



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los
colaboradores del Grupo Inmobiliario El EDEN S.A.C., Cusco 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Falcón Escalante, Edson Eduardo (ORCID: 0000-0001-5636715)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

El trabajo de investigación va dedicado a mi familia por el apoyo y amor incondicional que siempre me han brindado, también se la dedico a todas las personas que luchan contra esta terrible enfermedad desatada por la pandemia del Covid 19 y por quienes ya no se encuentran presentes.

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios por mantener sano y salvo a mi familia y a mí de esta terrible pandemia Covid -19. Además, agradecer a mi familia por todo lo que me brindan para perseguir mis sueños, por último, agradecer a mis profesores por su paciencia brindado a través de sus conocimientos y consejos en especial a los docentes Cervantes Ramón, Edgard Francisco y Bardales Cárdenas, Miguel, quienes fueron una gran motivación durante mi carrera profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1: Validacion de expertos: Liderazgo transformacional	16
Tabla 2: Validacion de expertos: Satisfacción laboral	17
Tabla 3: Información personal de los 3 expertos	17
Tabla 4: Resultados de análisis de fiabilidad general	18
Tabla 5: Resultados de análisis de fiabilidad de la variable Liderazgo transformacional.....	18
Tabla 6: Resultados de análisis de fiabilidad de la variable Satisfacción laboral .	18
Tabla 7: Resultado descriptivo de Liderazgo transformacional	21
Tabla 8: Resultado descriptivo de Satisfacción laboral	22
Tabla 9: Resultado descriptivo de protección de Influencia idealizada.....	23
Tabla 10: Resultado descriptivo de Motivación Inspiracional	24
Tabla 11: Resultado descriptivo de Consideración individualizada	25
Tabla 12: Prueba de normalidad de Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral	26
Tabla 13: Prueba de hipótesis correlacional entre el Liderazgo Transformacional y la Satisfacción laboral.	27
Tabla 14: Prueba de hipótesis correlacional entre la influencia idealizada y Satisfacción laboral.	28
Tabla 15: Prueba de hipótesis correlacional entre motivación inspiracional y la satisfacción laboral.....	29
Tabla 16: Prueba de hipótesis correlacional entre Consideración Individualizada y la Satisfacción Laboral	30
Tabla 17: Matriz de operacionalización de Liderazgo transformacional	40
Tabla 18: Matriz de operacionalización de la variable Prevención de Riesgos en el Trabajo	41
Tabla 19: Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach	60

Índice de figuras

Figura 1. Liderazgo transformacional	21
Figura 2. Satisfacción laboral	22
Figura 3. Influencia idealizada.....	23
Figura 4. Motivación inspiracional	24
Figura 5. Consideración individualizada	25

RESUMEN

El desarrollo de la investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo Inmobiliario El Eden S.A.C., Cusco 2021. La población de estudio estuvo conformada por 30 colaboradores. Para la recopilación de los datos se utilizó la técnica de la encuesta, a través del instrumento del cuestionario con un Alfa de Cronbach de 0.953. La investigación se realizó mediante un diseño no experimental, descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada. Según los resultados del Rho de spearman ($Rho = 0.799$), indica que tiene una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables y teniendo el valor de sig. (bilateral) que equivale a 0.000, indicando que si existe relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Se concluye que, en presencia de un buen liderazgo transformacional aplicado mediante la influencia inspiracional, así mismo, transmitir una motivación inspiracional y por último, tener una consideración individualizada, estos factores permitirá incrementar la satisfacción laboral de los colaboradores.

Palabras clave: Liderazgo Transformacional, Satisfacción Laboral, Influencia idealizada, Motivación inspiracional.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between transformational leadership and job satisfaction of the employees of Grupo Inmobiliario El Eden S.A.C., Cusco 2021. 30 employees were included in the study population. For data collection, the survey technique was used, through the questionnaire instrument with a Cronbach's Alpha of 0.953. The research was conducted by means of a non-experimental, descriptive correlational design, with a quantitative applied approach. According to the results of the spearman's Rho ($Rho = 0.799$), it indicates that it has a very strong positive correlation between both variables and having the value of sig. (bilateral) which equals 0.000, indicating that there is a relationship between transformational leadership and job satisfaction. It is concluded that, in the presence of a good transformational leadership applied through inspirational influence, as well as transmitting inspirational motivation and finally, having an individualized consideration, these factors will increase the job satisfaction of employees.

Keywords: Transformational Leadership, Job Satisfaction, Idealized Influence, Inspirational Motivation.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación está dentro del marco de una realidad problemática según se describe lo siguiente:

A nivel internacional, actualmente en un mundo globalizado regido por diferentes empresas, está caracterizado por una dinámica de cambios donde los pequeños detalles como el liderazgo transformacional marcan la diferencia para mantenerse en la competitividad en un mundo globalizado. Según la revista digital de ciencia, tecnología e innovación ecuatoriana, el liderazgo transformacional, es clave para el desarrollo sostenible en las organizaciones ecuatorianas, de acuerdo a la muestra de 300 empleados de las empresas privadas en la región litoral del Ecuador el 74% de los empleados está de acuerdo que un líder transformacional permite el desarrollo de la empresa a través de su habilidad para activación positiva de sus subordinados, también se menciona , que la aplicación de este tipo de liderazgo buscan la sostenibilidad de la organizaciones. (Baque,2018)

A nivel nacional, del mismo modo según el Diario Gestión (2016), indica que nuestro país posee un alto indicador de engagement profesional en Sudamérica. Influidando directamente con el performance de sus actividades laborales, aumentando positivamente su rendimiento, por ende, el resultado de la productividad de las organizaciones mejore. El índice de engagement ha ido creciendo en todo el mundo, América del sur encabeza este nivel con un 72%, no obstante, el Perú lo supera con un 74%.

A nivel local, grupo inmobiliario El Eden S.A.C., esta organización se dedica a la transacción de departamentos ubicada en Cusco, inicio sus actividades desde el año 2012, se ha observado una serie de problemáticas que afectan la satisfacción laboral de los trabajadores, debido a los cambios negativos en el desempeño de los trabajadores por qué no se les brinda un reconocimiento, así mismo se puede ver que el clima laboral ha ido decayendo porque no se pone en práctica el trabajo en equipo además que no hay una comunicación asertiva entre los colaboradores, por otra parte se identificó que el colaborador no tiene engagement laboral, dado a que el colaborador no se siente comprometido con la organización esto se visualiza en el vigor y dedicación que el colaborador no tiene a la hora de realizar sus actividades laborales. Toda esta problemática se origina

porque no se muestra un liderazgo transformacional debido a que no se transmite una influencia idealizada ocasionando desconfianza, falta de visión y valores por parte de los colaboradores hacia la empresa, así mismo no se brinda una motivación inspiracional debido a que los encargados de la empresa no son conscientes de la importancia del aporte que generan sus colaboradores con la empresa además que no se realiza una consideración individualizada es decir, no muestran interés a las necesidades particulares que tiene cada colaborador. De seguir así los colaboradores seguirán manteniéndose insatisfechos y esto perjudicará drásticamente a la organización.

Por ello, la investigación pretendió determinar la relación que existe ente el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del grupo inmobiliario.

La formulación del problema general de esta investigación estuvo orientada de la siguiente manera:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo Inmobiliario el Eden S.A.C., Cusco 2021?

Asimismo, se presentó los problemas específicos definidos por:

- ¿Cuál es la relación entre e la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo Inmobiliario El Eden S.A.C., Cusco 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo Inmobiliario El Eden S.A.C., Cusco 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo Inmobiliario El Eden S.A.C., Cusco 2021?

Los temas a tratar de este estudio de investigación se realizaron de manera práctica, teórica y metodológica por ello es que se justificó el propósito de la investigación:

Justificación práctica, este estudio tuvo como motivo mostrar la conexión que existe entre ambas variables de estudio, esto permitió a la gerencia modificar algunas estrategias de liderazgo, de tal manera que se pueda aumentar resultados en el desempeño y la capacidad del empleado, ciertamente, el estudio será

realizada con la finalidad de generar resultados positivos para el Grupo inmobiliario El Eden S.A.C.

Justificación teórica, el estudio de investigación se realizó con fundamentos de modelos teóricos relacionado a la primera variable y la segunda variable, tal manera que, a través de la investigación se determinó el enlace entre las variables de la investigación, con el fin z0078de resolver la problemática actual que atraviesa la empresa, generando nuevos conocimientos para investigaciones posteriores sobre estas mismas variables.

Justificación metodológica, la investigación se desarrolló mediante una metodología científica plasmado en un procedimiento confiable, ya que usaremos los instrumentos correspondientes que nos permitirá obtener los datos, de esta manera se podrá adquirir los resultados favorables para la empresa

Justificación social, la investigación nos permitió visualizar la situación en la que se encuentra el grupo inmobiliario el Eden, en la cual se implementó medidas para mejorar la capacidad de liderazgo, evitando desmotivación, la mala comunicación que existe en la organización o problemas con el desempeño del colaborador, con el propósito de aumentar la productividad del trabajador.

Por otra parte, el objetivo general y específicos son componentes fundamentales para la elaboración de la investigación, por lo que, se planteó lo seguidamente:

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en el Grupo Inmobiliario el Eden S.A.C., Cusco 2020

Y como objetivos específicos se planteó lo siguiente:

- Determinar la relación entre influencia idealizada y la satisfacción laboral de los colaboradores en el Grupo Inmobiliario el Eden S.A.C., Cusco 2021
- Determinar la relación entre la motivación inspiracional y la satisfacción laboral de los colaboradores en el Grupo Inmobiliario el Eden S.A.C., Cusco 2021

- Determinar la relación entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral de los colaboradores en el Grupo Inmobiliario el Eden S.A.C., Cusco 2021

Por otro lado, la hipótesis general y específicos son componentes fundamentales para la elaboración de la investigación, por lo que, se planteó a continuación:

Existe relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los colaboradores en el Grupo Inmobiliario el Eden S.A.C., Cusco 2021

Por ello las se presentó las siguientes hipótesis específicas:

- Existe relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los colaboradores en el Grupo Inmobiliario el Eden S.A.C., Cusco 2021
- Existe relación entre la motivación inspiracional y la satisfacción laboral de los colaboradores en el Grupo Inmobiliario el Eden S.A.C., Cusco 2021
- Existe relación entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Grupo Inmobiliario el Eden S.A.C., Cusco 2021

II. MARCO TEÓRICO

Para la elaboración del estudio se consideró investigaciones previas entre ellos revelamos los antecedentes internacionales:

Duran (2015), en su estudio titulado *“Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios”*. Estableció objetivamente identificar la relación entre las variables. El diseño fue no experimental de tipo correlacional descriptivo. La muestra tomada en consideración fue de 150 empleados, estos datos lo recolectaron mediante la encuesta. Según el Rho de Spearman que tiene como resultado ($Rho=0.595$). Destacó una relación positiva considerable en el liderazgo transformacional con la conducta de compartir conocimiento.

Marques y Costa (2016), en su investigación nombrada *“Relacionando liderazgo transformacional y confianza organizacional: ¿Tiene el compromiso organizacional un efecto mediador?”*. Estableció objetivamente identificar la relación entre las variables. El diseño fue no experimental, descriptiva de tipo correlacional. La muestra tomada en consideración fue de 58 empleados, la obtención de los datos lo realizaron mediante la encuesta. Según el Rho de Spearman ($Rho=0.652$). Destacó que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva considerable con la confianza organizacional.

Jimenez (2014), en su investigación titulada *“Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada”*. Estableció objetivamente identificar la relación entre las variables. Esta investigación sostiene como diseño, no experimental, descriptivo correlacional. La muestra tomada en consideración fue de 73 docentes. Los datos recolectados lo realizó mediante el cuestionario. Según el Rho de Spearman ($Rho= 0.013$). Destacó que el Liderazgo transformacional tiene una correlación positiva pero débil con la inspiración en los maestros.

Rao, Bismah y Afzal (2017), en su investigación nombrada *“El papel mediador de la satisfacción laboral entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional dentro de las pymes de Karachi”*. Impuso como objetivo, identificar la conexión entre ambas variables. Dicho estudio fue de tipo descriptivo,

correlacional y diseño no experimental. La muestra tomada en consideración fue de 190 empleados. El recaudo de los datos lo ejecutó por medio de la encuesta. Según el Rho de Spearman obtuvieron como resultado ($Rho=0.53$). Destaco que el Liderazgo transformacional tiene un rango de correlación positiva considerable con el compromiso de los colaboradores.

García (2013), en su investigación titulada “*Estudio de relación entre el engagement y rotación de personal en una cadena de cafeterías, ubicadas en la ciudad de Xalapa – Enríquez, Veracruz, México*”. Impuso como principal objetivo localizar la relación entre dichas variables. El estudio corresponde al tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental. La muestra tomada en consideración fue 69 empleados. Los datos recolectados lo realizaron mediante el uso del cuestionario. Según el Rho de Spearman tuvo como resultado -0.128 . Destacó que el grado de engagement tiene un rango de correlación negativa con el índice de rotación de personal.

Para la realización de la investigación, se tomó en consideración una variedad trabajos previos, por ello se hace mención a los siguientes antecedentes nacionales:

Huillca (2015), en su estudio nombrada “*Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*”. Impuso como objetivo determinar la relación entre las variables. El estudio fue de tipo descriptivo, correlacional y con un diseño no experimental. Así mismo la muestra tomada en consideración corresponde 49 alumnos. Los datos extraídos lo realizó mediante el uso del cuestionario. Según el Rho de Spearman tuvo como resultado $r=0.842$. Destacó que el liderazgo transformacional tiene un rango de correlación positiva muy fuerte en el rendimiento del maestro.

Suarez (2019), en su investigación titulada “*Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la Escuela Fiscal Antonio Jose de Sucre de la provincia de Guayas*”. Tuvo como propósito principal identificar la relación entre las variables de la investigación. Su estudio corresponde al tipo descriptivo, correlacional, con un diseño no experimental. Por otro lado la muestra tomada en

consideración fue de 50 alumnos. La obtención de los datos lo realizó mediante el uso del cuestionario. De acuerdo al Rho de Spearman tuvo un resultado de (Rho=0.850), indicando una correlación positiva dentro de las variables. Destacó que las universidades deben implementar programas de capacitación con la finalidad de desarrollar niveles óptimos de liderazgo transformacional para cumplir eficientemente la productividad.

Rojas (2017), en su investigación nombrada *“Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Hipólito Unánue”*. Dispuso como propósito principal identificar la relación entre las variables. Su estudio investigativo es de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental. Así mismo la muestra tomada en consideración fue de 50 empleados. La recaudación de la data lo realizó a través del instrumento del cuestionario. De acuerdo al Rho de Spearman, tuvo como resultado (Rho=0.113, $p=0.436$ mayor que 0.05) mostrando que no existe relación entre las variables. Destacó que los que los jefes administrativos brinden mayor atención en investigar las verdaderas razones que afectan en el rendimiento de los auxiliares administrativos.

Aguilar (2019), en su investigación titulada *“Liderazgo Transformacional y su relación con el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo”*. Estableciendo un objetivo principal que era identificar la relación entre las variables. Por otra parte el estudio investigativo es de tipo descriptivo, correlacional y con un diseño no experimental. La muestra tomada en consideración fue de 19 docentes. La obtención de los datos lo realizó gracias al uso de la encuesta. Según el resultado del Rho de Spearman (Rho=0.872). Destacó que el Liderazgo transformacional tiene un rango de correlación positiva muy fuerte con el compromiso laboral de los docentes.

Rodriguez (2018), cuya investigación titulada, *“La relación entre el estilo de liderazgo, el engagement y el rol mediador del job crafting en los colaboradores de una empresa de servicios de laboratorio y certificaciones en el Perú”*. Tuvo como objetivo principal identificar la relación entre las variables. Así mismo la investigación fue de tipo descriptivo, correlacional y con un diseño no experimental. La muestra esta constituido por 254 empleados de las diferentes áreas de la

organización. La recaudación de la data se dio mediante el uso de la encuesta. Conforme al resultado del Rho de Spearman ($Rho=0.31$). Destacó que el rango de correlación positiva entre las variables lo cual nos indica que al poner en práctica la motivación inspiracional aumentara el vigor, dedicación y absorción de los colaboradores de la empresa.

Continuando con el desarrollo del estudio se presentó las diferentes teorías respecto al tema de investigación, de manera que optó por la opinión de diferentes autores que definen de manera puntual las variables de estudio.

La primera variable de estudio de la investigación comprende el liderazgo transformacional. Esto se establece cuando el líder y sus colaboradores sincronizan de manera positiva, teniendo como propósito producir cambios significativos de fuera de la empresa, los resultados se darán a conocer a partir del aumento de la productividad de los colaboradores, así lo indica Gregory (2019) que es aquel que infunde orgullo, respeto y mucha confianza a sus seguidores. Inspiran y motivan a la gente mas allá de sus expectativas, provocando la innovación y el cambio, así lo respalda Hine & Levy (2020) que son aquellos que crean un cambio significativo en las personas y organizaciones. Por otra parte en un mundo regido por la tecnología y constantes cambios organizacionales en los procesos de gestión es necesario poner en práctica este tipo de liderazgo para generar cambios positivos dentro de la organización. Así también lo considera Garcia, Moya, Molero, & Moriano (2016), indicándonos que son capaces de desarrollar una motivación personal entre sus colaboradores, logrando el cambio a través de su carisma y su visión, a esta teoría se apoya también Abelha, Carneiro, & Cavazotte (2018), indicando que tienen una relación significativa entre el performance y la postura emocional por parte del subordinado. Estos líderes son admirables, visionarios y muy atentos a las necesidades de sus subordinados.

Prosiguiendo con la investigación, las dimensiones que se desprendió de la primera variable son: influencia idealizada, motivación inspiracional y consideración individualizada.

La primera dimensión denominada influencia idealizada tiene que ver con la capacidad de ser un líder empático y de tener una percepción positiva y de

admiración por parte de sus seguidores, son modelos de confianza, demuestran altos estándares éticos y morales de acuerdo a las circunstancias que se presentan. Hine y Levy (2020), definen como una persona carismática, demostrando una auténtica curiosidad por las necesidades de sus seguidores, estos líderes reflexionan constantemente sobre como ser un modelo para otros demostrando un comportamiento ético inculcando valores generando la confianza de los seguidores. En tal sentido, Munevver Olcum y F. Sehkar Fayda (2015), nos dicen que estos líderes son considerados como un modelo a seguir, ya sea por que exhiben ciertas características personales como el carisma por otro lado también demuestran ciertos comportamientos morales. Por otro lado Tareq (2016), menciona que existen pruebas que indican que puede repercutir en determinados aspectos del rendimiento de los colaboradores en la organización de tal manera que adoptan ciertas características positivas como el compromiso, la satisfacción y motivación mientras están en el trabajo.

La segunda dimensión denominado como la motivación inspiracional es la razón o motivo que identifica el líder para despertar la motivación de sus seguidores y de esta manera llevarlos a la acción dinamizando una visión compartida generando un compromiso en conjunto. Según, Hine y Levy (2020), señalan que para proporcionar esta motivación, los líderes plantean objetivos razonables, proporcionando el y su equipo de trabajo una misión asociada que juntos puedan lograrlo, conectando emocionalmente con sus seguidores influyendo positivamente en su compromiso, desempeño y voluntad en una organización. Este comportamiento hace que los líderes transmitan altas expectativas a los seguidores, inspirándoles un significado y un desafío a los empleados para que puedan desarrollar una visión asociada en las organizaciones (Bass y Avolio, 2015 citado en Ngaithe, Aol, Lewa, y Ndwiga, 2016). De esta forma, Waqas, Muqaddas y Syed (2017), afirman que tienen como objetivo el logro de un estándar establecido a través de la comunicación efectiva del líder inspirando a sus subordinados.

La tercera dimensión denominado como consideración individualizada, es el valor que se le da al empleado, es decir darle el lugar que se merece en la organización demostrando empatía, comprende los sentimientos y preocupaciones del subordinado, elogiándolos cuando realiza un buen trabajo, pone en práctica la

integridad con cada empleado. Según Hine y Levy (2020), nos dice que esto se produce cuando el líder siempre esta activo prestando atención a las fortalezas y necesidades de sus seguidores. Por otro lado Waqas, Muqaddas y Syed (2017), nos indica que es el apoyo socioeconómico que se le proporciona al empleado con el fin de capacitarlo y desarrollarlo. Esto se muestra cuando un líder presta atención a cada empleado y es preocupado por sus necesidades individuales, además, el líder es generalmente visto como un entrenador o un mentor (Avolio y Bass, 2004 citado en Nader, Montazer, & Fariba, 2019). Así lo respalda Portela, Tari y Molina (2020), quienes nos indican que es cuando el líder adopta una buena comunicación escuchando y mostrando empatía con su equipo de trabajo.

De la misma manera, procedimos con la explicación de la segunda variable de la investigación denominada satisfacción laboral.

En términos generales corresponde al nivel en el que el colaborador percibe las expectativas, deseos y capacidades, estos niveles están en sincronía con las actividades que se realiza en el trabajo, en la medida en que las condiciones laborales y lo que nos piden que ábamos sea mas cercano a lo que nosotros esperamos, será mayor el nivel de satisfacción del colaborador. Según Alaa y Abd (2019), es una reacción o percepción de la diferencia entre los beneficios previstos y los beneficios realmente obtenidos. Por otro lado Machado, Silvio y Barbosa (2018), manifiestan que es cuando el colaborador experimenta placeres en un contexto organizacional. A si mismo Sima y Amir (2018), nos explica que es una especie de sentimiento positivo de la persona sobre su empleo y para obtenerlo la persona evalúa los siguientes factores como las condiciones del entorno laboral, la estructura organizativa de la ocupación, la relaciones que rigen el ambiente de trabajo y el impacto de los factores culturales que se maneja en la organización. Por otra parte, según Xiao-Min, Xiao-Liang, & Xiao-Dong (2016), indican que puede mejorar el entusiasmo del personal y es beneficioso para el éxito y el progreso de la organización.

Continuando con la investigación, las dimensiones que se desprendieron de la segunda variable son: desempeño laboral, clima laboral y engagement.

La primera dimensión denominada desempeño laboral es la calidad de servicio o rendimiento que el colaborador aporta dentro de una organización. Según Lado y Alosó (2017), definen que es el comportamiento o actividad, bajo el control del individuo, ajustable con la capacidad que tiene de obtener las metas y objetivos planteados por la compañía. Así mismo, Ramos, Barrada, Fernández y Koopmans (2019), mencionan que es un constructo que comprende comportamientos bajo el control de los trabajadores que contribuyen a los objetivos de la organización.

Por otro lado, la segunda dimensión denominada el clima laboral, es la actitud y el estado de ánimo que se puede visualizar en el empleado de acuerdo a su entorno laboral y en la manera que realiza sus funciones, esto se puede ver en el rendimiento y desempeño del colaborador. Según Varela, Puhí, y M (2013), nos dice es un tema de gran connotación en la actualidad para todas organizaciones, las cuales están en constantes cambios y mejoramientos en el ambiente de la organización, para que un subordinado pueda mejorar su rendimiento debe sentirse satisfecho en el lugar en el que se encuentra. Así mismo Gago, Martínez, y Alegre (2017), definen que es el pensamiento que tiene la persona frente al ambiente de trabajo.

Por último tenemos la tercera dimensión denominada engagement. Según Skaalvik (2016), indica que es la mentalidad de satisfacción que tiene un colaborador en su centro laboral y se pone en evidencia a través del vigor y desempeño. Así mismo Mehdi (2015), menciona, que el engagement los ayuda a ser menos vulnerables y más dependientes a los desafíos externos.

Seguidamente, procedimos a definir los conceptos relacionadas con nuestras variables de estudio.

Líder, según Bazerman (2020), señala que “Se les considera líder cuando actúan éticamente y toman decisiones justas en materia de personal, maximizando su utilidad” (p. 93).

Liderazgo, según Gurr & Drysdale (2020), definen que “El liderazgo implica tener una visión o propósito de conducción, usando un conocimiento previo” (p. 29).

Motivación, según James (2017), menciona que “La motivación es un estado interno que se activa con un mecanismo causal. Este componente interno tiene que ser activado para que nos movamos” (p. 3).

Desempeño, según Venkateswara (2016), indica que “El desempeño se refleja a través del conocimiento, actitudes, rasgos y cualidades, valores y habilidades” (p. 30).

Compromiso, Pieper, Schlachter, & Greenwald (2018), definen que “El compromiso es la fuerza de un individuo que se identifica con una organización determinada” (p. 5).

Satisfacción, según Johnson (2018), menciona que “La satisfacción se centra en como se sienten los empleados con respecto a la organización” (p. 9).

Es decir, para que el colaborador se sienta satisfecho en una organización, se analiza dos factores muy importantes como; el ambiente laboral y el cargo que ocupa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Enfoque

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, debido a que se miden las variables de manera exacta por medio de métodos exactos.

Según Dominguez (2016), define como un enfoque probatorio secuencial medible de sus variables a través de métodos estadísticos.

3.1.2. Tipo

El estudio fue de tipo aplicada, debido al uso del marco teórico y la realidad problemática con el propósito de establecer disyuntivas de solución.

Según Lozada (2014), explica que este tipo se enfoca en aplicar una generación de conocimientos de manera directa al tema tratado con la finalidad de complementar nuevos saberes.

3.1.3. Nivel

El estudio tuvo un nivel correlacional, ya que se calcularon las variables y de esta manera se pudo ver el rango de correlación que tienen entre ellas.

Según Asamoah (2014), menciona que la finalidad de este nivel de investigación es medir la vinculación que hay entre dos o más variables.

3.1.4. Diseño

La investigación tuvo un diseño no experimental, en vista que se extrajo los datos sin alterar las variables y es de corte transversal dado que la recaudación de la información se realiza en un momento determinado.

Según Saez (2017), indica que se le denomina no experimental debido a que se extraen los datos sin algún tipo de modificación en las variables.

Por otro lado, Dominguez (2016), explica que es transversal por que la variables son medibles en una ocasión establecida.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Liderazgo Transformacional

Según Carballo & Guelmes (2016), indican que la variable es el resultado de un proceso que puede variar de acuerdo al fenómeno observado, pueden tener propiedades o características cualitativas o cuantitativas.

Las variables de este estudio de investigación fueron cualitativas, con un enfoque cuantitativo. Para Carballo & Guelmes (2016), nos mencionan que es la cualidad de la unidad estudiada, esto se representa a través de datos no numéricos.

Para la conversión de las variables cualitativas a cuantitativas, se efectuó la descomposición a las variables a través de la matriz de operacionalización. (ver anexo N°1)

3.2.2 Satisfacción Laboral

Definición conceptual, según Arias (2014), Es un efecto emotivo de manera positiva al cargo y ambiente laboral, resulta provechoso en el desempeño, productividad, engagement y valores laborales del individuo.

Definición operacional, el sondeo de la segunda variable se efectuó por medio de la encuesta, a través del cuestionario, mediante la escala Likert, el Instrumento estuvo constituida por veinte y dos ítems, el cual estuvo orientado a todo el personal operativo de la organización El Eden S.A.C.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Estuvo compuesta de 30 trabajadores operativos del grupo inmobiliario El Eden S.A.C.

Según López Roldán & Fachelli (2015), mencionan que, son los directos que se manejan para nombrar a un grupo absoluto de componentes que conforman un espacio o lugar de utilidad para poner en practica el analisis de estudio.

Ademas como esta poblacion es conocida se denomina poblacion finita. De acuerdo con López et al. (2015), plantean que un universo conformado por menos de cien mil unidades es catalogado como poblacion finita.

Como es una población finita y menor a cien se tomó en cuenta el total de la población. Entonces, se determina muestra censal siempre y cuando se ponga en preferencia a toda la población, puesto que se toman como muestra a todas las unidades de estudio. Se destaca que, no se realizó la operación de la muestra ni la elección del muestreo.

Según Pérez, Caso, Río, & López (2012), indican que una encuesta censal se realiza al total de los elementos de la población

3.3.2 Criterios de selección

Criterio de inclusión: Se tomó en cuenta a todos los colaboradores del área operativo de la organización El Eden S.A.C.

Criterios de exclusión: No se tomó en cuenta a los colaboradores del área administrativo como también a los contratistas de la organización El Eden S.A.C.

3.3.3 Muestra

Como es una población finita y menor a cien se tomó en cuenta el total de la población.

Entonces, se determina muestra censal siempre y cuando se ponga en preferencia a toda la población, puesto que se toman como muestra a todas las unidades de estudio. Se destaca que, no se realizó la operación de la muestra ni la elección del muestreo.

Según Pérez et al. (2012), indican que una encuesta censal se llevo a cabo al total de la población.

3.3.4 Unidad de análisis

Se tomó en consideración a cada uno de los colaboradores del área operativo del grupo inmobiliario El Eden S.A.C., Cusco, 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de Investigación

Fundamentalmente para recaudar la data se dispuso a realizar la técnica de la encuesta. Esto fue importante para conseguir datos concretos y veraz de los colaboradores del área operativo de la organización.

Según Arias (2012), menciona que es el metodo o tramite singular de adquirir la informacion.

3.4.2 Instrumento de recolección de datos

En relación al instrumento de recaudación de información, se ejecutó mediante el uso del cuestionario a través del tipo likert que posee 5 escalas, esto permitió medir las variables de estudio, por lo cual se contara con 44 ítems (ver anexo N°2).

De acuerdo con Arias (2012), indica que es cualquier método o forma que se usa para recolectar los datos para su posterior análisis.

Validez de instrumentos:

Respecto a la validez, se dispuso, mediante el juicio de expertos, estuvo conformada por 3 expertos del estudio a tratar, con el proposito de que la investigación sea evaluada y aprobada para su aplicación.

Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018), es la facultad del entendimiento de los conocedores o expertos para verificar la coherencia y claridad que están compuestos los ítems.

Tabla 1

Validacion de expertos: Liderazgo transfomacional

Criterios	Exp. 01	Expe. 02	Expe. 03	Total
Claridad	87%	80%	87%	254%
Objetividad	88%	80%	88%	256%
Pertinencia	88%	80%	88%	256%
Actualidad	88%	80%	91%	259%
Organización	89%	80%	89%	258%
Suficiencia	88%	80%	88%	256%
Intencionalidad	88%	80%	90%	258%
Consistencia	88%	80%	88%	256%
Coherencia	88%	80%	88%	256%
Metodologia	88%	80%	91%	259%
	88%	80%	89%	
			TOTAL	2568%
			CV	86%

De acuerdo a la Tabla 1, se visualiza la validación de juicio de expertos teniendo un 86% siendo mayor a 50%, por ello se consideró que tiene una excelente valoración superior a lo requerido siendo aplicable para el estudio.

Tabla 2

Validación de expertos: Satisfacción laboral

Criterios	Exp. 01	Expe. 02	Expe. 03	Total
Claridad	85%	81%	87%	253%
Objetividad	88%	81%	92%	261%
Pertinencia	88%	81%	90%	259%
Actualidad	88%	81%	89%	258%
Organización	91%	81%	91%	263%
Suficiencia	88%	81%	89%	258%
Intencionalidad	88%	81%	91%	260%
Consistencia	89%	81%	89%	259%
Coherencia	88%	81%	88%	257%
Metodología	90%	81%	92%	261%
	89%	81%	90%	
			TOTAL	2589%
			CV	86%

Del mismo modo, viendo la Tabla 2, la validez por juicio de expertos con un promedio total de 88% donde se evidencia que el cuestionario de la segunda variable es excelente y aplicable para el estudio.

Tabla 3

Información personal de los 3 expertos

Nombres de los expertos validadores	
Experto N° 1	Dr. La Cruz Arango Oscar David
Experto N° 2	Mg. Alonso López Alfredo
Experto N° 3	Mg. Aramburú Geng Carlos Abraham

Confiabilidad de los instrumentos:

Para calcular el nivel de fiabilidad del estudio, se usó el SPSS, esto permitió medir la magnitud de confiabilidad que contiene el instrumento (cuestionario). Así mismo se midió el rango del alfa de Cronbach (ver anexo N°7).

De acuerdo con Holbrook (2015), es la fiabilidad que contiene el instrumento, es decir el grado de viabilidad.

Sánchez et al. (2018), es un indicador estadístico en el cual su función principal es calcular el grado o magnitud de confiabilidad del instrumento.

Seguidamente se pone en evidencia los resultados de confiabilidad del instrumento:

Tabla 4

Resultados de análisis de fiabilidad general

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	44

Obteniendo los resultados del grado de fiabilidad de ambas variables a través del Alfa de Cronbach que fue 0.953, revelando que el cuestionario es viable para una correcta investigación.

Tabla 5

Resultados de análisis de fiabilidad de la variable liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	24

Respecto a la primera variable, mediante el Alfa de Cronbach, producto del resultado se estima un 0.906, de tal manera nos indica un elevado nivel de fiabilidad por lo que es confiable de aplicar.

Tabla 6

Resultados de análisis de fiabilidad de la variable satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	20

En cuanto al cuestionario de la Satisfacción laboral, por medio del Alfa de Cronbach producto del resultado se estima un 0.918, de tal manera nos indica un elevado nivel de fiabilidad por lo que es confiable de aplicar.

3.5. Procedimientos

Para la recaudación de los datos se organizó con antelación con el gerente general del Grupo inmobiliario El Eden S.A.C., para acordar la fecha y lugar en el que se efectuó la encuesta, del mismo modo se le dispuso a la organización los documentos que esta solicitó, para desarrollar la investigación sin ningún impedimento.

Así mismo la encuesta se le realizó a los 30 colaboradores del área operativa de la inmobiliaria el El Eden S.A.C., posteriormente luego de conseguir los datos de todos los encuestados se puso en marcha la tabulación a través del programa Microsoft Excel 2016, seguidamente se procedió a transferir la data tabulada al SPSS Versión 26, de acuerdo a los resultados obtenidos se pudo calcular la magnitud de confiabilidad y el rango de las variables de la investigación. Estos resultados fueron exhibidos a través de tablas y gráficos en las cuales fueron analizados mediante la estadística inferencial y descriptiva.

3.6. Método de análisis de datos

Para calcular la data extraída, se ejecutó mediante las estadísticas siguientes:

3.6.1. Análisis de datos descriptivos

Para el proceso del estudio se utilizó el programa SPSS, debido a que esto permitió conseguir los datos necesarios a través de gráficos y tablas para su posterior evaluación.

Para Sánchez et al. (2018), es catalogado como estadística de primer nivel, esta se encarga de describir e interpretar detalladamente las tablas o gráficos estadísticos.

3.6.2 Análisis de datos inferencial

El cálculo de la data fue inferencial, dado a que dichos resultados conseguidos fueron analizados para su posterior interpretación, a partir de la información obtenida se determinó las conclusiones correspondientes (ver tabla N°12).

Según Sánchez et al. (2018), es conocido también como estadística de segundo nivel, compara las similitudes y desigualdades entre los elementos de estudio, esta puede ser paramétrica o no paramétrica.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a la autenticidad del estudio, las teorías plasmadas en tesis, revistas y libros por los autores se realizó cumpliendo con las normas APA.

Por otro lado, no hubo ningún tipo de manipulación de los datos para el desarrollo de la investigación, por ende, se garantiza que el estudio de investigación se elaboró correctamente.

IV. RESULTADOS

1.1. Estadística descriptiva

Tabla 7

Resultado descriptivo de liderazgo transformacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Casi nunca	6	20,0	20,3
A veces	12	40,0	40,0
Casi siempre	12	40,0	40,0
Total	30	100,0	100,0

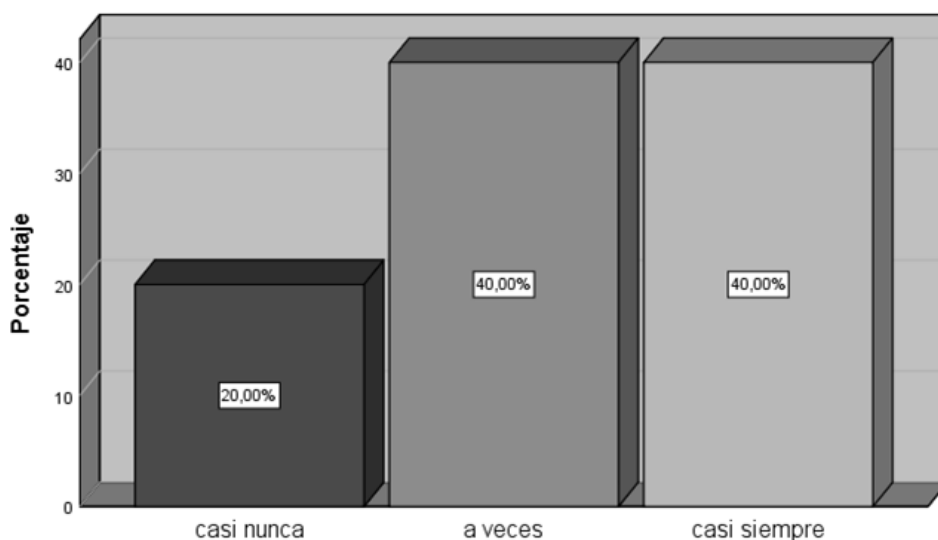
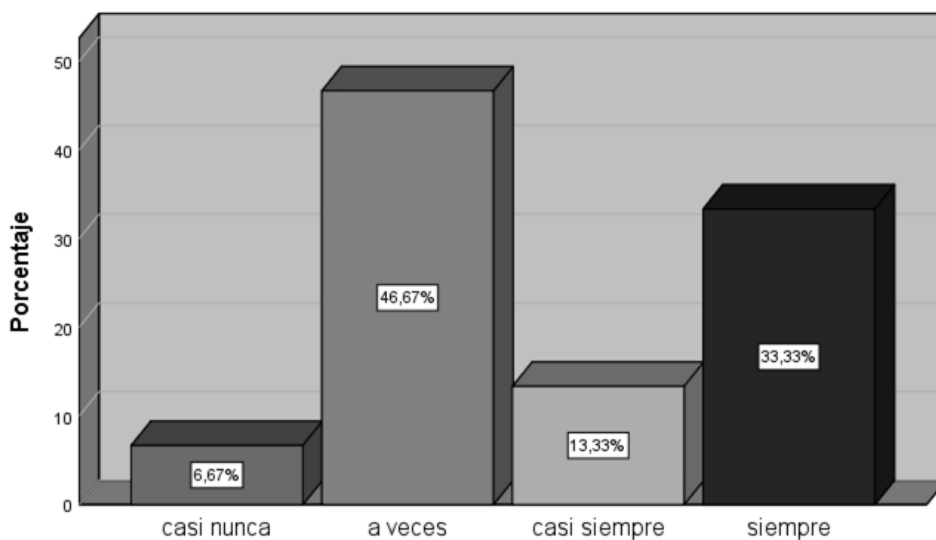


Figura 1. liderazgo transformacional

En la tabla 7, así mismo en la figura 1, se visualiza el valor total de los colaboradores encuestados que equivalen a 30, acerca del Liderazgo transformacional el 40.00% contestaron casi siempre que a su vez equivale a 12 colaboradores, así mismo un 40.00% manifiestan a veces que representa a 12 colaboradores, sin embargo el 20.00% que a su vez representan a 6 colaboradores, indican que casi nunca se visualiza el liderazgo transformacional por parte del jefe inmediato.

Tabla 8*Resultado descriptivo de satisfacción laboral*

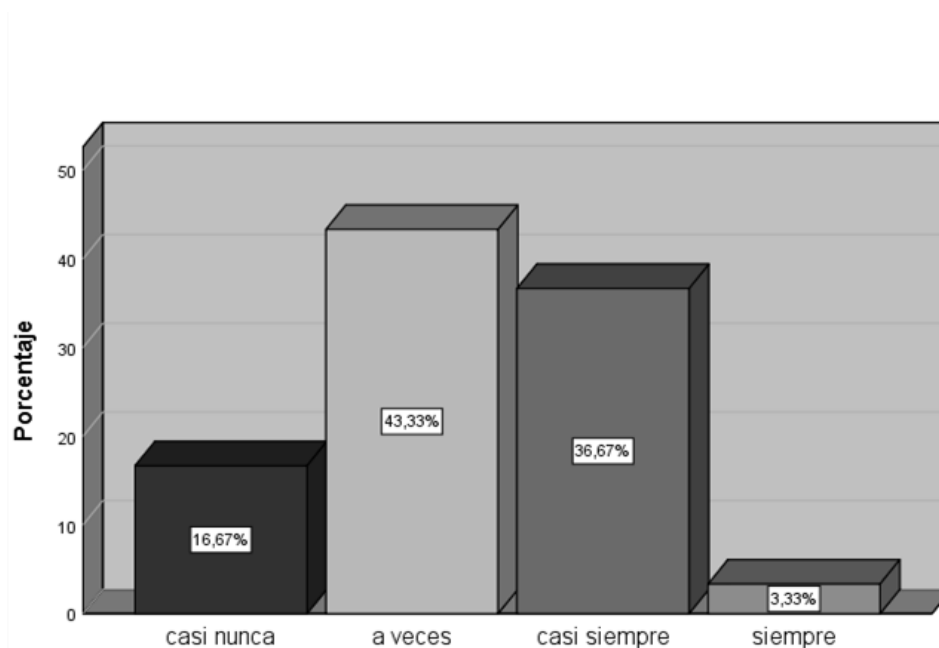
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Casi nunca	2	6,7	6,7
A veces	14	46,7	46,7
Casi siempre	4	13,3	13,3
Siempre	10	33,3	33,3
Total	30	100,0	100,0

**Figura 2.** satisfacción laboral

En la tabla 8, así mismo en la figura 2, se visualiza el valor total de los colaboradores encuestados que equivalen a 30, sobre la segunda variable respondieron a veces un 46.67%, que a su vez equivale 14 colaboradores, así mismo un 33.33% manifiestan siempre, que a su vez representa 10 colaboradores, así mismo un 13.33% manifiestan casi siempre que equivale 4 colaboradores, sin embargo, el 6.67% que a su vez representan a 2 colaboradores, indican que casi nunca sienten una satisfacción laboral en la organización.

Tabla 9*Resultado descriptivo de protección de influencia idealizada*

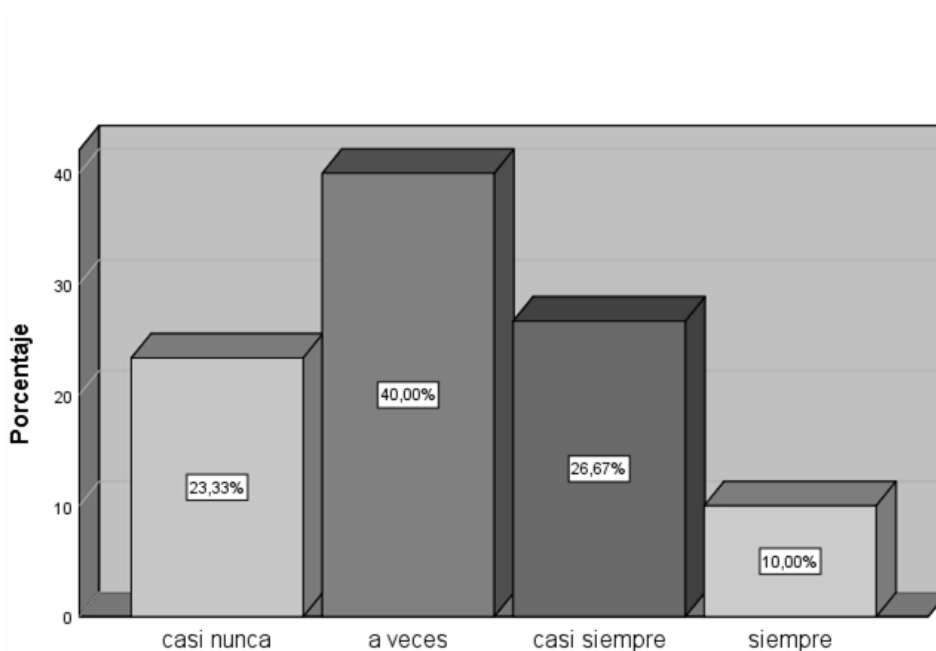
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Casi nunca	5	16,7	16,7
A veces	13	43,3	43,3
Casi siempre	11	36,7	36,7
Siempre	1	3,3	3,3
Total	30	100,0	100,0

**Figura 3.** influencia idealizada

En la tabla 9, así mismo en la figura 3, se visualiza el valor total de los colaboradores encuestados que equivalen a 30, acerca de la primera dimensión contestaron un 43.33% a veces, que a su vez representa 13 colaboradores, así mismo un 36.67%, que representa a 11 colaboradores manifiestan casi siempre, así mismo un 16.67%, que representa 5 colaboradores manifiestan casi siempre, sin embargo, el 3.33% que a su vez representan a un colaborador, indica que siempre se siente influenciado por su jefe inmediato.

Tabla 10*Resultado descriptivo de motivación inspiracional*

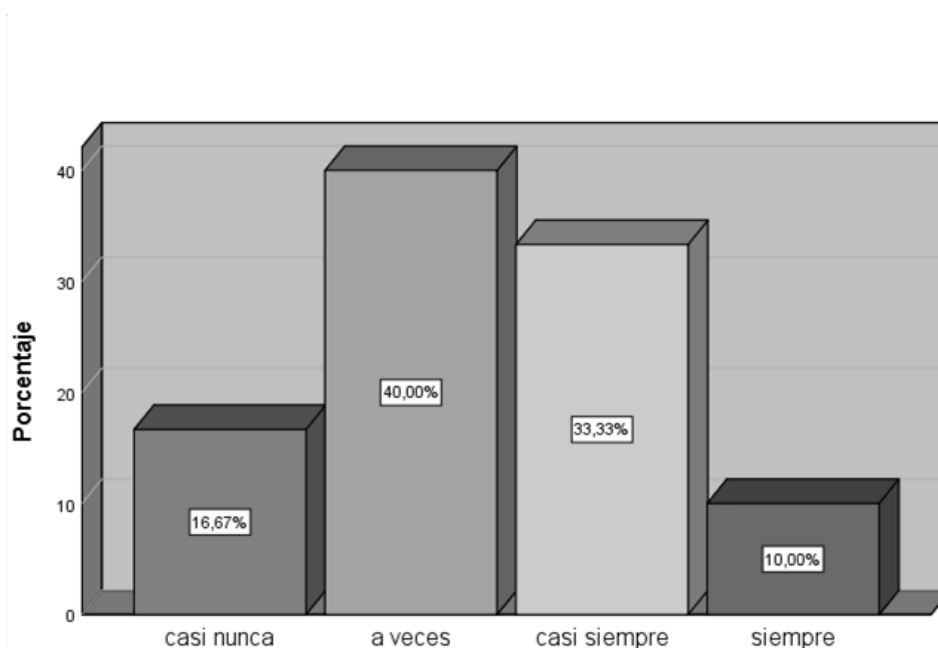
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Casi nunca	7	23,3	23,3
A veces	12	40,0	40,0
Casi siempre	8	26,7	26,7
Siempre	3	10,0	10,0
Total	30	100,0	100,0

**Figura 4.** motivación inspiracional

En la tabla 10, así mismo en la figura 4, se muestra que del total de encuestados que son 30 colaboradores, con respecto a la segunda dimensión denominada motivación inspiracional respondieron a veces el 40.00% con una frecuencia de 12 colaboradores, así mismo un 26.67% manifiestan casi siempre con 8 colaboradores, así mismo un 23.33% que a su vez representan a 7 colaboradores indican casi nunca, sin embargo, el 10.00% que a su vez representa a 3 colaboradores, reciben una motivación inspiracional por parte del jefe inmediato.

Tabla 11*Resultado descriptivo de consideración individualizada*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Casi nunca	5	16,7	16,7
A veces	12	40,0	40,0
Casi siempre	10	33,3	33,3
Siempre	3	10,0	10,0
Total	30	100,0	100,0

**Figura 5.** consideración individualizada

En la tabla 11, así mismo en la figura 5, se muestra que del total de encuestados que son 30 colaboradores, con respecto a la tercera dimensión denominada consideración individualizada respondieron a veces el 40.00% con una frecuencia de 12 colaboradores, así mismo un 33.33% manifiestan casi siempre que representa 10 colaboradores, así mismo un 16,67% manifiestan casi siempre con 5 colaboradores, sin embargo, el 10.00% que a su vez representan a 3 colaboradores, sienten que el jefe inmediato tiene una consideración individualizada con cada colaborador del área operativo.

1.2. Estadística inferencial

1.2.1. Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

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

Decisión

Sig. p valor $\geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula.

Sig. p valor $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 12

Prueba de normalidad de liderazgo transformacional y satisfacción laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,253	30	,000	,796	30	,000
Satisfacción laboral	,298	30	,000	,801	30	,000

A través de la prueba de normalidad, se visualiza que las pruebas estadísticas son distintas entre las dos variables. La primera variable denominada Liderazgo transformacional tiene como resultado de 0.253, con un valor de significancia de $0.00 < \text{sig. } 0.05$. La segunda variable denominada satisfacción laboral tiene como resultado estadístico de 0.298, con un valor de significancia $0.000 < 0.05$, esto significa que se acepta la hipótesis alterna H_1 y se rechaza la nula H_0 . Se destaca que la distribución no es normal, por lo que se usa Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

122 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Tabla 13

Prueba de hipótesis correlacional entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

		Liderazgo Transformacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,799**
		N	30
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,799**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

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

En la tabla 13, se visualiza un nivel sig. (bilateral) del 0.000, indicando que está por debajo de $p = 0.05$, conforme al resultado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto prueba que existe relación entre las variables de estudio.

De acuerdo al análisis estadístico que afirma la relación entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, obteniendo un coeficiente de correlación Rho de Spearman=0.799, destaca que tiene una correlación positiva muy fuerte.

Prueba de hipótesis correlacional entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

H₀: No existe relación entre el Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo Inmobiliario El Eden S.A.C., Cusco 2021.

H₁: Existe relación entre el Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo Inmobiliario El Eden S.A.C., Cusco 2021.

Estrategia de la prueba:

- Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.
- Si el valor sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 14

Prueba de hipótesis correlacional entre la influencia idealizada y satisfacción laboral.

			Influencia idealizada	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,764**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción laboral	N	30	30
		Coeficiente de correlación	,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

En la tabla 14, muestra un valor de sig. (bilateral) de 0.000, indicando que está por debajo de $p = 0.05$, conforme al resultado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, se demuestra que existe relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral.

Conforme al análisis estadístico que deduce la relación entre la Influencia Idealizada y la satisfacción laboral, consiguiendo un coeficiente de correlación Rho de Spearman=0.764, por tal motivo se destaca por tener una correlación positiva muy fuerte.

Prueba de hipótesis correlacional entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral.

H₀: No existe relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo Inmobiliario El Eden S.A.C., Cusco 2021.

H₁: Existe relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo Inmobiliario El Eden S.A.C., Cusco 2021.

Estrategia de la prueba:

- Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.
- Si el valor sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 15

Prueba de hipótesis correlacional entre motivación inspiracional y la satisfacción laboral.

			Motivación Inspiracional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación Inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,604**
		Sig. (bilateral) N	.	,001 30
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,604**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,001 30	. 30

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

De acuerdo a la tabla 15, se visualiza un valor sig. bilateral que equivale a 0.001, revelando estar por debajo a $p = 0.05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna, determinando que existe relación entre la motivación Inspiracional la satisfacción laboral.

Así mismo, de acuerdo al nivel de correlación entre la motivación Inspiracional y la satisfacción laboral, consiguiendo un Rho de Spearman=0.604, por tal motivo se destaca por tener una correlación positiva considerable.

Prueba de hipótesis correlacional entre la motivación Inspiracional y la satisfacción laboral.

H₀: No existe relación entre la motivación Inspiracional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo Inmobiliario El Eden S.A.C., Cusco 2021.

H₁: Existe relación entre la motivación Inspiracional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo Inmobiliario El Eden S.A.C., Cusco 2021.

Estrategia de la prueba:

- Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.
- Si el valor sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 16

Prueba de hipótesis correlacional entre consideración Individualizada y la Satisfacción Laboral.

			Consideración Individualizada	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Consideración Individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,856**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,856**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

En la tabla 16, se observa un valor sig. Bilateral de 0.000, revelando que es inferior a $p = 0.05$, conforme al resultado se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna, determinando que existe relación entre la Consideración Individualizada y la Satisfacción laboral.

Así mismo, según al nivel de correlación entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral, hallando Rho de Spearman=0.856, confirma una correlación positiva muy fuerte.

Prueba de hipótesis correlacional entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral.

H₀: No existe relación entre consideración Individualizada y la satisfacción laboral del Grupo Inmobiliario El Eden S.A.C., Cusco 2021.

H₁: Existe relación entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral del Grupo Inmobiliario El Eden S.A.C., Cusco 2021.

Estrategia de la prueba:

- Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.
- Si el valor sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Detalle como objetivo principal, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo Inmobiliario El Eden S.A.C., Cusco 2021. Los datos obtenidos según la tabla N°13, prueba que hay una correlación positiva muy fuerte ($\rho=0.799$), entre las variables; en cuanto a la estimación medida de $p=0.00 <$ al esperado $p=0.05$, revelando que en la organización El Eden, el liderazgo transformacional influye considerablemente en la actitud general del colaborador respecto con su ocupación laboral; datos que al ser comparados con Rao, Bismah y Afzal (2017). En su investigación denominado “El papel mediador de la satisfacción laboral entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional dentro de las pymes de karachi”. Conforme a los resultados del coeficiente de correlación que tiene como valor ($Rho=0.53$). Destaca que existe un nivel de correlación positiva media entre ambas variables, por la tanto, se pone en manifiesto que a medida que se aplique el liderazgo transformacional, el compromiso de los colaboradores se incrementará de manera favorable. Por medio de estos resultados se coincide que el Liderazgo transformacional repercute favorablemente en la satisfacción laboral. Del mismo modo, Gregory (2019), manifiesta que el liderazgo transformacional es aquel que transmite respeto y confianza a sus colaboradores, ocasionando cambios positivos en la organización.

De acuerdo al primer objetivo específico planteado, determinar la relación entre la Influencia idealizada y la satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo Inmobiliario El Eden S.A.C., Cusco 2021. La información extraída de acuerdo a la tabla N°14, justifica que hay una correlación positiva muy fuerte ($r=0.764$), entre las variables de estudio; del mismo, modo en cuanto a la estimación medida de $p=0.00 <$ al esperado $p=0.05$, dando a conocer que la empresa El Eden, la Influencia idealizada repercute considerablemente en la actitud general del colaborador respecto con su ocupación laboral; datos que al ser comparados con Rojas (2017), en su investigación denominada “ Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del Hospital Hipólito Unanue”. Conforme al resultado de la significancia bilateral que tuvo como valor $p=0.635$ siendo mayor que 0.05, se pone en manifiesto que no existe relación entre las variables, es decir la influencia idealizada no tiene ningún tipo de vínculo con el

desempeño laboral del personal administrativo. Conforme a los resultados se discrepa con este antecedente ya que el autor rechaza la hipótesis, sin embargo en el presente estudio se acepta la hipótesis, indicando que la Influencia idealizada sí tiene relación con la satisfacción laboral. No obstante, Tareq (2016), menciona que la influencia idealizada estimula en el rendimiento del colaborador, mediante la confianza y el carisma que transmite el líder a sus subordinados.

Como señala al segundo propósito específico, determinar la relación entre la motivación inspiracional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo Inmobiliario El Eden S.A.C., Cusco 2021. Los datos extraídos según la tabla N°15, prueba que existe una correlación positiva considerable ($\rho=0.604$), entre las variables; por otra parte, de acuerdo al valor calculado de $p=0.01 < \text{al esperado } p=0.05$, exhibiendo que en la compañía El Eden, la motivación inspiracional influye drásticamente en la actitud general del colaborador respecto con su ocupación laboral; información que al ser comparados con Suarez (2019). En su investigación nombrado "Liderazgo transformacional y la productividad de los docentes de la escuela fiscal Antonio Jose de Sucre de la provincia de Guayas" quien de acuerdo a sus resultados ($\rho=0.678$). Se pone en manifiesto que la motivación aplicada dentro de la institución, influye positivamente en la productividad del docente, por otro lado manifestó que es muy importante que la institución establezca programas de capacitación para los maestros con el propósito desarrollar óptimos niveles de liderazgo transformacional para maximizar la productividad del docente. Frente a estos resultados se concuerda coincidentemente que la motivación inspiracional tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral. De igual manera Hine y Levy (2020), indican que la motivación inspiracional es el planteamiento de objetivos en conjunto entre el líder y sus subordinados, inspirando nuevos desafíos asociados con la organización.

Como señala tercer propósito específico, que identificar la relación entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo Inmobiliario El Eden S.A.C., Cusco 2021. La información extraída según la tabla N°16, se visualiza que hay una correlación positiva muy fuerte ($r=0.856$), entre las variables; de igual manera, en cuanto al valor calculado de $p= 0.00 < 0.05$, rebelando que en la organización El Eden, la consideración individualizada tiene un

impacto considerable en la satisfacción laboral del colaborador respecto con su ocupación laboral; comparando los datos encontrados por Aguilar (2019). En su tesis titulado “Liderazgo transformacional y su relación con el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo”. Conforme a los resultados ($\rho=0.292$). Destacó que existe un grado de correlación positiva media entre ambas variables, por esta razón, se pone en manifiesto que en la medida que los directores tengan una consideración individualizada, el compromiso del docente se incrementara favorablemente, de igual modo señaló que es esencial identificar las necesidades que tiene cada docente, con el objetivo de orientarlo y optimizarlo. Conforme a los resultados se discrepa con este antecedente, dado a que su valor de correlación es positiva media, sin embargo, el valor del grado de correlación del presente estudio es positiva alta, indicando que la consideración individualizada se relaciona favorablemente en la satisfacción laboral de los colaboradores. Del mismo modo Hine y Levy (2020), precisa que la consideración individualizada se produce cuando el líder está constantemente activo prestando atención a las necesidades y fortaleza de cada uno de sus subordinados.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos establecidos y a los resultados conseguidos a lo largo del procedimiento del estudio, se precisan las siguientes conclusiones:

Primera. Se logró determinar que existe una correlación positiva muy fuerte con un coeficiente de correlación de $Rho=0.799$ entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo Inmobiliario El Eden S.A.C., Cusco 2021. Se concluye que, en presencia de un buen liderazgo transformacional aplicado mediante la influencia inspiracional, así mismo, transmitir una motivación inspiracional y por último, tener una consideración individualizada, permite incrementar la satisfacción laboral de los colaboradores.

Segunda. Se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte con un coeficiente de correlación de $Rho=0.764$ entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo Inmobiliario El Eden S.A.C., Cusco 2021. En síntesis, por medio de la inspiración idealizada que transmite el líder inmediato a los colaboradores a través del respeto y la confianza, se puede maximizar la satisfacción de cada uno de los miembros del área operacional.

Tercera. Se logró determinar que existe una correlación positiva considerable con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.604 entre la motivación inspiracional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo Inmobiliario El Eden S.A.C., Cusco 2021. En síntesis, mediante la aplicación de la motivación inspiracional que contagia y difunde el líder inmediato a los colaboradores a través del compromiso y el espíritu en equipo, permite aumentar la satisfacción de todos los colaboradores.

Cuarta. Se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte con un coeficiente de correlación de $Rho=0.856$ entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral de los colaboradores del Grupo Inmobiliario El Eden S.A.C., Cusco 2021. Se concluye que, por medio de la consideración individualizada que aplica el líder inmediato a cada uno de los colaboradores a través de la identificación de las necesidades y capacidades, la satisfacción laboral por parte de los colaboradores incrementará favorablemente.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados mostrados en el presente estudio posibilitan plantear las siguientes recomendaciones:

Primera. Se recomienda que el líder inmediato debe seguir adoptando y aplicando el liderazgo transformacional mediante la fomentación de la influencia idealizada, por otra parte, impulsar una motivación inspiracional, por ultimo brindar una consideración individualizada a cada uno de los miembros del área operacional de la organización, de esta manera se podrá estimular la satisfacción laboral del total colaboradores.

Segunda. Se recomienda que el jefe inmediato debe seguir adoptando e impulsando la influencia idealizada a través de la fomentación de la confianza y respeto, por un lado, y por otro lado el jefe inmediato debe incentivar la aplicación de los valores a través del ejemplo, de tal manera que los colaboradores se sientan satisfechos de laborar en la empresa.

Tercera. Se recomienda que el líder inmediato debe crear nuevos programas de motivación para generar optimismo, por otra parte, impulsar el espíritu en equipo, de tal modo que los colaboradores del área operacional se sientan satisfechos y comprometidos de trabajar en esta organización.

Cuarta. Se recomienda que el jefe inmediato debe seguir implantando y ejerciendo la consideración individualizada a través de la identificación de las capacidades y necesidades que tiene cada colaborador de acuerdo a la actividad que desempeñan, esto permitirá que los colaboradores puedan alcanzar resultados óptimos en la organización.

REFERENCIAS

- Abelha , D., Carneiro, P. & Cavazotte, F. (2018). Transformational Leadership and job Satisfaction: Assessing the Influence of Organizational Contextual Factors and Individual Characteristics. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 20(4), 516-532. Obtenido de <https://doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.3949>
- Aguilar, S. (2019). Liderazgo Transformacional y su relación con el Compromiso Organizacional en la Institucion Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo. (*Tesis de Maestria*). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Alaa S. & Abd Rahman, A. (2019). The Effect of Transformational leadership on Job Satisfaction among Academic Staff. *IBIMA*, 1-10.
- Arias G. (2012). *el proyecto de investigación Introducción a la metodología científica*. Caracas: episteme, C.A.
- Asamoah, M. (2014). Re-examination of the limitations associated with correlational research. *Journal of Educational Research and Reviews*, 24(2), 45-52.
- Baque , L., Mendoza, M., Salcedo, R. & Izquierdo, A. (2018). El liderazgo transformacional, clave sostenible para el desarrollo de empresas ecuatorianas. *Revista digital de Ciencia, Tecnologia e Innovacion*, 563-574.
- Bazerman H. (2020). A New Model for Ethical Leadership. *Harvard Business Review*, 98(5), 90-97.
- Carballo, M. & Guelmes, E. (2016). algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrolla en la educación. *Revistas Universidad y Sociedad*, 8(1), 140-150.
- Dominguez, J. (2016). *Manual de metodología de la Investigación Científica*. Trujillo: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Duran, M. & Castañeda, D. (2015). Relacion entre liderazgo transformacional y Transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. *Acta colombiana de psicología*, 18(1), 135-147.
- Feijoo, I., Guerrero, J. & Garcia Regalado, J. (2018). marketing aplicado en el sector empresarial. machala: utmach.
- Gago, K., Martinez, I. & Alegre, A. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Peru. *PSIENCIA*, 9(4), 1-15.
- García, C. (s.f.). Estudio de la relación entre el engagement y la rotacion de personal en una cadena de cafeterias, ubicadas en la ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz, Mexico. (*Tesis de maestria*). Universidad Veracruzana, Veracruz.
- Garcia, C. Moya, M., Molero, F., & Moriano, J. (2016). Transformational Leadership and group potency in small military units: The mediating role of group identification and cohesion. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(3), 145-152.

- Gregory, S. (2019). Transformational Leadership: It's Not What You Think. *Workforce*, 98(5), 30-31.
- Gurr, D. & Drysdale, L. (2020). Leadership for Challenging Times- lessons from the past and capabilities for future. *Australian Educational leader*, 42(3), 28-31.
- Haro, G., Naranjo, M., Naranjo, J. & Chavez, E. (2019). el marketing mix en los establecimientos de restauración gastronómica de la ciudad de riobamba. *descubre*, 1(14), 15-21.
- Hernandez, L. (2016). Entorno y empresa. *Revista de Ciencias Sociales*, 22(2), 6-7.
- Hine, C. & Levy, R. (2020). Transformational Leadership in Turbulent Times. *Exchange (19460406)*, 255, 34-37.
- Holbrook, D. (2015). Diseño y aplicación de un índice de medios extremistas. *perspectivrd on terrorism*, 9(5), 2334-3745.
- Huillca, C. (2015). Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la especialidad de ciencias historico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. (*tesis de maestría*). Universidad Mayor de San Marcos, lima.
- James, B. (2017). *motivation*. New York: SPRINGER PUBLISHING COMPANY.
- Jimenez, C. (2014). Relacion entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada. (*Tesis de maestría*). Universidad Católica de Colombia, Bogota.
- Johnson, S. (2018). *Engaging the Workplace: Using Surveys to Spark Change*. King Street: Association for Talent Development.
- Lado , M. & Alonso, P. (2017). The Five- Factor model and job performance in low complexity jobs: A quantitative synthesis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 175-182.
- López, P. & Fachelli, S. (2015). *metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada. *Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50.
- Machado, R., Silvio, P. & Barbosa, L. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestao*, 25(1), 1-18.
- Marques De Lima Rúa, O. & Costa, J. (2016). Linking transformational leadership an organizational trust: has organizational commitment a mediating effect on it? *Cuadernos de Gestion*, 16(1), 43-62.
- Mehdi, M. (2015). English Teachers Research Engagement: Level of Engagement an Motivacion. *IJLTR*, 3(1), 83-97.

- Munevver, C. & Sehkar, K. (2015). An analysis of academic Leadership behavior from the perspective of transformational Leadership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 519-527.
- Nader, Z., Hojjat, k. & Fariba, E. (2019). Investigating the effect of transformational leadership on employees' communicational performance. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 14(42), 40-52.
- Ngaithe, L., Aol, G., Lewa, P. & Ndwiga, M. (2016). Effect of Idealized Influence and Inspirational Motivation on Staff Performance in State Owned Enterprises in Kenya. *IISTE*, 8(30), 1-8.
- Pieper, J., Schlachter, S. & Greenwald, J. M. (2018). Motivating employee referrals: The interactive effects of the referral bonus, perceived risk in referring, and affective commitment. *Human Resource Management*, 57(5), 1159-1174.
- Portel, S., Tari, J. & Molina, J. (2020). Transformational leadership and the European Foundation for Quality. *Journal of Tourism Analysis*, 1-20.
- Ramos, P., Barrada, J., Fernandez, E. & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205.
- Rao, K., Bismah, K. & Afzal, S. (2017). The MEDIATING role of job satisfaction between transformational leadership and organizational commitment within the SMEs of Karachi. *International Journal of Applied Business and Management Studies*, 2(1), 1-13.
- Rodriguez, R. (2018). La relación entre el estilo de liderazgo, el engagement y el rol mediador del job crafting en los colaboradores de una empresa de servicios de laboratorio y certificaciones en el Perú. (*Tesis de Maestría*). Universidad Del Pacifico, Lima.
- Rojas, E. (2017). Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue. (*Tesis de Maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Saez, J. (2017). *investigación educativa. fundamentos teóricos, procesos y elementos prácticos*. Madrid: Uned.
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía Sáenz, K. (2018). *manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sima, K. & Amir hamzeh, R. (2018). The Effect of Organizational Training on Job Satisfaction and Individual Performance. *of Ahwaz Oil Company Employees*, 15(2), 385-401.
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2016). Teacher Stress and Teacher Self-Efficacy as Predictors, and Motivation to Leave the Teaching Profession. *Scientific Research*, 7(13), 1-15.

- Suarez, E. (2019). Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la Escuela Fiscal Antonio Jose de Sucre de la provincia de Guayas Ecuador. (*Tesis de Maestria*). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Tareq, A. (2016). The Impact of Transformational Leadership Style on Organizational Performance: Evidence from Jordan. *Macrothink Intitute*, 6(2), 1-14.
- Varela, O., Puhi, I., & M, D. (2013). clima laboral y mobbing. *Anuario de Investigaciones*, 23-26.
- Venkateswara, T. (2016). *Performance Management: Toward Organizational*. New Delhi: Sage Publications.
- Waqas, M., Muqaddas, J. & Syed, H. (2017). Influence of transformational leadership components on job satisfaction and organizational commitment. *ECONSTOR*, 11(1), 147-166.
- Xiao-Min Hu, Y. L., Xiao-Liang, H., & Xiao-Dong, Z. (2016). Job satisfaction and associated factors among healthcare staff: a cross-sectional study in Guangdong Province, China. *BMJ*, 6(7), 1-9.

Tabla 18*Matriz de operacionalización de la variable Prevención de Riesgos en el Trabajo*

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Satisfacción laboral	Arias (2014), Es una respuesta emocional positiva al puesto y al ambiente en el que se labora y que resulta provechoso en el desempeño, productividad, engagement y valores laborales del individuo.	El sondeo de la segunda variable se efectuará mediante la técnica de la encuesta a través del instrumento del cuestionario de escala de Likert, el Instrumento estará constituida por 20 ítems, el cual estará orientado a todo el personal operativo de la organización El Eden S.A.C.	Desempeño laboral	Objetivos	25-27	Ordinal
				Motivación	28-29	
				Reconocimiento	30-32	
			Clima laboral	Trabajo en equipo	33-36	
				Comunicación asertiva	37-39	
				Engagement	Vigor	
Dedicación	42-44					

Anexo 2 Validación del instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. LA CRUZ ARANGO ÓSCAR 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 del instrumento: **Falcon Escalante Edson Eduardo**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

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

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: **Liderazgo transformacional**

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

TX FORE DE OPTS US DE EXPEPTOS DEL TN8TRLIMENT0 DE TNVESWACIDX

I. DATOS GEMERALES

I.3. Especialidad del experto: Investigación

I.5. Autor del instrumento: **Falcon Escalante Edson Eduardo**

CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado	85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y	88
PERTINENCIA	relacionado con el tema de la investigación y externas de la investigación	BB
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y	88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.	9i
CONSISTENCIA	instrumento son todos y cada uno propios	89
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende	90

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: (Satisfacción laboral)

ITEM N°	SUFICIENTE	..MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
------------	------------	------------------------------	--------------	---------------

11	✓			
12	✓			



III. OPIMI*N Dg 6RLI+6CIOf-J

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

Ate, 04 de mayo del 2021

Alfonso La Cruz



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Alonso López Alfredo

I.3. Especialidad del experto: Administración

I.5. Autor del instrumento: Falcon Escalante Edson Eduardo

II. ASPECTOS DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	temas de la investigación				80	
ACTUALIDAD					80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad				80	
					80	
INTENCIONALIDAD					80	
CONSISTENCIA	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%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: (Liderazgo transformacional)

11				
12				

13				
14				
iS				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				

U). OPINION DE APLICACION

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

Reformular las preguntas: 03, 18, 19, 21, 23 pregunta doble, debe de ser única; 08, 9, 10, 16, 20.

IV. PROMEDIO DE VALORACION

80B

Aie, 24 de abril del 2021



Firma de expertos' irrfcr+nanre
DNI H*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I.3. Especialidad del experto:

I.5. Autor del instrumento: **Falcon Escalante Edson Efrain**

II. ASPECTOS DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.	81
PERTINENCIA	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
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación	81
CONSISTENCIA	Instrumento son todos y cada uno propios	81
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.	81

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: (Satisfacción laboral)



12				
----	--	--	--	--

13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

III. OPIHIOhi DE APLICACIOht

cQué aspectos rendria Que modificar, «ncrementar O Suprimir ed IoS instrumentos de investigac«on ?

reformulas las preguntas: 01, 3, 11, pregunta muy amplia, debe de ser más genérica; 4, 17, 18, 19, pregunta doble, debe de

ser única; 20 pregunta negativa , conviértela a positiva

IV. PROMEDIO DE VALORACIOH 81%

Ate, 24 de abril del 2021

Firma de experto «nformante
DNI N“ oge6o32e

TMFOWE DE ORTMIdM DE EXRERTOS DEL TN8TRLIMENTO DE INVEST 3ACIdM

I. DATOS GENE RALES

I.3. Especialidad del experto: Investigación

I.5. Autor del instrumento: **FALCON ESCALANTE EDSON EDUARDO,**

IT. ASBESTOS DE ¥AMDAC "+N E INFORM E-

OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y	99
PERTINENCIA	externas de la investigación	BB
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora	91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.	89
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación	90
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.	91

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

11 ✓
12 ✓



Nº	SUMCEWTE	GUNCIENTE	TNGUFICIENTE	€@SERVACIONES
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
24	✓			
2s				
26				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

c§ué aspectos tendrfa que modificar, **incremenmr** o suprimir en los instrumentos de

Aplicable

Ate, 05 de may del 2021

Firma de experto informante

DNIN° 075 8

TMFOWE DE ORTMIdM DE EXPERTOS DEL TN8TRLIMENTO DE INVEST 3ACIdM

I. DATOS GENERALES.

I.3. Especialidad del experto: Investigación

I.5. Autor del instrumento: **FALCON ESCALANTE EDSON EDUARDO,**

II. ASBESTOS DE ¥AMDAC "+N E INFORME-

OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.	92
PERTINENCIA	Esta expresado de manera coherente y externa de la investigación	98
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y	89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.	91
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación	91
CONSISTENCIA	Instrumento son todos y cada uno propios	89
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.	92
PROMEDIO DE VALORACIÓN		90%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

11 ✓
12 ✓



Nº	SUMCEWTE	GUNCIENTE	TNGUFICIENTE	€@SERVACIONES
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿qué aspectos tendrfa **que** modificar, **incrementar** o suprimir en los instrumentos de

_____ Aplicable _____

TV. PROMEOTO OEVALORACION' gOR

Ate, 05 de **may** del 2021

Firma de experto informante
DNIN° 075 8

Anexo 3 Instrumento de Recolección de datos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Escuela Profesional de Administración

FICHA DE ENCUESTA

INSTRUCCIONES

MARQUE CON UNA (X) EL NÚMERO, SEGÚN LA RELEVANCIA QUE USTED CONSIDERE QUE TIENE:

N°	Ítems	5	4	3	2	1
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
1	Considero que mi jefe me inspira confianza en lo que hace y dice.					
2	¿Con las acciones que su jefe inmediato realiza cree usted que merezca su confianza?					
3	Considero que mi jefe cumple con los compromisos salariales.					
4	Me siento satisfecho con los beneficios laborales que me brinda la organización.					
5	Siento que el líder de la empresa respeta mis opiniones a pesar de su jerarquía.					
6	¿Con las acciones que su jefe inmediato realiza cree usted que merezca su respeto?					
7	Considero que el líder respeta el horario laboral de los colaboradores.					
8	Siento que el jefe es transparente con los valores de la organización.					
9	¿Su jefe inmediato promueve la ética a través del ejemplo?					
10	Estoy satisfecho con el entusiasmo que muestra el líder, ante una problemática que se presenta en la organización.					
11	¿Su jefe inmediato les incentiva a la solución inmediata a un incidente?					
12	Considero que mi superior corrige mis errores de manera constructiva.					
13	Siento que el líder dirige a su personal hacia el logro de los objetivos de la organización.					
14	Considero que el jefe impulsa la creatividad para el trabajo en equipo.					
15	Siento que el líder es capaz de ir más allá de sus intereses por el logro de los objetivos de la organización.					
16	Considero que el jefe está comprometido con el bienestar de su personal.					
17	Estoy satisfecho con el tiempo que el líder proporciona su experiencia para orientar al personal.					
18	Estoy de acuerdo con las herramientas que el líder utiliza para capacitar a su personal.					

19	Considero que el jefe entiende con amabilidad a su personal.					
20	Considero que el líder es paciente con su personal ante cualquier problemática.					
21	Considero que el jefe me ayuda a desarrollar mis fortalezas.					
22	Considero que el jefe distribuye a su personal de acuerdo a las habilidades en su puesto de trabajo.					
23	Considero que mi jefe me muestra interés por conocer mis debilidades laborales.					
24	Considero que mi jefe inmediato realiza capacitaciones para disminuir mis debilidades laborales.					
25	¿Tengo las herramientas necesarias para lograr los objetivos propuestos por la organización?					
26	La visión o propósito de mi compañía me hace sentir que mi trabajo es importante.					
27	Siento que mi jefe busca la eficacia del colaborador en el cumplimiento de su labor.					
28	Me siento con ánimo para realizar adecuadamente mi trabajo.					
29	Me siento satisfecho en mi centro de trabajo.					
30	Considero que el jefe me hace sentir importante dentro de la organización.					
31	Considero que mi supervisor, se preocupa por mi como persona.					
32	Siento que he recibido elogios por parte de mi jefe por hacer un buen trabajo.					
33	Considero que hay integración en mi área de trabajo .					
34	Siento que el personal de mi área mantiene el espíritu de trabajo en equipo.					
35	¿Se realiza actividades que fomentan la integración del personal?					
36	Siento que la inmobiliaria el Eden promueve el trabajo en equipo.					
37	Considero que me comunican a tiempo la información relacionada a mi trabajo.					
38	Considera usted que se respeta la opinión de los colaboradores frente a una problemática de la organización.					
39	Siento que puedo pedir información de cualquier duda que suceda en el área de trabajo.					
40	Siento que en mi trabajo estoy lleno de energía al realizar mis actividades.					
41	Considero que mi trabajo es estimulante e inspirador.					
42	Siento que estoy concentrado en mi trabajo.					
43	Considero que aprendo cosas nuevas e interesantes en el trabajo.					
44	Me siento entusiasmado en la realización de mis actividades laborales.					

Anexo 4 Matriz de datos

Variable	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																									
Dimensiones	INFLUENCIA IDELIZADA									MOTIVACION INPIRACIONAL										CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA						
Indicadores	CONFIANZA		SEGURIDAD		RESPETO			VALORES		OPTIMISMO			ESPÍRITU EN EQUIPO		COMPROMISO		ENTRENAMIENTO		EMPATÍA		DIAGNÓSTICO DE CAPACIDADES		DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES			
Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24		
PARTICIPANTES	1	2	1	4	4	2	4	2	5	2	1	2	4	2	4	2	4	2	1	2	2	2	1	4		
	2	4	2	2	2	2	3	1	2	4	4	1	2	3	3	2	1	3	2	2	2	1	1	2	1	
	3	2	4	2	4	4	4	2	4	5	2	2	4	4	3	4	5	3	3	4	5	3	2	2	2	
	4	4	5	4	5	1	4	5	4	4	4	2	3	4	2	4	4	5	5	1	4	4	5	2	2	
	5	5	4	5	1	4	5	4	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	
	6	2	5	2	2	5	1	2	2	2	1	2	5	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	4
	7	1	1	4	4	2	5	2	2	2	2	1	2	3	5	4	1	3	2	2	4	1	1	4	5	
	8	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	2	2	
	9	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	2	3	4	2	4	4	5	5	3	4	4	5	2	
	10	5	4	2	4	2	4	5	2	4	5	2	4	5	2	5	5	5	2	4	5	3	5	4	1	
	11	5	5	4	5	1	5	2	5	2	1	2	5	5	4	4	3	2	3	4	4	2	2	5	4	
	12	4	1	5	3	2	3	1	2	4	4	1	2	2	4	2	1	3	2	2	2	1	1	2	1	
	13	2	4	2	4	4	4	2	4	3	2	2	4	4	2	1	5	5	3	1	4	5	3	2	2	
	14	2	3	2	2	4	2	4	5	4	2	4	2	3	4	2	4	4	5	5	5	4	4	5	2	
	15	5	4	5	5	4	2	5	3	4	5	5	2	2	4	4	2	5	4	2	5	1	2	4	5	
	16	2	1	4	4	3	1	2	1	2	1	2	5	5	4	5	3	2	3	4	5	2	2	2	4	
	17	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	5	2	2	3	1	1	4	5	
	18	4	4	2	2	2	4	2	4	3	2	2	4	2	2	2	5	5	3	3	2	5	2	2	2	
	19	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	2	
	20	5	4	4	5	4	1	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	
	21	5	2	5	2	3	2	2	5	2	1	2	5	2	4	3	3	2	3	4	5	2	2	4	4	
	22	4	5	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	1	1	3	5	
	23	3	4	2	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	3	5	5	5	3	4	5	3	2	2	2	
	24	4	5	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	2	
	25	2	4	4	5	4	5	1	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	
	26	2	2	2	4	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	2	3	4	4	2	2	5	4	
	27	2	2	2	2	1	4	1	2	2	4	1	2	3	2	2	1	3	2	2	3	1	1	2	3	
	28	5	4	2	2	2	4	2	1	3	2	2	4	1	4	4	5	5	3	4	5	3	2	2	2	
	29	4	2	5	5	4	2	3	5	2	3	4	2	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	2	
	30	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	

Variable		SATISFACCIÓN LABORAL																			
Dimensiones		DESEMPEÑO LABORAL								CLIMA LABORAL							ENGAGEMENT				
Indicadores		OBJETIVOS			MOTIVACIÓN			RECONOCIMIENTO		TRABAJO EN EQUIPO				COMUNICACIÓN ASERTIVA			VIGOR		DEDICACIÓN		
Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20
1	1	5	4	2	1	2	2	1	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2
	2	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	5	1	2	2	1	5	1	4	1	1
	3	3	5	5	5	3	2	2	5	2	4	4	2	4	4	3	4	5	3	4	2
	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	1	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
2	6	2	3	2	2	2	1	1	2	1	4	4	4	3	2	4	1	2	2	2	2
	7	5	2	4	2	1	1	2	2	1	2	5	5	2	3	2	5	1	2	3	1
	8	2	5	4	1	5	2	1	5	2	4	1	2	4	5	1	2	3	5	4	3
	9	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5
	10	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	1	4	5	4
3	11	2	5	2	2	2	3	1	2	3	3	4	4	4	2	5	1	2	4	2	2
	12	4	2	5	2	2	5	2	2	1	2	5	5	2	5	1	4	1	2	3	1
	13	1	3	1	5	5	2	4	5	2	4	1	2	4	3	2	1	4	4	3	5
	14	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5
	15	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4
4	16	2	1	2	3	2	1	1	2	4	5	4	4	5	2	4	1	2	2	2	2
	17	4	2	4	2	2	1	2	2	1	2	5	1	2	4	5	4	1	2	4	1
	18	5	2	2	2	5	2	1	1	2	4	1	2	4	1	3	4	5	1	5	4
	19	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	5	5
	20	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	1	4	5	4
5	21	2	1	2	4	2	3	1	2	3	5	4	4	1	2	3	1	2	2	2	2
	22	4	2	5	2	2	1	2	2	1	2	5	5	2	2	1	2	1	2	4	1
	23	3	3	4	5	3	2	3	5	2	4	1	2	4	1	3	3	3	3	3	4
	24	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5
	25	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5
6	26	2	3	2	3	2	5	1	2	3	5	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2
	27	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	5	3	2	5	1	3	1	2	4	1
	28	2	4	5	5	5	2	2	5	2	4	1	2	4	2	4	5	3	5	2	5
	29	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	2	5	4	5	5	5
	30	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4

Anexo 5 documento de autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

Ate, 12 de Mayo del 2021

CARTA N° 100 – 2020/EP –ADM. UCV – LIMA ATE

Sr.

FLORES ORBEGOSO, CARLOS RAFAEL

Jefe de Recursos Humanos
GRUPO INMOBILIARIO EL EDEN SAC
Av. Tupac Amaru A-09, Urb progreso, Distrito de Wanchaq - Provincia de Cusco

De mi consideración:

Es muy grato saludarlo cordialmente en nombres de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Ate y, a la vez, presentarle a **FALCON ESCALANTE, EDSON EDUARDO**, con identidad **DNI N° 76178339**, código universitario **N° 7000988149** y matriculado en el ciclo **X** del Programa de Estudios de Administración: quien desea desarrollar un proceso de encuestas hacia los colaboradores del área operacional del Grupo Inmobiliario El Eden, acorde a la Directiva Académica N°01-2016-I/DA-UCV-LIMA, con el propósito de aplicar los fundamentos cognoscitivos adquiridos hasta el momento en la institución que usted dignamente dirige.

Esta modalidad formativa laboral se desarrolla conforme a lo establecido en la Ley N° 28518 – Ley sobre Modalidades Formativas Laborales. Por lo antes indicando, le hago registro de los datos obligatorios para la firma del convenio:

1. Representante	:	Mg. Gonzales Figueroa, Iris Katherine
2. D.N.I.	:	46461881
3. Cargo	:	Coordinadora del P.E. Administración
4. Teléfono	:	987982023
5. RUC de La Universidad	:	20164113532
6. Razón Social	:	UNIVERSIADA CESAR VALLEJO S.A.C.
7. Dirección	:	Carretera Central K.M 8.2 Ate - Vitarte

Atentamente



**MG. GONZALES FIGUEROA, IRIS
KATHERINE**



Ing. Carlos Flores Orbegoso
INGENIERO CIVIL
CIR 32698

Anexo 7 Confiabilidad del Instrumento

Tabla 19

Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach

Rango	Magnitud
Alfa de Cronbach \geq 1.00	Perfecta
0.80 – 0.99	Excelente
0.60 – 0.79	Aceptable
0.40 – 0.59	Regular
0.20 – 0.39	Baja
0.001 – 0.19	Muy baja
Alfa de Cronbach = 0.00	Nula

Fuente: Adaptada a Hernandez, Fernandez y Baptista (2014)

Anexo 8 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor	Significado
-0.91 a – 1.00	Negativa perfecta
-0.76 a – 0.90	Negativa muy fuerte
-0.51 a – 0.75	Negativa considerable
-0.26 a – 0.50	Negativa media
-0.11 a – 0.25	Negativa débil
-0.01 a – 0.10	Negativa muy débil
0.00	No existe correlación
0.01 a + 0.10	Positiva muy débil
0.11 a + 0.25	Positiva débil
0.25 a + 0.50	Positiva media
0.51 a + 0.75	Positiva considerable
0.76 a + 0.90	Positiva muy fuerte
0.91 a + 1.00	Positiva perfecta

Fuente: Adaptada a Hernandez, Fernandez y Baptista (2014)