



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los
colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de
Surco 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Figueroa Marceliano, Josselyn Amparo (ORCID: 0000-0001-9989-7994)

Quiquia Leon, Marleny Gilda (ORCID: 0000-0003-3120-3559)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

En el actual trabajo de investigación va dirigido en primera instancia, a Dios por habernos orientado en cada proceso de esta trayectoria de la carrera profesional, por ser del día a día parte de nuestra motivación aun en los tiempos difíciles, le debemos nuestras vidas por completo, con Él todo se torna para bien. Así mismo a nuestras familias por su amor y ser esa gran ayuda en valores que aplicamos de manera correcta en el desarrollo de la tesis.

Agradecimiento

Primero le damos gracias a Dios por ser nuestro guía del día a día y segundo a nuestros padres por ser nuestro impulso a nuestra perseverancia, la ayuda que necesitamos ante nuestros logros. Por consiguiente, agradecemos a nuestro asesor Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco por la dedicación de la excelencia en su enseñanza, por la paciencia y buena formación en el desarrollo de la tesis.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variable y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas de recolección de instrumentos de datos	17
3.5. Procedimiento	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Técnica e instrumento	18
Tabla 2. Información de expertos designados para validación.....	18
Tabla 3. Validación de expertos: Liderazgo transformacional	19
Tabla 4. Validación de expertos: Satisfacción laboral.....	19
Tabla 5. Estadística de fiabilidad	20
Tabla 6. Estadística de fiabilidad: Liderazgo transformacional.....	20
Tabla 7. Estadística de fiabilidad: Satisfacción laboral.....	21
Tabla 8. Resultados descriptivos del liderazgo transformacional.....	23
Tabla 9. Resultado descriptivo satisfacción laboral.	24
Tabla 10. Resultado descriptivo de influencia idealizada.....	25
Tabla 11. Resultado descriptivo de motivación.....	26
Tabla 12. Resultado descriptivo de estimulación intelectual	27
Tabla 13. Prueba de normalidad de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.....	28
Tabla 14. Prueba de hipótesis de liderazgo transformacional y satisfacción laboral	29
Tabla 15. Prueba de hipótesis de Influencia idealizada y satisfacción laboral	30
Tabla 16. Prueba de hipótesis entre motivación y satisfacción laboral	31
Tabla 17. Prueba de hipótesis entre estimulación intelectual y satisfacción laboral.....	32

Índice de figuras

Figura 1.	Liderazgo transformacional	23
Figura 2.	Satisfacción laboral	24
Figura 3.	Influencia idealizada.....	25
Figura 4.	Motivación.....	26
Figura 5.	Estimulación intelectual.....	27

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022. La metodología de la investigación aplicó un diseño no experimental, de corte transversal, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada; consideró una población finita conformada por 40 colaboradores, con muestra censal; así mismo, como técnica de recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, la cual fue validada por juicio de expertos, tomando como instrumento al cuestionario demostrándose la confiabilidad del Alfa de Cronbach de nivel alto. Los resultados para la comprobación de hipótesis fueron de un nivel de sig. = 0,037 por el cual se comprobó la existencia de relación de las variables de estudio, asimismo, obtuvo un Rho Spearman de 0.33 indicando un nivel de correlación positiva media. Finalmente se concluyó que, al realizar un buen liderazgo transformacional expresado a través de la influencia idealizada, la motivación y una moderada estimulación intelectual se logra una relativa satisfacción laboral en la organización.

Palabra clave: Liderazgo transformacional, Liderazgo Motivacional, Satisfacción laboral.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between transformational leadership and job satisfaction of the collaborators of Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022. The research methodology applied a non-experimental design, cross-sectional, correlational level, approach quantitative and applied type; considered a finite population made up of 40 collaborators, with a census sample; Likewise, as a data collection technique, the survey technique was used, which was validated by expert judgment, taking the questionnaire as an instrument, demonstrating the reliability of the high-level Cronbach's Alpha. Results for hypothesis testing were at the sig level. = 0.037, by which the existence of a relationship between the study variables was verified, likewise, a Spearman's Rho of 0.33 was obtained, indicating a medium positive correlation level. Finally, it was concluded that, by performing good transformational leadership expressed through idealized influence, motivation, and moderate intellectual stimulation, relative job satisfaction is achieved in the organization.

Keywords: Transformational leadership, Motivational leadership, Job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Son muchas las organizaciones que han enfrentado la situación de la pandemia, cada colaborador, líder de la organización ha conllevado a tomar distintos roles; entre ellos calificar el liderazgo y la satisfacción, también esa falta de herramientas necesarias para presentar un buen rendimiento y llegar a sentirse satisfecho. Según, Moscoso y Villafuerte (2021) indicaron que, el bienestar de los colaboradores es parte del motor de la empresa, la sustancia de llevar a cabo un alto grado de rendimiento y competitividad; y quien asuma el liderazgo tiene que incentivar a cada colaborador para obtener óptimos resultados. Según, el banco de Crédito del Perú (2021) comenta que, se le garantizó una calidad de bienestar paralelo al buen liderazgo, el banco alcanzó un 88% en una excelente satisfacción y liderazgo, logrando estar en continua transformación.

A nivel mundial, el liderazgo y la satisfacción está considerado como índice muy destacado, ya que guardan un alto porcentaje de relación dentro de la organización; mientras mejor se pronuncie el líder, mayor compromiso tendrá cada colaborador en realizar sus actividades.

En Latinoamérica, se realizó un estudio sobre la satisfacción laboral entre tantos países en el presente año, donde la mayor puntuación fue obtenida en México con las horas largas de trabajo en un 82% en este año y más del promedio de la mitad de jóvenes comentaron que se encuentran con agotamiento, seguido por Reino Unido y Canadá con un porcentaje de 73% de puntaje (Europa Press, 2021).

En el Perú en el año 2021, Es primordial aplicar un buen liderazgo que motiva y alienta a los trabajadores para obtener la satisfacción laboral, al aplicarse cada vez más de manera efectivo en las organizaciones, donde el colaborador tiene participación en la mayor parte de la organización, no obstante, ha conllevado a una actividad que lleva una proyección, donde muestra una influencia física emocional. Por ello, se convierte en un punto totalmente primordial y se observa colaboradores satisfechos en su liderazgo (Fernández, 2021).

En la ciudad de Lima las empresas no consideran que lo transformacional es visualizar más allá de los propios intereses, dar énfasis al bienestar general; mostrar un objetivo completamente claro y motivante para el futuro, a través de ello se destaque lo común a lo extraordinario, mostrar interés por la preocupación de cada necesidad personal de los trabajadores (Cano & Revilla 2021).

Según, Añazco, Valdivieso, Sánchez y Guerrero (2018) menciona que, la transformación en el liderazgo sucede tras la inspiración de los líderes que tienen conformado un equipo, así logrando mayor productividad y éxito de la organización, dirigiéndose a trascender, a sí mismo por un nivel mayor, también sucede cuando una o dos personas se asocian con el resto creando un equipo de trabajo, una forma que los mismos líderes emiten un alto porcentaje de motivación.

A la vez, los colaboradores en Property & Project Group S.A.C., no se trabajó la motivación y evaluación de los colaboradores con respecto a la satisfacción laboral, por lo tanto no se evidenció que los colaboradores estén totalmente satisfechos realizando sus labores, ya que cuentan con pocas herramientas de trabajo entre lo principal la laptop personal, que es primordial para la actividad que se realiza, de tal manera que no pueden trabajar adecuadamente sin ello; por lo cual hace que de una u otra manera se atrasen y no cumplan con sus responsabilidades del día a día, a la vez la empresa no realiza capacitaciones para impulsar el rendimiento y las habilidades.

A continuación, se presenta el problema general investigado:

¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022?

Como problemas específicos se planteó tres problemas:

- ¿Cómo se relaciona el liderazgo idealizado con la satisfacción laboral de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022?

- ¿Cómo se relaciona el liderazgo motivacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022?
- ¿Cómo se relaciona el liderazgo estimulativo con la satisfacción laboral de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022?

Como objetivo general se redactó lo siguiente:

Determinar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022.

Como objetivos específicos se redactó lo siguiente:

- Analizar la relación el liderazgo idealizado con la satisfacción laboral de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022.
- Analizar la relación entre el liderazgo motivacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022.
- Analizar la relación entre el liderazgo estimulativo con la satisfacción laboral de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022.

Por consiguiente, la justificación del trabajo de investigación se redactó en cuatro criterios, para dar a conocer lo que se va a realizar y porqué es importante poner en marcha esta investigación.

Justificación práctica, se definió que el trabajo de investigación es muy importante para todas las organizaciones, ya que en ella se puede analizar el grado de relación del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C.

Justificación teórica, la investigación se llegó a presentar para percibir la relación que hay entre las dos variables de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., la investigación fue respaldada con estudios científicos y asesorías en clases, esto permitió obtener información muy valiosa para aportar a los estudios de investigación, a la vez definir el grado que relaciona las variables mencionadas.

Justificación metodológica, la investigación científica fue de método correlacional, el objetivo de la investigación se llegó a dar para ver el grado que relaciona al liderazgo transformacional con la satisfacción laboral en los trabajadores de la organización, la relación se pudo confirmar utilizando técnica de recaudación de datos, por medio del cuestionario de escala Likert, que se aplicó en los colaboradores de Property & Project Group S.A.C

Justificación social, así mismo esta investigación fue de mucha ayuda a la organización para mejorar el liderazgo y lograr la satisfacción laboral de los colaboradores de la Property & Project Group S.A.C.

De la misma manera se planteó la hipótesis general:

Existe relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022.

Así también, se planteó tres hipótesis específicas:

- Existe relación entre liderazgo idealizado y la satisfacción laboral en los colaboradores de Property & Project Group S.A.C Santiago de Surco 2022.
- Existe relación entre liderazgo motivacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de Property & Project Group S.A.C Santiago de Surco 2022.
- Existe relación entre liderazgo estimulativo y la satisfacción laboral de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C. Santiago de Surco 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con el propósito de analizar e identificar cada resultado de la investigación, se consideraron algunos trabajos previos de investigación científica a nivel internacional.

Según, Quispe (2020). En su tesis titulada, "Liderazgo transformacional y su aportación en el desempeño de la docencia". Esta investigación científica tuvo por finalidad, definir la aportación del liderazgo transformacional en el desempeño de la docencia. Se acogió el enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental, así mismo, la población tomada fue de cuarenta colaboradores. El resultado obtenido tuvo una sig. de 0.036 inferior a 0.05 con un nivel de correlación (Rho 0.334) positiva media, por ende, de acuerdo a la encuesta realizada los resultados fueron 87,7% de las personas encuestadas indicando que el liderazgo transformacional aporta significativamente en el proceso de actividades de los docentes y el 97,3% identificó una necesidad de que se brinde un buen plan de capacitación. Se concluyó que se evidenció la relación entre ambas variables, por ello se debe continuar con las estrategias, así llegar a un excelente liderazgo y proporcionar el completo bienestar del colaborador.

Según, Narciso (2017). En su tesis titulada, "Relación en el desempeño y satisfacción laboral en la dirección financiera de la municipalidad de Santa Rosa: Periodo 2017". La investigación demostró como propósito, identificar si surge una relación entre satisfacción y desempeño laboral. Se utilizó el enfoque cuantitativo, tipo descriptiva correlacional aleatoria simple, la muestra fue de 30. Del total de 42 colaboradores el 73% resultan un puntaje menor y el otro 27% con puntaje alto. Así mismo, tuvo como conclusión que hay relación entre ambas variables, satisfacción y desempeño de los colaboradores, por ello se muestra un nivel de incidencia. Ante esta investigación, se llegó a presentar una gran aportación del grado de satisfacción en la municipalidad.

Según, Ortiz (2017). En su tesis titulada, “Factores de liderazgo transformacional en el clima organizacional de la organización Risaralda”. La investigación tuvo como propósito general, determinar los factores de liderazgo transformacional que promueve el clima de la organización. El método utilizado fue correlacional, cuantitativo y no experimental. Para ello, se encuestó a cuarenta colaboradores. Por ende, los resultados obtenidos del clima organizacional de la entidad se encuentran con un alto grado de base en un intervalo de confianza de 50%, esto se da con indicadores encima del 51,79%, donde el liderazgo transformacional consta de 59,58% y por último las variables con 62,65% más arriba. En conclusión, se tuvo que el equipo de trabajo predomina los procesos del clima organizacional, con un sentido de alta pertenencia y un único empoderamiento orientado a las variables de satisfacción. Esta investigación realizada ayudó tanto a los docentes como a los estudiantes de dicha organización para poder mejorar la relación entre ambos, cada uno de ellos debe aprender a ser empático y saber escuchar para que se origine una buena relación.

Según, Cruz (2017). En su tesis titulada, “Satisfacción laboral y la productividad de laboratorios Laturi”. Tuvo como finalidad determinar la relación que hay entre la satisfacción laboral y la productividad. Por ende, el método utilizado fue de enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental, así mismo la muestra tomada está compuesta por 25 empleados. Como resultado se evidenció que hay relación entre las variables mencionadas. En conclusión, esta investigación realizada en el laboratorio de Laturi Cía sobre la satisfacción laboral y productividad permitió comprobar que el principal elemento para un buen desarrollo laboral competitivo y eficaz es el capital humano. Por ende, la investigación nos llevó a que la comunicación efectiva entre el líder y el subordinado es muy importante, ya que permitió conocer los problemas que aquejan a los colaboradores.

Según, Thomas (2018). En su tesis titulada, “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el gobierno Federal”. Tuvo como finalidad, identificar la relación entre las habilidades de liderazgo transformacional y satisfacción laboral. El método utilizado fue correlacional cuantitativo y no experimental. La cantidad de población tomada para esta investigación fue de 12 agencias, totalizando aproximadamente 33 mil empleados encuestados. El estudio realizado obtuvo

como resultado final, se evidenció el grado de relación favorable del liderazgo transformacional con la satisfacción laboral, obteniendo la mayor correlación con niveles aproximadamente 5.3% de las variaciones en la satisfacción laboral, las dimensiones utilizadas fueron cuatro: comportamiento idealizado, estimulación intelectual, motivación inspiradora y consideraciones individuales. Como conclusión, ante el análisis se obtuvo la relación entre ambas variables, tanto entre agentes pederastas y los subordinados, esta investigación teórica señaló que el liderazgo es muy importante para poder tener un cambio en las organizaciones. Ante esta investigación, nos indica que la motivación empleada de parte del subordinado es primordial para enfocarse en el desarrollo de los trabajadores.

Así mismo, el trabajo de investigación fue respaldado con trabajos de tesis a nivel nacional.

Pacheco (2019). En su tesis titulada, "Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la organización de Lima: Periodo 2019". tuvo como finalidad, definir si hay relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción del personal. Se consideró el enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional y no experimental, asimismo, para la investigación se tomó como muestra a 300 colaboradores. El resultado obtenido fue de 41,0% de todo el personal de la organización privada obteniendo una alta cifra en el modelo de liderazgo transformacional, donde, el 52,0% de los colaboradores llegó a una cifra menor de satisfacción laboral. Así mismo, se concluyó la relación entre las variables.

Mendoza (2021). En su tesis titulada, "Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la entidad construcciones inmobiliarias: Periodo 2021". tuvo como finalidad, identificar el grado que relaciona al liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores. El método utilizado fue de enfoque cuantitativa, nivel correlacional de tipo aplicada y no experimental y con corte transversal, asimismo, la muestra tomada fue realizado con 22 colaboradores. El resultado obtenido fue de 82% de los trabajadores que perciben un desempeño laboral poco productivo, en cuanto un 14% lo denota como regular, y un 5% como bueno. Por tanto, se

concluyó que entre las variables mencionadas no hay relación alguna, por lo que el grado de similitud es alto.

Según, Osorez (2019). En su tesis titulada, "Liderazgo transformacional y su acción en la satisfacción laboral del personal de Hiperbodega Precio Uno Chiclayo". tuvo como finalidad, determinar la relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la hiperbodega precio uno. Se utilizó el método cuantitativo no experimental, a la vez, la muestra tomada fue de 30 trabajadores. El resultado mostrado fue que un 80% de los encuestados respondieron, que es fundamental el liderazgo y la satisfacción, el 10% que no lo es y el otro 10% ignoran la necesidad del liderazgo transformacional. Por tanto, se concluyó evidenciando que las variables se relacionan por un alto grado en el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores, por lo tanto, el alto grado de influencia es significativamente alto en el desempeño laboral. Lo que indica que en la entidad se desarrolla un buen nivel de bienestar laboral eficiente. Ante esta investigación, se llegó que el liderazgo es completamente necesario en poder darse, ya que se pudo llegar a grandes cambios, mediante una excelente participación de ideas e innovación completamente nuevas y efectivas.

Según, Ramos (2019). En su tesis titulada, "La relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes del centro de caballería en la provincia de Tacna". Tuvo como finalidad, definir el grado en que se relaciona el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, la metodología utilizada fue cuantitativa, correlacional, descriptivo y no experimental, en técnica de recolección fue aplicado el cuestionario CQL x5 a 13 personas. Asimismo, como resultado se obtuvo una significancia que fue menor de 0.05 y una correlación 0.859, indica que en la institución se pudo determinar una buena calidad de liderazgo y a su vez de la motivación a los colaboradores. Se determinó, en conclusión, que se presenta la relación entre las variables, con el instrumento de análisis de R Pearson que indicó menor de 0.05 viene hacer una calificación positiva, que afirma la relación que hay entre ambas variables.

Según, Redolfo (2017). En su tesis titulada, "Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 07 Olivos". Tuvo como finalidad, determinar la relación que hay entre el liderazgo transformacional con la satisfacción laboral, el método que fue utilizado es tipo correlacional, cuantitativo no experimental, el número de muestra fue 154 colaboradores encuestados. Como resultado se pudo evidenciar que si se relaciona el liderazgo con la satisfacción laboral. Como conclusión, se obtiene un nivel de 95 % de certeza que, si hay relación entre las variables mencionadas, el resultado se obtuvo a través de una prueba estadística de Chi-cuadrado de 21.792 y el valor de p menor a 0.005 obtenido.

Así mismo, se definió diferentes teorías inclinadas al tema tratado con diferentes autores, que detallaron sobre las variables y dimensiones.

A continuación, se definió la primera variable:

Según, Fernández y Quintero (2017), el liderazgo transformacional actúa logrando responder de manera eficaz cada inconveniente presentado por el entorno y con ello los seguidores que son parte de llegar al cambio, obteniendo un mejor resultado.

Por otro lado, Martínez, Cardeño, Ramírez y Durán (2017), el liderazgo transformacional es detallado aquel proceso que va a resultar de cambio y va contribuir de manera más óptima, de este modo desarrollando una implacable transformación, inclinado a estar de la mano con una ayuda mutua.

A su vez, Rojas, Vivas, Mota y Quiñonez (2020), el liderazgo transformacional encamina a contribuir a la mejoría, tienen la mirada de continuar a través del respeto y la efectiva comunicación horizontal manejando la base de la inteligencia que orienta a respuestas de las situaciones que presenta el individuo de la organización.

Así mismo, se menciona las teorías de las dimensiones e indicadores:

Según, Bass (2004), nos menciona cuatro indicadores del liderazgo transformacional.

- Estimulación intelectual: El líder guía a sus seguidores impulsando su creatividad, llevándolos más allá de sus propios límites y estar en continuo aprendizaje, busca fomentar en los colaboradores la creatividad, nuevas formas de hacer las actividades tradicionales para poder beneficiar a la empresa en la que trabaja.
- Consideración Personal: Un líder debe mantener una constante comunicación con sus seguidores de manera individual o colectiva, para que ellos puedan compartir sus inquietudes o dudas y brindar un reconocimiento por el trabajo o la actividad realizada. Motiva a todo el equipo de manera simultánea, a la vez trabaja de manera individual con los colaboradores y así fomentar la proactividad.
- Inspiración y motivación: Este tipo de liderazgo conoce muy bien la visión de la empresa hacia dónde quieren llegar y tiene ideas claras, a la vez transmite a sus seguidores haciendo que ellos mismos puedan tener la iniciativa motivacional a que puedan cumplir con la visión de la empresa. Transmite pasión y compromiso con todos los trabajadores haciendo que ellos sean más productivos.
- Influencia idealizada: Este tipo de liderazgo es tomado como una modelo donde los colaboradores tienden a representar como una guía para todos los que laboran una organización, donde el líder demuestra y genera confianza entre ambos.

Esto nos indica que el liderazgo transformacional ayuda al equipo de trabajo a ser más competentes e innovadores, teniendo una visión clara hacia dónde quieren llegar, generando confianza en sus compañeros y ayudándolos a convertirse en líderes.

Por otro lado, Chiavenato (2009), distingue 4 características del liderazgo transformacional que se mencionan líneas abajo.

- El líder carismático: Promueve inspiración, respeto y confianza, a través de su personalidad, ya que tiene un fuerte impacto en los colaboradores, y que

ellos se identifican con los líderes, trabajan de manera entusiasta, crean nuevas ideas y realizan actividades más complejas para poder apoyar al líder.

- El liderazgo de inspiración: Es una persona que transmite y tiene como objetivo comunicar el propósito importante de la organización, utilizando métodos para unir esfuerzos, a través de medios accesibles. Lo que el autor sostiene que la inspiración se basa en la buena comunicación sobre la visión que debe ser muy atractiva para los colaboradores. Esta visión se usa para enfocar y orientar al trabajador a que pueda esforzarse aún más.
- Liderazgo de estimulación Intelectual: Señala que el trabajador debe ser innovador y hacer reflexionar sobre sus creencias, proponer estrategias para abordar una problemática y tomar buenas decisiones. El colaborador debe tomar riesgos para poder incrementar su creatividad, involucrar a los subordinados el planteamiento de estrategias, toma de decisiones y plantear nuevas ideas.
- Liderazgo consideración personal: Comunica y asesora a los subordinados de manera individual, generando oportunidades de aprendizaje para sus colaboradores ofreciendo apoyo y entrenamiento para mejorar la productividad. Las interacciones son personalizadas, donde el líder escucha atentamente al subordinado, se le asigna responsabilidades y retos según sus habilidades de cada colaborador.

Así mismo, se definió la segunda variable satisfacción laboral:

Guerra, Santander y Rodríguez (2017) comenta que, es la posición que muestra el colaborador, inclinada a las creencias y a cada valor que proporciona referente a su bienestar laboral, la actitud del colaborador se desarrolla mediante el entorno de la empresa y espera sentirse satisfecho.

Pujot (2018) indica que, es el nivel de como percibe cada colaborador su rol laboral y a la vez lo resaltan como un juicio a evaluar, de manera positiva o negativa, que engloba el nivel de puntos tanto emocionales como cognitivos.

Para, Arce y Guerrero (2018) menciona que, es la actitud que muestra y expresa el colaborador junto al equipo de trabajo, también a esa forma de reaccionar de manera efectiva, que se da en referir la realidad del espacio laboral. Una continuidad de ofrecer un agradable espacio y trato, se apreciará un colaborador totalmente satisfecho.

Según, Slocum (2009), identifica 5 fases de la satisfacción laboral, en este punto señalamos el aspecto político y salario en la organización.

- Satisfacción salarial: Este tipo de sistema debe ser algo justo para los colaboradores, por el esfuerzo y trabajo que realizan en la empresa, a la vez eso debe estar acorde con la expectativa del colaborador y se debe también considerar las gratificaciones y los incentivos.
- Satisfacción con la seguridad: La satisfacción del ambiente laboral, donde realizan sus actividades, por lo tanto, el trabajador debe tener presente los estándares de seguridad y la prevención de uso de los implementos de seguridad que otorga la organización.
- Satisfacción social: Para poder lograr el bienestar de la sociedad es preciso ver las necesidades que lo rodean, no dejarse influenciar por los problemas de la sociedad para no tener una mentalidad cambiante que perjudique a los colaboradores.
- Satisfacción con la supervisión: El éxito de la empresa conlleva a que sus colaboradores estén satisfechos con lo que están realizando a la vez con la ayuda que se les otorga, para que puedan realizar bien sus actividades y estén en constante cambio de manera positiva.
- Satisfacción con el crecimiento: Un trabajador que esté motivado y tiene auto superación personal se convierte en un trabajador eficiente y productivo para la empresa, motivarlos a la vez apoyarlos en su crecimiento y aprendizaje, permite que esté identificado en lograr los objetivos y metas.

Así mismo, Locke (1976), mencionó las siguientes características de la satisfacción laboral.

- Satisfacción con la retribución salarial y extrasalarial: es en términos absoluto y en equidad que se distribuye con los colaboradores.
- Satisfacción con el ambiente de trabajo: el grado de relación entre compañeros de trabajo y la competitividad entre ellos. resalta la buena comunicación entre el líder y el colaborador.
- Satisfacción con las condiciones de trabajo: Hace referencia al ambiente o espacio físico, el lugar, la limpieza, el horario y el buen clima del ambiente donde trabaja.
- Satisfacción con la disponibilidad del feedback: Es el reconocimiento que se recibe por el desarrollo de las actividades designadas.
- Satisfacción con las oportunidades de ascenso: Permite que el trabajador se esfuerce aún más y pueda crear nuevas ideas, ayudando a tomar decisiones de la entidad.
- Satisfacción con la información: Está orientada a una buena relación entre colaboradores y jefes, creando una comunicación entre ambos.
- Satisfacción con los valores y estrategias: El colaborador se identifica con las normas de la empresa, así mismo se siente satisfecho para realizar nuevas actividades y ser partícipe de las estrategias.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Enfoque

Se realizó mediante un enfoque cuantitativo, porque se recolectaron datos numéricos como también se apoya en la estadística. Para, Cárdenas (2018) indica que, la investigación cuantitativa se inclina en el positivismo racional que trabaja en buscar leyes que detallen la realidad en distintos procesos.

3.1.2. Tipo

Se realizó de tipo aplicada, porque permitió resolver problemas y así mismo dio solución a la problemática de la investigación, además se apoya con el sustento del marco teórico. Según, Nicomedes (2018) menciona que, este tipo está basado en realizar un mejoramiento, perfeccionar el proceso de funcionamiento, los procedimientos y todas las reglas actuales mediante el avance de la ciencia y está expuesta a la eficiencia y deficiencia.

3.1.3. Nivel

La investigación científica se realizó a través del nivel correlacional, por lo cual se determinó la relación que hubo entre las variables mencionadas. Según, Hernández, Fernández y Baptista (2019) informan que, el estudio correlacional muestra responder cada pregunta de la investigación evidenciando la claridad que existe entre las dos variables.

3.1.4. Diseño

Esta investigación se realizó con un diseño no experimental, lo cual no se manipularon las variables. Según, Ramírez y Gonzales (2008) indican que, no se puede manipular las variables en el diseño no experimental, tampoco se asignan sujetos de manera aleatoria.

3.2. Variable y operacionalización

Según, Espinoza (2018) indicó que, es una propiedad de tomar una o dos variables que tienden a variar y es susceptible de poder medirse y observarse.

Para dicha investigación científica fue considerado la variable cualitativa, que tuvo un enfoque cuantitativo. además, Pacheco (2019) comenta que, las variables cualitativas no son medidas en números. Por lo tanto, muestra cualidades que expresan un rango no numérico.

3.2.1. Liderazgo transformacional

Definición conceptual

Maraboto (2021) definió como un estilo donde los líderes pueden motivar, alientan e inspiran a los colaboradores a poder crear cambios e innovar, esto ayuda al crecimiento y a dar forma al éxito de la organización.

Definición operacional

El liderazgo transformacional de la investigación, fue medida conforme a sus tres dimensiones, la técnica que fue aplicada es la encuesta por medio de un instrumento del cuestionario de la escala de tipo Likert, que fue propuesta por 18 ítems, esto fue aplicado a los 40 colaboradores de Property & Project Group S.A.C.

3.2.2. Satisfacción laboral

Definición conceptual

Para, García (2020) comenta que, la satisfacción laboral es la unión de emociones y a su vez de sentimientos, de manera favorable o desfavorable mediante el cual los colaboradores perciben su trabajo. Es el estado de bienestar de una persona, esto se relaciona al desempeño en el entorno de su trabajo, se muestra el grado de estar comprometidos con la empresa y la productividad.

Definición operacional

La variable satisfacción laboral de la presente investigación fue medida con la técnica de encuesta, por medio del instrumento de cuestionario de la escala Likert, estuvo conformado por 18 ítems, esto se dirigió a los 40 colaboradores de Property & Project Group S.A.C.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Fue establecido por 40 colaboradores de Property & Project Group S.A.C., por lo tanto, se consideró una población finita, ya que se conoce con exactitud la cantidad de los individuos.

Según, Arias (2012) pronunció que, es un grupo de individuos finitos o infinitos, que poseen características similares, haciendo que la investigación sea extensiva. Así mismo, Arias, Villasis y Miranda (2016), menciona que, una población es todo aquel que está conformado por un conjunto de personas de la que se adquiere información con respecto al tema de investigación que se establece.

3.3.2. Criterios de selección

Inclusión

En este trabajo se tuvo en consideración a un total de 40 colaboradores que trabajan en Property & Project Group S.A.C.

Exclusión

En este trabajo no se consideró al gerente general para realizar la encuesta.

3.3.3. Muestra

Como muestra se tomó a un total de 40 colaboradores de Property & Project Group S.A.C., que fue establecido como una población finita.

Por tanto, se consideró la muestra censal, porque fue tomado el 100% de la población considerando una buena cifra manejable.

Según, Ramírez (2018) menciona que, la muestra censal es aquello donde las unidades de investigaciones realizadas se consideran como muestras.

3.3.4. Unidad de análisis

La investigación estuvo conformada por cada uno de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C.

3.4. Técnicas de recolección de instrumentos de datos

3.4.1. Técnica

Para poder obtener la información y datos del estudio que fue realizado, se consideró usar la encuesta siendo esta la técnica de recolección de información.

Por ello, Gómez (2021) menciona que, la técnica es perteneciente a formar y acoger instrumentos que permitan la elaboración de sí mismo en un proceso más efectivo.

3.4.2. Instrumento

En el estudio fue usado el instrumento llamado cuestionario de tipo Likert que muestra 5 escalas para medir los resultados. (ver Anexo 2).

Respecto a ello, Hernández y Dánae (2020) comentan que, el instrumento está reflejado a formar aquellas condiciones establecidas para realizar la respectiva medición y así lograr los resultados.

Tabla 1.*Técnica e instrumento*

Variabes	Técnicas	Instrumento
Liderazgo transformacional	Encuesta	Cuestionario
Satisfacción laboral	Encuesta	Cuestionario

Validez:

Se realizó la validación por tres expertos profesionales que son altamente calificados por personas profesionales de la universidad César Vallejo, de esta manera se evaluó el presente cuestionario y llegó a ser aceptado.

Según, Martínez, Palacios y Juárez (2020) nos indica que, la validez muestra el documento que ingresa a una aprobación mediante cierto procedimiento, el respectivo proceso y ciertos materiales llegando a la espera de un buen resultado. (Ver Anexo 3).

Tabla 2.*Información de expertos designados para validación*

Expertos	
Experto 1	Dr. Bardales Cárdenas, Miguel
Experto 2	Dr. Navarro Tapia, Javier Félix
Experto 3	Mg. Farro Ruiz, Lizet Malena

Tabla 3.*Validación de expertos: Liderazgo transformacional*

Criterios	Exp. 1	Exp. 2	Exp. 3	Total
Claridad	87%	88%	88%	263%
Objetividad	85%	85%	92%	262%
Pertinencia	85%	85%	85%	255%
Actualidad	91%	89%	90%	270%
Organización	90%	91%	90%	271%
Suficiencia	85%	85%	86%	256%
Intencionalidad	76%	85%	90%	251%
Consistencia	84%	86%	84%	254%
Coherencia	87%	85%	85%	257%
Metodología	90%	90%	90%	270%
	86%	88%	88%	2609%
			TOTAL	
			C.V.	87%

En la tabla 3 se visualizó el promedio de coeficiente de validación 87%, que pertenece a la primera variable, por tanto, el instrumento tuvo fiabilidad para su aplicación.

Tabla 4.*Validación de expertos: Satisfacción laboral*

Criterios	Exp. 1	Exp. 2	Exp. 3	Total
Claridad	88%	87%	85%	260%
Objetividad	87%	85%	91%	263%
Pertinencia	85%	85%	88%	258%
Actualidad	91%	88%	90%	269%
Organización	90%	92%	90%	272%
Suficiencia	85%	85%	85%	255%
Intencionalidad	85%	85%	85%	255%
Consistencia	89%	85%	92%	266%
Coherencia	80%	85%	92%	257%
Metodología	90%	90%	92%	272%
	87%	87%	89%	2627%
			TOTAL	
			CV	88%

Así mismo, la tabla 4 mostró el coeficiente de validación de 88% por el juicio de expertos, el cual evidencia que el instrumento tuvo fiabilidad para la respectiva aplicación.

Confiabilidad:

Para analizar la confiabilidad, se usó el estadístico de alfa de Cronbach y en ello el programa de SPSS v 25, para el cual nos ayudó a demostrar si el instrumento trabajado fue medible.

Según, Santos (2017) nos menciona que, la confiabilidad se basa en destacar las respuestas medibles aplicadas a un grupo de personas y por tanto son altamente estables. (Ver Anexo 5)

Tabla 5.

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,893	36

En la tabla 5, estadística de fiabilidad de alfa de Cronbach global, se obtuvo un valor de 0.893, lo que representa un nivel muy alto de confiabilidad, por tanto, el cuestionario fue aplicado en la investigación.

Tabla 6.

Estadística de fiabilidad: Liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,842	18

En la tabla 6, se obtuvo por resultado un valor de 0.842, brindando un nivel de confiabilidad muy alta, por lo tanto, el cuestionario se aplicó en la investigación.

Tabla 7.

Estadística de fiabilidad: Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,823	18

Por ende, el resultado que se evidenció en la tabla 7, se alcanzó un valor de 0.823, posicionado en un nivel de confiabilidad muy alta, por tanto, el cuestionario fue aplicado en el trabajo de investigación.

3.5. Procedimiento

El inicio de la investigación fue con la delimitación del título y la empresa a estudiar, se aplicó la técnica a los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., acopiando los datos considerados de Microsoft Excel.

Así mismo, se pudo proceder a la suma total de los datos de ambas variables a investigar, considerando indicadores y dimensiones para poder llevar al SPSS 25, mediante el alfa de Cronbach, que permitió poder visualizar la confiabilidad que tiene el instrumento realizado.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1. Análisis de datos descriptivo

Después de acoger la exacta información, se continuó trasladando todos los datos al formato Excel, por lo tanto, se logró conseguir dicha interpretación de la realización de la encuesta mediante detallados gráficos y tablas.

Para, Ganga (2017) menciona que, el análisis descriptivo constó de describir todos los datos que existen en las situaciones que inclinen a hechos actuales, por otro lado, consistió en el cálculo de medidas y distribución de presentes variables.

3.6.2. Análisis de datos inferenciales

Se detalló la explicación de diversos resultados, nos ayudó a estimar parámetros y se calificó en cada gráfico el asunto de haber llegado a realizar una comparación de la hipótesis entre la relación que hay entre ambas variables.

Recopilando los datos, se desarrolló esquema de datos utilizando el programa de Excel que ayudó obtener toda la información recopilada en orden y esto permitió a dar una posible solución que se identificó en los colaboradores.

Según, Porras (2017) nos indica que, la estadística inferencial consiste en comparar la hipótesis, si hay relación entre ambos resultados obtenidos, constatando la información completa e incompleta.

3.7. Aspectos éticos

Se desarrolló bajo la normativa por la Universidad César Vallejo, mostrando el proceso de originalidad y el buen grado de ética, por ello, para todo este trabajo se realizó con el estilo de cita de las normas APA séptima edición, de este modo se presentó detalladas informaciones de manera confiable, en cuanto a las encuestas se realizaron de forma anónima y muy confidencial, considerando el consentimiento de Property & Project Group S.A.C. de manera que presente el buen grado de ética profesional.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Análisis descriptivo primera variable

Tabla 8.

Resultados descriptivos del liderazgo transformacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ocasionalmente	5	12,5	12,5	12,5
Frecuentemente	30	75,0	75,0	87,5
Muy frecuentemente	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

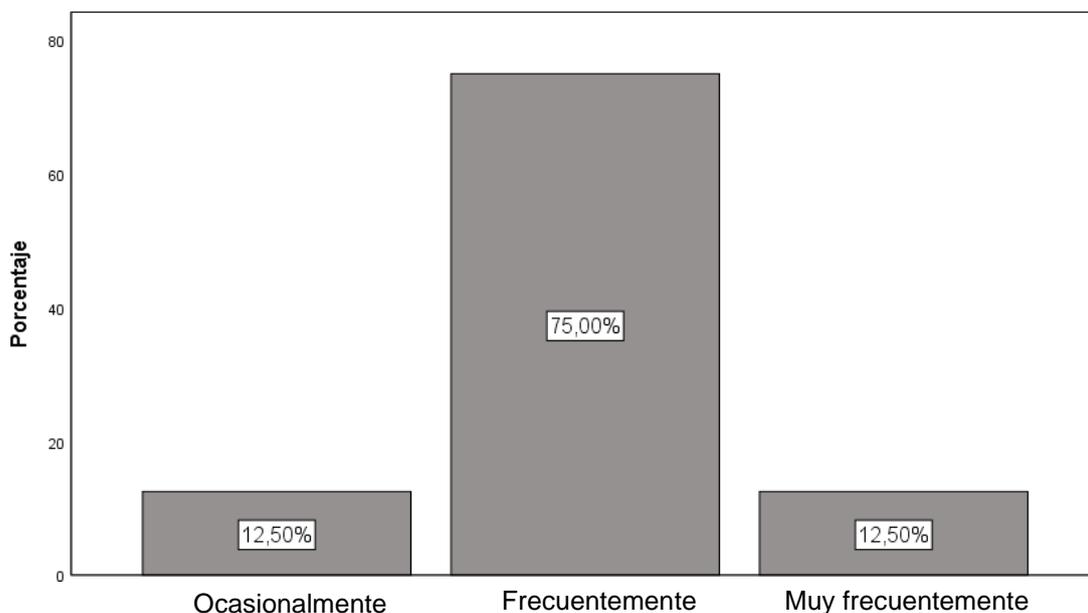


Figura 1. Liderazgo transformacional

La tabla 8 y figura 1, mostró la cantidad de los colaboradores encuestados fueron 40, por tanto, la primera variable de estudio indica que, 75% respondió "Frecuentemente" siendo 30 colaboradores, del mismo modo el 12.5% respondió "Ocasionalmente" la cantidad de 5 colaboradores, asimismo el 12.5% de encuestados respondió "Muy frecuentemente" que fueron 5 colaboradores. Por lo tanto, se dedujo que el liderazgo transformacional es ejercido de manera efectiva en la organización.

Análisis descriptivo de la segunda variable

Tabla 9.

Resultado descriptivo satisfacción laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ocasionalmente	13	32,5	32,5	32,5
Frecuentemente	25	62,5	62,5	95,0
Muy frecuentemente	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

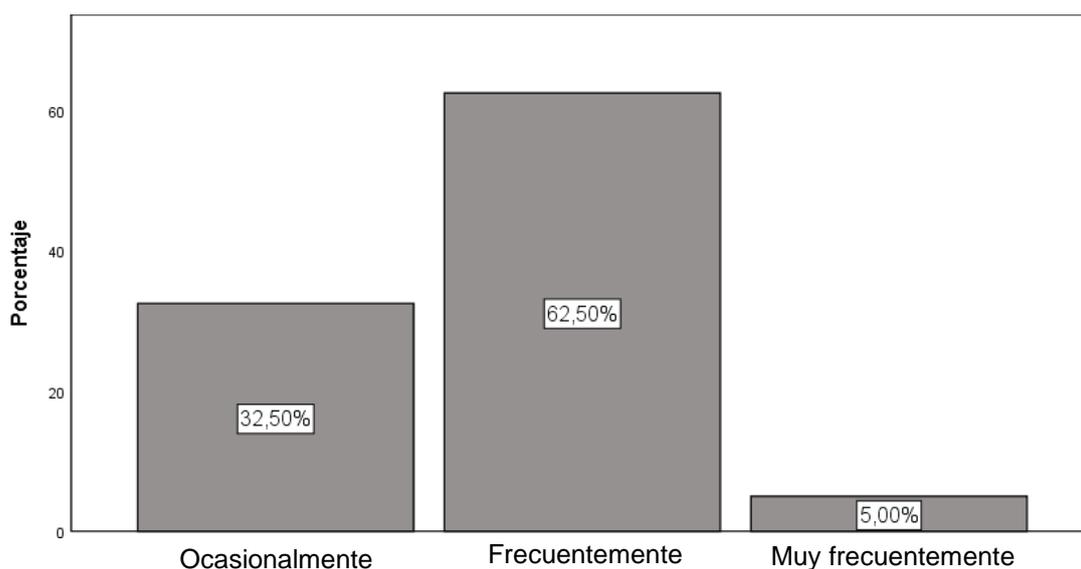


Figura 2. Satisfacción laboral

La tabla 9 y figura 2, indicó el total de individuos encuestados que fueron 40 colaboradores, en base a la segunda variable, el 62.5% respondieron “Frecuentemente” siendo 25 de los encuestados, a la vez el 32.5% respondieron “Ocasionalmente” que representa a 13 colaboradores, asimismo el 5% respondieron “Muy frecuentemente” que representa un total de 2 encuestados. De acuerdo a lo obtenido, se indicó que los colaboradores de Property & Project Group S.A.C. se encuentran satisfechos en sus labores.

Análisis descriptivo de la dimensión 1 de la primera variable

Tabla 10.

Resultado descriptivo de influencia idealizada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ocasionalmente	10	25,0	25,0	25,0
Frecuentemente	29	72,5	72,5	97,5
Muy frecuentemente	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

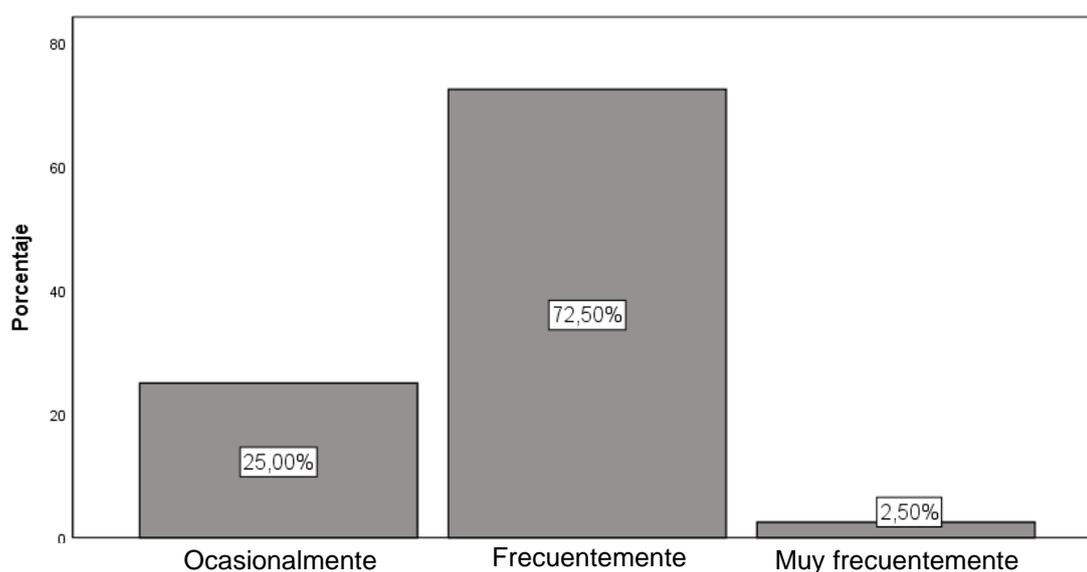


Figura 3. Influencia idealizada

La tabla 10 y figura 3, en base a la influencia idealizada se encuestó a un total de 40 colaboradores, donde el 72.5% respondieron “Frecuentemente” siendo 29 de los encuestados, de la misma manera el 25% respondieron “Ocasionalmente” siendo 10 encuestados, asimismo el 2.5% respondió “Muy frecuentemente” con un total de 1 colaborador. De acuerdo a los resultados obtenidos, los colaboradores de Property & Project Group S.A.C. manifestaron tener una influencia idealizada del líder.

Análisis descriptivo de la dimensión 2 de la primera variable

Tabla 11.

Resultado descriptivo de motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ocasionalmente	3	7,5	7,5	7,5
Frecuentemente	25	62,5	62,5	70,0
Muy frecuentemente	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

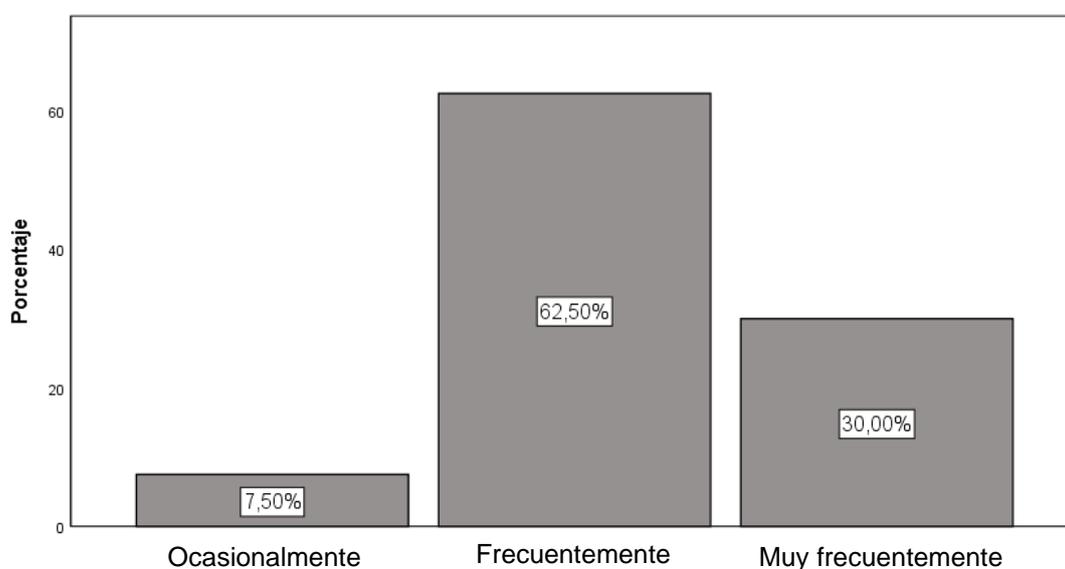


Figura 4. Motivación

La tabla 11 y figura 4, de la motivación señala la el total de individuos encuestados fue conformado por 40 colaboradores, donde el 62.5% respondieron “Frecuentemente” siendo 25 encuestados, de modo que el 30% respondieron “Muy frecuentemente” que evidencia a 12 encuestados, a la vez, el 7.5% respondieron “Ocasionalmente” que es un total de 3 encuestados. De acuerdo a los resultados obtenidos, los colaboradores percibieron una motivación alta dentro del desarrollo de sus funciones.

Análisis descriptivo de la dimensión 3 de la primera variable

Tabla 12.

Resultado descriptivo de estimulación intelectual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ocasionalmente	1	2,5	2,5	2,5
Frecuentemente	27	67,5	67,5	70,0
Muy frecuentemente	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

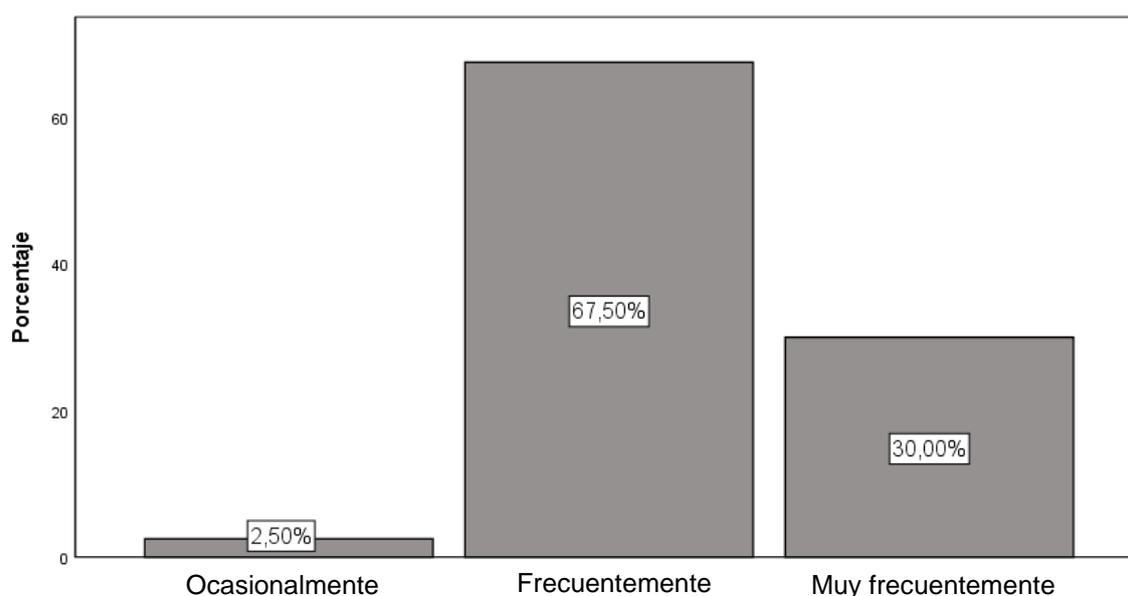


Figura 5. Estimulación intelectual

La tabla 12 y figura 5, de la tercera dimensión mostró al total de los encuestados que fue conformado por 40 colaboradores, donde se obtuvo los resultados. El 67.5% respondieron “Frecuentemente” que corresponde a los 27 encuestados, a la vez el 30% respondieron “Muy frecuentemente” siendo 12 de los colaboradores, y el 2.5% respondieron “Ocasionalmente” siendo un total de 1 encuestado. Según los resultados obtenidos, los colaboradores aportan sus ideas de manera creativa siendo muy esencial en la empresa Property & Project Group S.A.C.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Esto permite ver si las variables tienen una distribución normal o no normal y a que prueba pertenecen.

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

Decisión:

- Si el valor de significancia es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.
- Si el valor de significancia es $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13.

Prueba de normalidad de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,375	40	,000	,681	40	,000
Satisfacción laboral	,365	40	,000	,721	40	,000

Según, Tapis y Flores (2021) menciona que, existe la prueba para ajustar y ser trabajada en probar la determinada normalidad referente a los datos expuestos de la muestra.

En base a la muestra de los datos, se realizó el Shapiro-Wilk, con un resultado de nivel de Significancia de 0.000 en la primera variable siendo menor a 0.05, donde se rechaza la hipótesis nula, mencionando que no existe una distribución normal en los datos, dado ello se hace uso de Rho Spearman.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Para realizar la comparación de los datos fue bajo la tabla de coeficiente de correlación.

Prueba de hipótesis general

- H_0 : No hay relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022.
- H_1 : Si hay relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022.

Estrategia de prueba:

- Si el valor de Significancia es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis H_0 .
- Si el valor de Significancia es $< 0,05$ se rechaza la hipótesis H_0 .

Tabla 14.

Prueba de hipótesis de liderazgo transformacional y satisfacción laboral

		Liderazgo transformacional	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,331*
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,331*	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	40	40

La tabla 14 mostró una sig. de 0.037 inferior a 0.05, donde se rechaza la hipótesis nula, indicando la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de Property & Project Group S.A.C. además, tuvo una correlación de 0.331, indicando una relación positiva media.

Prueba de hipótesis específica de la primera dimensión con satisfacción laboral

- H₀: No hay relación entre la influencia idealizada y satisfacción laboral en los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022.
- H₁: Si hay relación entre influencia idealizada y satisfacción laboral en los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022.

Estrategia de prueba:

- Si el valor de Significancia es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis H₀.
- Si el valor de Significancia es $< 0,05$ se rechaza la hipótesis H₀.

Tabla 15.

Prueba de hipótesis de Influencia idealizada y satisfacción laboral

			Influencia idealizada	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,140
		Sig. (bilateral)	.	,389
	Satisfacción laboral	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,140	1,000
		Sig. (bilateral)	,389	.
		N	40	40

La tabla 15 mostró una significancia de 0.389 mayor a 0.05, donde se acepta la hipótesis nula, indicando que no hay relación significativa entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral en los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., sin embargo, existe relación de 0.140 indicando una correlación positiva baja.

Prueba de hipótesis específica de la segunda dimensión con satisfacción laboral

- H₀: No hay relación entre la motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022.
- H₁: Si hay relación entre la motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022.

Estrategia de prueba:

- Si el valor de Significancia es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis H₀.
- Si el valor de Significancia es $< 0,05$ se rechaza la hipótesis H₀.

Tabla 16.

Prueba de hipótesis entre motivación y satisfacción laboral

			Motivación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,454**
		Sig. (bilateral)	.	,003
	Satisfacción laboral	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,454**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	40	40

La tabla 16 mostró una sig. de 0.003 inferior a 0.05, donde se rechaza la hipótesis nula, indicando la hay relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de Property & Project Group S.A.C. además, una correlación de 0.454, donde indicó que tiene una relación positiva media.

Prueba de hipótesis específica de la tercera dimensión y satisfacción laboral

- H_0 : No hay relación entre estimulación intelectual y satisfacción laboral en los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022.
- H_1 : Si hay relación entre estimulación intelectual y satisfacción laboral en los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022.

Estrategia de prueba:

- Si el valor de Significancia es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis H_0 .
- Si el valor de Significancia es $< 0,05$ se rechaza la hipótesis H_0 .

Tabla 17.

Prueba de hipótesis entre estimulación intelectual y satisfacción laboral

			Estimulación intelectual	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,470**
		Sig. (bilateral)	.	,002
	N		40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,470**	1,000
Sig. (bilateral)		,002	.	
N		40	40	

En la tabla 17 mostró una sig. de 0.002 inferior a 0.05, donde se rechaza la hipótesis nula, indicando la hay relación entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral en los colaboradores de Property & Project Group S.A.C. además, una relación de 0.470, indicando una correlación positiva media.

V. DISCUSIÓN

En la realización del estudio se logró obtener los resultados de las variables de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022, accediendo de manera más clara en comparar los resultados de los antecedentes, por lo cual se comenta en lo siguiente.

Según el objetivo general, determinar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022. Por medio de la tabla 14, donde se pudo observar una sig. de 0.037 que es inferior a 0.05, por lo cual, se rechaza la hipótesis nula, indicando que hay relación entre las variables, además se obtuvo una correlación de Rho Spearman 0.331, indicando una correlación positiva media. Asimismo, los datos de los resultados fueron comparados con Quispe (2020), en la tesis, "*Liderazgo transformacional y su aportación en el desempeño de la docencia*", cuyo valor de sig. es de 0.036 inferior a 0.05, al igual que se rechaza la hipótesis nula con una correlación de Rho Spearman 0.334, indicando una correlación positiva media. Comparando con el trabajo previo, de acuerdo al valor de significancia obtenido, ambos estudios aprueban la hipótesis, además se coincidió en el nivel de correlación de las variables, indicando una correlación positiva media. Así mismo, Raymundo (2019) indica que, el liderazgo transformacional es sumamente esencial que se presente en las organizaciones, ya que son ligadas a satisfacer y ser de mucha ayuda a los colaboradores.

El primer objetivo específico, fue analizar la relación entre influencia idealizada con la satisfacción laboral de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022. Por lo cual en la tabla 15 se dio a conocer los resultados, donde se muestra una sig. de 0.389 superior a 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis nula, mencionando que no hay relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral. Sin embargo, existe una correlación de Rho Spearman 0.140, indicando una relación positiva baja. De tal modo se comparó la información de Pacheco (2019), en su tesis titulada, "*Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la organización Lima, Metropolitana*". Donde se evidenció que no se relaciona las variables por lo cual mostró una sig. de 0.382 superior a 0.05 con una correlación de Rho Spearman 0.145, dando a conocer una relación positiva baja. Comparando con el trabajo previo, de acuerdo al valor de significancia obtenido, ambos estudios rechazan la hipótesis, además se coincidió en el nivel de correlación de la variable, indicando una correlación positiva baja. Por tanto, Duran, Gallegos y Cabezas (2019) indican que, la influencia idealizada es el gran modelo que representa el líder en la organización y que es de ejemplo, están prestos a saber las necesidades de los colaboradores y toman en primera instancia como si fuera su propia necesidad.

El objetivo específico número dos, fue analizar la relación entre motivación con la satisfacción laboral de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022. Donde se mostró los resultados en la tabla 16, una sig. de 0.003 que fue inferior a 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula, indicando la relación entre la motivación y la satisfacción laboral, además una correlación de Rho Spearman 0.454, indicando una correlación positiva media; asimismo al ser comparado por Ramos (2019,) en su tesis titulada, "*La relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes del centro de caballería en la provincia de Tacna*", donde evidenció la relación entre ambas variables con el instrumento de análisis de Pearson con una sig. de 0,000, y correlación positiva fuerte de 0.859 , lo cual indica la relación entre liderazgo y la satisfacción laboral. Comparando con el trabajo previo, de acuerdo al valor de significancia obtenido, ambos estudios aprueban la hipótesis.

Sin embargo, se discrepa el nivel de correlación de la variable. debido a que, demostró diferencias en la correlación obteniendo distintos rangos. A la vez, Bass (2004) menciona que, el liderazgo motivacional impulsa a cumplir la visión de la empresa, donde orienta hacia dónde quiere llegar, presentando ideas claras que ayudan a llevarse a cabo objetivos y metas que la empresa pretende llegar, por ende, el líder motivacional transmite pasión y compromiso con todos los colaboradores.

Finalmente, el objetivo específico número tres, fue analizar la relación entre estimulación intelectual con la satisfacción laboral de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022. Los datos que se obtuvo en la tabla 17 mostró una sig. de 0.002 que fue inferior a 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula, indicando que se relaciona la estimulación intelectual y la satisfacción laboral, además una correlación de 0.470, indicando una relación positiva media. Por tanto, indica que la estimulación influye en la satisfacción laboral de manera moderada, dado que al ser comparado por Ortiz (2017), en su tesis titulada, "*Factores de liderazgo transformacional en el clima organizacional de Risaralda*", donde obtuvo como resultado sig. de 0.001 y una correlación de Pearson moderado 0.662. Comparando con el trabajo previo, de acuerdo al valor de significancia obtenido, ambos estudios aprueban la hipótesis, además se discrepa porque existe diferencias en su nivel de correlación según rango. Por otro lado, Chiavenato (2009) sustentó que, la estimulación intelectual es aquella que se evidencia en la creatividad e innovación de los colaboradores, donde impulsa su conocimiento intelectual creando una satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se logró determinar la relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022; con un nivel de sig. de 0.037, además que se obtuvo un nivel de correlación positiva media de 0.331. Por tanto, se concluye que, al existir un moderado liderazgo transformacional, expresado en la influencia idealizada respecto al líder de la organización, la baja motivación a los colaboradores y el bajo grado de estimulación intelectual se tiene una relativa satisfacción laboral en la organización.

Segunda: Se logró determinar que no hay relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C. Santiago de Surco 2022; con un nivel de sig. de 0.389, además, se obtuvo un nivel de correlación positiva baja de 0.140. Por tanto, se concluye que, es importante influir de manera correcta para presentar óptimos resultados y de esta manera los colaboradores se sientan satisfechos con cada acción que realizan en la organización.

Tercera: Se logró determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C. Santiago de Surco 2022; con un nivel de sig. de 0.003, además se obtuvo un nivel de correlación positiva media de 0.454. Por lo tanto, se concluye que, los colaboradores evidencian que, si hay una motivación al momento de realizar su labor, siendo muy elemental en la satisfacción donde conlleva a una estabilidad laboral adecuada.

Cuarta: Se logró determinar la relación entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C. Santiago de Surco 2022; con un nivel de sig. de 0.002, además se obtuvo un nivel de correlación positiva media de 0.470. Por lo tanto, se concluye que, la estimulación intelectual influye moderadamente en los colaboradores al momento de tomar una decisión, lograr metas y objetivos propuesto por la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Considerando, que si existe relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022; y un nivel de correlación positiva media. Se recomienda al líder de la organización pueda continuar ampliando sus cualidades en mostrar óptimos aportes para la transformación en los colaboradores, que sean ellos mismos que actúen de manera diferente, llegar a la completa satisfacción y se prolongue a resultados favorables que sean parte del éxito de la empresa.

Segunda: Considerando, que no existe una correlación positiva media entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral. como sugerencia se brinda dar mayor enfoque a los colaboradores y así ellos puedan tener un ejemplo a seguir llegando a ser el soporte de buenos resultados en la organización.

Tercera: Considerando, que existe una correlación positiva media entre la motivación y la satisfacción laboral. por ende, se sugiere, realizar sesiones de evaluación motivacional y, a su vez implementar sesiones de terapias psicológicas a cada uno de los colaboradores, asimismo, se podrá identificar la estabilidad emocional de los colaboradores donde se genere mayor compromiso con sus actividades que desarrolla.

Cuarta: Considerando que existe una correlación positiva media de la estimulación intelectual y la satisfacción laboral. Se sugiere, capacitar cada dos veces al mes a los colaboradores para tener una mayor eficiencia en su labor y, a su vez implementar cursos que impulsan y mejoran su conocimiento donde esto ayudará a tomar decisiones óptimas y mejorar la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Aguilar y Humberto (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017*. Obtenido de: <https://bit.ly/3H8VN7I>
- Añazco, Valdivieso, Sánchez y Guerrero (2018). *Los estilos de liderazgo en la satisfacción laboral*. *Innova Research Journal* 3(10). Obtenido de: <https://bit.ly/3xusfxM>.
- Arce, Parra y Guerrero (2018). *La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico*. *Innova Research Journal*, 3(8). Obtenido de: <https://bit.ly/3940JOM>.
- Arias (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta. Fidas G. Arias Odón. Obtenido de: <https://bit.ly/3xIDbYE>.
- Arias, Villasís y Miranda (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. Obtenido de: <https://bit.ly/3xIDbYE>.
- Bass y Avolio (2004). La predicción de rendimiento de la unidad mediante la evaluación de liderazgo transformacional y transaccional. Obtenido de: <https://bit.ly/3aOeFfS>.
- Cano y Revilla (2021). *Liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño laboral en hoteles 3 y 4 estrellas del distrito de Huancayo*. Repositorio académico UPC. Obtenido de: <https://bit.ly/38ZM8TW>.
- Cárdenas (2018). Investigación cuantitativa. Programada de Postgrado en Desarrollo sostenible. Obtenido de: <https://bit.ly/39fzeRY>.
- Chiavenato (2009). *Comportamiento organizacional*. Obtenido de: <https://bit.ly/3zpRbli>.

- Cruz (2017). *Satisfacción laboral y la productividad de laboratorios Laturi, Universidad Técnica de Ambato*. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gerencia de Institución de Salud.). Obtenido de: <https://bit.ly/3xw5tFY>.
- Duran, Gallegos & Cabezas (2019). *Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral*. Caso de estudio de una empresa de alimentos, *Revista espacios*, 40(4). Obtenido de: <https://bit.ly/3xgP8Uc>.
- Espinoza (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Obtenido de: <https://bit.ly/3xwnfsl>.
- Fernández (2021). *Relación conflicto, trabajo familia y satisfacción laboral en trabajadores de empresas públicas y privadas*. Repositorio institucional Universidad de Lima. Obtenido de: <https://bit.ly/3xdgNVR>.
- Fernández y Baptista (2019). *Metodología de la investigación*. Mc Graww Hill. Obtenido de: <https://bit.ly/3xvqf8H>.
- Fernández y Quintero (2017). *Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77). Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Ganga (2017). *Análisis descriptivo del gobierno ecuatoriano: una mirada desde los cambios legislativos*. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 19(2). Obtenido de: <https://bit.ly/3tlCi5M>.
- García (2020). *Satisfacción laboral*. Obtenido de: <https://bit.ly/3xhfoO2>.
- Gómez (2021). Métodos y técnicas de investigación utilizados en los estudios sobre comunicación en España. Obtenido de: <https://bit.ly/3xrlWIU>.
- Guerra, Santander & Rodríguez (2017). *Satisfacción laboral y su relación con el estrés*. *CienciAmérica*, 6(1). Obtenido de: <https://bit.ly/3Mv7rup>.

- Hernández y Dánae (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA, 9(17), 51-53. Obtenido de: <https://bit.ly/3xJsKEd>.
- Locke (1976). "*The nature and causes of job satisfaction*", in *Dunnette. Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago. United States. Rand McNally College Ed. Obtenido de: <https://bit.ly/3Q6i7Tg>
- Maraboto (2021) Liderazgo transformacional, *El modelo que requieren las organizaciones para enfrentar los desafíos de la pandemia*. Obtenido de: <https://bit.ly/3Q7Oa5e>.
- Martínez, Palacios Y Juárez (2020). Diseño y validación del instrumento enfoque directivo en la gestión para resultados en la sociedad del conocimiento. Revista Espacios, 41(01). Obtenido de: <https://bit.ly/3NK9GLV>.
- Martínez, Ramírez & Durán (2017). *Liderazgo transformacional como estrategia de adaptación en la gestión logística empresarial*. Desarrollo gerencial, 9(2). Obtenido de: <http://revistas.unisimon.edu.co/>.
- Mayorga y Pacheco (2019). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima Metropolitana*. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. Obtenido por: <https://bit.ly/3xuNbop>.
- Mendoza Lujan, P. L. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la entidad construcciones inmobiliarias S.A.C.* Obtenido de <https://bit.ly/3Q7srKJ>.
- Moscoso y Villafuerte (2021). *Implementación de la cultura empresarial para el mejoramiento del desempeño laboral*. E-IDEA Journal of Business Sciences. 3(11). Obtenido de: <https://bit.ly/3zpk2wf>.
- Narciso (2016). Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de santa lucía Cotzumalguapa. Obtenido de: <https://bit.ly/3aNZEL0>.

- Nicomedes (2018) Tipos de investigación. Repositorio institucional USDG. Obtenido de: <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Ortiz (2017). Factores de liderazgo transformacional que impactan el clima organizacional de la corporación Batuta Risaralda. Obtenido de: <https://bit.ly/3mHA3Gi>
- Osores (2019). Liderazgo transformacional y su acción en la satisfacción laboral del personal de Hiperbodega Precio Uno, Chiclayo. <https://bit.ly/3mpEzJh>.
- Pacheco (2019). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la organización de Lima. Tesis para obtener el título de Licenciada en Psicología. Obtenido de: <https://bit.ly/3mpEGEH>.
- Pacheco (2019). Variable cualitativa. Obtenido de: <https://bit.ly/3H17nBg>.
- Pacheco Cabezas, F. D. (2019). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima Metropolitana*. Obtenido de: <https://bit.ly/3xuNbop>.
- Porras (2017) Estadística inferencial. Centro público de investigación. Obtenido de: <https://bit.ly/3xdi7lj>.
- Pujot (2018) *Satisfacción laboral*, una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios gerenciales, 34(146). Obtenido de: <https://bit.ly/3awDehb>.
- Quispe (2020). *El liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui del centro poblado de Ccollpapampa, Huancavelica 2020*. Tesis para obtener el título de Licenciada en Administración. Obtenido de: <https://bit.ly/3msuWtu>.
- Ramírez, R. H., y Gonzales, M. (2008) Metodología de la investigación. México. Obtenido de: <https://bit.ly/3tn2vB0>.

- Ramos (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*. Obtenido de: <https://bit.ly/3tmpnAI>.
- Raymundo (2019). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa contacto satelital S.R.L. en San Juan de Miraflores 2019*. Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración. Obtenido de: <https://bit.ly/3NZ5wPH>.
- Rojas, Vivas, Mota y Quiñonez (2020) *El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista*. Sophie, colección de Filosofía de la Educación, 28(1). Obtenido de: <https://bit.ly/3Q7tSsB>.
- Ruiz (2019). Alfa de Cronbach (α): qué es y cómo se usa en estadística. Barcelona España: Psicología y mente. Obtenido de: <https://bit.ly/3twEM1v>.
- Santos (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida*. Tesis para obtener el título de Licenciada en Matemáticas Aplicadas. Obtenido de: <https://bit.ly/3O10WAF>.
- Slocum (2009). *Comportamiento en el trabajo*. México, D.F: McGraw Hill. Obtenido de: <https://bit.ly/3Mu4B8X>.
- Thomas, DM (2018). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el gobierno federal* (Tesis doctoral, Walden University). Obtenido de: <https://bit.ly/3Nulmks>.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de las variables

Cuadro de operacionalización de la variable liderazgo transformacional.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1. Liderazgo transformacional	Para Martínez, Cardeño, Ramírez y Durán (2017) indican que, el liderazgo transformacional es aquel proceso que resulta de cambio y contribuye de manera más optima, de este modo desarrolla una implacable transformación por dónde se encamina a la motivación de cada individuo que esté en medio.	La variable liderazgo transformacional de la investigación, fue medida en base a la técnica de encuesta por medio del instrumento de cuestionario de la escala Likert, el instrumento fue conformado por 18 ítems, esto fue dirigido a los 40 colaboradores de la empresa Property & Project Group S.A.C.	Influencia idealizada	Modelo a seguir	1,2	Ordinal 1. Nunca 2. Raramente 3. Ocasionalmente 4. Frecuente mente 5. Muy frecuentemente
				Comunicación	3,4	
				Entusiasmo	5,6	
			Motivación	Inspiración	7,8	
				Compromiso Esfuerzo	9,10 11,12	
			Estimulación intelectual	Capacitación	13,14	
				Solución de problemas	15,16	
	Inteligencia	17,18				

Cuadro de operacionalización de la variable satisfacción laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V2. Satisfacción laboral	Arce y Guerrero (2018) menciona que, es la actitud que muestra y expresa el colaborador junto al equipo de trabajo, también a esa forma de reaccionar de manera efectiva, que se da en referir la realidad del espacio laboral.	La variable de la investigación fue medida en base a la técnica de encuesta por medio del instrumento de cuestionario de la escala Likert, el instrumento fue conformado por 18 ítems, esto fue dirigido a los 40 colaboradores de la empresa Property & Project Group S.A.C.	Percepción salarial	Remuneración	19,20	Ordinal 1. Nunca 2. Raramente 3. Ocasionalmente 4. Frecuente mente 5. Muy frecuentemente
				Beneficios	21,22	
				Incentivos	23,24	
			Condiciones de trabajo	Ambiente laboral	25,26	
				Herramientas	27,28	
				Horario	29,30	
			Supervisión	Seguimiento	31,32	
Orientación	33,34					
Comportamiento	35,36					

ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos

Esta encuesta propiamente personal y anónima, está dirigido a los colaboradores de la empresa Property & Project Group S.A.C., de la Santiago de Surco.

gradezco brindar su respuesta con la mayor veracidad y transparencia a las diversas preguntas del cuestionario, todo lo cual permitirá determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral.

Para contestar considere la siguiente escala:

Nunca
Raramente
Ocasionalmente
Frecuentemente
Muy frecuentemente

N	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que el jefe es un modelo a seguir?					
2	¿Cree usted que el jefe le ayuda a conseguir una mejor versión de sí mismo?					
3	¿Está de acuerdo que la comunicación recibida es clara y efectiva?					
4	¿Cree usted que la comunicación brindada influye en los resultados de su función?					
5	¿Considera usted que su jefe interviene constantemente en su desempeño laboral?					
6	¿Se siente usted apasionado por la función que realiza?					
7	¿Considera usted que la inspiración ayuda a tomar buenas decisiones?					
8	¿Usted se siente motivado con la labor que realiza?					
9	¿Cree usted estar comprometido con la función que se le delega?					
10	¿Es necesario un mayor compromiso ante una función adicional?					
11	¿Cree usted desarrollar bien su labor?					
12	¿Es indispensable estar motivado para generar óptimos resultados?					
13	¿Es necesario las capacitaciones para el buen desenvolvimiento de sus habilidades?					
14	¿Las asesorías brindadas han resultado ser de manera efectiva?					
15	¿Usted resuelve de manera inmediata las dificultades que se presentan?					
16	¿Usted aporta en dar alternativas de solución ante alguna problemática?					
17	¿Usted cree tener la capacidad para lograr las metas propuestas?					
18	¿Es necesario tener buen conocimiento para lograr una mejor productividad?					
19	¿El salario que percibe va de acuerdo a su desempeño?					
20	¿Se siente satisfecho con la remuneración que recibe mensualmente?					
21	¿Está de acuerdo con la totalidad de beneficios que recibe?					
22	¿La empresa le otorga sus beneficios anualmente?					
23	¿Usted esperaba recibir incentivos cada cierto tiempo?					
24	¿Considera necesario que mensualmente debería de percibir incentivos?					
25	¿La infraestructura de la organización es el apropiado?					
26	¿Es buena la relación con sus compañeros de trabajo?					
27	¿Los equipos brindados son los adecuados para realizar un óptimo trabajo?					
28	¿Los instrumentos de trabajo resultan beneficioso?					
29	¿Está de acuerdo con sus horas laborables?					
30	¿Es necesario las horas extras de trabajo?					
31	¿Es considerable el tiempo brindado de ayuda para la mejora de su función?					
32	¿Está de acuerdo que constantemente se realice el seguimiento en su área?					
33	¿Considera de gran ayuda las pautas que se le brinda para cumplir mejor su trabajo?					
34	¿Es correcta la manera de orientación que recibe?					
35	¿Es favorable el comportamiento percibido en la organización?					
36	¿Es necesario una adecuada conducta para realizar de manera efectiva su función?					

Anexo 3: Validación de instrumento



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(es) del instrumento: FIGUEROA MARCELIANO JOSSELYN AMPARO / QUIQUIA LEON MARLENY GILDA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Liderazgo transformacional

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.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				76	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					87
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86%

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

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

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** **86%**

Ate, 27 de abril del 2022

Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. 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(es) del instrumento: FIGUEROA MARCELIANO JOSSELYN AMPARO / QUIQUIA LEON MARLENY GILDA

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): Satisfacción laboral

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.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
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.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

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

IV. PROMEDIO DE VALORACION: **87%**

Ate, 27 de abril del 2022



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: Mg. Farro Ruiz Lizet Malena
 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(es) del instrumento: FIGUEROA MARCELIANO JOSSELYN AMPARO / QUIQUIA LEON MARLENY GILDA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Liderazgo transformacional

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.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
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.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

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

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION: **88%**

Ate, 27 de septiembre del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 45962909

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Farro Ruiz Lizet Malena
 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(es) del instrumento: FIGUEROA MARCELIANO JOSSELYN AMPARO / QUIQUIA LEON MARLENY GILDA

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): Satisfacción laboral

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.					91
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
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.					92
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89%

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

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

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 27 de septiembre 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: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX
 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(es) del instrumento: FIGUEROA MARCELIANO JOSSELYN AMPARO / QUIQUIA LEON MARLENY GILDA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): Liderazgo transformacional

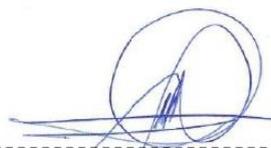
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
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.					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.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

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

IV. PROMEDIO DE VALORACION: **88%**

Ate, 27 de abril del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 08814139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX
 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(es) del instrumento: FIGUEROA MARCELIANO JOSSELYN AMPARO / QUIQUIA LEON MARLENY GILDA

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): Satisfacción laboral

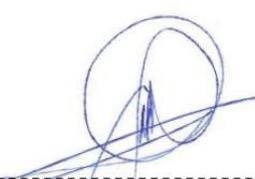
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					92
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					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

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

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** **87%**

Ate, 27 de abril del 2022



 Firma de experto informante
 DNI N° 08814139

ANEXO 4: Matriz de datos

Variable		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																	
Dimensiones		Influencia idealizada						Motivación						Estimulación Intelectual					
Indicadores		Modelo a seguir		Comunicación		Entusiasmo		Inspiración		Compromiso		Esfuerzo		Capacitación		Solución de problemas		Inteligencia	
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
PARTICIPANTES	1	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
	2	5	4	4	4	3	4	5	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4
	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5
	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
	6	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
	7	4	1	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4
	8	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
	9	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
	10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5
	11	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	2	5	3	4	5	3
	12	3	3	5	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4
	13	3	3	2	5	2	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	4	4	2
	14	3	3	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	5	5	4	3	3	4
	15	1	1	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
	16	3	2	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
	17	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3
	18	3	2	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	2	5	4	4	3	4
	19	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5
	20	2	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
	21	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
	22	2	1	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	2
	23	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4
	24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	5	5	4
	25	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5
	26	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
	27	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5
	28	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
	29	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4
	30	3	3	3	4	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3
	31	3	2	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	32	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
	33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	34	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	35	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
	36	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
	37	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
	38	4	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5
	39	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
	40	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

SATISFACCIÓN LABORAL																	
Percepción Salarial						Condiciones de trabajo						Supervisión					
Remuneración		Beneficios		Incentivos		Ambiente laboral		Herramientas		Horario		Seguimiento		Orientación		Comportamiento	
Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	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
4	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	1	4	3	3	4	3	5
3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4
4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4
3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5
3	4	4	5	1	1	5	3	3	4	3	2	3	3	5	3	5	5
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	5	5
5	5	1	2	1	2	2	5	3	5	5	5	4	2	4	2	2	5
4	4	4	4	3	2	4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	4	5
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	3
3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4
5	3	3	5	3	2	3	4	4	3	3	2	3	5	4	3	3	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	4	3
2	2	3	3	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5
3	3	4	5	3	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4
3	3	2	4	4	4	3	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	5
5	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	3	2	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4
3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5
3	4	4	5	2	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	3	3	5	3	5	5	2	4	4	5	3	4	5
3	2	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3
5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5
4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4

ANEXO 5. Coeficiente de confiabilidad

Nivel de confiabilidad del instrumento

Rango	Nivel
>0.9	Perfecta
>0.8	Elevada
>0.7	Aceptable
>0.6	Regular
>0.5	Baja
>0.5	Nula

ANEXO 6. Coeficiente de correlación

Coeficiente de correlación

Valor de coeficiente	Significado
1	Negativa grande y perfecta.
-0,9 a -0,99	Negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Negativa alta
-0,4 a 0,69	Negativa moderada
-0,2 a -0,38	Negativa baja
-0,01 a -0,19	Negativa muy baja
0	Nula
0,01 a 0,19	Positiva muy baja
0,2 a 0,39	Positiva baja
0,4 a 0,69	Positiva moderada
0,7 a 0,89	Positiva alta
0,9 a 0,99	Positiva muy alta
1	Positiva grande y perfecta

ANEXO 7. Documento de autorización

Lima, 04 de Mayo del 2022

SEÑORES:
EMPRESA PROPERTY & PROJECT GROUP S.A.C.

Presente.-

ASUNTO: Solicita autorización para realizar el Proyecto de Investigación

Estimados Señores:

Sea la presente portadora de mi más cordial saludo, así como también la solicitud de poder tomar el nombre de la empresa que dignamente representa con la finalidad de poder realizar un trabajo de investigación para poder obtener el título profesional de Lic. en Administración en la Universidad César Vallejo.

El título propuesto del proyecto de investigación es: Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la empresa Property & Project Group S.A.C.

El proyecto que se desarrollará durante el presente año, tiene fines estrictamente académicos y se trabajará entre dos estudiantes, que actualmente estamos cursando el X ciclo de Administración de la Universidad César Vallejo, del Campus Ate.

Esta autorización incluye el poder realizar las encuestas en su oportunidad, de ser el caso a sus trabajadores o a sus clientes e incluir el nombre de la empresa en el título de la investigación y su registro en el repositorio de la Universidad César Vallejo

Agradeciéndole de antemano su atención a la presente, nos despedimos muy cordialmente

Atte.

Josselyn Amparo Figueroa Marceliano

DNI: 77664777



Marleny Gilda Quiquia León

DNI: 72537787



Saulo Cesar Joaquín Sánchez Junchaya
(Gerente general)

DNI: 45932535

Firma:


Saulo Sánchez J.
Gerente General
Property & P. Group