar la frecuencia de las dos variables de estudio, sin embargo, se obtuvo el valor de significancia 0.000, al ser menor a 0.05 demuestra que la distribución de los datos de la muestra no es normal o no paramétrica, por lo tanto, se procedió a realizar la prueba de Rho de Spearman.

4.2.2. Prueba de Hipótesis

Para confirmar la relación entre las variables de la investigación se puso a prueba las hipótesis propuestas al inicio de la investigación, la tabla de Rho Spearman nos permite entender el valor de cada resultado obtenido en el programa estadístico SPSS V25.

Prueba de Hipótesis General

- H_0 : No existe relación entre el liderazgo administrativo y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021.
- H_1 : Si existe relación entre el liderazgo administrativo y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021.

Regla de decisión:

- Si el valor de significancia es ≥ 0.05 se acepta H_0
- Si el valor de significancia es < 0.05 se rechaza H_1

Tabla 13

Prueba de Hipótesis General

			Liderazgo Transformacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1.000	,494**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	40	40
Satisfacción Laboral	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,494**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	40	40

En la tabla 13 se observa que la hipótesis general tiene una significancia bilateral de 0.001, al ser menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, la hipótesis alterna demuestra que existe una relación entre la variable de liderazgo transformacional y la variable de satisfacción laboral de Sekur Perú S.A.

Además, según lo observado se obtuvo en el Rho de Spearman= 0,494, estos resultados indican que si existe un nivel de correlación positiva media (VER ANEXO 5)

Prueba de Hipótesis Específicas

Prueba de hipótesis específica de la estimulación intelectual y la satisfacción laboral

- H_0 : No existe relación entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021
- H_1 : Existe relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica de la estimulación intelectual y la satisfacción laboral

			Estimulación Intelectual	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000	0.191
	Estimulación Intelectual	Sig. (bilateral)		0.238
		N	40	40
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0.191	1.000
		Sig. (bilateral)	0.238	
		N	40	40

Interpretación:

En la tabla 14 se observa una significancia bilateral de 0.238, y por ser mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula, por lo tanto esto nos indica que no existe una relación entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral de Sekur Perú S.A.

Además también se obtuvo un resultado en el Rho de Spearman= 0,191, esto indica que efectivamente si existe un nivel de correlación positiva débil entre ambas variables de la investigación (VER ANEXO 5)

Prueba de hipótesis específica de la influencia idealizada y la satisfacción laboral

- H₀: No existe relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021
- H₁: Existe relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica de la influencia idealizada y la satisfacción laboral

		Influencia Idealizada	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,563**
Influencia Idealizada	Sig. (bilateral)		0.000
	N	40	40
Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,563**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	40	40

Interpretación:

En la tabla 15 se observa una significancia. bilateral de 0.000, se rechaza la hipótesis nula porque es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se demuestra que hay una relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de Sekur Perú S.A.

Además, se obtuvo un resultado del Rho de Spearman= 0,563, esto indica que existe un nivel de correlación positiva considerable entre la dimensión y la variable de la investigación. (VER ANEXO 3)

Prueba de hipótesis específica de la motivación por inspiración y la satisfacción laboral

- H₀: No existe relación entre la motivación por inspiración y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021
- H₁: Existe relación entre la motivación por inspiración y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021

Tabla 16

Prueba de hipótesis específica de la motivación por inspiración y la satisfacción laboral

			Motivación por Inspiración	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Motivación por Inspiración	Coefficiente de correlación	1.000	0.057
		Sig. (bilateral)		0.725
		N	40	40
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	0.057	1.000
		Sig. (bilateral)	0.725	
		N	40	40

Interpretación:

En la tabla 16 se observa una significancia bilateral de 0.725, al ser mayor que 0.05 se acepta la hipótesis nula, por lo tanto, se demuestra que no existe una relación entre la motivación por inspiración y la satisfacción laboral de Sekur Perú S.A.

Además, se obtuvo un resultado del Rho de Spearman= 0,057, esto indica que existe un nivel de correlación positiva débil (VER ANEXO 5)

Prueba de hipótesis específica de las consideraciones individualizadas y la satisfacción laboral

- H_0 : No existe relación entre las consideraciones individualizadas y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021
- H_1 : Existe relación las consideraciones individualizadas y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021

Tabla 17

Prueba de hipótesis específica de las consideraciones individualizadas y la satisfacción laboral

			Consideración Individualizada	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Consideración Individualizada	Coeficiente de correlación	1.000	,453**
		Sig. (bilateral)		0.003
		N	40	40
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,453**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	
		N	40	40

Interpretación:

En la tabla 17 se observa una significancia bilateral de 0.003, al ser menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se demuestra que hay una relación entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral de Sekur Perú S.A.

Además, se obtuvo un resultado del Rho de Spearman= 0,453, esto indica que existe un nivel de correlación positiva media (VER ANEXO 5)

V. DISCUSIÓN

En la discusión se obtiene una comparación de los resultados obtenidos en el estudio y los resultados de investigaciones que se mencionaron en el marco teórico.

Según el objetivo general del estudio que es demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A. Arequipa 2021. y los resultados que se obtuvieron en la tabla 15 se observa un Rho de Spearman = 0,494 con un nivel de significancia de $p= 0,001 < p= 0,05$ esto demuestra que existe una correlación positiva media entre ambas variables del estudio, estos datos se compararon a la información encontrada de Omar (2011) en su estudio “Liderazgo transformador y satisfacción laboral: El rol de la confianza en el supervisor. Argentina” quien evidencia que existe una correlación positiva media ($\rho=0.390$) lo cual indica que existe relación moderada entre el liderazgo transformador y la satisfacción laboral. Con los resultados obtenidos, se afirma coincidentemente que si existe una relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Además, Bass (1997), menciona que los líderes transformacionales son aquellos que trabajan con un sistema de valores, a los que llama valores finales. Estos son aquellos que se intercambian entre el talento humano para conseguir los objetivos en una organización.

El primer objetivo específico fue identificar la relación entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021. y de acuerdo a los resultados que se obtuvieron en la tabla 16 se observa un nivel de correlación positiva débil ($\rho= 0.191$) con un nivel de significancia $p=0,238 > p=0,05$. Estos datos se compararon a la información encontrada por Ramos (2019) en su estudio “La relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes del CETPRO 3ra Brigada de Caballería en la Provincia de Tacna en el año 2019” quien evidencia que el 23% de la población de estudio presenta un nivel bajo de estimulación intelectual. Además, Ramos (2005) menciona que la estimulación intelectual se define como es que un líder logra motivar a sus colaboradores ayudándolos y promoviendo la racionalidad e inteligencia.

El segundo objetivo específico fue identificar la relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021. y los resultados que se obtuvieron en la tabla 17 se observa un nivel de correlación positiva considerable ($\rho = 0.563$) con un nivel de significancia $p = 0,000 < p = 0,05$. Estos datos se compararon a la información encontrada por Cárdenas (2018), en su estudio; “Relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una cadena de hoteles cuatro y cinco estrellas en Lima en el 2018”. Quien menciona que la influencia idealizada tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral. Además, Bass y Avolio, consideran la influencia idealizada, como un factor crítico en el comportamiento del líder transformacional, considera a aquellos líderes que son modelos a seguir por los demás trabajadores o seguidores, demuestran consideraciones al momento de gestionar las necesidades de sus seguidores y las propias, de esta manera comparten riesgos con sus trabajadores y muestran buenos estándares de moral, ética y conducta. Son admirados e imitados, y sus seguidores confían en ellos pudiendo generar una mayor satisfacción laboral (Bass y Avolio, 1994)

El tercer objetivo específico fue identificar la relación entre la motivación por inspiración y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021. y los resultados que se obtuvieron en la tabla 18 se observa un nivel de correlación positiva débil ($\rho = 0.057$) con un nivel de significancia $p = 0,725 > p = 0,05$. Estos datos se compararon a la información encontrada por Ramos (2019) en su estudio “La relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes del CETPRO 3ra Brigada de Caballería en la Provincia de Tacna en el año 2019” quien evidencia que el 54% de la población de estudio presenta un nivel medio de motivación inspiracional. Además, Según Ramos (2005), los líderes logran una inspiración y motivación en sus colaboradores, esto se consigue manteniéndolos informados sobre todas las actividades que realizarán, y cuáles serán los puntos y pautas que serán necesarios para cumplir sus labores, con toda esa información previamente brindada se logrará una gran estimulación en los colaboradores para la buena ejecución y cumplimiento de sus actividades generando desafíos con metas elevadas.

El último objetivo específico fue identificar la relación entre las consideraciones individualizadas y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021. y los resultados que se obtuvieron en la tabla 19 se observa un nivel de correlación positiva media ($\rho = 0.453$) con un nivel de significancia $p = 0,003 < p = 0,05$. Estos datos se compararon a la información encontrada por Ramos (2019) en su estudio “La relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes del CETPRO 3ra Brigada de Caballería en la Provincia de Tacna en el año 2019” quien evidencia que el 31% de la población de estudio presenta un nivel medio de consideración individualizada. Además, Según Vega y Zabala (2004), menciona que una característica principal del líder transformacional es comunicación que realizan, ya que esta se debe dar de forma personalizada, con cada colaborador considerándolo más como persona que como empleado, es por ello que mantiene una comunicación directa, también es capaz de reconocer los deseos y necesidades de sus colaboradores. En Sekur Perú S.A. las consideraciones individualizadas tienen un nivel medio ya que no hay este tipo de comunicación personal y consideración hacia el talento humano.

VI. CONCLUSIONES

Tomando en consideración los objetivos planteados en el estudio y los resultados obtenidos, se elaboran las siguientes conclusiones:

Primera. De acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio se logró determinar que, efectivamente si existe una relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de Sekur Perú S.A., ya que presenta una correlación positiva media y un coeficiente de Rho Spearman de 0,494, también se pudo observar que existe un nivel de significancia de $0,001 < p = 0,05$. Con estos resultados llegamos a la conclusión que, el liderazgo transformacional que se presenta en la empresa logra generar una influencia positiva sobre sus colaboradores, también se observó que la satisfacción laboral media de los colaboradores de la empresa se debe a que no se da en todas sus dimensiones, sin embargo, logra que los colaboradores dejen de lado sus objetivos individuales y se enfoquen en alcanzar los objetivos empresariales de Sekur Perú S.A., que están alineados y basados en la visión y misión institucional.

Segunda. De acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio se logró determinar una correlación positiva débil y un coeficiente de Rho Spearman de 0,191 y un nivel de significancia de $0,238 > p = 0,05$. Con estos datos obtenidos se llega a la conclusión que, no existe una relación entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral que presentan los colaboradores de Sekur Perú S.A., esto debido a los líderes de las distintas área de la empresa no están motivando a sus colaboradores a proponer nuevas alternativas de trabajo que estén orientadas a mejorar el desempeño de la empresa, no se explota la creatividad de los colaboradores solicitándoles ideas esto ocasionado por la falta de comunicación entre la jefatura y sus colaboradores en algunas áreas.

Tercera. De acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio se logró determinar una correlación positiva considerable y un coeficiente de Rho Spearman de 0,563 y un nivel de significancia de $0,000 < p = 0,05$. Llegando a la conclusión que, existe una relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral que presentan los colaboradores de Sekur Perú S.A., la influencia idealizada es la característica más resaltante de los líderes transformacionales por lo que las jefaturas están

realizando un buen trabajo dándoles confianza a sus a sus colaboradores orientándolos a conocer la Cultura Organizacional de Sekur Perú S.A. generando una satisfacción laboral en los colaboradores que permite identificarse con la empresa.

Cuarta. De acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio se logró determinar una correlación positiva débil y un coeficiente de Rho Spearman de 0,057 y un nivel de significancia de $0,725 > p= 0,05$. Llegando a la conclusión que, no existe una relación entre la motivación por inspiración y la satisfacción laboral que presentan los colaboradores de Sekur Perú S.A., la motivación por inspiración no es determinante para generar una satisfacción laboral más alta en los colaboradores ya que ellos pueden estar motivados con alcanzar los objetivos empresariales debido al respeto y comunicación con sus jefes sin embargo se siente descontentos con sus remuneraciones económica, relación con sus compañeros y las condiciones físicas en las que desempeñas sus actividades ocasionando una baja satisfacción laboral.

Quinta. De acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio se logró determinar una correlación positiva media y un coeficiente de Rho Spearman de 0,453 y un nivel de significancia de $0,003 < p= 0,05$. Llegando a la conclusión que, existe una relación entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral que presentan los colaboradores de Sekur Perú S.A., por lo tanto, la atención de las necesidades de los colaboradores por parte de sus líderes en las distintas áreas de la empresa genera una satisfacción laboral que generan que mejoren su desempeño mediante el reconocimiento, motivación y valoración de las actividades que realizan.

VII. RECOMENDACIONES

Tomando en consideración las conclusiones planteadas en el estudio se elaboran las siguientes recomendaciones:

Primera. Habiéndose obtenido una correlación media entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa, se recomienda seguir trabajando sobre el desarrollo y desempeño de los líderes transformacionales en todas las áreas de la empresa para poder lograr incrementar una mayor satisfacción laboral en todos los colaboradores, para alcanzar los objetivos y metas empresariales.

Segunda. Habiéndose obtenido una correlación positiva débil, entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral se recomienda generar actividades de motivación para los colaboradores por parte de cada líder que les permita desarrollar su creatividad, y explotar todo el potencial en beneficio de la empresa y también de ellos mismos como personas y profesionales, estas actividades pueden estar asociadas a un beneficio económico que forma parte de la motivación.

Tercera. Habiéndose obtenido una correlación positiva considerable entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral que presentan los colaboradores de Sekur Perú S.A., se recomienda a los directivos de la empresa proporcionar al área de Talento Humano los recursos y materiales necesarios para fortalecer de manera importante la capacitación hacia los colaboradores, inducción al puesto de trabajo y orientación al conocimiento de la cultura organizacional empresarial buscando que los colaboradores se comprometan con la empresa y con sus líderes en cada área, generando confianza.

Cuarta. Habiéndose obtenido una correlación positiva débil entre la motivación por inspiración y la satisfacción laboral que presentan los colaboradores de Sekur Perú S.A., se recomienda fomentar actividades directas entre las jefaturas y sus colaboradores como capacitación y entrenamiento en las actividades principales que se desarrollan sobre todo en el área comercial y mejorar las condiciones físicas donde se desempeña el trabajo diario.

Quinta. Habiéndose obtenido una correlación positiva media entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral que presentan los colaboradores de Sekur Perú S.A., se recomienda seguir practicando las actividades de reconcomiendo de los logros obtenidos por los colaboradores de la empresa y fomentar nuevas prácticas de motivación por alcanzar los objetivos empresariales como bonos de producción, premiaciones al trabajador del mes entre otros.

REFERENCIAS

- Aldea, V. (2016). *Sabes cómo ser un líder internacional*. España.
- Bass. (1997). *The Ethics of transformational Leadership. KLSP: Transformational Leadership Working Papers*. . Academy of Leadership Press. University of Maryland.
- Bass y Avolio. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bass y Avolio. (1995). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire. Technical Report*. . California: Mind Garden.
- Bass y Avolio. (1997). *The Ethics of transformational Leadership. KLSP: Transformational Leadership Working Papers*. Academy of Leadership Press. University of Maryland.
- Bass y Avolio. (2004). *La predicción de rendimiento de la unidad mediante la evaluación de liderazgo transformacional y transaccional*. (2.^a ed.). Journal of Applied Psychology.
- Bass y Riggio. (2006). *Transformational leadership*. New Jersey : Psychology press.
- Bazán, M. (2017). *Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia, 2016*. Universidad, Cesar Vallejo, Perú.
- Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación* . Editorial Shalom.
- Cannice. M., Koontz. H. y Wehrich. H. (2012). *Administración una Perspectiva Global empresarial*. México. 14^a edición.
- Cárdenas, F. (2018). *Relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una cadena de hoteles cuatro y cinco estrellas en Lima en el 2018*. Perú.
- Castellano, J. (2010). *Diagnóstico del clima organizacional: Estudio de caso: Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona*. (1^o ed.). Edit. Académica Española

- Chiang, M., Martín, M. & Núñez, A. (2010). *Relacion entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral*. Mexico: Comillas.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestion del talento humano* (3° ed.). Mexico: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. (2.ª ed.). México, D.F.: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2013). *Gestión del talento humano* (3.ª ed.). México, D.F.: McGraw Hill.
- Fernández y Hernández. (2004). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Craw Hill.
- Fidias, G. (2012). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Gonzales, A. (2016). *Gestion del Talento Humano: Herramienta clave para el desarrollo organizacional* . Quito.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas. Mendoza, Argentina.
- Koontz, H y Weihrich, H. . (2013). *Elementos de Administración. Un enfoque internacional innovación*. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Locke, E.A. (1978). "The nature and causes of job satisfaction", in Dunnette. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago. United States
- López, I. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Méndez, A. (2013). "liderazgo transformacional".
<http://liderazgo.euroresidentes.com/2013/liderazgotransformacional.html>
- Mino, M. (2016). *Liderazgo y satisfacción laboral en la facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativas de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – 2014*. Trujillo Perú.

- Narváez, N. (2019). *Revisión de los resultados sobre la influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de las organizaciones*. Universidad Santiago de Cali.
- Omar, A. (2011). *Liderazgo transformador y satisfacción laboral: El rol de la confianza en el supervisor*. Argentina.
- Ovejero, A., (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado*, Madrid, España: Editorial Biblioteca Nueva.
- Palma, S. (2001). *Factores de Satisfacción Laboral*. Revista debates N° 03. Lima. Instituto de Ciencia y tecnología.
- Palma, S., (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora CARTOLAN EIRL.
- Peñarreta, D. (2014). *La influencia del liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja*. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Ramos, A. (2005). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*.
- Ramos, P. (2019). *La relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes del CETPRO 3ra Brigada de Caballería en la Provincia de Tacna en el año 2019*. Perú.
- Robbins, S. (1998). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall, Octava edición.
- Rocha, C. (2015). *Metodología de la Investigación*. México: Oxford
- Sánchez, P. (2003). *Teoría y Práctica de la orientación en la escuela: Un enfoque psicológico*. México D.F, México. Manual Moderno.
- Silva, A. (2015). *Liderazgo Transformacional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los funcionarios de la Subgerencia de Vinculación, Capacitación y Desarrollo de la EP Petro Ecuador*. Universidad Central de Ecuador, Quito.
- StarChoice. (2019). *La importancia del liderazgo internacional*. Cancún, México.
- Treviño, E. (2012). *Liderazgo en Educación: Al final solo el carisma importa*. Venezuela.

- Urquijo, J. (1997). *La Administración de Sueldos y Salarios*. Venezuela
- Vega, C., Zavala, G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5X corta) de B. Bass*.
- Villegas y Villegas. (2014). *Implicancia del estilo de liderazgo transformacional o transaccional en la satisfacción laboral del personal de ventas de las empresas departamentales de Retail ubicadas en la ciudad de Puerto Montt*. Chile.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Operacionalización de Variables

Matriz de Operacionalización de la variable Liderazgo Transformacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Northouse (2016) define el liderazgo transformacional como un proceso en el cual una persona toma el papel de líder comprometiéndose con las personas a su cargo, creando una conexión con el fin de elevar la motivación de sus seguidores.	Definición operacional, de esta variable se obtuvieron dimensiones, y luego indicadores para realizar la medición con la técnica de la encuesta, y se aplicó como instrumento el cuestionario que consta de 23 preguntas, este fue completado por los colaboradores de la empresa Sekur Perú S.A.	Estimulación intelectual	• Racionalidad	1 - 2	TDA = 5 DA = 4 I = 3 ED=2 TED = 1
				• Capacitación	3 - 4	
				• Solución de Problemas	5 - 6	
			Influencia idealizada	• Confianza	7 - 8	
				• Empatía	9 - 10	
			Motivación por inspiración	• Autocontrol	11 - 12	
				• Esfuerzo	13 - 14	
				• Iniciativa	15 - 16	
			Consideraciones individuales	• Compromiso	17 - 18	
				• Influencia	19 - 20	
• Fortalezas	21 - 22					
			• Reconocimiento	23		

Matriz de Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	La tendencia o disposición relativamente estable orientada al trabajo, basada en los valores y creencias desarrolladas como parte de su experiencia en el trabajo. (Palma, 2005).	Definición operacional, de esta variable se obtuvieron dimensiones, luego indicadores para poder obtener información, mediante la técnica de la encuesta, usando como instrumento un cuestionario de 22 preguntas, que fue completado por los colaboradores de la empresa Sekur Perú S.A.	Condiciones de trabajo	• Supervisión	1 - 2	TDA = 5 DA = 4 I = 3 ED=2 TED = 1
				• Características de trabajo	3 - 4	
				• Oportunidades	5 - 6	
			Salario	• Remuneración	7-8-9-10	
				• Beneficios	11 - 12	
			Relaciones sociales	• Autoestima	13 - 14	
				• Consideración	15 - 16	
			Desarrollo Profesional	• Autonomía	17 - 18	
				• Retroalimentación	19 - 20	
				• Identidad de labores	21 - 22	

Anexo 02:

Tabla 3

Técnica e instrumento de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento
Liderazgo Transformacional	Encuesta	Cuestionario
Satisfacción Laboral	Encuesta	Cuestionario

Anexo 03:

Tabla 4

Información de expertos designados para validación

Datos de los expertos validadores	
Experto 1	Mg. Farro Ruiz Lizet Malena
Experto 2	Mg. Gonzales Figueroa Iris Katherine
Experto 3	Dr. Bardales Cárdenas Miguel

Anexo 04: Nivel de Confiabilidad

Tabla 20

Rangos para interpretar los coeficientes del Alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud
>0.90	Excelente
0.80 – 0.89	Bueno
0.70 – 0.79	Aceptable
0.60 – 0.69	Cuestionable
0.50 – 0.59	Pobre
< 0.50	Inaceptable

Fuente: George y Mallory (2003)

Anexo 5: Coeficiente de correlación

Tabla 21

Coeficiente de correlación

VALOR	SIGNIFICADO
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Anexo 06: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

1. TED: Totalmente en desacuerdo
2. ED: En desacuerdo
3. I: Indiferente
4. DA: De acuerdo
5. TDA: Totalmente de acuerdo

PREGUNTAS	Tipo de escala				
	TED	ED	I	DA	TDA
	1	2	3	4	5
01. ¿Se considera una persona racional el cual le permite estar alerta a los sucesos que percibe en su entorno?					
02. ¿Considera que sus conocimientos y habilidades aportan positivamente en la empresa?					
03. ¿Considera que la empresa le permite desarrollar sus habilidades con capacitaciones constantes?					
04. ¿Considera que está capacitado para ser promovido a un mejor puesto?					
05. ¿Ud. considera que sus jefes inmediatos le brindan apoyo cuando se presenta algún problema suyo o de sus compañeros?					
06. ¿La solución de problemas se resuelve de manera organizativa?					
07. ¿Los jefes de área muestran confianza y credibilidad con su personal a cargo?					
08. ¿Percibe que existe autoconfianza a nivel de todos los colaboradores?					

PREGUNTAS	Tipo de escala				
	TED	ED	I	DA	TDA
	1	2	3	4	5
09. ¿Se interesa por los problemas personales y laborales de sus compañeros?					
10. ¿Es susceptible a todo lo que pueda ocurrir en su centro laboral?					
11. ¿Existe autocontrol laboral en su empresa?					
12. ¿Considera Ud. que logra controlar sus impulsos ante una situación de estrés?					
13. ¿Considera que su horario de trabajo le permite cumplir con sus funciones, sin causar un esfuerzo involuntario?					
14. ¿Considera Ud. que su esfuerzo por el cumplimiento de los objetivos está basado en perseverancia?					
15. ¿Busca y crea soluciones frente a un problema?					
16. ¿Busca y detecta oportunidades para tener un buen desempeño laboral?					
17. ¿Si un compañero de trabajo necesita ayuda, ud. dispone parte de su tiempo a ayudarlo?					
18. ¿Busca mejorar constantemente para poder avanzar más allá de su posición actual?					
19. ¿Mis jefes inmediatos influyen constantemente en mi desempeño laboral y me ayudan a mejorar?					
20. ¿Colaboro para que las normas laborales se cumplan en toda la organización?					
21. ¿Su jefe inmediato muestra sus fortalezas frente a los colaboradores?					
22. ¿Considera que desarrolla sus fortalezas en la empresa?					
23. ¿La empresa reconoce los logros y el desempeño laboral?					

PREGUNTAS	Tipo de escala				
	TED	ED	I	DA	TDA
	1	2	3	4	5
24. ¿La supervisión que se realiza es con la finalidad de apoyar al personal ante cualquier situación que lo requiera?					
25. ¿La empresa realiza supervisiones constantes con la finalidad de solucionar todas las falencias encontradas?					
26. ¿Se siente satisfecho con las condiciones ambientales de trabajo?					
27. ¿Considera Ud. que la empresa se preocupa por la calidad de vida y salud de su personal?					
28. ¿La empresa brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo personal?					
29. ¿La empresa ofrece capacitaciones constantes para reforzar las habilidades del personal?					
30. ¿Considera que la remuneración que percibe cubren sus expectativas?					
31. ¿El sueldo que percibe cubren adecuadamente sus necesidades?					
32. ¿El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo?					
33. ¿Considera ud. que trabajando eficaz y eficientemente tenga la oportunidad de mejorar su remuneración?					
34. ¿Se siente satisfecho con su empresa porque cumple con las leyes laborales?					
35. ¿Los beneficios adicionales que brinda la empresa se ajusta adecuadamente a sus necesidades?					
36. ¿Busca ser aceptado constantemente por su entorno laboral?					
37. ¿Actúa de modo que se ganó el respeto de los demás?					
38. ¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?					
39. ¿Se considera su opinión y la de sus compañeros en la toma de decisiones?					
PREGUNTAS	Tipo de escala				
	TED	ED	I	DA	TDA
	1	2	3	4	5
40. ¿Considera que tiene autonomía para realizar sus labores a su modo?					

41. ¿Considera Ud. que la empresa le brinda libertad para ejecutar sus actividades?					
42. ¿Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes?					
43. ¿La retroalimentación es rápida dando solución a todos los inconvenientes presentados en la empresa?					
44. ¿Se considera identificado con las funciones que demanda su puesto de trabajo?					
45. ¿Las labores que realiza van acorde a las habilidades y conocimiento que usted posee?					

Anexo 07: Validación del instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. LIZET MALENA FARRO RUIZ
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: Fernandez Lecaros Dulce Milagros y Melendez Huaranca Leydy Silvana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					86
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Liderazgo Transformacional

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			

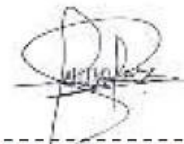
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

87%

Ate, 24 de agosto del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 45962909

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. LIZET MALENA FARRO RUIZ
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Fernández Lecaros Dulce Milagros y Melendez Huaranca Leydy Silvana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					91
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente Instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Satisfacción Laboral

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

89%

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 45962909

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Iris Katherine Gonzales Figueroa
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Fernandez Lecaros Dulce Milagros y Melendez Huaranca Leydy Silvana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					86
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Liderazgo Transformacional

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

87%

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 46461881

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Iris Katherine Gonzales Figueroa
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Fernandez Lecaros Dulce Milagros y Melendez Huaranca Leydy Silvana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					91
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					89
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					91
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente Instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Satisfacción Laboral

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			


III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

90%

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 46461881

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Fernandez Lecaros Dulce Milagros y Melendez Huaranca Leydy Silvana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.					89
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Liderazgo Transformacional

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION: 86%

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Fernandez Lecaros Dulce Milagros y Melendez Huaranca Leydy Silvana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					89
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Satisfacción Laboral

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

87%

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 08437636

Anexo 08: Matriz de datos

Variable		Liderazgo Transformacional																		Reconocimiento					
Dimensiones		Estimulación Intelectual					Influencia idealizada						Motivación por inspiración							Consideraciones individuales					
Indicadores		Racionalidad		Capacitación		Solución de problemas	Confianza		Empatía		Autocontrol		Esfuerzo		Iniciativa		Compromiso			Influencia		Fortalezas		Reconocimiento	
Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	
PARTICIPANTES	1	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	
	2	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3
	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	3
	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4
	6	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3
	7	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	5	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3
	8	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	5	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3
	9	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	5	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3
	10	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
	11	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3
	12	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4
	13	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	3
	14	5	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	5	4	4	3	5	4	5	3	3	3	3
	15	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
	16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	3	4
	17	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4
	18	5	4	4	5	4	5	3	3	2	5	5	3	3	5	4	4	4	5	3	5	5	3	3	3
	19	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	3	4	5	4	5	3
	20	5	3	3	4	3	3	5	3	4	4	5	3	3	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	4
	21	5	4	3	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3
	22	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4
	23	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	3	5	3	3	2	4	4	4
	24	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	5	5	4	4	5	3	3
	25	5	5	4	4	3	4	3	5	3	3	5	2	5	5	3	3	5	4	3	3	3	2	5	5
	26	4	5	3	5	2	4	5	5	4	2	4	3	5	5	5	3	5	4	4	3	3	3	3	3
	27	5	5	4	4	5	4	4	5	3	2	5	3	5	5	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3
	28	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3
	29	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	3	2	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3
	30	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	2	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3
	31	3	4	5	4	4	3	4	3	2	3	5	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	5	2	2
	32	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3
	33	5	4	3	4	5	3	3	3	2	4	4	3	3	4	5	3	5	3	2	2	4	4	4	3
	34	5	4	3	4	3	5	5	4	4	2	3	2	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4
	35	5	4	2	4	4	5	5	5	4	3	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3
	36	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	2	3	5	5	4	3	5	3	2	3	3	4	4
	37	5	4	3	5	5	3	3	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4
	38	4	5	3	5	3	5	5	3	4	5	3	5	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4
	39	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	2	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3
	40	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	5	4	3	5

Variable		PRODUCTIVIDAD																						
Dimensiones		Condiciones de trabajo						Salario						Relaciones sociales				Desarrollo profesional						
Indicadores		Supervisión		Características de		Oportunidades		Remuneración				Beneficios		Autoestima		Consideración		Autonomía		Retroalimentación		Identidad de		
Preguntas		Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	Pregunta 35	Pregunta 36	Pregunta 37	Pregunta 38	Pregunta 39	Pregunta 40	Pregunta 41	Pregunta 42	Pregunta 43	Pregunta 44	Pregunta 45	
PARTICIPANTES	1	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	5	1	2	5	5	3	4	4	2	2	4	5	
	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	3	5	5	
	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	
	6	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	5	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
	7	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	
	8	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
	9	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	10	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	
	11	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	
	12	2	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	
	13	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	
	14	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
	15	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	
	16	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	2	3	4	4	
	17	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	5	3	5	3	3	4	3	4	3	4	
	18	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	5	
	19	4	3	5	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	
	20	3	2	5	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	
	21	3	2	5	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	
	22	3	2	5	4	4	4	2	3	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	
	23	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	
	24	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	5	3	3	5	4	4	4	5	
	25	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	
	26	3	4	5	4	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	5	3	5	4	4	
	27	4	3	5	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	
	28	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	
	29	2	3	5	2	4	2	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	
	30	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	5	3	5	3	3	
	31	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	
	32	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	
	33	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	4	5	2	3	4	3	5	5	5	
	34	3	4	5	4	4	3	4	2	2	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	
	35	4	3	5	3	3	4	3	2	4	3	5	4	4	4	3	5	3	4	3	4	5	3	
	36	4	3	4	5	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	
	37	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	
	38	4	3	5	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	
	39	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	
	40	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN

Señor(a)

LEYDY SILVANA MELENDEZ HUARANCA

Universidad Cesar Vallejo

De acuerdo con la solicitud enviada por usted le informamos que la empresa está dispuesta a colaborar con la investigación brindando solo información general, más no información detallada de tipo contable financiera u otros ya que a nuestro criterio y políticas son confidenciales.

Atentamente:



Patricia Cáceres Simborth

Patricia Cáceres Simborth

DNI: 29657587

SEKUR PERU S.A.