



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del colaborador
en Montacargas y Servicios Múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate
2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE :

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Medina Ponce, Liola Margot (ORCID: 0000-0002-2233-404X)

Rojas Ventocilla, Sonia Gabriela (ORCID: 0000-0001-8140-3204)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (ORCID: 0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios por guiar mi camino. A mis padres, hermanos por su apoyo constante que me han brindado en este proceso y a todos los docentes que han contribuido en mi formación profesional.

Dedico esta tesis a mi padre, el amigo incondicional que siempre me daba palabras de ánimo. Aunque hoy no pueda abrazarlo físicamente, lo abrazo con el alma, seguidamente a mi madre y familiares quienes me apoyaron incondicionalmente.

Agradecimiento

A Dios, por bendecirnos con la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, por el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad. A nuestros padres, por ser los principales motores de nuestros sueños, por confiar y creer en nosotros, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado. Asimismo, agradecemos a nuestro asesor de tesis por su paciencia y apoyo constante.

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.....	15
3.1. Tipo y diseño de la investigación	15
3.2. Variables de operacionalización.....	16
3.3. Población, muestrea y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS.....	24
4.1 Estadística descriptiva	24
4.2. Estadística inferencial	30
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1. Técnica e instrumento de colección de datos.....	18
Tabla 2. Información de expertos designados para la validación	18
Tabla 3. Validación de expertos: liderazgo transformacional	19
Tabla 4. Validación de expertos: satisfacción laboral.....	20
Tabla 5. Niveles de confiabilidad.....	21
Tabla 6. Estadístico de fiabilidad de ambas variables	21
Tabla 7. Estadísticos de fiabilidad de la V1 liderazgo transformacional	21
Tabla 8. Estadísticos de fiabilidad de la V2 satisfacción laboral.....	22
Tabla 9. Relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral	24
Tabla 10. Relación entre influencia idealizada conductual y satisfacción laboral.	25
Tabla 11. Relación entre motivación inspiracional y satisfacción laboral	27
Tabla 12. Relación entre estimulación intelectual y satisfacción laboral	28
Tabla 13. Prueba de normalidad de las variables de estudio	30
Tabla 14. Prueba de hipótesis correlacional entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral.....	31
Tabla 15. Prueba de hipótesis correlacional entre influencia idealizada conductual y satisfacción laboral.....	32
Tabla 16. Prueba de hipótesis entre motivación inspiracional y satisfacción laboral	33
Tabla 17. Prueba de hipótesis de estimulación intelectual y satisfacción laboral.	34
Tabla 18. Rango de decisión de Rho Spearman.....	68

Índice de figuras

Figura 1: Relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral	24
Figura 2: Relación entre influencia idealizada conductual y satisfacción laboral .	26
Figura 3: Relación entre motivación inspiracional y satisfacción laboral	27
Figura 4: Relación de estimulación intelectual y satisfacción laboral	29

RESUMEN

La presente investigación científica tuvo como objetivo analizar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral del colaborador en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021. La investigación científica desarrollada fue de nivel correlacional, de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 30 colaboradores quienes fueron el objeto de estudio para la recolección de datos y se empleó la muestra censal. La técnica empleada para la recolección de información fue la encuesta, como instrumento el cuestionario, se utilizó la validez de contenido con un resultado de 81% por la calificación del juicio de expertos. El resultado de Alfa de Cronbach fue de 0.908 el cual indica una alta confiabilidad. Se obtuvo como resultado un Rho de Spearman =0.629 indicando que existe una relación positiva considerable entre ambas variables, además un nivel de significancia 0.000 siendo < 0.05 que indico que existe relación entre ambas variables de estudio. Por lo tanto, la presencia de un líder transformacional dentro de la empresa contribuye e impulsa de manera directa a los colaboradores para sientan una mayor satisfacción laboral el cual se refleja en su rendimiento laboral dentro de la organización.

Palabras clave: Gestión del personal, satisfacción en el trabajo, condición de empleo.

ABSTRACT

The objective of this scientific research was to analyze the relationship between transformational leadership and job satisfaction of the employee at Forklift and multiple services A&R E.I.R.L., Ate 2021. The scientific research developed was correlational level, applied type, with a quantitative approach and non- experimental design. The population consisted of 30 collaborators who were the object of study for data collection and the census sample was used. The technique used to collect information was the survey, as an instrument the questionnaire, content validity was used with a result of 81% for the qualification of the expert judgment. The Cronbach's Alpha result was 0.908 which indicates high reliability. The result was a Spearman Rho = 0.629 indicating that there is a considerable positive relationship between both variables, in addition to a significance level of 0.000 being <0.05 indicating that there is a relationship between both study variables. Therefore, the presence of a transformational leader within the company directly contributes and drives employees to feel greater job satisfaction, which is reflected in their job performance within the organization.

Keywords: Personnel management, job satisfaction, employment condition.

I. INTRODUCCIÓN

En esta tesis se presentó como la realidad problemática los siguientes acontecimientos:

A nivel internacional, el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral son aspectos importantes lo cual contribuyen a lograr que la empresa alcance sus objetivos en un plazo determinado, así poder ser sostenibles en el tiempo y liderar el mercado. Según Duitama (2017), señala que los individuos con este estilo de liderazgo son los principales líderes que inspiran a sus grupos continuamente con una visión compartida del futuro. Por ello, las organizaciones deben contar con personas que tengan características de liderazgo transformacional para aportar positivamente dentro de la empresa. Además Rivera (2017), indica que el estilo transformacional utiliza mecanismos propios de la motivación e inspiración, la cual se atribuye al optimismo y entusiasmo del líder, por consiguiente, es vital que los colaboradores se sientan contento y felices de pertenecer a una organización que los respeta ya que esto permite tener como efecto que ellos se sientan comprometidos en sus funciones a realizar y saben que cuentan con un líder que los guía e integra a trabajar en grupo para así poder lograr de los objetivos de la empresa. Asimismo, Naderi et al.(2019), manifiestan que los líderes transformacionales amplían el interés de los integrantes de su equipo, incitan al compromiso y a contribuir con propósito de la empresa.

Asimismo InfoJobs (2019), señala que cada uno de tres empleados manifiesta trabajar bajo un modelo de cargo autocrático, un estilo de liderazgo tradicional y unidireccional donde el superior alto o intermedio tiene todo el poder y nadie desafía sus decisiones, los empleados se limitan a obedecer lo que marca el líder. Aunque, pese a ser el más frecuente en las organizaciones españolas, no es el estilo que desean trabajar los empleados. En la actualidad las organizaciones deben contar con un líder transformacional ya que, es aquella persona que sabe que los cambios profundos en la organización se realizan a través del capital humano. Por ello, establece lazos de confianza con los trabajadores, motiva de manera constante e impulsa la estimulación intelectual y gracias a ello habrá una mayor productividad en los trabajadores.

Según Maldonado (2019), expresa que la satisfacción laboral entre las personas de 20 y 30 años tiene un efecto directo al estado de la salud mental cuando estos lleguen a los 40 años. En consecuencia aquellos trabajadores que en sus primeras experiencias laborales muestran insatisfacción, con el tiempo pueden manifestar depresión, miedo y una preocupación descontrolada. Por consiguiente, podemos inferir que la satisfacción laboral guarda un vínculo directo con la salud de los trabajadores por lo tanto las organizaciones deben preocuparse por brindarles un clima laboral adecuado.

A nivel nacional Carlin (2016), menciona que el liderazgo visionario transformacional puede establecer procedimientos que llevan adelante el líder y los subordinados para crear cambios importantes en la organización y en los individuos que lo conforman. En consecuencia, podemos mencionar que este tipo de liderazgo permite lograr una interacción más dinámica de los equipos de trabajo alcanzando así resultados positivos dentro de las organizaciones. Según Ibarra (2020), en la reciente encuesta de satisfacción laboral, solo el 24% está contento dentro de su puesto de trabajo y se quiere aumentar aquellos resultados se necesita mejorar el clima laboral, motivación y compromiso de los empleados.

Los trabajadores pueden sentirse con una insatisfacción laboral por diferentes motivos (salarios, clima laboral, falta de comunicación), que más que aportar va a restar a la empresa y a su servicio. Por ello, la empresa debe contar con un líder transformacional ya que son carismáticos e inspiradores, motiva, presta atención a cada uno de los colaboradores y promueve el trabajo en equipo.

A nivel local, la empresa Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L, es una empresa que ofrece servicio de carga y traslado de mercancías. Se encuentra ubicado en San Juan de Pariachi en el distrito de Ate. En los últimos reportes de la empresa se evidencian una falta de liderazgo de parte del gerente general hacia sus colaboradores, debido a la falta de una adecuada comunicación y motivación, generando una insatisfacción en los colaboradores el cual se ha reflejado en su rendimiento laboral y en una disminución en la utilidad de la empresa. Así mismo se denota una disconformidad de parte de los clientes con relación al servicio que se les brinda.

Seguidamente se plantea el problema general de la investigación:

¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021?

Como problemas específicos tenemos:

- ¿Cuál es la relación entre con influencia idealizada conductual y la satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R. L., Ate 2021?
- ¿Cuál es el vínculo entre motivación inspiracional y la satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021?
- ¿Cuál es la relación entre estimulación intelectual y la satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021?

Seguidamente, se presentarán las justificaciones de trabajo de investigación:

Justificación práctica: La recolección de información de las variables contribuirá a realizar mejores estrategias para aumentar la satisfacción de los trabajadores. Justificación teórica: Mediante el presente estudio se busca potenciar el conocimiento teórico sobre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral resaltando su importancia dentro de las empresas de servicios, brindando así un mayor rendimiento de sus colaboradores en la organización. Justificación metodológica: El proyecto se realizó mediante la aplicación, consolidación de validez y confiabilidad de instrumentos el cual pretende explicar el vínculo directo entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores. Justificación social: Mediante el presente estudio se busca relacionar el liderazgo transformacional que permite que los colaboradores pueden tener una mejor satisfacción laboral entre sus demás compañeros y los jefes teniendo así una mejor relación laboral que se refleje en los clientes.

Por ende, se presenta el objetivo general del estudio:

Determinar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021.

Asimismo, se redacta los objetivos específicos:

- Conocer la relación entre influencia idealizada conductual y la satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021.
- Conocer la relación entre motivación inspiracional y la satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021.
- Conocer la relación entre estimulación intelectual y la satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021.

Del mismo modo, se presenta la hipótesis general de la investigación:

Existe relación entre liderazgo transformacional y la satisfacción de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021.

Asimismo, se redactan las hipótesis específicas:

- Existe vínculo entre influencia idealizada conductual y la satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021.
- Existe relación entre motivación inspiracional y la satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021.
- Existe vínculo entre estimulación intelectual y la satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico del presente trabajo, se presentan los antecedentes internacionales que permitirán tener fuentes de información con alta fiabilidad que se presentan a continuación:

De acuerdo a Gómez y Perrilla (2017). En la revista científica titulada relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder: tuvo como objetivo principal analizar el vínculo entre liderazgo transformacional e indicadores de bienestar y la disconformidad en los trabajadores. Asimismo, esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, corte transversal correlacional y se llevó a cabo mediante una técnica e instrumento que son encuesta y cuestionario, realizándose en 597 empleados con una muestra por conveniencia. Se concluyó que en los resultados obtenidos el indicador de veracidad fue apropiado ($\alpha = .87$). Los ítems arrojaron una escala de 1 a 7 y el rango de puntaje fue de $\rho = .42$ Sperman.

Citando a Parra y Niño (2019). En la investigación que realizarán respecto a los estilos de liderazgo y satisfacción laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral; planteó como objetivo primordial: establecer el vínculo entre los tipos de liderazgo y los rangos de satisfacción laboral de los trabajadores en el área operativa en dicha organización. Asimismo, la investigación realizada fue mediante un estudio cuantitativo, descriptiva correlacional de corte transversal para ello se obtuvo una muestra aleatoria de 147 guardias de seguridad. Finalmente, se demostró que hay una correlación positiva media entre las variables planteadas ($r=.461$) y allí la necesidad de contar con este tipo de liderazgo dentro de las organizaciones.

Asimismo, Arevalo et al. (2019). En la investigación que realizarán de los dominios de la personalidad y su relación con el estilo de liderazgo transformacional, se planteó como objetivo primordial fue investigar el vínculo que se da entre las variables de investigación. El estudio realizado fue cuantitativa con un diseño no experimental de corte transversal y correlacional, se realizó mediante el instrumento de la encuesta, realizándose a 368 profesionales que formar parte de los cursos de posgrado en gestión de empresas en Ecuador. El coeficiente alfa de

Cronbach para la puntuación del liderazgo transformacional fue de 0.924 concluyen la confiabilidad de la escala utilizada.

Según Febres (2017). En su tesis: “*Relación entre los estilos de liderazgo transaccional, el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los subordinados*”; cuyo objetivo general fue identificar el vínculo de dichas variables. El estudio realizado fue cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal y correlacional. Por otro lado, utilizo el instrumento el cuestionario, realizado en una población de 30 gerentes y 150 subordinados. Su investigación concluyó que los coeficientes de correlación de Pearson dio como resultado una variación de 0.93 que validó una correlación positiva muy fuerte entre las variables.

Por consiguiente Arnett (2020). En su tesis:” *La relación entre los estilos de liderazgo transformacional y la satisfacción de los empleados para la gestión de fabricación en el noreste de Ohio*”; su objetivo fue de analizar el vínculo del liderazgo transformacional y la satisfacción de los empleados. El método de estudio fue de nivel correlacional con enfoque cuantitativo con diseño no experimental. Se empleó encuesta y el cuestionario de 68 personas. El principal hallazgo fue un $p= 0.000$ y un rho de 0.952 lo cual se afirma una correlación fuerte entre las variables.

Así mismo, se presentan los antecedentes nacionales:

Según Ramos (2019). En su tesis: “*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*”, el objetivo fue el de establecer el vínculo entre las variables planteadas. El estudio realizado fue de nivel correlacional, cuantitativo, no experimental y de corte transversal. Finalmente, el estudio se llevo a cabo mediante una técnica de encuesta y un cuestionario respectivamente realizado con una población de 13 colaboradores. Por consiguiente se hallo una correlación positiva entre las variables cuyo resultado fue un (Rho =0.859).

De acuerdo a Castro (2020). En su tesis, “ *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral enn docentes de una universidad particular en la ciudad de Lima*”. Cuyo objetivo primordial fue establecer el vínculo entre las variables

planteadas. Asimismo, el método de estudio fue de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, tipo aplicada y diseño no experimental. Se aplicó la encuesta y el cuestionario. Realizado a una población de 261 docentes de los cuales se obtuvo una muestra de 155 empleados. La investigación tuvo como resultados un $p= 0.000$ y un ($Rho= 0.520$), que indica una correlación positiva entre las variables que denota la existencia de una correlación positiva considerable.

Asimismo Orellana (2019). En su tesis, *“Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el área de servicio técnico Speedy de la empresa Teleatento Perú S.A.C., Ate 2019”*. Cuyo objetivo es establecer el vínculo del estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Teleatento. Asimismo, el método que se utilizó fue un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, tipo aplicada con diseño no experimental. Por otro lado, se realizó una encuesta y el cuestionario. Se determinó que las variables se relacionan de manera significativa y tuvo como resultado un ($Rho= 0.598$) y un $p= 0.000$. Por ello, se infiere que el liderazgo transformacional permite que se de una mayor satisfacción laboral de los colaboradores y mayor el compromiso.

De acuerdo a Mamani (2020). En su tesis, *“Liderazgo directivo transformacional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas del distrito de Moho, año 2020”*. Su objetivo de estudio fue establecer la relación entre el liderazgo directivo transformacional y la satisfacción laboral docente en las instituciones educativas del Moho. Del mismo modo, el método fue de nivel correlacional descriptivo, diseño no experimental y corte transversal. Por otro lado, la técnica fue la encuesta y cuestionario. Finalmente se determinó que ahí relación directa entre las variables, teniendo como resultado un ($Rho = 0,926$).

Asimismo Yallercco y Umire (2020). En su tesis, *“Estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros que elaboran en la Micro Red Juliaca del sector de salud Juliaca, 2020”*. Su objetivo fue establecer la relación entre las variables. Asimismo, el método utilizado fue un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, con diseño no experimental y tipo aplicada. Por otro lado, se utilizó la encuesta y el cuestionario con una muestra de 120 enfermeros.

Finalmente, tuvo un ($\rho = 0.478$), confirmando que tiene una relación significativa entre las variables.

A continuación, el presente trabajo de investigación contiene diferentes teorías de las variables, por el cual se dará mención a diversos autores. Asimismo, comenzando con la primera variable, el liderazgo transformacional:

Gomes y Coimbra (2019), mencionan que el liderazgo transformacional implica una influencia activa en la motivación de los colaboradores a nivel de sus actitudes, inspirándolos para lograr las metas establecidas.

Para Asgari et al. (2020), manifiestan es aquel líder dinámico que intenta crear una relación emocional con sus colaboradores, destaca por sus valores, creencias y metas.

Esquivel et al. (2018), definen al liderazgo transformacional como aquel liderazgo enfocado a los trabajadores, es carismático, asertivo y motivador, atiende las necesidades del equipo y garantiza un clima agradable contribuyendo a mejorar relaciones a través del respeto y la tolerancia entre líder y seguidores.

Por tanto Akbari et al. (2017), manifiestan que líder transformacional al motivar y empoderar a los colaboradores permite aumentar el nivel de ejecución del marketing interno en la empresa aumentando la satisfacción y lealtad de los colaboradores. Asimismo, esto permite que las empresas ofrezcan un servicio de calidad aumentando la satisfacción del cliente.

Hermosilla et al. (2016) citado por Duran et al. (2019), explican que el liderazgo transformacional es actualmente considerado uno de lo más importante tipos de liderazgo ya que es el más adecuado para poder aplicar en un contexto de cambio e innovación dentro de una organización.

Dicho de otro modo, el liderazgo transformacional es aquel líder que fomenta la participación creativa de los colaboradores escuchando sus opiniones e ideas para lograr conseguir las metas de la empresa. Asimismo tiene la capacidad de ser un gestor del cambio dentro y fuera de la empresa.

Por lo tanto, el liderazgo transformacional se centra en aportar una visión de cambio en los empleados apostando por una comunicación que motive y aumente la eficiencia y la productividad del grupo.

Del mismo modo Fernández y Quintero (2017), resaltan la importancia del líder transformacional el cual tiene las cualidades para asumir riesgos, hacer cambios ante las situaciones de incertidumbre y posee una visión clara que le permite ver oportunidades y aprovecharlas. Además, logra transmitir confianza e inspira a sus colaboradores que asuman los mismos objetivos de la organización.

Como bien se sabe el líder transformacional es capaz de cambiar las expectativas, la moral y la motivación lográndose ganar la confianza, el respeto y admiración del equipo orientando el trabajo en conjunto para contribuir al crecimiento de la empresa.

Por otra parte, Bass y Avolio (2006) citado por Ramirez (2018), explica que el líder transformacional centra su atención en sus colaboradores y en la actividad que realizan, reconoce y valora sus habilidades motivándolo a seguir desarrollándose todas sus capacidades propiciando un clima laboral positivo entre todos los miembros, incentivando tanto en el compromiso como un buen trabajo en equipo con la organización.

Por consiguiente, el liderazgo transformacional hoy en día toma mayor relevancia porque permite que las organizaciones puedan lograr resultados positivos, ya sea a un corto plazo, mediano y largo plazo gracias al trabajo mancomunado de todo su talento humano.

En correspondencia Rojero et al. (2019), señalan que el líder transformacional es capaz de planificar estrategias organizacionales innovadores, adaptarse y manejar las situaciones de incertidumbre, cambio y mantener una visión que permita las transformaciones necesarias. Asimismo, se maneja por una serie de cualidades, habilidades, destrezas y actitudes. Es por ello, que las organizaciones contemporáneas buscan profesionales con las cualidades que describe el perfil de un líder transformacional EAE Business School (2016) citado Vidal (2017), a continuación se describirán: a). Impulsa la participación creativa de

las personas. b). Los líderes motivan a los miembros de su equipo a ser participes en la organización con el aporte de sus opiniones e ideas sino también busca nuevas formas de hacer las actividades mejorando los procesos y disminuyendo los costos innecesarios en la organización. c). Confía en cada uno de los integrantes de su área ya que el líder transformacional les orienta a cada uno de ellos para alcanzar sus objetivos tanto personal y profesional contribuyendo al crecimiento de la empresa. d). Se preocupa por los que lo rodean ya que es una las cualidades más resaltantes de este tipo de líder es su empatía, el manejo de una comunicación asertiva con los demás por lo que les resulta sencillo entablar vínculos personales con los integrantes de su área de trabajo para así obtener mayor compromiso hacia la organización y hacia él. e). Impulsa a todos los miembros de su equipo por igual, como también lo hace de forma individual con algunos miembros, para fomentar su compromiso y proactividad. Ante el logro de los objetivos celebra el éxito con todos los integrantes de la organización. f) Inspira a las personas de su equipo, este tipo de líder demuestra con sus propias acciones inspirando a todo el equipo viendo en él un modelo a seguir transmitiendo la pasión y la responsabilidad con en el trabajo. g) No teme afrontar riesgos ya que una de las características más resaltantes de este estilo de liderazgo es que son arriesgados, buscan adaptarse a los nuevos cambios del mercado así también identifican las nuevas necesidades de los consumidores mediante la innovación y transformación de las organizaciones minimizando los riesgos externos como internos. h) Tratan de reducir las equivocaciones ya que el líder transformacional posee una buena capacidad de análisis que les permite disminuir al mínimo los errores, anticipándose para que no suceda, pero cuando se da, no se lamentan y simplemente lo interioriza como experiencias de aprendizaje.

Asimismo Vidal (2017), manifiesta que existe una conexión estrecha en relación al liderazgo transformacional y la gestión del capital humano, dado que por este mecanismo se consigue potencializar estas cualidades necesarias para que el equipo de trabajo logre los objetivos de manera eficiente. Dado que la esencia de esta relación es que la perspectiva de este tipo de liderazgo en el recurso humano y la delegación de funciones.

De acuerdo a Rojas et al. (2020), explican que los líderes transformacionales tienen la óptica de seguir por una línea de respeto donde la comunicación horizontal que promueve la creatividad y la racionalidad que orienten a dar respuesta a los problemas inesperados que se presenten en la empresa.

Por consiguiente, se puede señalar el liderazgo transformacional permite una mayor integración y efectividad en los equipos de trabajo permitiendo a las organizaciones tener un crecimiento sostenido en el tiempo.

Respecto a la primera variable del estudio se definió las respectivas dimensiones:

Según Bass (1990) citado por Quiñones y Díaz (2018), autores bases de la primera variable que cuenta con tres dimensiones: influencia idealizada conductual, motivación inspiracional y estimulación intelectual . Manifiestan que esta dimensión presenta la influencia más sobresaliente, lo cual es lógico teniendo en cuenta que este rasgo del liderazgo transformacional es el que está direccionado al logro de nuevos conocimientos y paradigmas para replantear conceptos que contribuyan a mejorar el trabajo y el desempeño del equipo.

Asimismo, Bass (1990) citado por Quiñones y Díaz (2018), explican que en la influencia idealizada conductual el líder posee un comportamiento carismático que sirve de ejemplo para las personas que lo rodean, que hace que los colaboradores se identifiquen con ellas generando en ellos un lazo de integración y una visión compartida que beneficia positivamente a la organización.

Por consiguiente, Zaman y Asad (2020), señalan que la influencia idealizada es un aspecto sobresaliente del líder transformacional ya que, permite generar fuertes lazos de los colaboradores con su líder.

Según Bass (1990) citado por Quiñones y Díaz (2018), señalan que la motivación inspiracional es vital ya que el líder mediante el entusiasmo y optimismo les atribuye nuevos objetivos o retos alcanzables a los trabajadores mediante la unión de un conjunto de comportamiento que unen una visión dando confianza y motiva para el logro de los objetivos deseados refuerza el cómo hacerlo empoderando a los integrantes de su equipo. Además, Huacachino y Castillo (2019), mencionan que la motivación inspiracional contribuye a que el líder pueda

comunicar propósitos importantes motivando a los colaboradores a alcanzar un desempeño superior.

Del mismo modo Bass (1990) citado por Quiñones y Diaz (2018), dicen que la estimulación intelectual es considerada como la motivación que da el líder la cual permite mejorar el pensamiento exploratorio y creatividad en búsqueda de soluciones a problemas difíciles proporcionando que los trabajadores tengan ideas innovadoras para afrontar nuevos desafíos dentro de la organización y obtener mejor resultados.

Asimismo, Rodríguez y Pedraja (2017), explican que la estimulación intelectual favorece la creatividad e innovación e impulsa permanentemente a romper los paradigmas tradicionales de hacer las cosas, el cual es propiciado por la capacidad de empoderamiento que posee el líder transformacional. De ahí que, Brouer y Wang (2016), menciona que el estímulo intelectual permite que el líder pueda persuadir a los colaboradores para que desafíen sus capacidades, posiciones existentes dentro de la organización, suman riesgos en busca de soluciones de manera activa.

Por otro lado, se presenta la segunda variable: satisfacción laboral:

Según Locke (1976) citado por Carillo (2019), indica que la satisfacción laboral está relacionada con las emociones que tiene como origen la evaluación de la actividad que desarrolla o las experiencias laborales de cada persona.

Che Naei (2016) citado por Bhagwandeem (2021), menciona que la satisfacción laboral de los trabajadores lleva a una alta satisfacción del cliente que conduce a una mayor rentabilidad y por lo tanto tendrá una permanencia dentro de la organización.

Asimismo Martín (2013) citado por Lomas (2018), explica que la satisfacción laboral son todas las emociones que siente un trabajador en relación a su trabajo y a las condiciones en las que se encuentra dentro de la empresa. Por consiguiente, las empresas deben preocuparse en tener contento a su trabajador brindándoles reconocimientos y beneficios que ayuden a desarrollar todo su potencial.

Por consiguiente, Soto y Gonzales (2018), mencionan que la satisfacción laboral está relacionado con la visión que tiene el colaborador sobre la realización del trabajo diario que realiza en la empresa.

Según Robbin y Coulter (2000) citado por Redolfo (2017), define la satisfacción en el trabajo como aquella sensación de comodidad que siente el trabajador dentro de la organización mostrará una actitud positiva para poder realizar sus labores con mayor productividad y si es negativa su actitud notaremos ausencias y rotación del personal. Del mismo modo Toropova et al. (2021), mencionan que la satisfacción en el trabajo no solo está estrechamente relacionada con la retención de los trabajadores, sino que también contribuye al bienestar de los ellos y sus compañeros mejorando el rendimiento laboral.

El aporte de Fisher (2000) citado por Huning et al. (2020), explican que la satisfacción laboral es la actitud que cada colaborador tiene de su centro de trabajo desarrollando componentes tanto cognitivos como afectivos.

Para Dechawatanapaisal (2018), argumenta que la satisfacción laboral se ve reflejado cuando los colaboradores se sienten integrados en su lugar de trabajo donde hay un buen clima laboral que permite perdurar más tiempo laborando para la empresa.

Por lo tanto, Min & Kim (2020), enfatizan que los empleados mejoran su nivel de satisfacción laboral cuando un empleado siente seguridad psicológica en una organización sintiéndose protegido y valorado por la organización. Asimismo, Jedrzejczak & Wyrwa (2020), explican que los empleados satisfechos son especialmente valiosos debido a su actitud e iniciativa en el trabajo, lealtad a su empleador y presentan una disminución significativa de ausentismo.

Según Meliá (1990) citado por Redolfo (2017), la segunda variable cuenta con tres dimensiones: la supervisión y participación en la organización, la remuneración y prestaciones y por último la satisfacción intrínseca del trabajo.

Según Meliá (1990) citado por Redolfo (2017), menciona que la supervisión y participación en la organización es importante ya que, permite un mayor control llevado a cabo por los supervisores del cual depende la calidad de trabajo,

desempeño y el compromiso de los trabajadores para así poder conseguir el compromiso con la empresa.

Por consiguiente, en la segunda dimensión tenemos la satisfacción con la remuneración y prestaciones. Según Meliá (1990) citado por Redolfo (2017), señala que esta dimensión se relaciona con los convenios laborales, incentivos económicos y salarios, ya que así atraen y retienen a los colaboradores comprometiéndolos con la organización.

En la tercera dimensión encontramos a la satisfacción intrínseca del trabajo por Meliá (1990) citado por Redolfo (2017), explica que se vincula con la satisfacción que ofrece el trabajo al realizarlo con agrado y en el que destaca el colaborador la cual le genera alegría.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Enfoque

La investigación desarrollo un enfoque cuantitativo, comprendiendo el uso de las dos variables que mediante la operacionalización se podrán medir:

Según Hernández et al. (2014), mencionan que se utiliza la recopilación de datos para así poder aprobar o rechazar las hipótesis planteadas en base a los resultados.

3.1.2. Tipo

La investigación, fue de tipo aplicada.

La investigación aplicada según Hernández et al. (2014), mencionan este modelo de estudio, porque es una ayuda metódica para la resolución de problemas y se aplicará a base de estudios estadísticos y teórico.

3.1.3. Nivel

La investigación fue de nivel correlacional, de modo que busco indagar sobre el vínculo entre las variables de analisis. Por ello, según Hernández et al. (2014), el nivel correlacional se da cuando se descubre el comportamiento de las variables y se determina el grado de relación entre ambas.

3.1.4. Diseño

El presente trabajo desarrollo una investigación no experimental. Asimismo Hernández et al. (2014), explican que este diseño es utilizado para analizar las variables obtenidas ya que no han sido modificados ni manipuladas y se encuentran en su contexto real para el análisis correspondiente.

Además, la investigación fue de corte transversal, para comprender de acuerdo a Hernández et al. (2014), afirmaron que los datos recopilados se dan en un momento determinado.

3.2. Variables y operacionalización

Según Carballo & Guelmes (2016), mencionan que son aquellos atributos del individuo o el objeto en cuestión, su representación no es numérica.

Por lo tanto, se utilizó variables cualitativas, con un enfoque cuantitativo.

3.2.1. Liderazgo Transformacional

Definición conceptual, según López et al. (2017), definen que tienen capacidad de influir en el progreso y desarrollo del equipo de trabajo, motiva e inspira confianza en los integrantes; es un modelo a seguir logrando que se comprometan con los objetivos de la empresa, tiene una visión compartida del futuro, es optimista y contribuye a la obtener mejores resultados para la empresa.

Definición operacional, cada dimensión conto con sus respectivos indicadores, asimismo las mismas serán medidas a través de la encuesta y se utilizará el instrumento el cuestionario tipo escala Likert el cual será procesado mediante el SPSS.

3.2.2. Satisfacción Laboral

Definición conceptual, Según Chiavenato (2000) citado por Arismendiz (2019), menciona que es considerado como el factor que indica el nivel de bienestar que el trabajador siente en su centro laboral y que guarda relación con diferentes factores.

Definición operacional, cada dimensión conto con su indicadores, asimismo las mismas que serán medidas a través de la encuesta y se utilizará el instrumento el cuestionario tipo escala Likert el cual será procesado mediante el SPSS.

La matriz de operacionalización de las variables se presentan en el Anexo 1.

3.3. Población, muestrea y muestreo

3.3.1. Población

Según Sánchez et al., (2018), definen que esta constituido por todos los elementos que tienen una serie de características comunes. Por consiguiente, la población es el objeto de estudio para establecer la relación entre ambas variables. Estuvo constituida por 30 colaboradores de la empresa Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R. L., Ate.

3.3.2. Criterios de selección

3.3.2.1. Inclusión

Para el estudio se incluyó como parte de la población a los colaboradores de la empresa Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R. L., Ate.

3.3.2.2. Exclusión

En el estudio no se tomó en cuenta a los clientes de la empresa.

3.3.3. Muestra

Según López (1998) citado por Rojas y Taype (2018), señalan que la muestra censal es la parte que representa a toda la población en vista que es pequeña o reducida. Por consiguiente, la muestra de la presente investigación fue considerada como una muestra censal por cuanto se trabajó con el total de la población que por ser pequeña (30 colaboradores) se encuestó a la totalidad.

3.3.4. Unidad de análisis

Para el proyecto de investigación la unidad de análisis serán los colaboradores que realizan sus funciones a diario, dentro del local.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La investigación se desarrolló mediante la técnica de la encuesta, ya se pretendió obtener datos, ya que tendrá como objetivo asociarlo de forma directa. Asimismo, Sánchez et al. (2018), explican que la encuesta por muestreo es un procedimiento que se aplica como una técnica de recolección de datos cuyo fin es recoger información actual de una determinada muestra. Por lo tanto, la encuesta como método de investigación científica tiene el fin de obtener respuestas a un conjunto de preguntas. Las interrogantes se organizan de acuerdo con determinados parámetros en un cuestionario. La elaboración requiere de un trabajo minucioso de mucho esfuerzo y tiempo para su elaboración adecuada y sirva para despertar el interés de los encuestados que lo responderán.

3.4.2. Instrumento

Asimismo Hernández (2012) citado por Salas (2020), manifiesta que el indagador debe crear un instrumento para medir las variables conceptualizadas el

cual es el cuestionario donde las variables están operacionalizadas como preguntas en el cual se debe considerar no solo el problema a investigar sino también a la población que las responderá.

Por consiguiente, se uso como instrumento el cuestionario, que será medido mediante escala de Likert, el cual reside en un conjunto de ítems mostrados en forma de aseveraciones, se pide la colaboración de los participantes a quienes se le hace entrega de la escala para que seleccionen la alternativa más conveniente.

Tabla 1

Técnica e instrumento de colección de datos

Variables	Técnica	Instrumento
Liderazgo transformacional	Encuesta	Cuestionario
Satisfacción laboral	Encuesta	Cuestionario

Validez

La validez estuvo a cargo de los docentes de la universidad César Vallejo, los cuales evaluarón y corrigieron el contenido del trabajo de investigación.

Según Medina y Verdejo (2020), manifiestan que la validez incluye un juicio acerca del análisis de la información obtenida con un instrumento mediante la evidencia de diferentes fuentes que sirven de soporte a la investigación.

Tabla 2

Información de expertos designados para la validación

Nombres y grados de los expertos		
Experto N°1	Mg.	Cervantes Ramón Edgard Francisco
Experto N°2	Dr.	De la Cruz Arango Oscar David
Experto N°3	Dr.	Masias Fernandez Meri Gemeli

Tabla 3*Validación de expertos: liderazgo transformacional*

Criterios	Expo.01	Exp. 02	Exp. 03	Total
Claridad	81%	81%	81%	243%
Objetividad	81%	81%	81%	243%
Pertinencia	81%	81%	81%	243%
Actualidad	81%	81%	81%	243%
Organización	81%	81%	81%	243%
Suficiencia	81%	81%	81%	243%
Intencionalidad	81%	81%	81%	243%
Consistencia	81%	81%	81%	243%
Coherencia	81%	81%	81%	243%
Metodología	81%	81%	81%	243%
			TOTAL	2430%
			CV	81%

La tabla proyecta la validez del juicio de expertos, la cual mostró un promedio de 81%, correspondiente a la variable liderazgo transformacional. Con lo antes mencionado, el cuestionario es considerado como excelente y aplicable para la investigación.

Tabla 4*Validación de expertos: satisfacción laboral*

Criterios	Exp. 01	Exp. 02	Exp. 03	Total
Claridad	80%	82%	81%	244%
Objetividad	80%	82%	81%	244%
Pertinencia	80%	82%	81%	244%
Actualidad	80%	82%	81%	244%
Organización	80%	82%	81%	244%
Suficiencia	80%	82%	81%	244%
Intencionalidad	80%	82%	81%	244%
Consistencia	80%	82%	81%	244%
Coherencia	80%	82%	81%	244%
Metodología	80%	82%	81%	244%
			TOTAL	2440%
			CV	81%

De mismo modo, la tabla proyecta un total de 81%, evidenciado que el cuestionario de la variable satisfacción laboral es confiable para su aplicación.

Confiabilidad

Para calcular la confiabilidad de la investigación, fue mediante el estadístico alfa de Cronbach utilizando el programa de SPSS. Por consiguiente, se midió el nivel de confiabilidad del instrumento si es que el resultado obtenido se encuentra en un nivel superior a 0.7 en una escala de valoración de 0 a 1.

Según Hernández et al. (2014), es el grado en que un instrumento da resultados consistentes y coherentes.

Tabla 5*Niveles de confiabilidad*

Valores	Niveles
Mayor a 0.9	Perfecta
Mayor a 0.8	Elevada
Mayor a 0.7	Aceptable
Mayor a 0.6	Regular
Mayor a 0.5	Baja
Mayor a 0.4	Nula

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Tabla 6*Estadístico de fiabilidad de ambas variables*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	36

En la tabla 6 se presenta el análisis del Alfa de Cronbach fue de 0,908 demostrando tener alta confiabilidad, puesto que el instrumento de medición fue perfecto para ser aplicado en la encuesta.

Así mismo, se realizó el diagnostico de fiabilidad de la primera variable, liderazgo transformacional.

Tabla 7*Estadísticos de fiabilidad de la V1 liderazgo transformacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	18

En la tabla 7, para la primera variable, el valor obtenido fue de 0,811, demostrando tener una elevada confiabilidad, de esta manera es posible su aplicación para la encuesta.

Tabla 8

Estadísticos de fiabilidad de la V2 satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	18

En la tabla 8, para la segunda variable el valor obtenido fue 0,824, el cual demostró tener una elevada confiabilidad, por lo tanto, es posible la aplicación de la encuesta.

3.5. Procedimientos

El proyecto se inicio con el planteamiento del título por el cual esta contiene dos variables cualitativas, así mismo la población, lugar de estudio, la ciudad y el año. Posteriormente, se elaboró como punto principal la introducción, la formulación del problema, objetivo e hipótesis tanto general como específicos además de las justificaciones de la investigación. Por consiguiente, se siguió con la elaboración del marco teórico, con el análisis y estudio de los antecedentes internacionales y nacionales relacionadas a las variables de estudio y las dimensiones que son respaldadas con autores expertos en el tema. En la parte de la metodológica se brindó las muestras necesarias de acuerdo a la población, asimismo en la recolección de datos se aplicó la técnica de encuesta con un cuestionario que estuvo compuesto de 36 preguntas que se realizó a los colaboradores de la empresa Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L. Finalmente con los datos obtenidos se insertó en la base de datos Excel 2016, procediendo SPSS para la confiabilidad de los resultados y la contrastación de la hipótesis. Los resultados obtenidos fue presentado mediante la estadística descriptiva y inferencial. Finalmente, se redactó la discusión, conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de los datos se realizó a través de las siguientes estadísticas las cuales son:

3.6.1. Analisis de datos descriptivo

Rama estadística que según Salazar y Del Castillo (2018), permiten estudiar todo un conjunto de información de donde se extraen conclusiones válidas que es únicamente para ese conjunto para ello, se procede a la recolección y representación información obtenida. Por lo tanto, para la presente investigación

los datos que se obtuvieron y los resultados que se recopiló del cuestionario realizado, fueron procesados mediante el programa de SPSS. De tal manera, se estableció la interpretación de los resultados que observaremos en las tablas de frecuencia y los distintos gráficos.

3.6.2 Análisis de datos inferencial

La estadística inferencial permitió la interpretación de los resultados mostrados en los gráficos del mismo modo busco comprobar las hipótesis con el coeficiente del Rho de Spearman, teniendo como finalidad mostrar si existe correlación entre las dos variables de estudio.

Para Salazar y Del Castillo (2018), la estadística inferencial ayuda a tener conclusiones generales de una población determinada, a través de una muestra representativa es decir que con los valores estadísticos obtenidos se pueda establecer los valores de los indicadores o parámetros.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se desarrolló y se tomó en cuenta los criterios de la confidencialidad, es decir no se va a dar a conocer la identidad de las personas o grupo de personas que van a participar en la presente investigación salvaguardando la identidad de las personas que van a participar en la encuesta de la investigación.

En cuanto a la honestidad, la investigación se realizó respetando todos los parámetros establecidos por la universidad César Vallejo y la comunidad científica.

Del mismo modo en cuanto a la veracidad de resultado, se va a respetar los resultados que se obtuvo en la investigación es decir no se harán modificaciones.

De la misma manera en cuanto por respeto por la propiedad intelectual, se respetó los derechos del autor evitando cualquier tipo de inconvenientes usando para ello las normas Apa.

Igualmente tendrá el consentimiento informado de la empresa Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L, para poder ejecutar las encuestas en su local.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Tabla 9

Relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral			Total
		A veces	Casi siempre		
Liderazgo transformacional	A veces	Recuento	8	2	10
		% del total	26,7%	6,7%	33,3%
	Casi siempre	Recuento	3	15	18
		% del total	10,0%	50,0%	60,0%
	Siempre	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	6,7%	6,7%
Total		Recuento	11	19	30
		% del total	36,7%	63,3%	100,0%

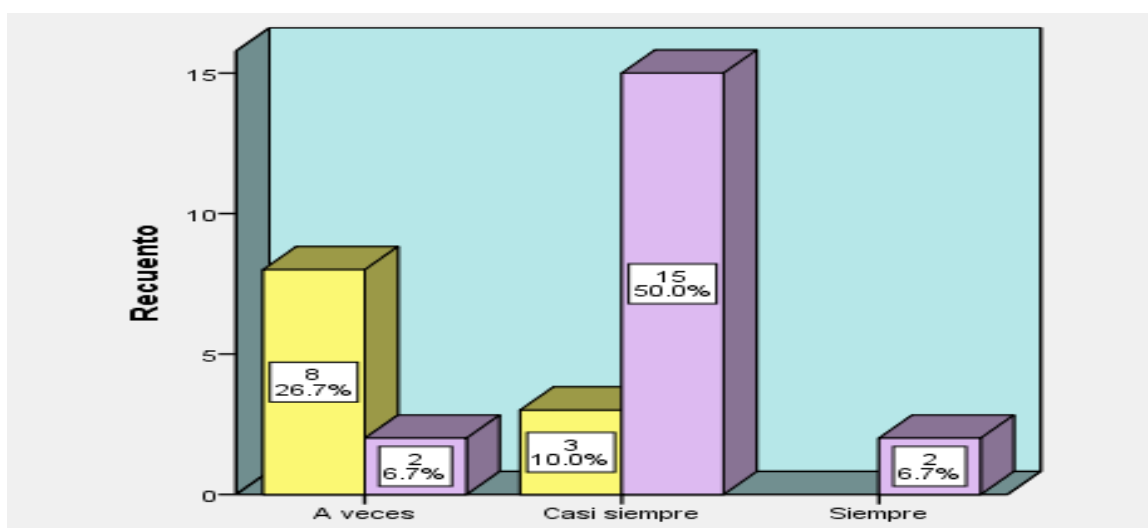


Figura 1. Relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral

En la tabla 9 y figura 1 se presenta el resultado obtenido:

El 33,3% de los encuestados manifestaron que el liderazgo transformacional se da a veces, de los cuales el 26,7% indicó que la satisfacción laboral se da a veces y el 6,7% preciso que se da casi siempre.

El 60% de los encuestados manifestaron que el liderazgo transformacional se da casi siempre, de los cuales el 10% indico que la satisfacción laboral se da a veces y el 50% preciso que se da casi siempre.

El 6,7% de los encuestados manifestaron que el liderazgo transformacional se da siempre y sin embargo indicaron que la satisfacción laboral se da casi siempre.

Finalmente, se establece que el 100% de liderazgo transformacional, cualquiera sea el nivel, el 36,7% manifestó que la satisfacción laboral se da a veces y el 63,3% indico que se da casi siempre.

Tabla 10

Relación entre influencia idealizada conductual y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral			
			A veces	Casi siempre	Total
Influencia idealizada conductual	Nunca	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	3,3%	3,3%
	A veces	Recuento	5	0	5
		% del total	16,7%	0,0%	16,7%
	Casi siempre	Recuento	6	15	21
		% del total	20,0%	50,0%	70,0%
	Siempre	Recuento	0	3	3
		% del total	0,0%	10,0%	10,0%
	Total	Recuento	11	19	30
		% del total	36,7%	63,3%	100,0%

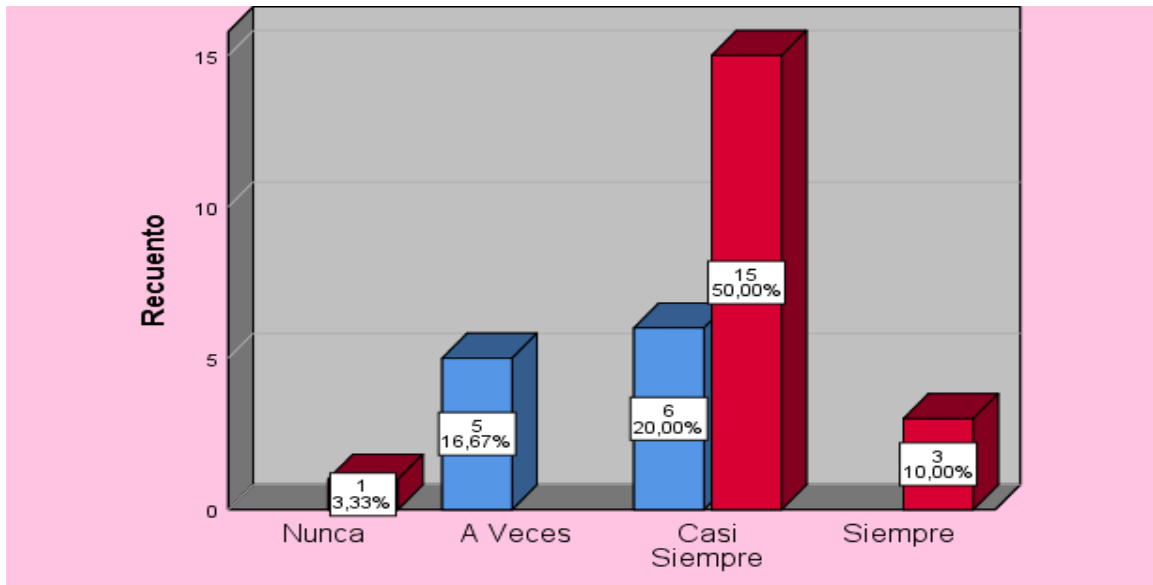


Figura 2. Relación entre influencia idealizada conductual y satisfacción laboral

En la tabla 10 y figura 2 se presenta el resultado obtenido:

El 3,3% de los encuestados manifestaron que la influencia idealizada conductual no se da nunca y sin embargo indicaron que la satisfacción laboral se da casi siempre.

El 16,7% de los encuestados manifestaron que la influencia idealizada conductual se da a veces y sin embargo indicaron que la satisfacción laboral se da a veces.

El 70% de los encuestados manifestaron que la influencia idealizada conductual se da casi siempre, de los cuales el 20% indicaron que la satisfacción laboral se da veces y el 50% manifestaron que se da casi siempre.

El 10% de los encuestados manifestaron que la influencia idealizada conductual se da siempre y sin embargo manifestaron que la satisfacción laboral se da casi siempre.

Finalmente, se establece que el 100% de la influencia idealizada conductual, cualquiera sea el nivel, el 36,7% manifestó que la satisfacción laboral se da a veces y el 63,3% indicó que se da casi siempre.

Tabla 11

Relación entre motivación inspiracional y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral			
		A veces	Casi siempre	Total	
Motivación inspiracional	A veces	Recuento	8	4	12
		% del total	26,7%	13,3%	40,0%
	Casi siempre	Recuento	3	13	16
		% del total	10,0%	43,3%	53,3%
	Siempre	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	6,7%	6,7%
Total		Recuento	11	19	30
		% del total	36,7%	63,3%	100,0%

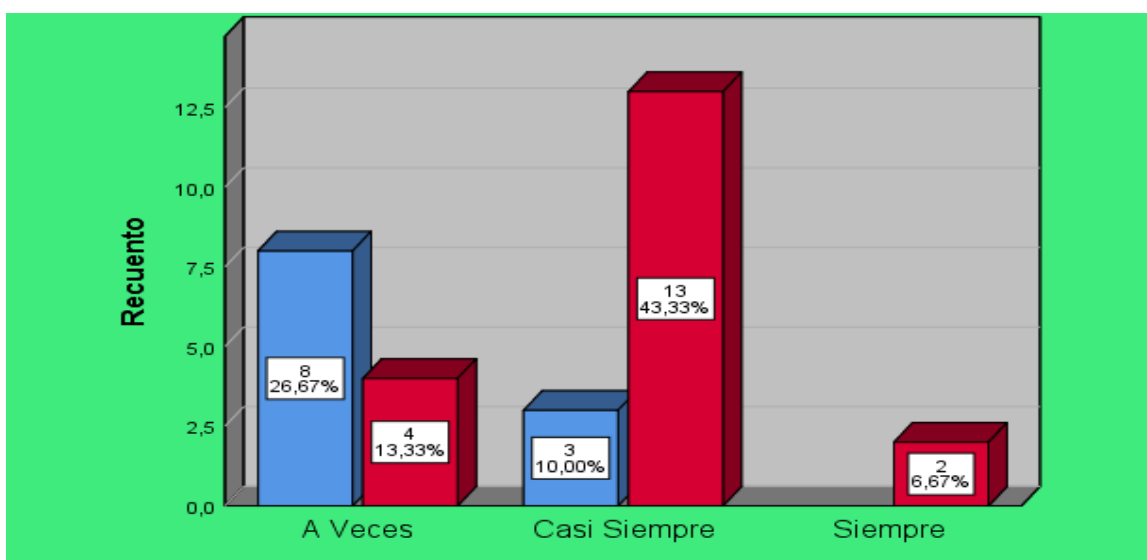


Figura 3. Relación entre motivación inspiracional y satisfacción laboral

En la tabla 11 y figura 3 se presenta el resultado obtenido:

El 40% de los encuestados manifestaron que la motivación inspiracional se da a veces, de los cuales el 26,7% indicaron que la satisfacción laboral se da a veces y el 13,3% se da casi siempre.

El 53,3% de los encuestados manifestaron que la motivación inspiracional se da casi siempre, de los cuales el 10% indico que la satisfacción laboral se da a veces y el 43,3% se da casi siempre.

El 6,7% de los encuestados manifestaron que la motivación inspiracional se da siempre y sin embargo indicaron que satisfacción laboral se da casi siempre.

Finalmente, se establece que el 100% de la motivación inspiracional, cualquiera sea el nivel, el 36,7% manifesto que la satisfacción laboral se da a veces y el 63,3% indico que se da casi siempre.

Tabla 12

Relación entre estimulación intelectual y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral		Total
			A veces	Casi siempre	
Estimulación intelectual	A veces	Recuento	9	3	12
		% del total	30,0%	10,0%	40,0%
	Casi siempre	Recuento	2	14	16
		% del total	6,7%	46,7%	53,3%
	Siempre	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	6,7%	6,7%
Total	Recuento	11	19	30	
	% del total	36,7%	63,3%	100,0%	

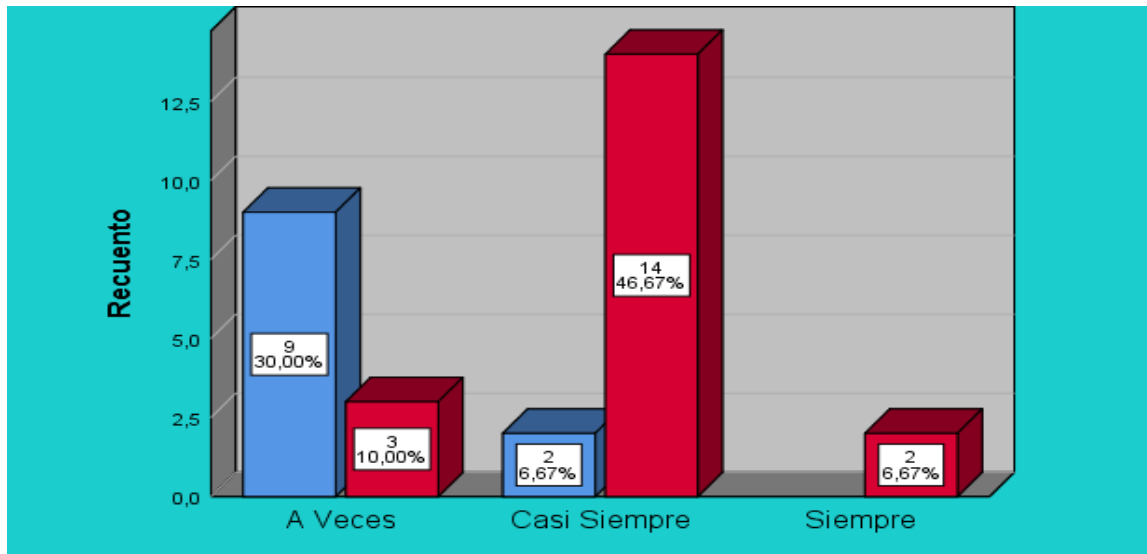


Figura 4. Relación de estimulación intelectual y satisfacción laboral

En la tabla 12 y figura 4 se presenta el resultado obtenido:

El 40% de los encuestados manifestaron que la estimulación intelectual se da a veces, de los cuales el 30% indicó que la satisfacción laboral se da a veces y el 10% se da casi siempre.

El 53,3% de los encuestados manifestaron que la estimulación intelectual se da casi siempre, de los cuales el 6,7% indicó que la satisfacción laboral se da a veces y el 46,7% se da casi siempre.

El 6,7% de los encuestados manifestaron que la estimulación intelectual se da siempre y sin embargo manifestaron que la satisfacción laboral se da casi siempre.

Finalmente, se establece que el 100% de la estimulación intelectual, cualquiera sea el nivel, el 36,7% manifestó que la satisfacción laboral se da a veces y el 63,3% indicó que se da casi siempre.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Para la contrastación de la hipótesis se estableció el tipo de distribución, como la muestra fue de 30 colaboradores se empleó el Shapiro-Wilk.

Hipótesis de normalidad:

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

Regla de decisión:

Si el valor de la sig. Es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor de la sig. Es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13

Prueba de normalidad de las variables de estudio

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,343	30	,000	,745	30	,000
Satisfacción laboral	,406	30	,000	,612	30	,000

Respecto a la tabla 13 se empleó el estadístico de Shapiro-Wilk, por ser la muestra menor a los 50 elementos, del mismo modo el valor bilateral de $p= 0.000$ fue menor a < 0.05 ; de tal manera que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , es decir que la distribución de la muestra es no normal por lo cual en la contrastación se aplicó el estadístico de correlación del Rho Spearman.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Según Hernández et al. (2014), infiere que al comprobar si es confiable la hipótesis de acuerdo a los datos obtenidos de la muestra. Por lo tanto, la investigación busco probar las hipótesis planteadas, para determinar si existe la correlación entre las variables. Ver Anexo 6

Prueba de hipótesis general

- H_0 : No existe relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021.
- H_1 : Existe relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021

Regla de decisión:

Si el valor de sig. Es ≥ 0.05 se acepta la H_0 .

Si el valor de sig. Es < 0.05 se rechaza la H_0 .

Tabla 14

Prueba de hipótesis correlacional entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral

			Liderazgo transformacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1.000	,629**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,629**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

En la tabla 15 se evidencia un rho de 0.629 donde se sintetiza que existe relación positiva considerable entre las variables planteadas. La correlación es significativa en el nivel del 1% (0.001), el nivel de significancia bilateral fue de 0.000 siendo menor a < 0.05 , por lo cual se denegó la H_0 y se aceptó la H_1 y demostrando la existencia de relación significativa entre las variables de estudio.

Primera hipótesis específica

- H_0 : No existe relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021.
- H_1 : Existe relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021.

Tabla 15

Prueba de hipótesis correlacional entre influencia idealizada conductual y satisfacción laboral

			Influencia idealizada conductual	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada conductual	Coefficiente de correlación	1.000	,480**
		Sig. (bilateral)		0.007
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,480**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.007	
		N	30	30

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

En la tabla 16 representa un rho de 0.480 donde se sintetiza que existe relación positiva media entre las variables planteadas. La correlación es significativa en el nivel del 1% (0.001), el nivel de significancia bilateral fue de 0.007

siendo menor a < 0.05 , por la cual se denegó la H_0 y se aceptó la H_1 y demostrando la existencia de correlación entre las variables estudiadas.

Segunda hipótesis específica

- H_0 : No existe relación entre influencia idealizada conductual y satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021.
- H_1 : Existe relación entre influencia idealizada conductual y satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021.

Tabla 16

Prueba de hipótesis entre motivación inspiracional y satisfacción laboral

			Motivación inspiracional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1.000	,514**
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,514**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	
		N	30	30

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

En la tabla 17 representa una rho de 0.514 donde se sintetiza que existe relación positiva considerable entre las variables planteadas. La correlación significativa en el nivel del 1% (0.001), el nivel de significancia bilateral fue de 0.004 siendo menor a <0.05 , por lo cual se denegó la H_0 y se aceptó la H_1 y demostrando la existencia entre las variables de estudio.

Tercera hipótesis específica

- H_0 : No existe relación entre motivación inspiracional y satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021.

- H₁: Existe relación entre motivación inspiracional y satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021.

Tabla 17

Prueba de hipótesis de estimulación intelectual y satisfacción laboral

			Estimulación intelectual	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1.000	,640**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,640**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

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

En la tabla 18 representa un rho de 0.640 donde sintetiza que existe relación positiva considerable entre las variables planteadas. La correlación significativa en el nivel del 1% (0.001), el nivel de significancia bilateral de 0.000 siendo menor a < 0.05, por lo cual se denegó la H₀ y se aceptó la H₁ y demostrando la existencia entre las variables de estudio.

Cuarta hipótesis específica

- H₀: No existe relación entre estimulación intelectual y satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021.
- H₁: Existe relación entre estimulación intelectual y satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021.

V.DISCUSIÓN

Los resultados hallados, permitieron que la investigación del liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021, pudieran ser contrastada con los hallazgos que se obtuvieron en investigaciones anteriores que se mencionarán en el marco teórico y se desarrolla a continuación:

El estudio, tuvo como objetivo general explicar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021. Conforme al análisis en la tabla 15 se tuvo como resultado ($\rho = 0.629$) que existe una correlación positiva considerable entre ambas variables, lo que indica que hay una relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Datos que al comparar con los resultados de Ramos (2019), en su investigación “La relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes del Cetpro 3RA brigada de caballería en la provincia de Tacna en el año 2019”, cuyo resultado arrojó un ($\rho = 0.859$). Estos datos obtenidos permiten afirmar que existe una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Con este hallazgo se afirma coincidentemente que las variables de estudio se relacionan de una manera positiva, pero discrepan en el grado de correlación. Además Akbari et al. (2017), indicaron que el líder transformacional al motivar y empoderar a los trabajadores, permite aumentar su grado y lealtad con la organización el cual contribuye a su crecimiento.

En cuanto al objetivo específico número uno, la investigación busca determinar la relación entre influencia idealizada conductual y la satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021. Conforme a los hallazgos obtenidos en la tabla 16 se consideran que hay una relación positiva media ($r = 0.480$) con una significancia de 0.000 ($p < 0,05$) entre las dos variables planteadas, evidenciando que en la empresa la influencia idealizada conductual tiene relación directa con la satisfacción laboral que perciben los trabajadores. Además, Castro (2020), en su tesis, “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de una universidad particular en la ciudad de Lima”, quien obtuvo como resultado un ($\rho = 0.520$), de donde se puede señalar

que hay una correlación positiva entre la influencia idealizada conductual y la satisfacción laboral. En relación a los resultados hallados se confirma coincidentemente que la influencia idealizada conductual tiene una relación positiva con la satisfacción laboral, pero se discrepa en el grado de correlación. Así mismo Bass (1990) citado por Quiñones y Díaz (2018), explican que en la influencia idealizada conductual el líder posee un comportamiento carismático que sirve como ejemplo para las personas que lo rodean que hacen que los colaboradores se identifiquen con ellas generando un compromiso e integración con una visión compartida que benefician de manera directa a la organización.

Asimismo, el segundo objetivo específico del estudio pretendió establecer relación entre motivación inspiracional y la satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021. Los hallazgos obtenidos en la tabla 17, mostro como resultado de ($\rho = 0.514$), demostrando correlación positiva considerable entre la, motivación inspiracional y la satisfacción laboral, asimismo con una significancia de $0.000 < 0.005$; reflejando que la motivación inspiracional que se da dentro de la organización y el cual tiene efectos positivos con la satisfacción laboral. Información que al ser contrastada con Orellana (2019), en su tesis, "Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el área de servicio técnico Speedy de la empresa Teleatento Perú S.A.C., Ate 2019", quien obtuvo como hallazgo un ($\rho = 0,598$) en la cual precisó que hay una correlación positiva considerable, lo cual indicó que la motivación inspiracional tiene relación con la satisfacción laboral. Tomando en cuenta estos resultados hallados se confirma que la motivación inspiracional se relaciona positivamente con satisfacción laboral, debido a que el nivel de correlación de ambas investigaciones se encuentran ubicados en una correlación positiva considerable. Además, Huacachino y Castillo (2019), mencionan que la motivación inspiracional contribuye a que el líder pueda comunicar propósitos importantes motivando a los colaboradores para lograr una mayor compromiso y rendimiento.

Por consiguiente, se tuvo como tercer objetivo el identificar la relación entre estimulación intelectual y la satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021. Los hallazgos obtenidos en tabla 18 mostro como resultado un ($r = 0.640$), con una significancia

de 0.000 ($p < 0,05$) entre las dos variables de estudio, demostrando que el estimulación intelectual guarda un vínculo directo con la satisfacción laboral. Resultado que al ser comparados con Mamani (2020), en su tesis, "Liderazgo directivo transformacional y satisfacción laboral docente en instituciones educativas del distrito de Moho, año 2020", quien tuvo como resultado un ($\rho = 0.926$), evidenciando que existe una correlación positiva perfecta en ese sentido, los estudios realizados denotaron que hay una conexión positiva entre la variable estimulación intelectual y la satisfacción laboral. Basados en estos resultados se afirma coincidentemente que la estimulación intelectual se relaciona de manera positiva con la satisfacción laboral, pero si embargo se discrepa en el nivel de correlación. Datos obtenidos por Rodríguez y Pedraja (2017), explican que la estimulación intelectual favorece la creatividad e innovación e impulsa permanentemente a romper los paradigmas tradicionales de hacer las cosas el cual es propiciado por la capacidad de empoderamiento que posee el líder transformacional.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Con respecto al objetivo general, se logró determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021, debido a que se obtuvo un Rho de Spearman de 0,629 mostrando una correlación positiva considerable entre ambas variables. En conclusión, la presencia de un líder transformacional dentro de la empresa contribuye e impulsa de manera directa a los colaboradores para que sientan una mayor satisfacción laboral.

Segunda. El primer objetivo específico fue identificar la relación que existe entre la influencia idealizada conductual y la satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021, en vista a que se obtuvo un Rho de Spearman de 0,420 indicando una correlación positiva media. En conclusión a mayor influencia idealizada conductual por parte del líder existirá mayor satisfacción laboral en los colaboradores de Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L.

Tercera. El segundo objetivo específico fue identificar la relación entre la motivación inspiracional y la satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021, obteniendo una correlación positiva considerable con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.514. En conclusión, al haber una mayor motivación inspiracional por parte del líder, los colaboradores sienten mayor seguridad emocional y por consiguiente una mayor satisfacción laboral.

Cuarta. El tercer objetivo específico fue identificar la relación que existe entre el estimulación intelectual y la satisfacción laboral de los colaboradores en Montacargas y servicios múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021, debido a que se obtuvo un Rho de Spearman de 0,640 mostrando una correlación positiva considerable entre ambas variables. En conclusión, al haber una mayor estimulación intelectual y la capacidad de empoderamiento del líder, los colaboradores desarrollaran su capacidad creativa e innovadora generando en ellos una mayor satisfacción laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Con respecto a los resultados, el estudio sugiere diversas recomendaciones que son mencionadas a continuación:

Primera: Habiéndose observado un nivel de correlación positiva considerable entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, se recomienda al gerente general implementar programas de capacitación para desarrollar y consolidar habilidades de liderazgo transformacional y así incrementar los niveles de satisfacción laboral de los colaboradores para conseguir un mayor compromiso y rendimiento laboral.

Segunda: Habiéndose obtenido una correlación positiva media entre influencia idealizada conductual y la satisfacción laboral, se propone al gerente general diseñar programas de coaching para el desarrollo de los colaboradores para estimular ideales de superación. Asimismo predicar con el ejemplo, ser empáticos ya que a una mejor conducta laboral se reflejara una mayor satisfacción laboral.

Tercera. Debido al nivel de correlación positiva considerable entre la motivación inspiracional y la satisfacción laboral, se sugiere al gerente general difundir la visión, misión, valores de la empresa con entusiasmo y optimismo para que los colaboradores se sientan ser parte de la empresa por ello de esta manera lograr mayor satisfacción y compromiso laboral.

Cuarta. Habiéndose observado una correlación positiva considerable entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral, se recomienda promover la innovación para desarrollar nuevas habilidades en los colaboradores a través de reuniones mensuales con el objetivo de poner en práctica nuevas estrategias organizacionales que entusiasmen a los colaboradores, generando en ellos una mayor satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Akbari, M., Seyyed, N., Imani, S. Rezaeei, N. & Foroudi, P. (2017). Why leadership style matters: A closer look at transformational leadership and internal marketing. *The Bottom Line*, 30(4), 262-268. <http://dx.doi.org/10.1108/BL-08-2017-0021>
- Arévalo, D., Padilla, C., Pino, R. y Cevallos, H. (2019). Los dominios de la personalidad y su relación con el estilo de liderazgo transformacional. *Información Tecnológica*, 30(3), 234-248. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300237>
- Arismendiz, J. (2019). *Nivel de Satisfacción laboral de los colaboradores en Agro Industrial San Pedro SAC en la Ciudad de Tarapoto 2019*. Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración de Empresas, Universidad Católica Santo Toribio de Mogroboejo, Chiclayo. <https://n9.cl/06qs4>
- Arnett, J. (2020). *The relationship between transformational leadership styles and employee satisfaction for manufacturing management in northeast ohio: A quantitative correlational study*. Thesis to qualify for the degree of Doctor, University of Phoenix, Arizona. <https://n9.cl/n3e0>
- Asgari, A., Mezginejad, S. y Taherpour, F. (2020). The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior through the Mediation of Perceived organizational Support and Job satisfaction. *Journal of Administrative and Social Sciences*, 30(75), 87-97. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83259>
- Bhagwandeem, T. (2021). *Relationship between intrinsic Job Satisfaction, Extrinsic Job Satisfaction and Employee*. Doctoral thesis, Walden University, Minnesota. <https://n9.cl/apq6s>
- Brouer, R., Chia, C. & Wang, L. (2016). Political skill dimensions and transformational leadership in china. *Journal of Managerial Psychology*, 31(6), 1040-1056. <https://n9.cl/8zhsh>

- Carballo, M. & Guelmes, E. (2016). Some considerations about the variables in educational researches. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(1), 140-150. <https://n9.cl/tspkp>
- Carillo, E. (2019). *Emotional intelligence as a predictor of Job satisfaction, Job burnout an job perfomance*. Doctoral thesis, Saint Leo University, Florida. <https://n9.cl/wkv8j>
- Carlin, J. (2016). El liderazgo visionario transformacional: el caso de Nelson Mandela. *Conexiónesan*. <https://n9.cl/5aif>
- Castro, M. (2020). *Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en docentes de una Universidad particular en la Ciudad de Lima*. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Psicología del trabajo y las organizaciones, Universidad San Martin de Porres. <https://n9.cl/7bxf1>
- Dechawatanapaisal, D. (2018). Examining the relationships between HR practices, organizational job embeddedness, job satisfaction, and quit intention: Evidence from thai accountants. *Asia Pacific Journal of Business Administration*, 10(2), 130-148. [10.1108/APJBA-11-2017-0114](https://doi.org/10.1108/APJBA-11-2017-0114)
- Duitama, G. (2017). El liderazgo transformacional como una opción de crecimiento para los empresarios. *Prospecta Colombia*, 1(1), 180-188. <https://n9.cl/5mpiy>
- Duran, I., Gallegos, M. y Cabezas, D. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Espacios*, 40(40), 4-12. <https://n9.cl/yhlj7>
- Esquivel, R., Abreu, J., Vargas, F. y Mursulí, A. (2018). Liderazgo transformacional en la Educación universitaria. *Unidades Episteme*, 5(3), 210-224. <https://n9.cl/0ng9ke>
- Febres, G. (2017). *Relationship between the transactional leadership styles, the transformational leadership style and subordinates' job satisfaction*. ProQuest Dissertations. <https://n9.cl/yx0tb>

- Fernández, C. y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77),56-74. <https://n9.cl/95u2t>
- Gomes, L. y Coimbra, L. (2019). Evidence of the Validity of the Internal Structure of the Ethical, Transformational and Moral Leadership Scale in an Educational Portuguese. *Paidéia*,29,1-10. [10.1590/1982-4327e2904](https://doi.org/10.1590/1982-4327e2904)
- Gómez, V. y Perrilla, L. (2017). Relationship of transformational leadership style with employee health and well-being: The mediating role of trust in the leader. *Journal of Work and Organizational Psychology*,33(2),95-108. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.005>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª ed. Mc Graw Hill Education. <https://n9.cl/65f>
- Huning, T., Hurt, K. & Frieder, R. (2020). The effect of servant leadership, perceived organizational support, job satisfaction and job embeddedness on turnover intentions: An empirical investigation. *Evidence - Based HRM*, 8(2),177-194. [10.1108/EBHRM-06-2019-0049](https://doi.org/10.1108/EBHRM-06-2019-0049)
- Hucachino, E., & Castillo, H. (2018). *Estilo de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencia del villa el salvador 2018*. Tesis para optar el grado de Maestro de gerencia en salud . Recuperado de: <https://n9.cl/aal17>
- Ibarra, C. (24 de Enero de 2020). Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. *La República*. <https://n9.cl/6dccj>
- InfoJobs. (22 de Julio de 2019). El liderazgo autocrático, el más común en las empresas españolas, es el menos deseado por los trabajadores. <https://n9.cl/z2xay>
- Jedrzejczak, J. & Wyrwa, J. (2020). Determinants of job satisfaction in a transport company: A polish case study. *Equilibrium*, 15(3).[565-593. 10.24136/eq.2020.025](https://doi.org/10.24136/eq.2020.025)

- Lomas, R. (2018). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/xk4an>
- López, E., Hincapié, S. y Zuluaga, Y. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *Revista Espacios*. 38(57), 16. <https://n9.cl/64nwt>.
- Maldonado, A. (13 de Junio de 2019). Satisfacción laboral, un factor que impacta la salud de los colaboradores. *Red Forbes*. <https://n9.cl/gmxz7>
- Mamani, L. (2020). *Liderazgo directivo transformacional y Satisfacción laboral docente en Instituciones educativas del Distrito de Moho*. Tesis para optar el Grado académico de Magister Scientiae en Educación. Universidad Nacional del Antiplano. <https://n9.cl/hcsvo>.
- Medina, M. y Verdejo, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Revista de educación*. 15(2), 270-284. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>
- Min, K. & Kim, B. (2020). Analysis of the importance of job insecurity, psychological safety and job satisfaction in the CSR-performance link. *Sustainability*. 12(9). [3514. 10.3390/su12093514](https://doi.org/10.3390/su12093514)
- Naderi, A., Vosta, L., Ebrahimi, A. y Jalilvand, M. (2019). The contributions of social entrepreneurship and transformational leadership to performance: Insights from rural tourism in Iran. *The International Journal of Sociology and Social Policy*. 39(9), 719-737. [10.1108/IJSSP-06-2019-0124](https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2019-0124)
- Orellana, E. (2019). *Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el área de servicio técnico Speedy de la empresa Teletanto Perú S.A.C., Ate 2019*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/1ot7l>

- Parra, L. y Niño, L. (2019). Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en personal operativo en Seguridad privada. Perspectiva psicosocial interlaboral. *Revista Verba Iuris*. 14(42), 99-111. <https://n9.cl/yz8t7>
- Quiñones, A. y Diaz, J. (2018). *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora-2017*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/i8xxq>
- Ramírez, B. (2018). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del Policlínico PNP – Chorrillos*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en gestión de los servicios de la salud. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/n3uol>
- Ramos, P. (2019). *La relación del Liderazgo transformacional y la Satisfacción laboral de los docentes del Cetpro 3ra Brigada de caballería en la Provincia de Tacna*. Tesis para optar el grado de Maestro en Ciencias. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <https://n9.cl/7w7at>
- Redolfo, L. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas*. Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/f1ev3>
- Rivera, C. (2017). *Estilos de liderazgo, riesgos psicosociales y satisfacción laboral en una empresa de cosecha*. Tesis para obtener el título de Ingeniero en prevención de riesgos. Universidad de Concepción. <https://n9.cl/sarlu>
- Rodríguez, E. y Pedraja, L. (2017). Relación entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes: Evidencia exploratoria desde Chile. *Interciencia*, 42(10), 633-640. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33953313002>
- Rojas, G. y Taype, R. (2018). *Los sistemas contables de la micro y pequeñas empresas del distrito de Huancavelica periodo-2016*. Tesis para optar el Título profesional de Contador Público. Universidad Nacional de Huancavelica. <https://n9.cl/nmzoi>

- Rojas,O., Vivas,A., Mota,K. y Quiñones,J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista.*Sophia, colección de filosofía de la educación*, 28(1),237-262. [10.17163 / soph.n28.2020.09](https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09)
- Rojero,R.,Gomez,J y Quintero,L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Articulos gerenciales*, 35(151),178-189. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Salas, D. (23 de Junio de 2020). La encuesta y el Cuestionario. *Investigalia*. <https://n9.cl/sabf>
- Salazar y Del Castillo. (2018). *Fundamentos Básicos de la estadística*. 1ª ed. <https://n9.cl/l7d4>
- Sánchez,H., Reyes, C y Mejía, K.(2018). *Manual de Términos en Investigación científica, Tecnológica y humanística*. 1ª ed .Universidad Ricardo Palma. <https://n9.cl/2nrie>
- Soto,A y Gonzales, S.(2018). Satisfacción laboral y desgaste profesional en trabajadores de servicios sociales de atención a la infancia. *Trabajo Social Global –Global Social Work*, 8(14),80-107.<https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v8i14.6595>
- Toropova, A., Myrberg, E, & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 72(1), 71-91. <http://dx.doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Vidal, C. (2017). *El liderazgo transformacional como herramienta en la gestión de equipos de trabajo*. Tesis para obtener la especialización en Alta Gerencia.Universidad Militar Nueva Granada.<https://n9.cl/wz13b>
- Yallercco, L y Umire, Y.(2020). *Estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Micro Red Juliaca del Sector Salud Juliaca*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Enfermería. Universidad Peruana Unión. <https://n9.cl/cnhuz>.

Zaman, U., Nawaz, S., Tariq, S., & Asad, A. H. (2020). Linking transformational leadership and “multi-dimensions” of project success: Moderating effects of project flexibility and project visibility using PLS-SEM. *International Journal of Managing Projects in Business*, 13(1), 103-127. <http://dx.doi.org/10.1108/IJMPB-10-2018-0210>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala			
Liderazgo Transformacional	Según López et al.,(2017). Definen que tienen capacidad de influir en el progreso y desarrollo del equipo de trabajo, motiva e inspira confianza en los integrantes;es un modelo a seguir logrando que se comprometan con los objetivos de la empresa, tiene una visión compartida del futuro, es optimista y contribuye a la obtener mejores resultados para la empresa.	Cada una de las dimensiones conto con indicadores, las mismas que fueron medidas mediante la encuesta y se utilizó el instrumento del cuestionario tipo escala Likert el cual fue procesado mediante el SPSS.	Influencia Idealizada Conductual	<ul style="list-style-type: none"> • Transmisión de valores • Coherencia conducta – discurso 	1,2 3,4	Ordinal Medición:Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre			
			Motivación Inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> • Considera las necesidades de sus seguidores 	5,6				
				<ul style="list-style-type: none"> • Optimismo 	7,8				
				<ul style="list-style-type: none"> • Confianza en el logro de metas 	9,10				
			Estimulación Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación 	11,12				
				<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque participativo 	14,13				
				<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de responsabilidad 	15,16				
							<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de tolerancia 	17,18	

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Satisfacción Laboral	Según Chiavenato (2000) citado por Arismendiz (2019), menciona que la satisfacción laboral es considerado como el factor que indica el grado de bienestar que un individuo experimenta en su centro laboral y que guarda relación con diferentes factores.	Cada una de las dimensiones conto con indicadores, las mismas que fueron medidas mediante la encuesta y se utilizó el instrumento del cuestionario tipo escala Likert el cual fue procesado mediante el SPSS.	Satisfacción con la supervisión y participación en la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Participación • Supervisión • Control 	<p>19,20</p> <p>21,22</p> <p>23,24</p>	Ordinal Medición: Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Satisfacción con la remuneración y prestación	<ul style="list-style-type: none"> • Salarios • Incentivos económicos • Incentivos no económicos 	<p>25,26</p> <p>27,28</p> <p>29,30</p>	
			Satisfacción intrínseca del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud • Autonomía • Responsabilidad 	<p>31,32</p> <p>33,34</p> <p>35,36</p>	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Escala de Likert para los colaboradores sobre el Liderazgo transformacional

Estimado colaborador su opinión en el presente cuestionario es muy importante por que se busca conocer su percepción sobre el liderazgo transformacional que esta vinculado con la satisfacción laboral, toda información se tratara de manera confidencial y sera únicamente con fines académicos. Responde marcando la alternativa con un aspa (X) la respuesta que crea conveniente. Es de carácter anónimo. Por ello, se le solicita responder con sinceridad los siguientes criterios.

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

I.VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
1.1. INFLUENCIA IDEALIZADA CONDUCTUAL					
Transmisión de valores	1	2	3	4	5
1. ¿El gerente general les presta ayuda cuando observa alguna dificultad y ve su esfuerzo de querer cumplir con su trabajo?					
2. ¿Evalúa de manera crítica y objetiva las creencias y valores de los miembros del equipo?					
Coherencia conducta – discurso					
3. ¿El gerente general les habla de los valores y creencias más importantes y los refuerza con ejemplos prácticos?					
4. ¿Cree usted que es consecuente con lo que dice y hace?					
Considera las necesidades de sus seguidores					
5. ¿Fomenta la cooperación e integración de los colaboradores?					
6. ¿Manifiesta interés a las preocupaciones de los colaboradores?					
1.2. Motivación Inspiracional					
Optimismo					
7. ¿Siente usted que el gerente general demuestra optimismo sobre la visión de la organización?					
8. ¿Demuestra perseverancia y actitud positiva ante los problemas o dificultades que se presentan?					
Confianza en el logro de metas					
9. ¿Estimula al equipo al logro de las metas y objetivos mediante la participación y aporte de sus ideas?					
10. ¿Infunde confianza e inspira a la eficacia a todos los colaboradores?					

Comunicación					
11. ¿Expresa sus ideas de forma clara y con entusiasmo?					
12. ¿Utiliza un lenguaje asertivo y una escucha activa para poder hacer una retroalimentación positiva sobre el progreso que se tiene de los objetivos?					
1.3. Estimulación Intelectual					
Enfoque participativo					
13. ¿Se les impulsa para desarrollar soluciones innovadoras para solucionar problemas que se presenten en el entorno laboral?					
14. ¿Son incluidos en el proceso de toma de decisiones?					
Enfoque de responsabilidad					
15. ¿Se delega funciones y responsabilidades?					
16. ¿Manifiesta confianza en que se conseguirán los objetivos?					
Enfoque de tolerancia					
17. ¿Se promueve la tolerancia de pensamientos e ideas con todos los miembros de la empresa?					
18. ¿El gerente general acepta sugerencias, opiniones y lo toma en cuenta?					

II. VARIABLE DE SATISFACCIÓN LABORAL					
2.1 SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN					
Participación	1	2	3	4	5
19. ¿Está de acuerdo con el grado de participación que tiene usted en las decisiones que se da en la empresa?					
20. ¿Está a gusto con la forma en que su superior evalúa su desempeño dentro de la empresa?					
Supervisión					
21. ¿Se siente a gusto con la supervisión que realiza el gerente de la empresa?					
22. ¿La empresa aplica una supervisión constante sobre las actividades que realiza?					
Control					
23. ¿El control que se realiza guarda relación con las metas y objetivos de la organización?					
24. ¿El gerente general promueve medidas preventivas para evitar problemas en el uso de las maquinarias?					
2.2. Satisfacción con la remuneración y prestación					
Salarios					
25. ¿Su salario satisface sus necesidades cubriendo sus gastos?					
26. ¿El sueldo que recibe está de acuerdo a las funciones y responsabilidades que realiza en la empresa?					
Incentivos económicos					
27. ¿La empresa desarrolla programas de incentivos económicos?					
28. ¿Usted cree si percibe incentivos económicos mejoraría su rendimiento laboral?					
Incentivos no económicos					
29. ¿Se felicita públicamente al colaborador por su buen desempeño?					
30. ¿Existe reuniones mensuales para mejorar las relaciones con todos los miembros de la empresa?					
2.3. Satisfacción intrínseca del trabajo					
Actitud					
31. ¿Se siente seguro y estable en su trabajo?					
32. ¿El gerente general les hace sentir como un elemento importante para el crecimiento de la empresa?					
Autonomía					
33. ¿La organización le ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones de sus actividades?					
34. ¿Incrementan en la empresa su deseo de seguir creciendo y de tener éxito?					
Responsabilidad					
35. ¿Las tareas encomendadas va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee?					
36. ¿Les delegan funciones y responsabilidades?					

Anexo 3. Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN, EDGARD FRANCISCO
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: [MEDINA PONCE LIOLA MARGOT](#) y [ROJAS VENTOCILLA SONIA GABRIELA](#)

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					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

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:

Ate, 24 de agosto del 2021

Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMJÓN, EDGARD FRANCISCO
- 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: [MEDINA PONCE LIOLA MARGOT y ROJAS VENTOCILLA SONIA GABRIELA](#)

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				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
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.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80	

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, [24 de agosto del 2021](#)



Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. LA CRUZ ARANGO OSCAR DAVID
 I.2. Cargo e Institución donde labora: [Docente a tiempo Parcial - UCV](#)
 I.3. Especialidad del experto: [INVESTIGACIÓN](#)
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: [MEDINA PONCE LIOLA MARGOT](#) y [ROJAS VENTOCILLA SONIA GABRIELA](#)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL


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

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:

Ate, 24 de agosto del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 09499298

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. LA CRUZ ARANGO OSCAR DAVID
 I.2. Cargo e Institución donde labora: **Docente a tiempo Parcial - UCV**
 I.3. Especialidad del experto: **INVESTIGACIÓN**
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: **MEDINA PONCE LIOLA MARGOT y ROJAS VENTOCILLA SONIA GABRIELA**

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					82
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82

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, 24 de agosto del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 09499298

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. MASIAS FERNANDEZ MERI GEMELI
 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: **MEDINA PONCE LIOLA MARGOT y ROJAS VENTOCILLA SONIA GABRIELA**

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					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

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:**

Ate, 24 de agosto del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 70168829

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. **MASIAS FERNANDEZ MERI GEMELI**
 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: **MEDINA PONCE LIOLA MARGOT y ROJAS VENTOCILLA SONIA GABRIELA**

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
VARIABLE (2): SATISFACCIÓN LABORAL

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

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, 24 de agosto del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 70168829

Anexo 4. Documento de autorización

Lima, 29 de mayo del 2021

SEÑOR: Jorge Luis Aguilar Delgado

EMPRESA: Montacargas y Servicios Múltiples Adriana A&R

Presente

ASUNTO: Solicita autorización para realizar Proyecto de Investigación Científica

Estimado Señor:

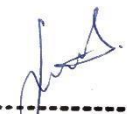
Sea el presente portador de mi más cordial saludo, así como también la solicitud de poder tomar el nombre de la empresa que dignamente representa con la finalidad de poder realizar un trabajo de investigación para poder obtener el título profesional de Lic. en Administración en la Universidad César Vallejo.

El título propuesto del proyecto de investigación es: Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del colaborador en Montacargas y Servicios Múltiples Adriana A&R E.I.R.L., Ate 2021.

El proyecto que se desarrollará durante el presente año, tiene fines estrictamente académicos y se trabajará entre dos estudiantes, que actualmente estamos cursando el IX 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.

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



Montacarga "ADRIANA A&R"
JORGE LUIS AGUILAR DELGADO
Gerente General

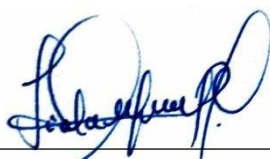
(Gerente General)

DNI:47690441



Rojas Ventocilla, Sonia Gabriela

DNI:74813823



Medina Ponce, Liola Margot
DNI:44653080

Anexo 5. Matriz de datos

	Liderazgo Transformacional																		Satisfacción Laboral																				
	Influencia idealizada conductual						Motivación Inspiracional						Estimulación Intelectual						Satisfacción con la supervisión y participación en la organización						Satisfacción con la remuneración y prestación						Satisfacción intrínseca del trabajo								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36			
1	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3		
2	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	
3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3		
5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4		
6	5	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	5	3	4			
7	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4
8	5	4	4	2	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	5	4	4	4		
9	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	
10	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4		
11	4	4	4	4	5	2	4	2	3	4	3	4	4	5	4	5	2	4	2	2	4	2	3	4	3	4	4	5	4	5	2	4	2	4	4	4	4		
12	4	4	5	5	5	4	2	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5		
13	4	5	3	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	3	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	3	3	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3
14	4	5	3	5	2	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	2	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	2	4	5	5	4	5	3	4	5	3
15	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5
16	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	5	3	4	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	4	5	3	4	
19	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3
20	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
21	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	
22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
23	4	4	4	2	4	3	3	5	5	5	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
24	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	
25	3	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	5	5	
26	3	4	5	3	5	2	4	2	3	4	3	4	4	5	3	5	2	4	2	2	4	2	3	4	3	4	4	4	5	3	5	2	4	2	3	4	5	5	
27	3	4	5	5	5	3	2	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	3	2	4	3	4	5	3	
28	3	5	3	3	5	4	5	3	3	4	5	4	5	3	3	5	4	5	3	4	5	3	3	4	5	4	5	3	3	5	4	5	3	3	5	5	3	5	3
29	5	5	3	5	2	4	5	5	3	4	5	4	5	3	5	2	4	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4	5	3	5	2	4	5	5	5	5	5	3	
30	4	5	5	5	5	4	5	3	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5

Anexo 6.

Tabla 18

Rango de decisión de Rho de Spearman

Rango de decisión del Rho de Spearman	
-0.90 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy perfecta
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a 0.50	Correlación positiva media
+0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.9 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL COLABORADOR EN MONTACARGAS Y SERVICIOS MÚLTIPLES ADRIANA A&R E.I.R.L., ATE 2021", cuyos autores son MEDINA PONCE LIOLA MARGOT, ROJAS VENTOCILLA SONIA GABRIELA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 16 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARDALES CARDENAS MIGUEL DNI: 08437636 ORCID 0000 0002 1067 9550	Firmado digitalmente por: MIBARDALESC el 16-12- 2021 22:10:33

Código documento Trilce: TRI - 0229518