



**UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO**  
**FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y**



**NEGOCIOS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

**TESIS**

“Liderazgo Transformacional y desempeño laboral en los  
colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe Perú, Jaén – 2022”

**Autor:**

BACH. Ferreñan Carhuajulca, Tomas Angel

**Asesor**

Mag. Henry Chiclayo Vega

(<https://orcid.org/0000-0003-0479-9131>)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

DESARROLLO SOSTENIBLE, EMPRENDIMIENTO Y RESPONSABILIDAD

SOCIAL: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

Pimentel - 2024.



## DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Henry Chiclayo Vega**, asesor de la Escuela Profesional de Comunicación; he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado/posgrado, según la Directiva de similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe cuyo Título es: "Liderazgo Transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe Perú, Jaén - 2022"; presentado por el estudiante Ferreñan Carhuajulca, Tomas Angel.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 13 %, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud **TURNITIN** de la Universidad Particular de Chiclayo.

Por lo que se concluye que, cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Pimentel, 11 de octubre del 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Henry Chiclayo Vega", written over a horizontal line.

.....  
Mg. Henry Chiclayo Vega  
Asesor

# Liderazgo Transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe Perú, Jaén – 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.udch.edu.pe](https://repositorio.udch.edu.pe)

Fuente de Internet

4%

2

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

3%

3

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

4

[repositorio.utelesup.edu.pe](https://repositorio.utelesup.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

5

[repositorio.unc.edu.pe](https://repositorio.unc.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

6

[renati.sunedu.gob.pe](https://renati.sunedu.gob.pe)

Fuente de Internet

<1%

7

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1%

8

[repositorio.uigv.edu.pe](https://repositorio.uigv.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

"Liderazgo Transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe Perú, Jaén – 2022"

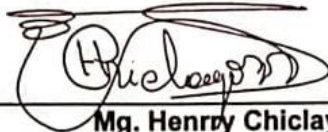
Tesis presentada para optar el título de Licenciado en Administración finanzas.



---

**BACH. Ferreñan Carhuajulca, Tomas Angel**

**AUTOR**



---

**Mg. Henry Chiclayo Vega**

**ASESOR**

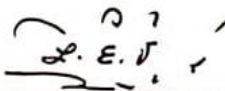
**Aprobada por el siguiente jurado:**



---

**DR. Wilton Vidauro Carpio Campos**

**PRESIDENTE**



---

**MG. Luis Alberto Elera Vilela**

**SECRETARIO**



---

**MG. Jorge Antonio Castañeda Perez**

**VOCAL**

## **Dedicatoria**

Este trabajo se lo dedicó en líneas rimbombantes a mi padre por ser el soporte económico, en mi lucha para alcanzar mis sueños de convertirme en un profesional al servicio de la patria. Por otro lado, en expresión continua a todos los que me acompañaron en tiempos difíciles de mi vida universitaria, a mi familia, mis profesores y amigos, que me transmitían esperanzas permanentes de no rendirme, esto abrió caminos en la dicha mía de cumplir el propósito de ser un hombre nuevo y de tal forma ser un líder que promueva constantes cambios, para dejar un mundo distinto al que hemos heredado a las generaciones venideras.

**Tomas Ángel**

## **Agradecimiento**

En el buen sentido de la palabra, dirijo este agradecimiento a Dios, a mis maestros, a la empresa NORCAFE por la facilidad de la información necesaria para la realización de mi tesis, con esta ayuda he podido llegar al final del propósito académico esmerado. De mi consideración, muy agradecido de mi institución por sus enseñanzas científicas para como profesional ser competitivo en estos tiempos de constantes cambios que induce la globalización.

**Tomas Ángel**

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de contenidos .....	vii
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. DESARROLLO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo de investigación.....	11
3.2. Diseño de investigación.....	11
3.3. Variables y operacionalización.....	12
3.4. Población, muestra y muestreo.....	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.6. Procedimiento de recolección de datos e informaciones.....	15
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	15
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	16
V. CONCLUSIONES.....	61
VI. RECOMENDACIONES .....	62
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS.....	68

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Pruebas de normalidad.....	51
<b>Tabla 2</b> Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral .....	56
<b>Tabla 3</b> Liderazgo Transformacional con los factores actitudinales .....	57
<b>Tabla 4</b> Liderazgo Transformacional y factores operativos.....	57

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Esquema de investigación.....	11
<b>Figura 2</b> El jefe actúa con creatividad y propone nuevas formas para realizar las actividades.....	16
<b>Figura 3</b> El jefe intuye los problemas y toma acciones antes que estos surjan .....	17
<b>Figura 4</b> La gestión de su jefe logra cambios importantes .....	18
<b>Figura 5</b> El jefe propone ideas innovadoras en el trabajo.....	19
<b>Figura 6</b> El jefe defiende sus ideas con criterio óptimo .....	20
<b>Figura 7</b> El jefe argumenta sus propuestas con claridad .....	21
<b>Figura 8</b> El jefe aplica sus habilidades en su liderazgo.....	22
<b>Figura 9</b> El jefe tiene la capacidad para llevar a cabo diferentes actividades .....	23
<b>Figura 10</b> El jefe tiene capacidad para dirigir el equipo de trabajo.....	24
<b>Figura 11</b> El jefe alcanza las metas con resultados óptimos.....	25
<b>Figura 12</b> El jefe dedica tiempo a orientar a los colaboradores .....	26
<b>Figura 13</b> El jefe interactúa con sus colaboradores de forma amable .....	27
<b>Figura 14</b> El jefe comprende las necesidades de los trabajadores .....	28
<b>Figura 15</b> El jefe toma en cuenta las aspiraciones de los trabajadores .....	29
<b>Figura 16</b> El jefe conoce las fortalezas y debilidades de los colaboradores.....	30
<b>Figura 17</b> El jefe busca conocer las necesidades de los colaboradores .....	31
<b>Figura 18</b> El jefe está al tanto de los intereses de los colaboradores.....	32
<b>Figura 19</b> El jefe designa adecuadamente las funciones a los colaboradores.....	33
<b>Figura 20</b> El jefe le ayuda a acrecentar su talento en su trabajo.....	34
<b>Figura 21</b> El jefe vela por la salud de los colaboradores.....	35
<b>Figura 22</b> El jefe es consciente de sus obligaciones .....	36
<b>Figura 23</b> El jefe juzga las cosas de forma positiva .....	37
<b>Figura 24</b> El jefe dirige a los colaboradores de manera adecuada al logro de los objetivos .....	39
<b>Figura 25</b> El jefe comunica las responsabilidades a los colaboradores .....	40
<b>Figura 26</b> El jefe trabaja en coordinación con los colaboradores .....	41
<b>Figura 27</b> Usted actúa dentro de las normas de trabajo .....	42
<b>Figura 28</b> Cooperar con los demás para realizar un buen trabajo.....	43
<b>Figura 29</b> Usted apoya al logro de los objetivos de la empresa .....	44
<b>Figura 30</b> Usted toma la iniciativa frente a las exigencias en el trabajo .....	45
<b>Figura 31</b> Usted tiene la capacidad para realizar su trabajo de manera rápida .....	46
<b>Figura 32</b> Usted cumple satisfactoriamente las tareas asignadas .....	47
<b>Figura 33</b> Usted tiene conocimiento sobre su trabajo y cumple con las medidas de seguridad.....	48
<b>Figura 34</b> Usted ha recibido las charlas sobre seguridad de manera adecuada .....	49
<b>Figura 35</b> Usted es prudente en su actuar .....	50
<b>Figura 36</b> Usted es cauteloso con la información de la empresa .....	51
<b>Figura 37</b> Muestra interés por proponer mejoras en su trabajo .....	52

<b>Figura 38</b> Respeta la imagen de la empresa .....	53
<b>Figura 39</b> Cumple con las reglas de vestir que exige el trabajo .....	54
<b>Figura 40</b> Conoce detalladamente las funciones de su puesto .....	55

## Resumen

El objetivo del estudio fue: determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe Perú, Jaén – 2022, en ese sentido se usó la investigación básica, el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transaccional y de alcance correlacional; asimismo, la población y muestra se formó por 26 trabajadores, siendo la técnica la encuesta y la técnica el cuestionario, entre el principal hallazgo está que, la relación entre el Liderazgo Transformacional ejercido por los jefes de la cooperativa y el desempeño laboral en los trabajadores de esta, existe un valor de relación fue 0,710 y la  $S=0.00$ ; con lo que se concluye que, el nivel alcanzado de correlación fue alto y de tipo positivo; esto lleva a determinar que las variables se relacionan, en tal sentido se acepta la hipótesis de estudio.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, desempeño laboral y productividad

## **Abstract**

The objective of the study was: to determine the relationship between Transformational Leadership and work performance in the collaborators of the Norcafe Peru Agrarian Cooperative, Jaén - 2022, in this sense, basic research, quantitative approach, non-experimental, transactional and correlational scope; Likewise, the population and sample were made up of 26 workers, the technique being the survey and the technique the questionnaire, among the main finding is that the relationship between the Transformational Leadership exercised by the heads of the cooperative and the work performance of the workers Of this, there is a relationship value of 0.710 and  $S=0.00$ ; with which it is concluded that the level of correlation achieved was high and positive; This leads to determining that the variables are related, in this sense the study hypothesis is accepted.

Keywords: Transformational leadership, job performance and productivity

## I. INTRODUCCIÓN.

El liderazgo transformacional es considerado como el promotor principal de varios factores positivos para cualquier organización estos son: la satisfacción en el trabajo que perciben los colaboradores, el efectivo trabajo en equipo, los altos niveles de productividad y desempeño laboral, adecuados factores motivacionales, cultura organizacional positiva; en un mundo globalizado en el cual se está desarrollando las organizaciones es fundamental para adaptarse y sobrevivir a los embates de la competencia adoptar un liderazgo de tipo transformacional (Lovaton,2022). Los factores que determinan el logro de los objetivos en una organización son múltiples, uno de ellos es el desempeño laboral, ya que este tiene relación con el actuar o comportamiento de los colaboradores en la organización; un desempeño poco productivo de los trabajadores perjudica la productividad y por ende el alcanzar los objetivos organizacionales; por lo tanto este factor deber ser medido por lo menos una vez al año, pudiendo ser el evaluador: un supervisor, el mismo colaborador, los compañeros de trabajo, los clientes u otros (Palma, 2022). Se identificó en Chile, según Rojas et al. (2020) El liderazgo transformacional induce de forma positiva al desarrollo de los colaboradores a fin de conllevar a la organización donde laboran al logro de las metas, a pesar de ello muchos directivos movidos por intereses personales se comportan de forma egoísta sin pensar en el bienestar de los trabajadores y ende en el de la organización, llevando en muchas oportunidades a esta al fracaso, toda vez que el colaborador pierde el sentido de pertenencia a la institución, se manifiesta el desgano y desmotivación en el desarrollo del trabajo llevando esto a problemas de productividad y de desempeño laboral. Según Lerner (2021) Las gerencias necesitan líderes quienes orienten al recurso humano hacia la consecución de los objetivos que se tienen en común, haciendo que todo el personal que labore en la organización se involucre en el proceso de producción y de atención al cliente, fomentado la inteligencia y la creatividad en la resolución de problemas, sin embargo en organizaciones peruanas existen directivos que no han desarrollado: la capacidad del autoliderazgo, el autoconocimiento, el autocontrol y la empatía, lo cual arginina problemas de comunicación, resolución de conflictos, rotación de personal entre otros y finalmente a que la organización no cumpla con las metas que se ha trazado.

La Cooperativa Agraria Norcafe Perú se encuentra ubicada en el distrito de Jaén, sus inicios se remontan al año 2015 fecha en la que fue creada en el distrito de Lonya Grande, esta cuenta con más de 250 socios, dedicándose al acopio, proceso y comercialización de café en grano; por otro lado, la organización está distribuida en órganos: de dirección como la asamblea general, el consejo directivo y la gerencia; en órganos de línea como administración, contabilidad y producción además de contar con el órgano de asesoría legal; en la institución se ha podido observar que la mayoría de los directivos prestan poca atención a las opiniones o aportes de los trabajadores cuando se trata de resolver algún inconveniente, tomando la mayoría de las veces solo los puntos de vista de los directivos, es por ellos que los trabajadores en contadas oportunidades realizan propuestas, dedicándose solo a realizar el trabajo que se les ha encomendado; se ha podido apreciar también que el reglamento de trabajo no es cumplido a cabalidad por los trabajadores en lo que respecta a los permisos, los horarios y la vestimenta, esto debido a que algunas veces el trabajador se ausenta de su puesto de trabajo sin gestionar los permisos correspondientes, ; por lo mencionado se formuló como problema general ¿Cómo se relaciona el Liderazgo Transformacional con el desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe Perú, Jaén – 2022? y como problemas específicos ¿Cómo se relaciona el Liderazgo Transformacional con los factores actitudinales de los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe Perú, Jaén – 2022? y ¿Cómo se relaciona el Liderazgo Transformacional con los factores operativos de los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe Perú, Jaén – 2022? la investigación trabajó teniendo en cuenta la justificación teórica, debido a que se realizará un análisis profundo de las teorías y enfoque en relación al liderazgo transformacional y al desempeño laboral a fin de comprenderlas y aplicarlas en beneficio de la organización; se tuvo en cuenta también la justificación metodológica, esto debido a que esta investigación podrá ser utilizada por otros tesisistas o investigadores que trabajen con variables similares a esta; también se justifica de forma práctica ya que los resultados y conclusiones a las que arribe el investigador serán usados para la elaboración de tácticas creativas que mejoren los puntos débiles identificados en la organización; finalmente se justifica de forma social porque al presentar un efectivo liderazgo transformacional y

desempeño laboral los clientes recibirán un servicio o producto en óptimas condiciones. Se formuló como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe Perú, Jaén – 2022 y como objetivos específicos i) identificar la relación del liderazgo transformacional con los factores actitudinales de los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe Perú, Jaén – 2022 y ii) establecer la relación del liderazgo transformacional con los factores operativos de los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe Perú, Jaén – 2022. Finalmente se estableció como hipótesis general el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe Perú, Jaén – 2022 y como hipótesis específicas el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con los factores actitudinales de los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe Perú, Jaén – 2022 y el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con los factores operativos de los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe Perú, Jaén – 2022.

## **II. DESARROLLO.**

La investigación toma en cuenta estudios desarrollados en el ámbito internacional, en **Ecuador Durán** (2020) explica la investigación Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Cooperativa de la ciudad de Bolívar, fijándose como objetivo relacionar las variables ya mencionadas, por lo tanto, se usa la investigación aplicada ya que se intenta

mediante estrategias de liderazgo resolver los problemas de desempeño de los trabajadores, asimismo no fue necesario maniobrar las variables por lo que se usó el diseño no experimental, la muestra estudiada fue 98 empleados de la institución, a quienes se les aplicó una encuesta formada esta por interrogantes relacionadas con los indicadores de las variables, entre los hallazgos del estudio se halló que el liderazgo es percibido por el 65.39% como regular y el desempeño se percibe también por los empleados según un 67.3% como regular, en lo concerniente a la relación de los temas principales se identificó que esta es alta significativa ya que se obtuvo el valor de 0.732 y  $p=0.00$ ; por lo tanto el autor menciona que existe suficiente evidencia para decir que si se mejora el liderazgo de tipo transformacional los trabajadores podrán presentar mejor desempeño en sus labores. También en **Ecuador Explica Bermeo** (2022) describen en la tesis liderazgo transformacional y el desempeño en el trabajo de los recursos humanos, precisándose como objetivo establecer la relación que se pudieran presentar entre los temas de estudio, por lo tanto, fue necesario el uso de la dirección cuantitativa y del diseño sin experimentación, asimismo se trabajó con una encuesta formada por preguntas en relación a las dimensiones de las variables, entre los hallazgos del estudio se halló que el liderazgo de corte transformacional es percibido por el 71% de los encuestado como regular y el desempeño se percibe también por los empleados según el 69% como regular, en lo concerniente a la relación de los temas de estudio se identificó que esta es alta significativa ya que se obtuvo el valor de 0.812 y  $p=0.00$ ; por lo tanto, se determina que las mejoras implementadas en el liderazgo producirán efectos positivos en el comportamiento de los colaboradores. **En Colombia Fiagá** (2021) en el estudio llamado liderazgo transformacional y el desempeño de los trabajadores en un frigorífico, siendo el propósito señalar como es la relación que se está presentando entre los temas que se encuentran en análisis, por consiguiente de usa el enfoque de naturaleza numérica o cuantitativa y el diseño que no experimenta los datos solo, los observa y como tal los trata, por otro lado, para el estudio de la muestra se tomó a 78 trabajadores con quienes se usa un cuestionario, siendo este diseñado por dimensiones de las variables, los principales hallazgos dan cuenta que el liderazgo se percibe por los trabajadores como regular (53.4%) y el desempeño de estos es percibido también como

regular (61%), además en lo concerniente a la relación se identifica un valor de 0.812 y  $p=0.00$  con lo cual se llega a concluir que las variables en estudio presentan relación de forma reveladora. Se han analizado también estudios del ámbito nacional Abad y **De la Cruz (2022)** siendo el estudio Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL en Ate Vitarte, estableciéndose como fin dictaminar como se encuentran asociadas las variables, por lo mencionado se empleó el estudio sin manipulación de variables, y de alcance correlacional, asimismo la muestra estuvo estructurada por 70 trabajadores siendo estos estudiados con un cuestionario de 20 y 18 ítems cada uno, entre los hallazgos más importantes resaltan los niveles percibidos por los trabajadores de las variables de estudio siendo estos regulares según el 68% y 58% respectivamente, por otro lado al identificar el valor de la relación se identifica a 0.986 y  $p= 0.00$ , por lo mencionado se concluye que al existir una vinculación fuerte y positiva en la institución se debe promover practicas efectivas de liderazgo para que estas repercutan de manera directa en el comportamiento laboral de los trabajadores. **Explica Prisse (2021)** en la tesis liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los docentes Lima, trabajado como fin conocer cómo se relacionan las variables propuestas en el estudio, por lo que se usó el enfoque de carácter numérico es decir el cuantitativo, además el diseño fue no experimental, por otro lado, la técnica fue la encuesta aplicada de forma personal, a una muestra de 68 colaboradores, entre los hallazgos más importantes se pueden rescatar que los niveles percibidos por los trabajadores de las variables de estudio son regulares según el 57% y 52% respectivamente, por otro lado al identificar el valor de la relación se ve a 0.699 y  $p= 0.00$ , por lo mencionado se concluye que al existir una vinculación fuerte y positiva en la institución se debe promover políticas y normas efectivas de liderazgo para que estas influyan de manera positiva en el comportamiento laboral de los trabajadores. **Menciona Guevara (2019)** en la indagación sobre liderazgo transformacional y Desempeño laboral en la empresa Marañón, siendo la finalidad primordial establecer como se están asociando las variables, ante lo mencionado, tesista empleó el diseño que solo observa los datos no los maniobra, es decir el no experimental, asimismo se emplea la guía cuantitativa, y el diseño es no experimental por que no hubo la necesidad de efectuar manipulación alguna en

las variables, asimismo en la muestra que se estudió a 30 trabajadores, para lo cual se utiliza la encuesta, entre los resultados más significativos se encontró que el 67% muestra su desacuerdo con el liderazgo ejercido en la institución, causando esto que el 53% diga que el desempeño es percibido como regular, por otro lado se halla que el valor de relación es 0.673 y  $p=0.001$ , con lo cual el autor logra afirmar que si se aumenta el liderazgo aumentará también en forma proporcional el desempeño del recurso humano. Otros de los estudios citados son los tomados del ámbito local, para **Pascacio (2022)** siendo analizada la tesis de Liderazgo transformacional y el desempeño tareas en la MPSI, desarrollando como objetivo primordial conocer cómo se relacionan las variables estudiadas, para lo cual fue necesario el empleo del enfoque cuantitativo ya que se empleará la matemática como principal herramienta para el desarrollo del trabajo, también fue necesario el empleo del diseño no experimental en la misma línea se encuestó a 50 trabajadores hallándose como principales resultados que el liderazgo se percibe por los trabajadores como regular (43.4%) y el desempeño de estos es percibido también como regular (51%), además en lo concerniente a la relación se identifica un valor de 0.712 y  $p=0.00$  con lo cual se llega a concluir que las variables en estudio presentan relación de forma reveladora. Está el estudio de **Chávez y Morillo (2022)** efectuando la investigación liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL-Cajamarca, siendo la iniciativa estudiar cómo se relacionan las variables para lo cual se empleó un diseño en el que no es necesario efectuar manipulación alguna, asimismo se trabajó con el enfoque de carácter numérico es decir el cuantitativo, por otro lado, se estudió a 130 colaboradores, empleando la técnica de la encuesta, en los hallazgos se puede apreciar que el 63% muestra su discrepancia con el liderazgo ejercido en la institución, causando esto que el 47% diga que el desempeño es percibido como regular, por otro lado, se halla que el valor de relación es 0.773 y  $p=0.001$ , con lo cual los autores logran afirmar que si se aumenta el liderazgo aumentará también en forma conveniente el desempeño de los colaboradores. **Explica Ortiz (2021)** en el estudio liderazgo transformacional y desempeño laboral en el CE N° 83003, Cajamarca, estableciéndose como objetivo primordial indagar por el tipo de relación que sostienen las variables, siendo el estudio de tipo cuantitativo ya que para comprobar las hipótesis se

empleó la estadística inferencial, asimismo la muestra se formó por 49 trabajadores siendo el instrumento usado para este análisis el cuestionario formado por 32 interrogantes, los resultados arrojaron que el valor de relación es 0.663 y  $p=0.001$ , con lo cual el autor logra afirmar que si se acrecienta el liderazgo se desarrollará también en forma proporcional el desempeño en el trabajo de los colaboradores.

El liderazgo transformacional se define según Rojas (2020) como el que incentiva al recurso humano a producir más de lo que ellos mismos piensan que pueden efectuar, originando esto cambios positivos en la misma organización, sociedad y otros. Otra de las definiciones la precisa Alcázar (2020) considerado como el que estimula la razón de los colaboradores para que ellos se puedan comprometer en el logro de las metas de la organización, tomándole menor importancia a los objetivos personales y centrándose más en los objetivos corporativos.

Teorías de liderazgo transformacional, se ha tomado en cuenta la: Teoría de Burns desarrollada en el año 1978: James MacGregor Burns introdujo por primera vez el concepto de liderazgo transformacional. En su teoría, Burns contrapone el liderazgo transformacional con el liderazgo transaccional, argumentando que el liderazgo transformacional se basa en la inspiración y la visión, mientras que el liderazgo transaccional se centra en el intercambio de recompensas por rendimiento (Tirado y Heredia, 2022). Se ha citado también la Teoría de Bass desarrollada en el año 1985: Bernard M. Bass expandió y refinó la teoría de Burns en su libro "Leadership and Performance Beyond Expectations". Bass identificó cuatro componentes principales del liderazgo transformacional: la idealización del líder, la motivación inspiracional, el estímulo intelectual y el estímulo individualizado (Tirado y Heredia, 2022).

Se ha citado la Teoría de Avolio desarrollada en el año 1999: Bruce J. Avolio, junto con Bass, desarrolló aún más la teoría del liderazgo transformacional. En su enfoque, Avolio destaca la importancia de la autenticidad del líder y la capacidad de generar confianza y respeto entre los seguidores (Mejía, 2020). Igualmente se ha tenido en cuenta la Teoría de Yukl desarrollada en el año 1999: Gary Yukl identifica tres dimensiones clave del liderazgo transformacional: la articulación de una visión clara y convincente, el modelado de

comportamientos éticos y la creación de un clima de confianza y respeto. Finalmente se citó la Teoría de House desarrollada en el año 1976: Robert House desarrolló la teoría del liderazgo de la ruta-meta, que tiene elementos de liderazgo transformacional. En esta teoría, House sostiene que los líderes efectivos deben establecer metas claras, proporcionar apoyo y orientación, y adaptar su estilo de liderazgo a las necesidades y características de los seguidores y la situación (Mejía, 2020).

**Las dimensiones** de esta variable se toman de lo analizado por Bass y Avolio siendo estas: (1) Estimulación intelectual, según Gómez (2020) Es cuando el líder empodera a los trabajadores a fin de que estos puedan mejorar sus habilidades técnicas, humanas y conceptuales, desarrollando con ello ideas innovadoras para solucionar los conflictos en la organización, por lo tanto, el líder que genera en sus seguidores estimulación intelectual podrá fomentar que los problemas se resuelvan de forma creativa. (2) Consideración individualizada, explica Díaz et al. (2019) este tipo de líder se caracteriza por que comprende las necesidades de los colaboradores, siendo el primero en apoyarlos, prestándoles atención personal en cada una de sus actividades a fin de guiarlos en el logro de las metas de la organización y personales, ya que se dirige a ellos con empatía, respeto y mostrando una excelente comunicación bidireccional.(3) Motivación inspiracional, según Díaz (2021) Es el líder que motiva a los trabajadores por medio del optimismo, respeto, el entusiasmo y el trabajo en equipo a perpetrar esfuerzos extras para lograr los objetivos organizacionales. (4) Influencia idealizada, afirma Pedrajas et al. (2021) El líder influye de forma positiva en los seguidores porque estos lo consideran respetado, admirado, confiable, empático, ya que del líder es capaz de manifestar un comportamiento moral y ético sin tener la necesidad de emplear el poder para beneficios personales.

**El desempeño laboral** se define según Bautista et al. (2020) es el trabajo de calidad que cada uno de los colaboradores o trabajadores de una organización desarrolla en su labor diaria durante el 'plazo de tiempo que se le ha asignado, dicho de otra manera, es la forma efectiva como un trabajador se desenvuelva en su centro de labores.

Afirma Al Pashanasi et al. (2021) es el valor que los trabajadores entregan a las organizaciones durante el desarrollo diario de sus funciones a fin de que con ello se puedan lograr las metas plateadas por las organizaciones, se entiende también como el logro en el aspecto laboral que obtiene cada trabajador después de una actividad de trabajo efectuada, relacionada con el esfuerzo, la aptitud, la percepción del rol y otros, ya que si un colaborador está dispuesto a realizar su función pero no se encuentra apto para ella y ha percibido de forma equivocada su rol de trabajo, el desempeño que efectuará será deficiente. Menciona Del Castillo (2021) la evaluación del desempeño se efectúa teniendo en cuenta: la planificación del recurso humano, a fin de anticiparse con la cantidad de personal que se necesitará para el desarrollo del trabajo; también se toma en cuenta el reclutamiento y selección, ya que se evalúa según el perfil del puesto al personal que se encuentra solicitando el empleo; finalmente está el desarrollo del personal, ya que se capacita al personal aprovechando las fortalezas que tiene y minimizando las debilidades que posee.

Afirma Al Pashanasi et al. (2021) el desempeño laboral es crucial tanto para los empleados como para las organizaciones. Aquí hay algunas razones que destacan su importancia: (1) Productividad: Un buen desempeño laboral contribuye directamente a la productividad de la empresa. Los empleados que realizan sus tareas de manera eficiente y efectiva ayudan a lograr los objetivos y metas organizacionales. (2) Calidad del trabajo: Un alto desempeño laboral está asociado con la entrega de un trabajo de calidad. Los empleados que realizan sus tareas con precisión y cuidado tienden a producir resultados superiores. (3) Satisfacción del cliente: Un buen desempeño laboral tiene un impacto positivo en la satisfacción del cliente. Los empleados que brindan un servicio excelente o que producen productos de alta calidad contribuyen a la satisfacción y fidelidad del cliente. (4) Clima laboral: El desempeño laboral influye en el clima laboral de la organización. Los empleados que están comprometidos y que realizan su trabajo de manera efectiva tienden a contribuir a un ambiente de trabajo positivo. (5) Crecimiento profesional: El desempeño laboral sobresaliente puede abrir oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional para los empleados. Esto puede incluir ascensos, aumento de responsabilidades y desarrollo de habilidades. (6) Retención de talento: Las organizaciones que reconocen y

recompensan el buen desempeño laboral tienden a retener a sus empleados más talentosos y competentes. Esto reduce la rotación de personal y los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados.

**Las dimensiones** de la variable aludidas por Chivaneto son dos, según Noblecilla (2021) factores actitudinales, estos se forman por las actitudes como: solidaridad, responsabilidad, iniciativa, creatividad, compromiso, superación y otros. Otra de los factores actitudinales es: (1) Motivación: La motivación de los empleados juega un papel crucial en su desempeño laboral. Los empleados motivados tienden a estar más comprometidos con su trabajo y a esforzarse por alcanzar sus metas y objetivos. (2) Actitud: La actitud de los empleados hacia su trabajo y su empresa puede afectar significativamente su desempeño. Una actitud positiva puede conducir a un mayor compromiso, productividad y satisfacción laboral. (3) Satisfacción Laboral: La satisfacción laboral influye en el desempeño de los empleados. Los empleados que están satisfechos con su trabajo tienden a ser más productivos, comprometidos y dispuestos a contribuir al éxito de la organización.

Factores operativos, menciona Noblecilla (2021) se encuentran formados por las habilidades técnicas y conceptuales como son el conocimiento de la labor a desarrollar, la forma de trabajar en equipo, el tipo de liderazgo ejercido. Otros de los factores son: (1) Habilidades y Competencias: El nivel de habilidades y competencias de un empleado impacta directamente en su desempeño laboral. Los empleados con las habilidades adecuadas para realizar su trabajo de manera efectiva tienden a tener un mejor desempeño. (2) Recursos y Herramientas: Los recursos y herramientas disponibles para los empleados también afectan su desempeño. Esto incluye tanto recursos tangibles, como equipos y tecnología, como recursos intangibles, como el apoyo de la gerencia y la disponibilidad de información y capacitación. (3) Condiciones de Trabajo: Las condiciones físicas y ambientales en las que los empleados realizan su trabajo pueden influir en su desempeño. Un entorno de trabajo seguro, cómodo y bien equipado puede contribuir a un mejor desempeño. (4) Cultura Organizacional: La cultura de la organización, incluidos los valores, normas y prácticas, puede tener un impacto significativo en el desempeño laboral. Una cultura que fomente la colaboración, el reconocimiento y el desarrollo personal tiende a promover un mejor desempeño.

### **III. METODOLOGÍA.**

#### **3.1. Tipo de investigación.**

El tipo de investigación con la cual se desarrolló el estudio fue Básica, descriptiva ya que se tratará de resolver los problemas referidos al liderazgo ejercido en la cooperativa por parte de los directivos y el desempeño en el trabajo presentan los colaboradores (Arias y Covinos, 2021).

El enfoque de la investigación a trabajar fue el cuantitativo ya que para poder comprobar las hipótesis diseñadas será necesario el empleo de la estadística tanto descriptiva como inferencial (Álvarez, 2021).

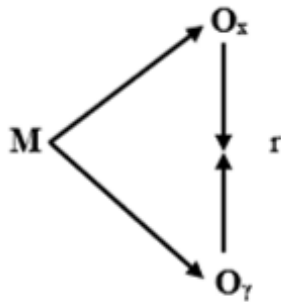
#### **3.2. Diseño de investigación.**

El diseño de investigación adecuado para el desarrollo de la tesis fue el no experimental debido a que la información de tratada en las variables solo será observada y como tal será tratada sin la necesidad de maniobrarla de alguna manera (Arias y Covinos, 2021).

Por otro lado, el tipo de diseño fue el transaccional, toda vez que tomó los datos en una sola oportunidad, la misma que fue acordada entre el gerente de la cooperativa y el investigador (Gamba, 2021).

Asimismo, el alcance de la investigación fue correlacional, debido a que se busca identificar como se dan las relaciones entre las variables analizadas (Otero, 2021).

**Figura 1** *Esquema de investigación*



Ox: liderazgo transformacional

Oy: Desempeño laboral

r: Relación

M: muestra

### 3.3. Variables y operacionalización.

#### **Variable independiente: Liderazgo Transformacional**

Rojas (2020) como el que incentiva al recurso humano a producir más de los que ellos mismos piensan que pueden efectuar, originando esto cambios positivos en la misma organización, sociedad y otros.

#### **Variable dependiente: Desempeño laboral**

Bautista et al. (2020) es el trabajo de calidad que cada uno de los colaboradores o trabajadores de una organización desarrolla en su labor diaria durante el 'plazo de tiempo que se le ha asignado, dicho de otra manera, es la forma efectiva como un trabajador se desenvuelva en su centro de labores.

Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica/ instrumento	Escala de medición
liderazgo transformacional	Rojas (2020) como el que incentiva al recurso humano a producir más de los que ellos mismos piensan que pueden efectuar, originando esto cambios positivos en la misma organización, sociedad y otros.	la variable se evaluó teniendo en cuenta las dimensiones mencionadas por Bass siendo estas: estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación inspiracional e influencia idealizada.	estimulación intelectual	Creatividad, intuición, innovación, autonomía, competencia, habilidades, conocimiento, eficacia.	Encuesta/ cuestionario	Escala ordinal
			consideración individualizada	Entrenamiento, empatía, valoración única, diagnóstico de necesidades, diagnóstico de capacidades, desarrollo personal, responsabilidad.		
			motivación inspiracional	Optimismo, espíritu de equipo, comunicación fluida, compromiso		
			influencia idealizada.	Respeto, confianza, seguridad, conducta ética y moral		
Desempeño laboral	Bautista et al. (2020) es el trabajo de calidad que cada uno de los colaboradores o trabajadores de una organización desarrolla en su labor diaria durante el 'plazo de tiempo que se le ha asignado, dicho de otra manera, es la forma efectiva como un trabajador se desenvuelva en su centro de labores.	la variable se evaluó teniendo en cuenta las dimensiones explicadas por Chiavenato: factores actitudinales y operativos.	Factores actitudinales	Disciplina, actitud, cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, interés, presentación personal.	Encuesta/ cuestionario	Escala ordinal
			Factores operativos	Conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, trabajo en equipo.		

### **3.4. Población, muestra y muestreo.**

#### **Población**

Formado por la reunión de elementos que reúnen características particulares, para este caso son los trabajadores administrativos de la Cooperativa Norcafe que son en número de 26 (Ñaupas et al., 2018).

#### **Criterios de inclusión**

Serán analizados los trabajadores de tipo administrativo que voluntariamente deseen ser encuestados.

#### **Criterios de exclusión**

No forman parte del estudio los trabajadores considerados como operarios ya que estos solo son contratados durante la época de campaña del café.

#### **Muestra**

Es una parte de la población con características similares a esta, sin embargo, por ser una población pequeña, la muestra se considera como censal ya que será la misma que la población (Ñaupas et al., 2018).

#### **Unidad de análisis**

Un colaborador administrativo de la Cooperativa Norcafe.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

#### **Técnica**

Se tomó como tal la encuesta debido a que es la adecuada para el enfoque cuantitativo, esta usa como instrumento al cuestionario y es aplicada a la muestra para saber las percepciones de los trabajadores en relación a las variables analizadas.

#### **Instrumento**

Se consideró para la investigación el cuestionario que se forma por las preguntas organizadas por dimensiones e indicadores de cada variable, cabe señalar que la opción de respuesta para cada pregunta es la múltiple, siendo la escala de estas la ordinal.

### **Fiabilidad**

Se usó el análisis de fiabilidad siendo este obtenido por medio del Alfa de Cronbach.

### **Validación**

Se solicitó la opinión de tres profesionales a fin de que estos usando sus saberes revisen los instrumentos de investigación y los aprueben.

### **3.6. Procedimiento de recolección de datos e informaciones.**

Se toma en cuenta los siguientes pasos:

Elaboración de los instrumentos según las dimensiones de cada variable

Análisis de fiabilidad usando el SPSS y validación de los instrumentos por medio de expertos.

Aplicación de los instrumentos a la muestra, teniendo en cuenta la fecha acordada.

### **3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.**

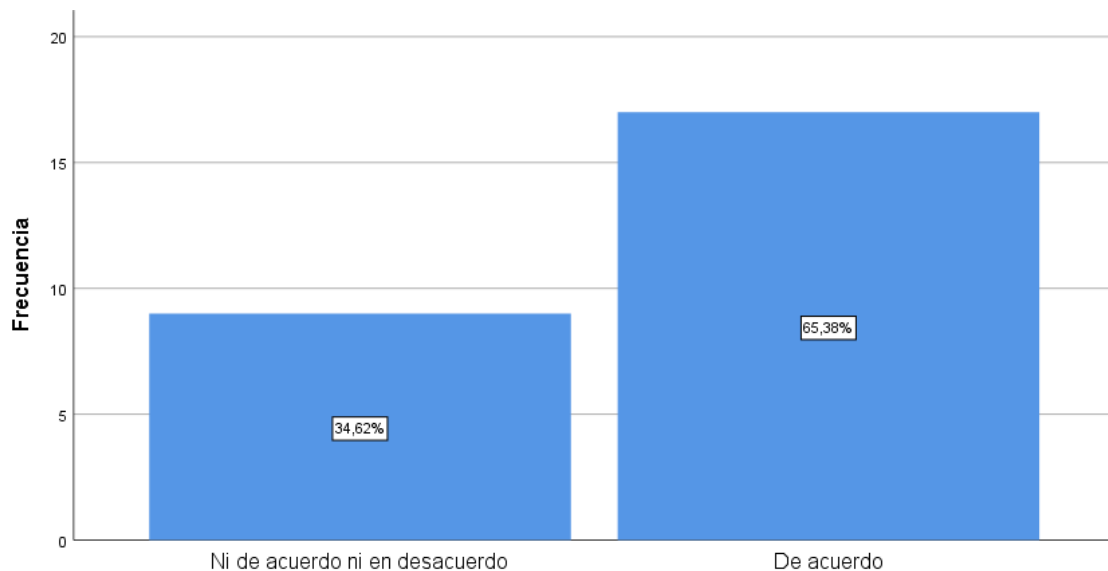
Los datos se procesarán tomando en cuenta dos pasos: en primer lugar, se hizo un análisis descriptivo por cada pregunta plasmándose los resultados por cantidad y porcentaje, también se identificó los niveles de las variables presentado como opciones deficiente, moderado y satisfactorio; en segundo lugar, se efectuó el análisis inferencial el cual se empleó la estadística inferencial para comprobar las hipótesis de correlación.

#### IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

En esta parte de la tesis se narró los resultados de la investigación, para lo cual se ha tenido en cuenta el enfoque cuantitativo de la investigación, la encuesta y el software estadístico SPSS Vs 26, procesada los datos del estudio se presentan los resultados por objetivos.

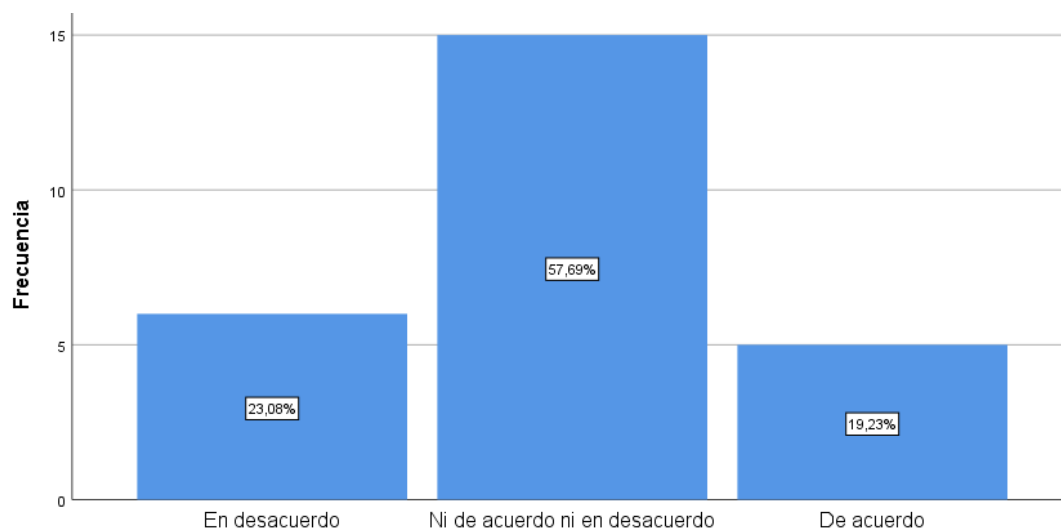
##### **Análisis descriptivo de liderazgo transformacional**

**Figura 2** *El jefe actúa con creatividad y propone nuevas formas para realizar las actividades.*



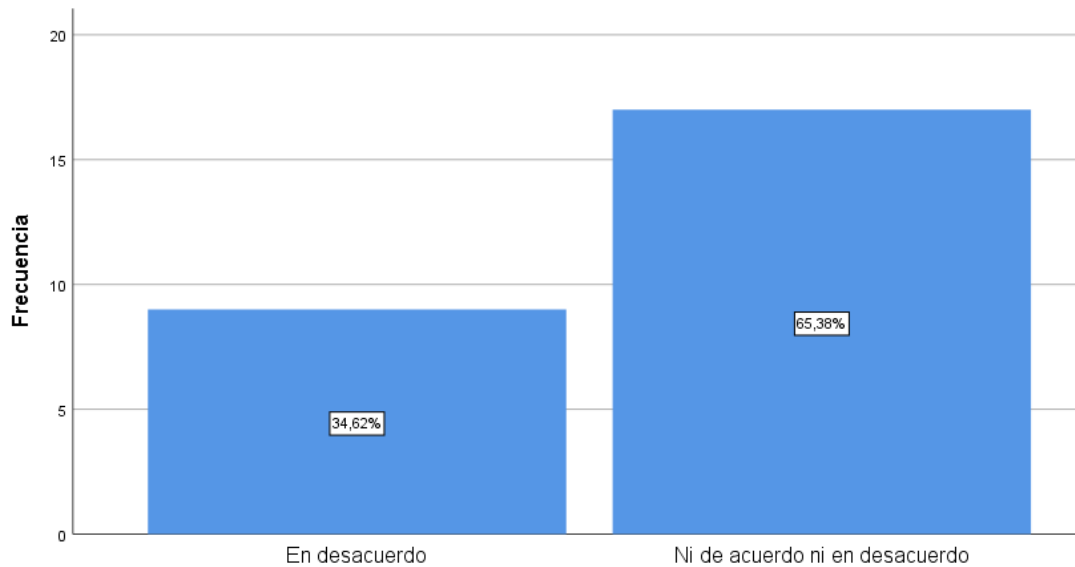
Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe actúa con creatividad y propone nuevas formas para realizar las actividades, un 65.38% dijo estar de acuerdo y un 34.62% mencionó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. La mayoría de los trabajadores ve al jefe como alguien creativo y proactivo en la búsqueda de nuevas formas de realizar las actividades, lo cual es positivo para el ambiente laboral y la innovación dentro de la organización. Por otro lado, está la neutralidad significativa sugiere que podría haber una oportunidad para mejorar la comunicación y la visibilidad de las iniciativas creativas del jefe. El jefe podría considerar involucrar más a los trabajadores en el proceso creativo o compartir más ejemplos específicos de cómo sus propuestas han beneficiado al equipo.

Figura 3 El jefe intuye los problemas y toma acciones antes que estos surjan



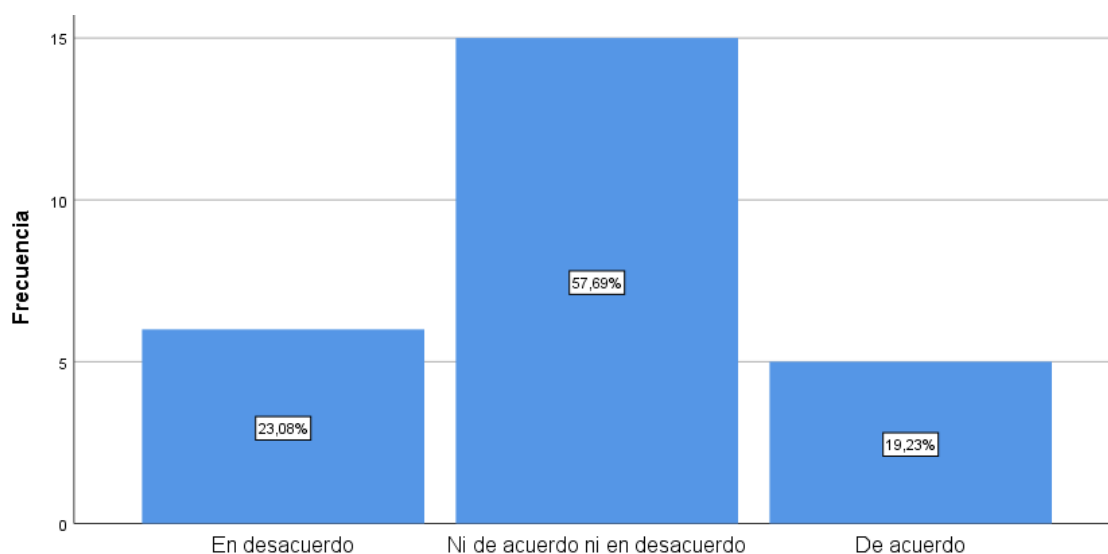
Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe intuye los problemas y toma acciones antes que estos surjan, un 57.69% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 23.08% mencionó estar en desacuerdo y un 19.23% indicó estar de acuerdo. Estos resultados reflejan una percepción general de los trabajadores de que el liderazgo no es consistentemente proactivo en la gestión de problemas, o simplemente que no tienen suficiente información o experiencia para formarse una opinión definida sobre el tema.

**Figura 4** *La gestión de su jefe logra cambios importantes*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: La gestión de su jefe logra cambios importantes, un 65.38% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 34.62% mencionó estar en desacuerdo. La mayoría de los trabajadores (65.38%) se encuentra en una posición neutral respecto a la afirmación de que la gestión de su jefe logra cambios importantes. Esta neutralidad puede indicar varias cosas: Los empleados pueden no estar seguros o no tener suficiente información sobre el impacto de la gestión de su jefe. Podría reflejar una falta de comunicación efectiva por parte del jefe sobre los cambios y sus resultados. Es posible que los cambios no sean lo suficientemente visibles o tangibles para que los empleados los perciban claramente. Por otro lado, existe una disconformidad Significativa: Un tercio de los trabajadores (34.62%) está en desacuerdo con la afirmación, lo que puede ser indicativo de varios problemas: Los empleados podrían percibir que la gestión de su jefe no está produciendo resultados significativos o positivos. Puede haber una desconfianza o insatisfacción con las capacidades de liderazgo del jefe. Podría señalar que los cambios implementados no son bien recibidos o no se consideran beneficiosos.

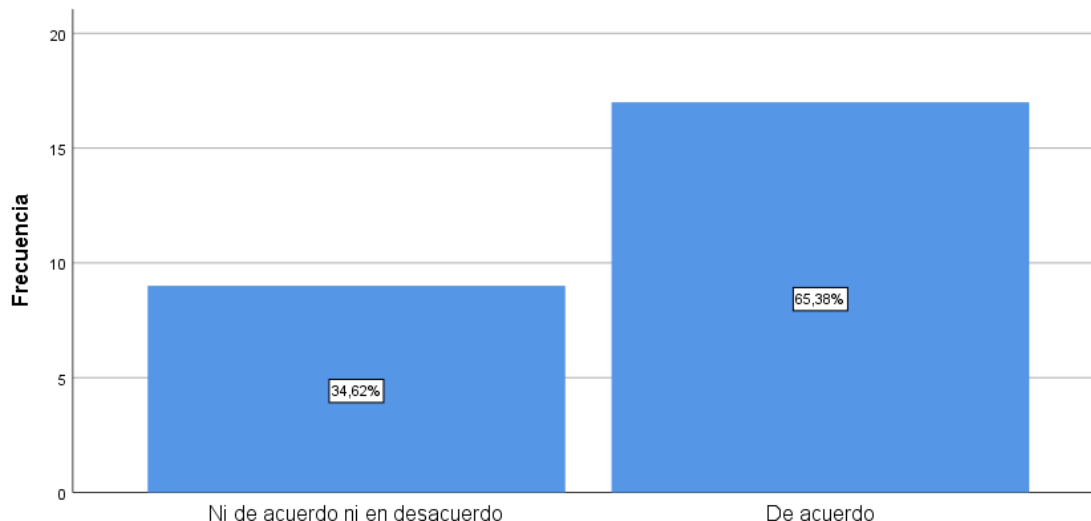
**Figura 5** *El jefe propone ideas innovadoras en el trabajo*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe propone ideas innovadoras en el trabajo, un 57.69% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 23.08% mencionó estar en desacuerdo y un 19.23% dijo estar de acuerdo. Alta Neutralidad: El 57.69% de los trabajadores encuestados indicó estar "ni de acuerdo ni en desacuerdo" con la afirmación de que su jefe propone ideas innovadoras en el trabajo. Esta alta proporción de neutralidad puede sugerir varias cosas: Los empleados pueden no estar seguros o no tener suficiente información sobre las ideas propuestas por su jefe. Podría reflejar una falta de visibilidad de las ideas innovadoras o una percepción de que las ideas no son claramente comunicadas o implementadas. Es posible que los empleados consideren que las ideas propuestas no son particularmente destacables o innovadoras, pero tampoco deficientes. Disconformidad Moderada: El 23.08% de los trabajadores expresó estar en desacuerdo con la afirmación, lo que puede indicar: Una percepción de que el jefe no está proponiendo suficientes ideas innovadoras o que las ideas propuestas no son efectivas o relevantes. Una posible insatisfacción con la capacidad del jefe para impulsar la innovación dentro del equipo o la organización. Aprobación Limitada: Solo el 19.23% de los trabajadores está de acuerdo con la afirmación de que su jefe propone ideas innovadoras. Aunque este porcentaje es menor en comparación con la neutralidad y la disconformidad, sugiere que: Hay un grupo minoritario de empleados que reconoce y valora las ideas innovadoras de su jefe.

Puede haber ciertos esfuerzos de innovación que están siendo apreciados por algunos empleados, pero que no son lo suficientemente extendidos o impactantes para ser reconocidos por la mayoría.

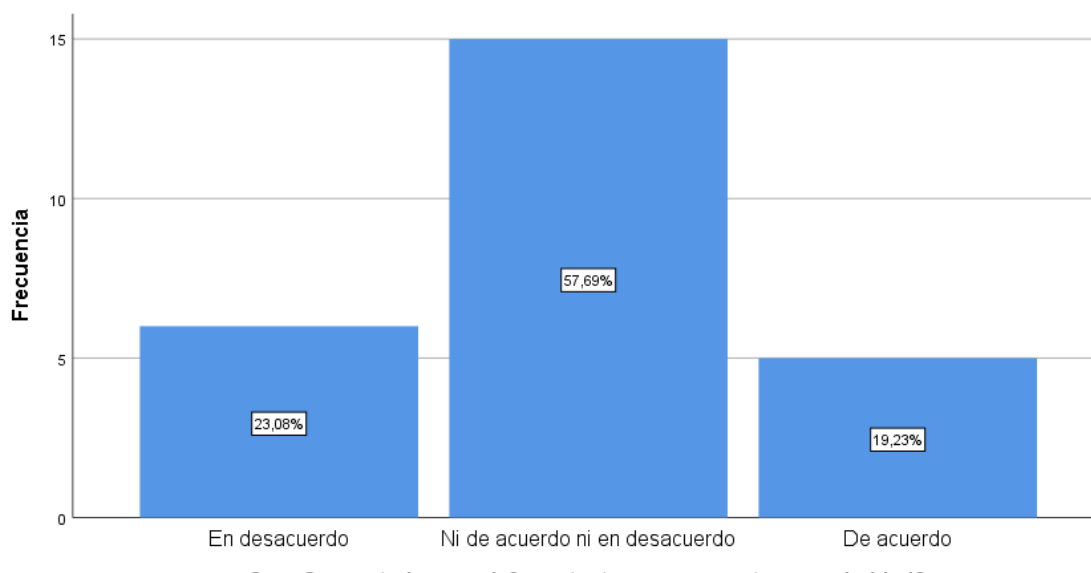
**Figura 6** *El jefe defiende sus ideas con criterio óptimo*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe defiende sus ideas con criterio óptimo, un 65.38% dijo estar de acuerdo y un 34.62% mencionó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Un 65.38% de los trabajadores encuestados indicó estar "de acuerdo" con la afirmación de que su jefe defiende sus ideas con criterio óptimo. Esta mayoría significativa sugiere varios puntos positivos: La mayoría de los empleados reconoce y valora la capacidad de su jefe para defender sus ideas de manera competente y justificada. Puede indicar que el jefe tiene un buen entendimiento de los temas en cuestión y es capaz de comunicar y argumentar sus ideas de manera efectiva. Esto también puede reflejar una percepción de confianza en el liderazgo y la toma de decisiones del jefe. Neutralidad Significativa: Un 34.62% de los trabajadores mencionó estar "ni de acuerdo ni en desacuerdo". Este grupo, aunque minoritario, es considerable y puede sugerir: Algunos empleados pueden no tener suficiente información o experiencia directa para evaluar la capacidad del jefe en esta área. Podría reflejar una percepción de

que, aunque el jefe defiende sus ideas adecuadamente, no siempre lo hace con la claridad o impacto necesario para destacar.

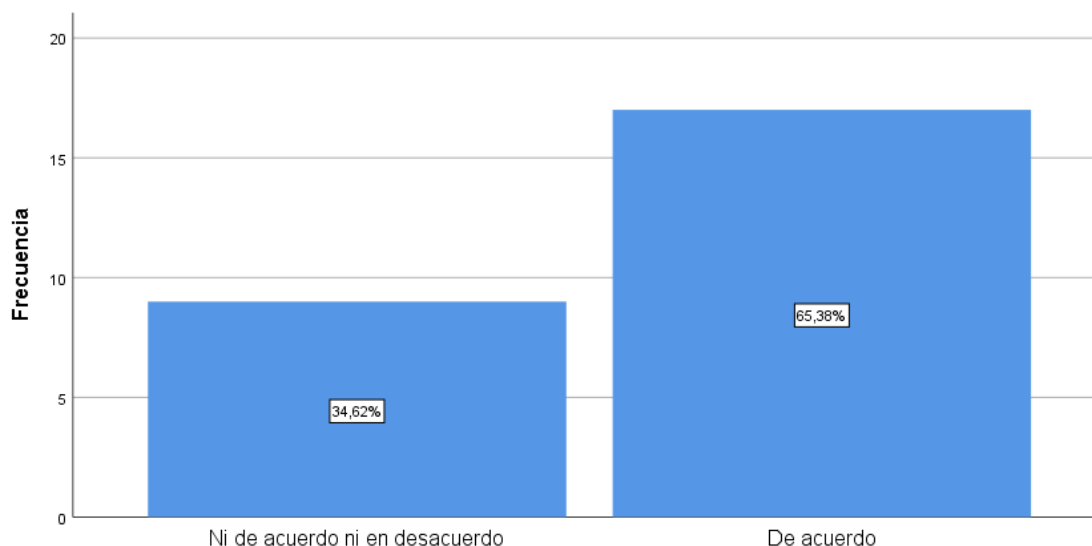
**Figura 7** *El jefe argumenta sus propuestas con claridad*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe argumenta sus propuestas con claridad, un 57.69% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 23.08% menciono estar de acuerdo y un 19.23% dijo estar de acuerdo. Alta Neutralidad: El 57.69% de los trabajadores encuestados indicó estar "ni de acuerdo ni en desacuerdo" con la afirmación de que su jefe argumenta sus propuestas con claridad. Esta alta proporción de neutralidad sugiere: Los empleados pueden no tener una percepción clara o consistente sobre la habilidad del jefe para argumentar sus propuestas. Podría reflejar que las explicaciones del jefe son a veces claras y otras veces no, resultando en una percepción general neutral. Es posible que los empleados no se sientan lo suficientemente informados sobre las propuestas del jefe para formar una opinión definida. Aprobación Moderada: Un 23.08% de los trabajadores mencionó estar "de acuerdo" con la afirmación. Esto sugiere: Una minoría significativa de los empleados considera que su jefe sí argumenta sus propuestas con claridad. Hay aspectos positivos en la comunicación del jefe que son reconocidos por algunos empleados, pero no por la mayoría. Disconformidad Notable: Un 19.23% de los trabajadores expresó estar "en desacuerdo" con la

afirmación, lo cual indica: Una porción de los empleados siente que el jefe no está argumentando sus propuestas con suficiente claridad. Puede haber áreas específicas donde la comunicación del jefe necesita mejorar para que sus propuestas sean mejor comprendidas.

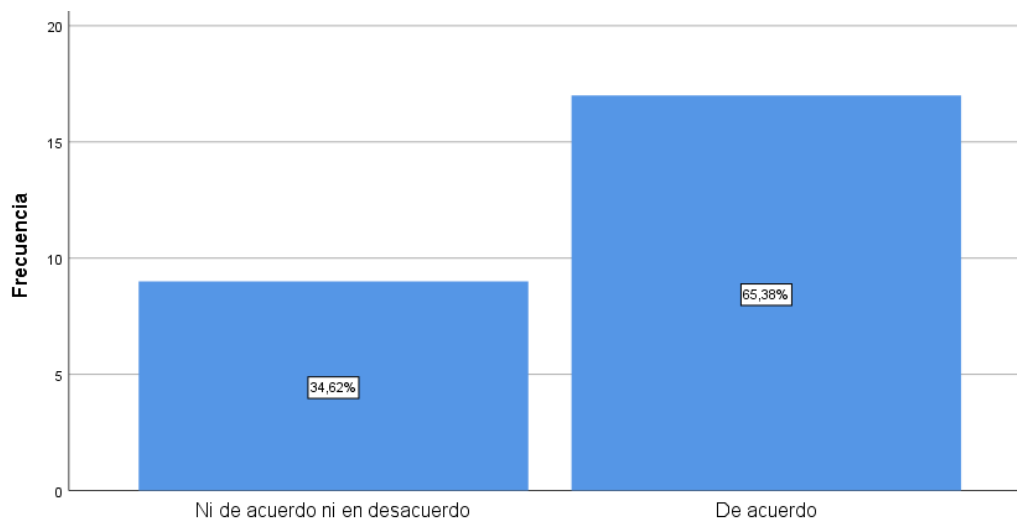
**Figura 8** *El jefe aplica sus habilidades en su liderazgo*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe aplica sus habilidades en su liderazgo, un 65.38% dijo estar de acuerdo y un 34.62% explicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Un 65.38% de los trabajadores encuestados indicó estar "de acuerdo" con la afirmación de que su jefe aplica sus habilidades en su liderazgo. Esta mayoría significativa sugiere varios puntos positivos: La mayoría de los empleados reconoce y valora la capacidad de su jefe para utilizar efectivamente sus habilidades en su rol de liderazgo. Puede indicar que el jefe demuestra competencias clave, como la toma de decisiones, la gestión del equipo y la resolución de problemas, de manera visible y apreciada por los empleados. Esto también refleja una percepción de confianza en las habilidades y la efectividad del liderazgo del jefe. Neutralidad Significativa: Un 34.62% de los trabajadores mencionó estar "ni de acuerdo ni en desacuerdo". Este grupo, aunque minoritario, es considerable y puede sugerir: Algunos empleados pueden no tener suficiente

información o experiencia directa para evaluar la capacidad del jefe en esta área. Podría reflejar una percepción de que, aunque el jefe aplica sus habilidades de liderazgo, esto no siempre es evidente o consistente.

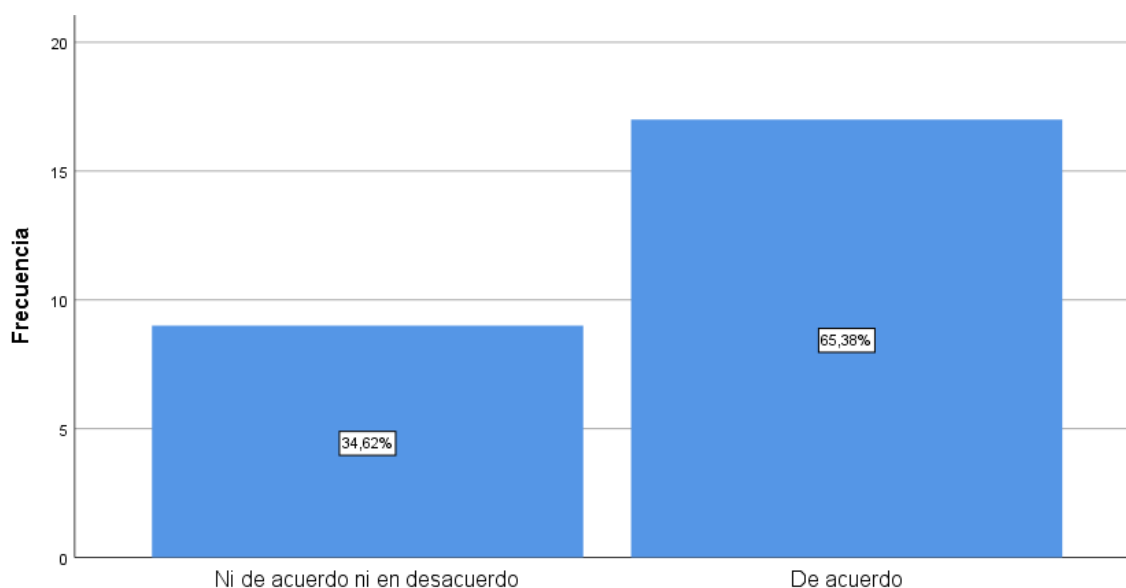
**Figura 9** *El jefe tiene la capacidad para llevar a cabo diferentes actividades*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe tiene la capacidad para llevar a cabo diferentes actividades, un 65.38% dijo estar de acuerdo y un 34.62% explicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Un 65.38% de los trabajadores encuestados indicó estar "de acuerdo" con la afirmación de que su jefe tiene la capacidad para llevar a cabo diferentes actividades. Esta mayoría significativa sugiere varios puntos positivos: La mayoría de los empleados reconoce y valora la capacidad de su jefe para gestionar diversas tareas y responsabilidades de manera efectiva. Puede indicar que el jefe demuestra una competencia sólida en la multitarea y la gestión de múltiples proyectos o actividades simultáneamente. Esto también refleja una percepción de confianza en la habilidad del jefe para manejar la carga de trabajo y las demandas del rol de liderazgo. Neutralidad Significativa: Un 34.62% de los trabajadores mencionó estar "ni de acuerdo ni en desacuerdo". Este grupo, aunque minoritario, es considerable y puede sugerir: Algunos empleados pueden no tener suficiente información o experiencia directa para evaluar la capacidad del

jefe en esta área. Podría reflejar una percepción de que, aunque el jefe lleva a cabo diferentes actividades, esto no siempre es visible o evidente para todos los empleados.

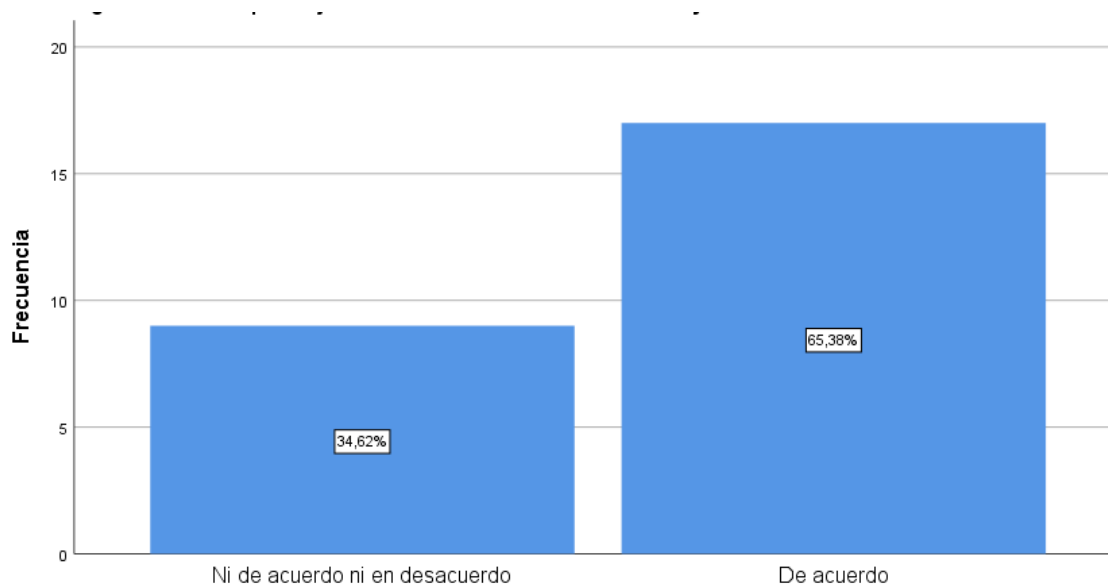
**Figura 10** *El jefe tiene capacidad para dirigir el equipo de trabajo*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe tiene capacidad para dirigir el equipo de trabajo, un 65.38% dijo estar de acuerdo y un 34.62% explicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Un 65.38% de los trabajadores encuestados indicó estar "de acuerdo" con la afirmación de que su jefe tiene capacidad para dirigir el equipo de trabajo. Esta mayoría significativa sugiere varios puntos positivos: La mayoría de los empleados reconoce y valora la capacidad de su jefe para liderar y gestionar el equipo de manera efectiva. Puede indicar que el jefe demuestra habilidades sólidas en liderazgo, coordinación y motivación del equipo. Esto refleja una percepción de confianza en la habilidad del jefe para guiar al equipo hacia los objetivos y manejar las dinámicas del grupo. Por otro lado, existe una neutralidad significativa: Un 34.62% de los trabajadores mencionó estar "ni de acuerdo ni en

desacuerdo". Este grupo, aunque minoritario, es considerable y puede sugerir: Algunos empleados pueden no tener suficiente información o experiencia directa para evaluar la capacidad del jefe en esta área. Podría reflejar una percepción de que, aunque el jefe dirige el equipo, sus acciones no siempre son claramente visibles o evidentes para todos los empleados.

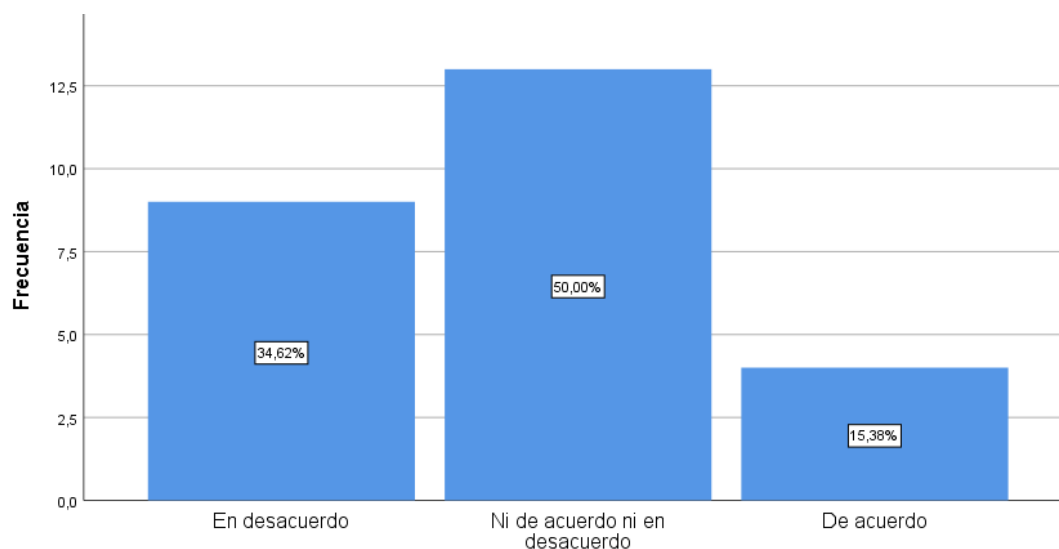
**Figura 11** *El jefe alcanza las metas con resultados óptimos*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe alcanza las metas con resultados óptimos, un 65.38% dijo estar de acuerdo y un 34.62% explicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Un 65.38% de los trabajadores encuestados indicó estar "de acuerdo" con la afirmación de que su jefe alcanza las metas con resultados óptimos. Esta mayoría significativa sugiere varios puntos positivos: La mayoría de los empleados reconoce y valora la capacidad de su jefe para cumplir con los objetivos establecidos de manera efectiva. Puede indicar que el jefe demuestra habilidades sólidas en planificación, ejecución y seguimiento de metas. Un 34.62% de los trabajadores mencionó estar "ni de acuerdo ni en desacuerdo". Este grupo, aunque minoritario, es considerable y puede sugerir: Algunos empleados pueden no tener suficiente información o experiencia directa para evaluar la efectividad del jefe en alcanzar metas. Podría reflejar una percepción

de que, aunque el jefe cumple con los objetivos, los resultados no siempre son claramente visibles o comunicados a todo el equipo.

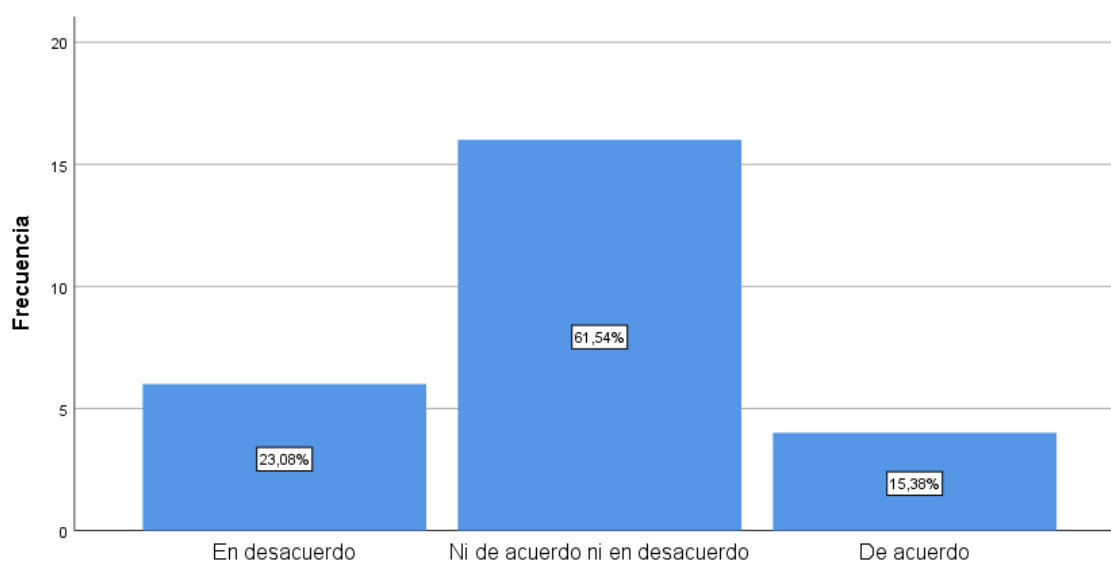
**Figura 12** *El jefe dedica tiempo a orientar a los colaboradores*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe dedica tiempo a orientar a los colaboradores un 50% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 34.62% dijo estar en desacuerdo y solo un 15.38% expresó estar de acuerdo. Existe una alta Neutralidad ya que un 50% de los trabajadores encuestados indicó estar "ni de acuerdo ni en desacuerdo" con la afirmación de que el jefe dedica tiempo a orientar a los colaboradores. Esta alta proporción de neutralidad puede sugerir varias cosas: Los empleados pueden no tener una percepción clara o consistente sobre cuánto tiempo dedica el jefe a la orientación. Podría reflejar una falta de visibilidad o comunicación sobre los esfuerzos de orientación del jefe. Un 34.62% de los trabajadores mencionó estar "en desacuerdo" con la afirmación, lo que sugiere: Una proporción considerable de empleados siente que el jefe no dedica suficiente tiempo a orientar a los colaboradores. Puede haber una percepción de

falta de apoyo o guía por parte del jefe en el desarrollo profesional y personal de los empleados. Solo un 15.38% de los trabajadores está "de acuerdo" con la afirmación. Esto sugiere: Una minoría de empleados reconoce y valora el tiempo que el jefe dedica a la orientación.

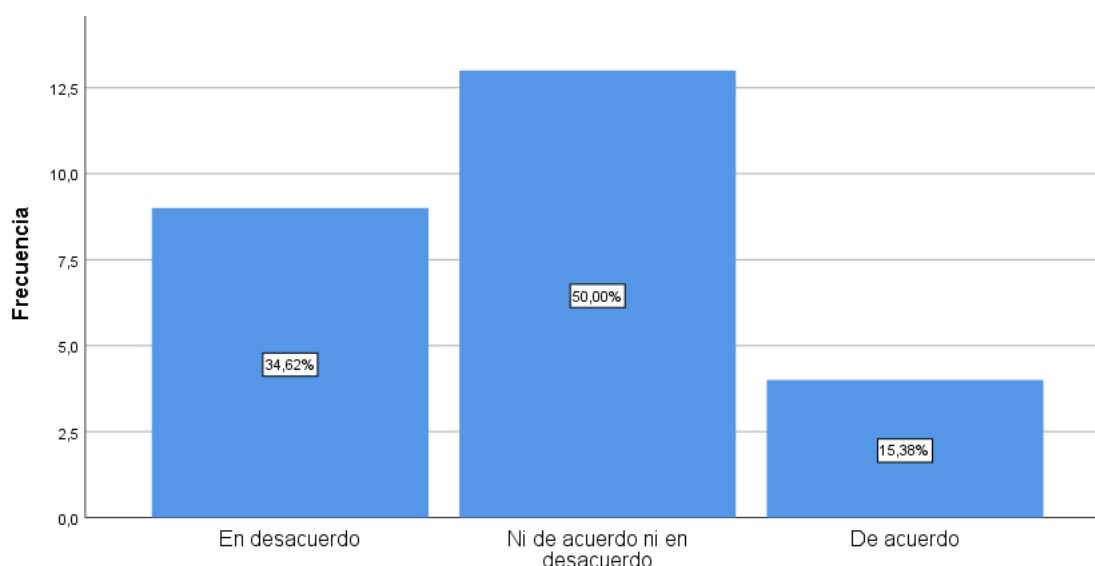
**Figura 13** *El jefe interactúa con sus colaboradores de forma amable*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe interactúa con sus colaboradores de forma amable un 61.34% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 23.06% dijo estar en desacuerdo y solo un 15.38% expresó estar de acuerdo. Un 61.34% de los trabajadores encuestados indicó estar "ni de acuerdo ni en desacuerdo" con la afirmación de que el jefe interactúa con sus colaboradores de forma amable. Esta alta proporción de neutralidad sugiere varias posibles interpretaciones: Los empleados pueden no tener una percepción clara o consistente sobre la amabilidad del jefe en sus interacciones. Podría reflejar una falta de visibilidad o comunicación sobre cómo el jefe se relaciona con los colaboradores en un contexto amable. Un 23.06% de los trabajadores mencionó estar "en desacuerdo"

con la afirmación, lo que sugiere: Una proporción considerable de empleados siente que el jefe no interactúa de manera amable con ellos. Puede haber percepciones de actitudes o comportamientos del jefe que no son percibidos como amables o respetuosos por parte de los empleados. Solo un 15.38% de los trabajadores está "de acuerdo" con la afirmación. Esto sugiere: Una minoría de empleados percibe que el jefe interactúa de manera amable con ellos. Puede haber aspectos positivos en las interacciones del jefe, pero estos no son ampliamente reconocidos o experimentados por la mayoría de los empleados.

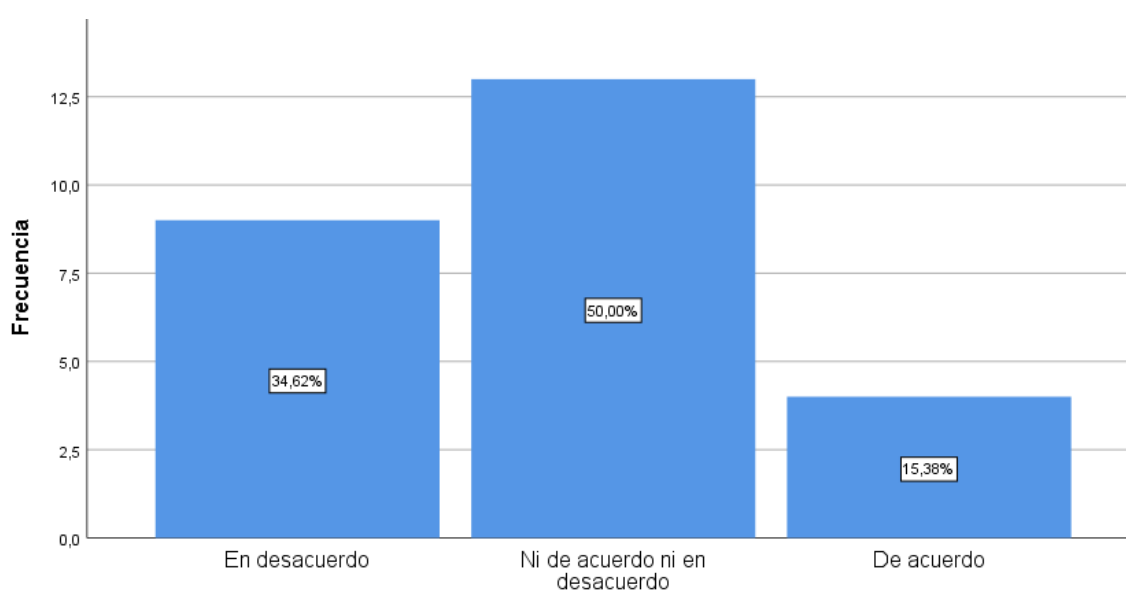
**Figura 14** *El jefe comprende las necesidades de los trabajadores*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe comprende las necesidades de los trabajadores un 50% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 34.62% dijo estar en desacuerdo y solo un 15.38% expresó estar de acuerdo. Un 50% de los trabajadores encuestados indicó estar "ni de acuerdo ni en desacuerdo" con la afirmación de que el jefe comprende las necesidades de los trabajadores. Esta alta proporción de neutralidad sugiere varias posibles interpretaciones: Los empleados pueden no tener una percepción clara o consistente sobre si el jefe comprende sus necesidades. Podría reflejar una falta de comunicación o retroalimentación suficiente entre el jefe y los empleados sobre sus necesidades.

Un 34.62% de los trabajadores mencionó estar "en desacuerdo" con la afirmación, lo que sugiere: Una proporción considerable de empleados siente que el jefe no comprende adecuadamente sus necesidades. Puede haber percepciones de falta de empatía o falta de atención a las necesidades individuales por parte del jefe. Solo un 15.38% de los trabajadores está "de acuerdo" con la afirmación. Esto sugiere: Una minoría de empleados percibe que el jefe comprende adecuadamente sus necesidades. Puede haber aspectos positivos en la manera en que el jefe atiende las necesidades de los empleados, pero estos no son ampliamente reconocidos o experimentados por la mayoría.

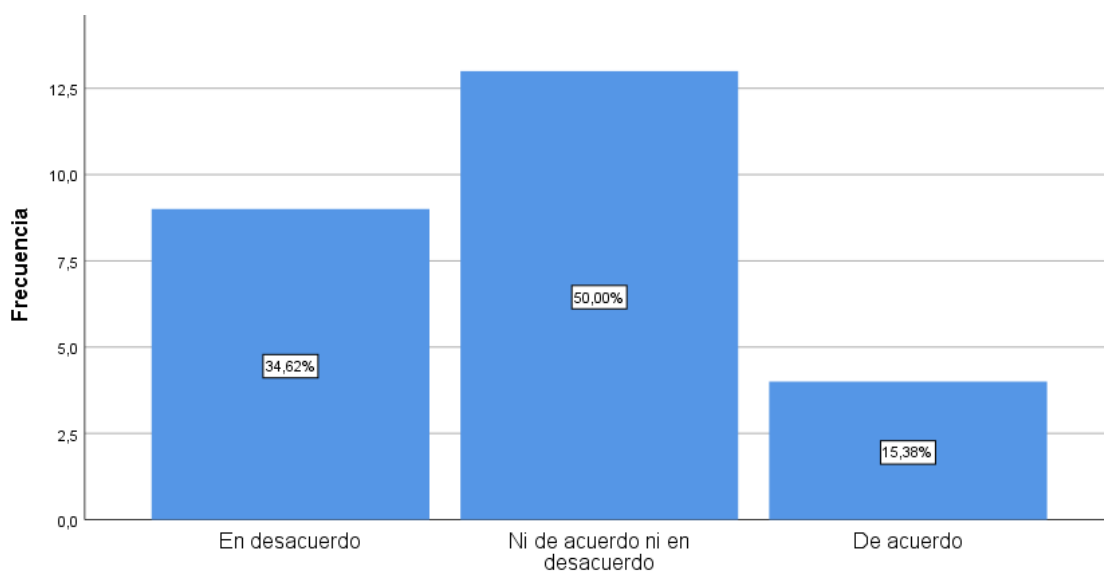
**Figura 15** *El jefe toma en cuenta las aspiraciones de los trabajadores*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe toma en cuenta las aspiraciones de los trabajadores, un 50% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 34.62% dijo estar en desacuerdo y solo un 15.38% expresó estar de acuerdo. Un 50% de los trabajadores encuestados indicó estar "ni de acuerdo ni en desacuerdo" con la afirmación de que el jefe toma en cuenta las aspiraciones de los trabajadores. Esta alta proporción de neutralidad sugiere varias posibles interpretaciones: Los empleados pueden no tener una percepción clara o consistente sobre si el jefe

realmente considera sus aspiraciones. Podría reflejar una falta de comunicación o discusión sobre las aspiraciones individuales entre el jefe y los empleados. Un 34.62% de los trabajadores mencionó estar "en desacuerdo" con la afirmación, lo que sugiere: Una proporción considerable de empleados siente que el jefe no toma adecuadamente en cuenta sus aspiraciones. Puede haber percepciones de falta de apoyo o interés por parte del jefe hacia las metas y ambiciones individuales de los empleados. Solo un 15.38% de los trabajadores está "de acuerdo" con la afirmación. Esto sugiere: Una minoría de empleados percibe que el jefe efectivamente toma en cuenta sus aspiraciones. Puede haber aspectos positivos en la manera en que el jefe considera las aspiraciones de algunos empleados, pero esto no es ampliamente reconocido o experimentado por la mayoría.

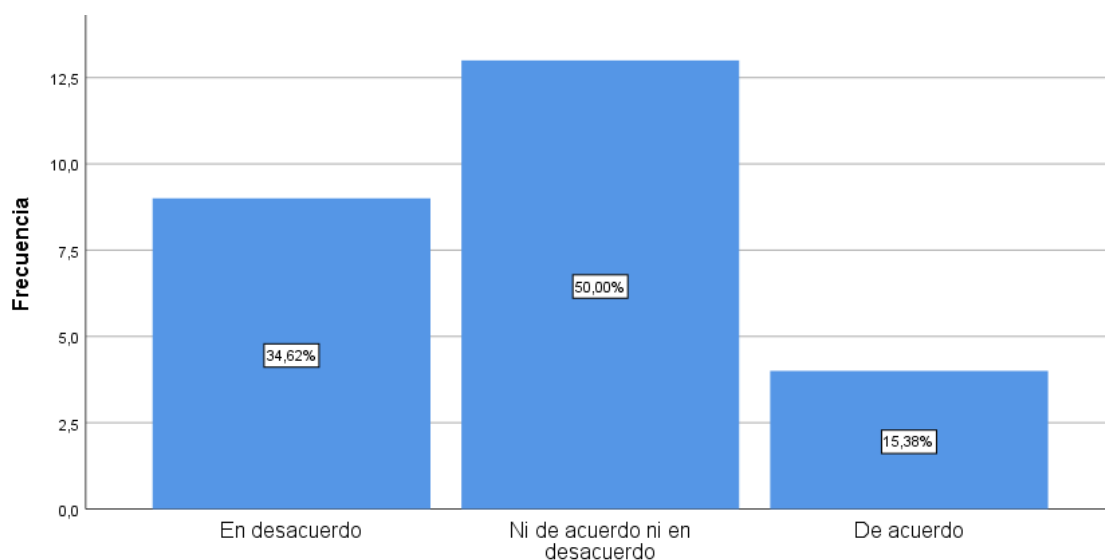
**Figura 16** *El jefe conoce las fortalezas y debilidades de los colaboradores*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe conoce las fortalezas y debilidades de los colaboradores, un 50% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 34.62% dijo estar en desacuerdo y solo un 15.38% expresó estar de acuerdo. Un 50% de los trabajadores encuestados indicó estar "ni de acuerdo ni en desacuerdo" con la afirmación de que el jefe conoce las fortalezas y debilidades de los colaboradores.

Esta alta proporción de neutralidad sugiere varias posibles interpretaciones: Los empleados pueden no tener una percepción clara o consistente sobre si el jefe realmente conoce sus fortalezas y debilidades. Podría reflejar una falta de comunicación o retroalimentación efectiva entre el jefe y los empleados sobre sus habilidades y áreas de mejora. Un 34.62% de los trabajadores mencionó estar "en desacuerdo" con la afirmación, lo que sugiere: Una proporción considerable de empleados siente que el jefe no conoce adecuadamente sus fortalezas y debilidades. Puede haber percepciones de falta de reconocimiento o apoyo por parte del jefe hacia las habilidades y áreas de desarrollo de los empleados. Solo un 15.38% de los trabajadores está "de acuerdo" con la afirmación. Esto sugiere: Una minoría de empleados percibe que el jefe efectivamente conoce sus fortalezas y debilidades.

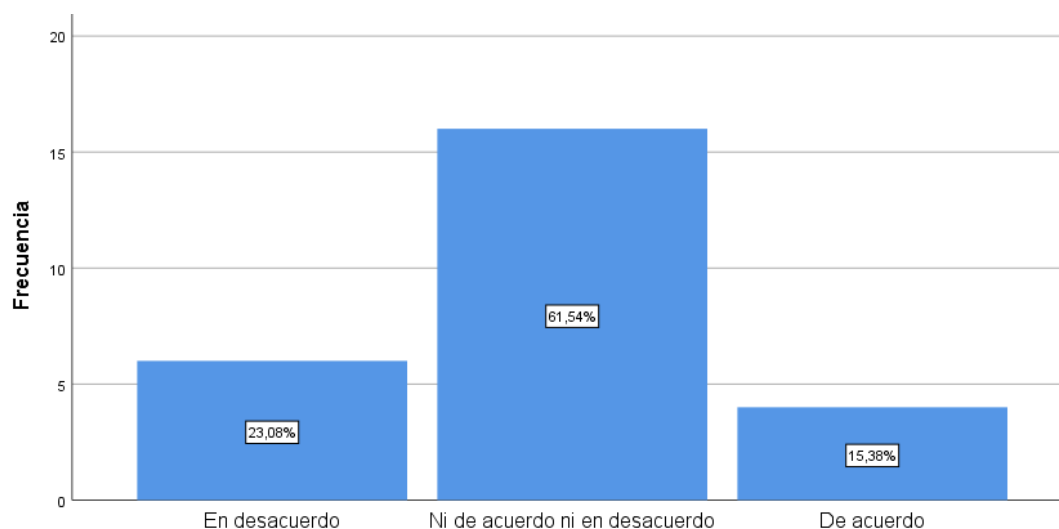
**Figura 17** *El jefe busca conocer las necesidades de los colaboradores*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe busca conocer las necesidades de los colaboradores, un 50% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 34.62% dijo estar en desacuerdo y solo un 15.38% expresó estar de acuerdo. Un 50% de los trabajadores encuestados indicó estar "ni de acuerdo ni en desacuerdo" con la

afirmación de que el jefe busca conocer las necesidades de los colaboradores. Esta alta proporción de neutralidad sugiere varias posibles interpretaciones: Los empleados pueden no tener una percepción clara o consistente sobre si el jefe realmente busca activamente conocer sus necesidades. Podría reflejar una falta de iniciativa por parte del jefe en buscar información y retroalimentación sobre las necesidades de los empleados. Un 34.62% de los trabajadores mencionó estar "en desacuerdo" con la afirmación, lo que sugiere: Una proporción considerable de empleados siente que el jefe no busca adecuadamente conocer sus necesidades. Puede haber percepciones de falta de atención o comprensión por parte del jefe hacia las necesidades individuales y colectivas de los empleados. Solo un 15.38% de los trabajadores está "de acuerdo" con la afirmación. Esto sugiere: Una minoría de empleados percibe que el jefe efectivamente busca conocer sus necesidades. Puede haber aspectos positivos en la manera en que el jefe se acerca y aborda las necesidades de algunos empleados, pero esto no es ampliamente reconocido o experimentado por la mayoría.

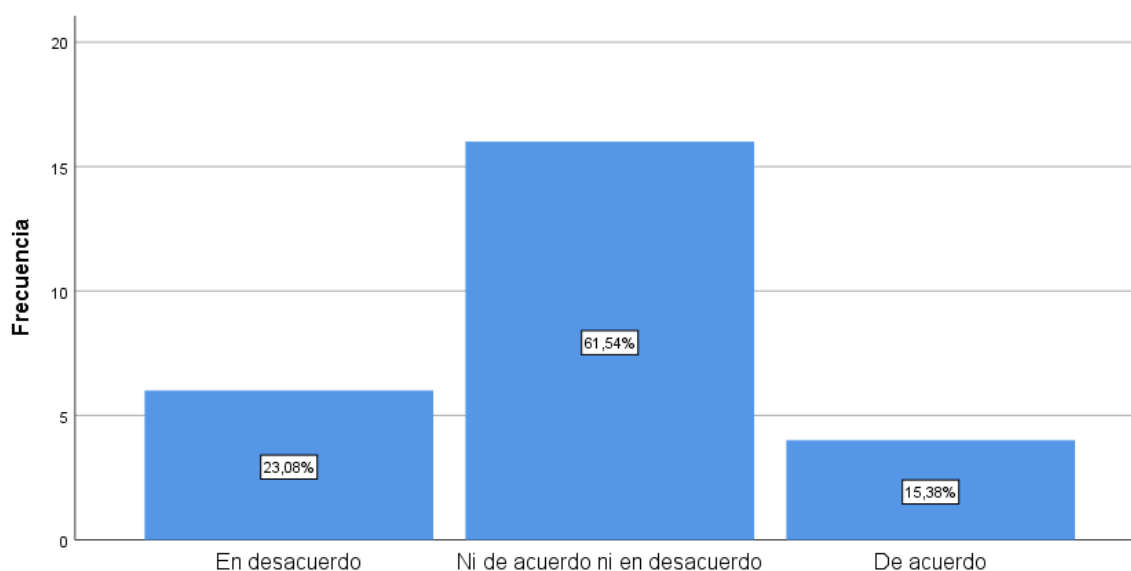
**Figura 18** *El jefe está al tanto de los intereses de los colaboradores*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe busca conocer las necesidades de los colaboradores, un 50% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 34.62% dijo estar en desacuerdo y solo un 15.38% expresó estar de acuerdo. El 50% de los empleados indicó estar "ni de acuerdo ni en desacuerdo" con la afirmación de que

el jefe busca conocer las necesidades de los colaboradores. Esto sugiere que muchos empleados no tienen una opinión clara o definida sobre si el jefe muestra interés activo en comprender sus necesidades. Un 34.62% de los trabajadores expresó estar "en desacuerdo" con la afirmación. Esto indica que una proporción considerable de empleados siente que el jefe no está realmente comprometido en entender y abordar sus necesidades. Puede reflejar una percepción de falta de atención o esfuerzo por parte del jefe en este aspecto. Solo un 15.38% de los empleados manifestó estar "de acuerdo" con la afirmación. Esto sugiere que una minoría percibe que el jefe efectivamente busca conocer y entender las necesidades de los colaboradores. Puede haber algunas acciones positivas del jefe en este sentido, pero no son ampliamente reconocidas por la mayoría de los empleados.

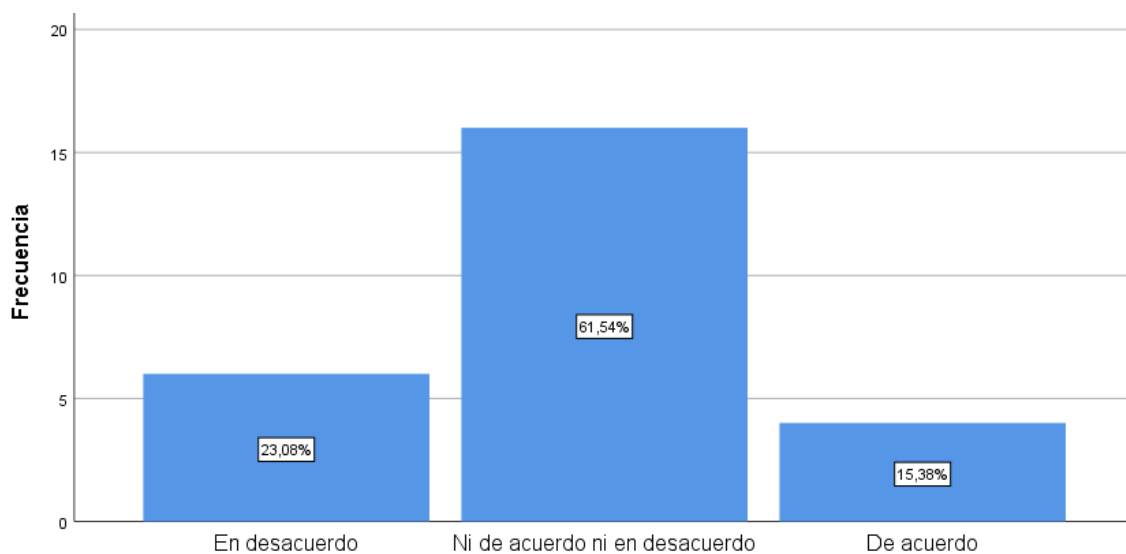
**Figura 19** *El jefe designa adecuadamente las funciones a los colaboradores*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe designa adecuadamente las funciones a los colaboradores, un 61.54% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 23.08%

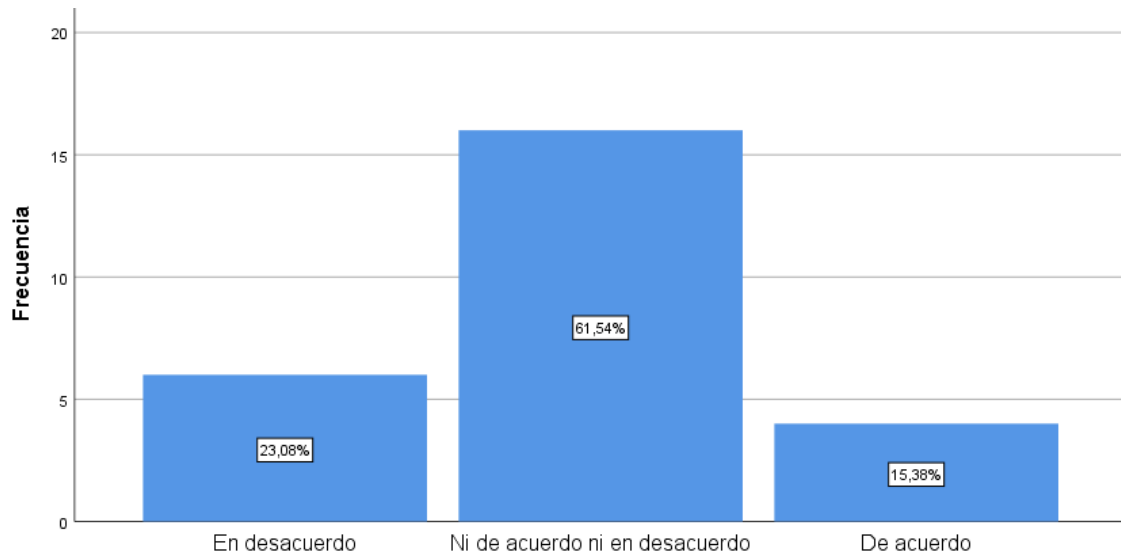
dijo estar en desacuerdo y solo un 15.38% expresó estar de acuerdo. Un 61.54% de los trabajadores encuestados indicó estar "ni de acuerdo ni en desacuerdo" con la afirmación de que el jefe designa adecuadamente las funciones a los colaboradores. Esta alta proporción de neutralidad sugiere varias posibles interpretaciones: Los empleados pueden no tener una percepción clara o consistente sobre si el jefe asigna tareas de manera adecuada. Podría reflejar una falta de claridad en las expectativas o roles dentro del equipo. Un 23.08% de los trabajadores expresó estar "en desacuerdo" con la afirmación. Esto indica que una proporción considerable de empleados siente que el jefe no asigna adecuadamente las funciones a los colaboradores. Puede reflejar percepciones de asignaciones injustas, falta de consideración de habilidades individuales o falta de comunicación sobre roles y responsabilidades. Solo un 15.38% de los empleados manifestó estar "de acuerdo" con la afirmación. Esto sugiere que una minoría percibe que el jefe efectivamente designa funciones de manera adecuada. Puede haber ciertos aspectos positivos en la manera en que el jefe asigna tareas, pero estos no son ampliamente reconocidos o experimentados por la mayoría.

**Figura 20** *El jefe le ayuda a acrecentar su talento en su trabajo.*



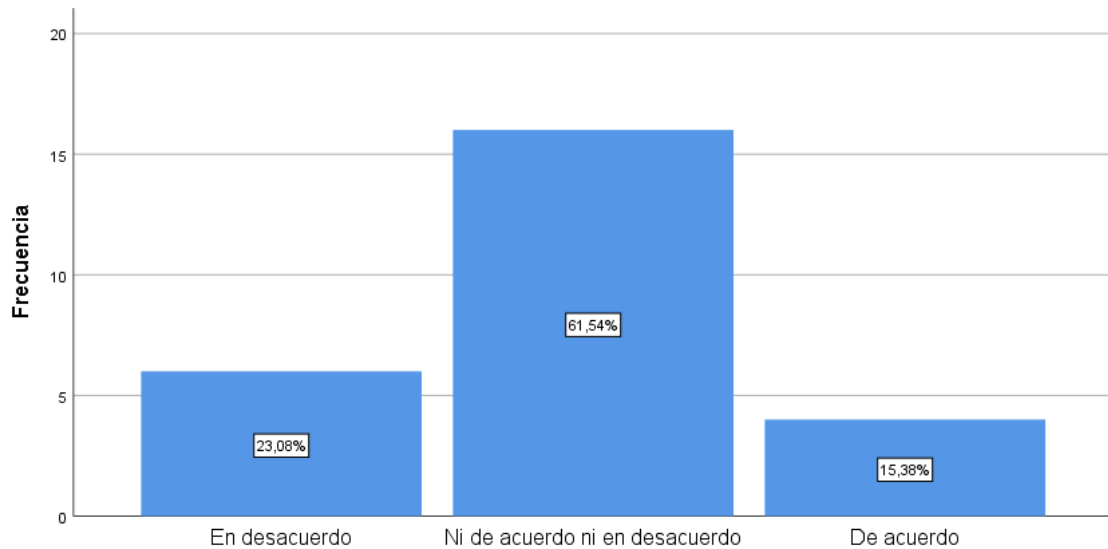
Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe le ayuda a acrecentar su talento en su trabajo, un 61.54% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 23.08% dijo estar en desacuerdo y solo un 15.38% expresó estar de acuerdo. Un 61.54% de los trabajadores encuestados indicó estar "ni de acuerdo ni en desacuerdo" con la afirmación de que el jefe ayuda a acrecentar su talento en el trabajo. Esta alta proporción de neutralidad sugiere varias posibles interpretaciones: Los empleados pueden no tener una percepción clara o consistente sobre si el jefe contribuye activamente al desarrollo de sus talentos. Podría reflejar una falta de iniciativa por parte del jefe para apoyar el crecimiento y desarrollo individual de los empleados. Un 23.08% de los trabajadores expresó estar "en desacuerdo" con la afirmación. Esto indica que una proporción considerable de empleados siente que el jefe no ayuda adecuadamente a acrecentar su talento en el trabajo. Puede reflejar percepciones de falta de capacitación, desarrollo profesional o retroalimentación constructiva por parte del jefe. Solo un 15.38% de los empleados manifestó estar "de acuerdo" con la afirmación. Esto sugiere que una minoría percibe que el jefe efectivamente ayuda a acrecentar su talento en el trabajo. Puede haber ciertos aspectos positivos en la manera en que el jefe apoya el desarrollo de habilidades y talentos, pero estos no son ampliamente reconocidos o experimentados por la mayoría.

**Figura 21** *El jefe vela por la salud de los colaboradores*



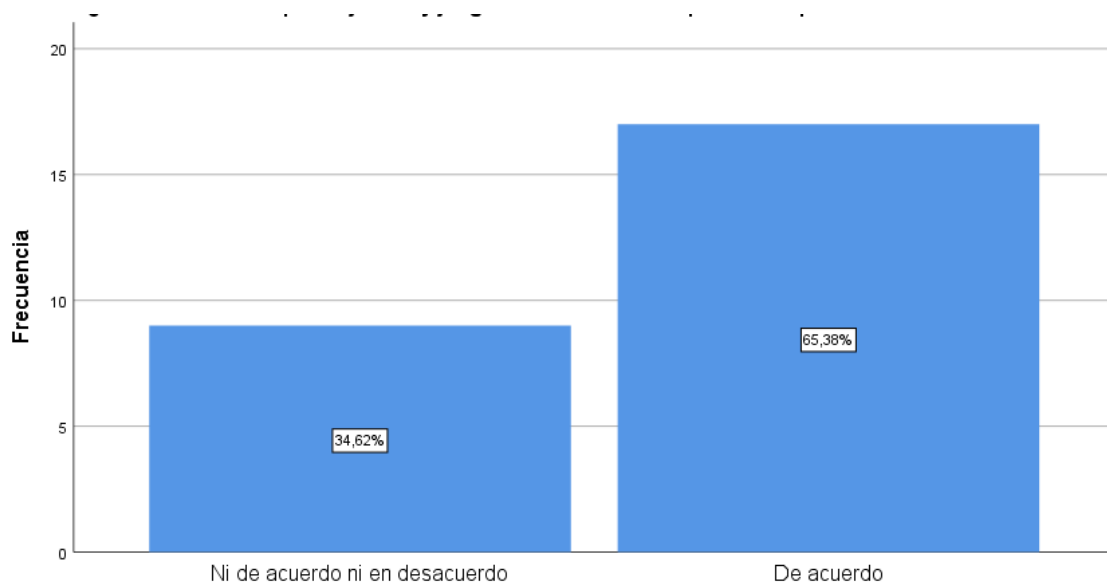
Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe vela por la salud de los colaboradores, un 61.54% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 23.08% dijo estar en desacuerdo y solo un 15.38% expresó estar de acuerdo. Un 61.54% de los trabajadores encuestados indicó estar "ni de acuerdo ni en desacuerdo" con la afirmación de que el jefe vela por la salud de los colaboradores. Esta alta proporción de neutralidad sugiere varias posibles interpretaciones: Los empleados pueden no tener una percepción clara o consistente sobre si el jefe está activamente involucrado en cuidar la salud de los colaboradores. Podría reflejar una falta de acciones visibles por parte del jefe para promover un ambiente de trabajo saludable. n 23.08% de los trabajadores expresó estar "en desacuerdo" con la afirmación. Esto indica que una proporción considerable de empleados percibe que el jefe no vela adecuadamente por la salud de los colaboradores. Puede reflejar percepciones de falta de políticas o acciones específicas relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo. Solo un 15.38% de los empleados manifestó estar "de acuerdo" con la afirmación. Esto sugiere que una minoría percibe que el jefe efectivamente vela por la salud de los colaboradores. Puede haber ciertas iniciativas o acciones del jefe en este sentido, pero no son ampliamente reconocidas o experimentadas por la mayoría.

**Figura 22** *El jefe es consciente de sus obligaciones*



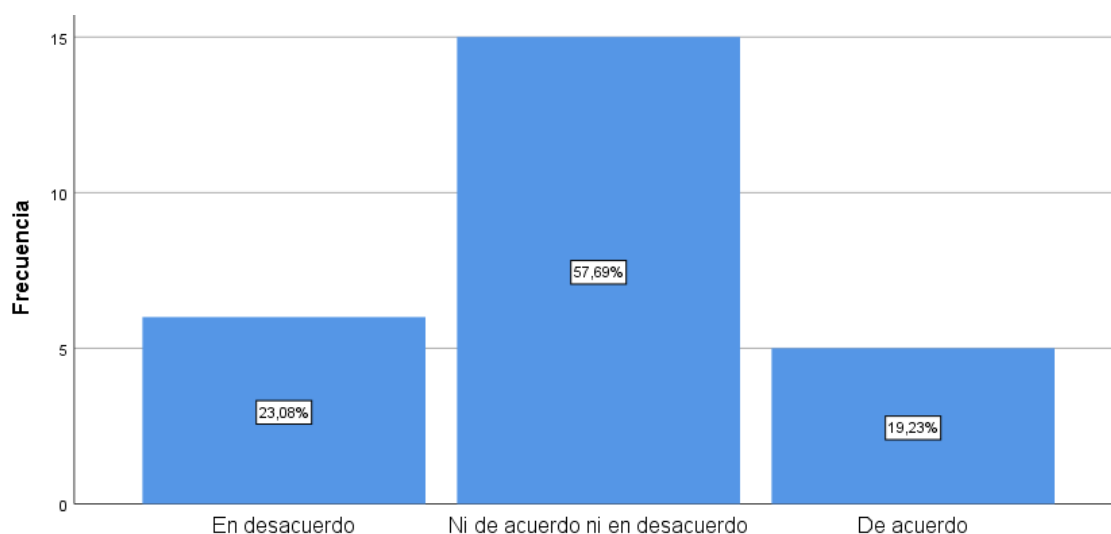
Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe es consciente de sus obligaciones, un 61.54% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 23.08% dijo estar en desacuerdo y solo un 15.38% expresó estar de acuerdo. Un 61.54% de los trabajadores encuestados indicó estar "ni de acuerdo ni en desacuerdo" con la afirmación de que el jefe es consciente de sus obligaciones. Esta alta proporción de neutralidad sugiere varias posibles interpretaciones: Los empleados pueden no tener una percepción clara o consistente sobre si el jefe está plenamente consciente de sus responsabilidades y deberes. Podría reflejar una falta de comunicación o claridad por parte del jefe sobre sus roles y responsabilidades dentro del equipo. Un 23.08% de los trabajadores expresó estar "en desacuerdo" con la afirmación. Esto indica que una proporción considerable de empleados percibe que el jefe no es consciente adecuadamente de sus obligaciones. Puede reflejar percepciones de falta de liderazgo efectivo, falta de dirección o supervisión insuficiente por parte del jefe. Solo un 15.38% de los empleados manifestó estar "de acuerdo" con la afirmación. Esto sugiere que una minoría percibe que el jefe efectivamente es consciente de sus obligaciones. Puede haber ciertos aspectos positivos en la manera en que el jefe gestiona sus responsabilidades, pero estos no son ampliamente reconocidos o experimentados por la mayoría.

**Figura 23** *El jefe juzga las cosas de forma positiva*



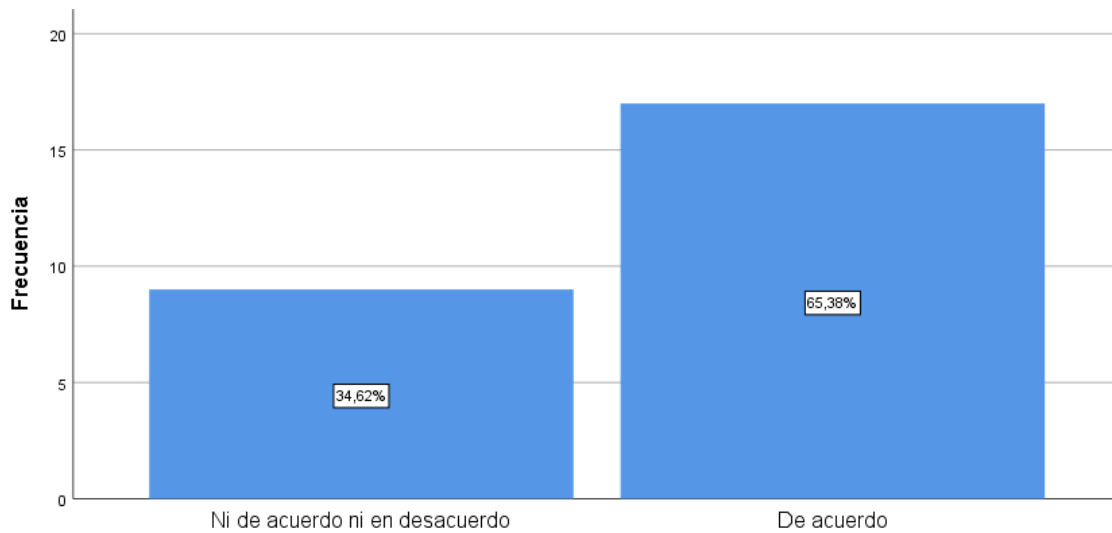
Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe juzga las cosas de forma positiva, un 65.38% dijo estar de acuerdo y un 34.62% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. De acuerdo con la figura, la mayoría de los trabajadores encuestados, específicamente un 65.38%, considera que su jefe juzga las cosas de forma positiva. Por otro lado, un 34.62% de los encuestados no tiene una opinión clara al respecto, ya que indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación. Este resultado sugiere que, en general, la percepción sobre la actitud positiva del jefe es predominantemente favorable entre los trabajadores, aunque existe un grupo significativo que se mantiene neutral.

**Figura 24** El jefe dirige a los colaboradores de manera adecuada al logro de los objetivos



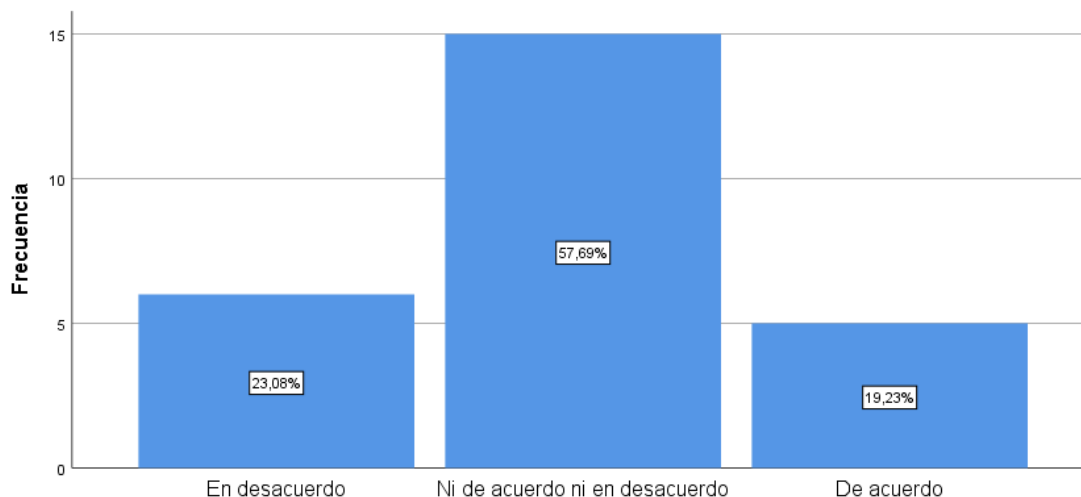
Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe dirige a los colaboradores de manera adecuada al logro de los objetivos, un 57.69% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 23.08% mencionó estar en desacuerdo y un 19.23% expresó estar de acuerdo. La mayoría de los trabajadores (57.69%) están en una posición neutral, lo que significa que no tienen una opinión clara sobre si el jefe dirige de manera adecuada hacia el logro de los objetivos. Esto podría indicar una falta de información, una percepción ambivalente o indiferencia respecto a la gestión del jefe. Un 23.08% de los trabajadores está en desacuerdo con la afirmación. Esto sugiere que una porción significativa de los empleados percibe que el jefe no está dirigiendo a los colaboradores de manera adecuada para alcanzar los objetivos. Un 19.23% de los trabajadores está de acuerdo con la afirmación. Esta minoría considera que el jefe sí dirige adecuadamente a los colaboradores hacia el logro de los objetivos.

**Figura 25** *El jefe comunica las responsabilidades a los colaboradores*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe comunica las responsabilidades a los colaboradores, un 65.38% mencionó estar de acuerdo y un 34.62% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Esto indica que una clara mayoría de los trabajadores (65.38%) percibe que el jefe comunica adecuadamente las responsabilidades a los colaboradores. Sin embargo, un porcentaje significativo (34.62%) no tiene una opinión clara al respecto, lo que podría sugerir que, aunque la mayoría ve una comunicación efectiva, hay una proporción considerable de trabajadores que no está completamente segura o no tiene suficiente información para formarse una opinión definida sobre este aspecto de la gestión del jefe.

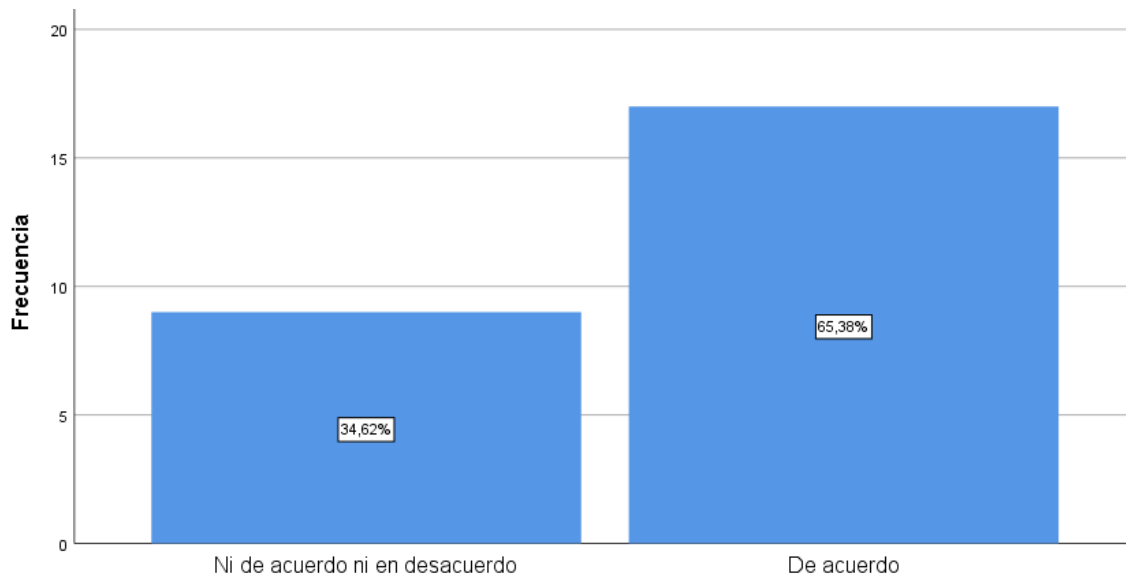
**Figura 26** *El jefe trabaja en coordinación con los colaboradores*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: El jefe trabaja en coordinación con los colaboradores, un 57.69% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 23.08% mencionó estar en desacuerdo y un 19.23% explicó estar de acuerdo. La mayoría de los trabajadores no tiene una opinión definida sobre si el jefe trabaja en coordinación con los colaboradores. Esto podría reflejar una percepción ambivalente, falta de información o indiferencia respecto a la coordinación del jefe con el equipo. Una proporción significativa de los trabajadores no está de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere que casi una cuarta parte de los empleados percibe que el jefe no coordina bien con los colaboradores. Una minoría, un poco menos de una quinta parte, está de acuerdo, indicando que algunos trabajadores sí perciben una buena coordinación del jefe con el equipo.

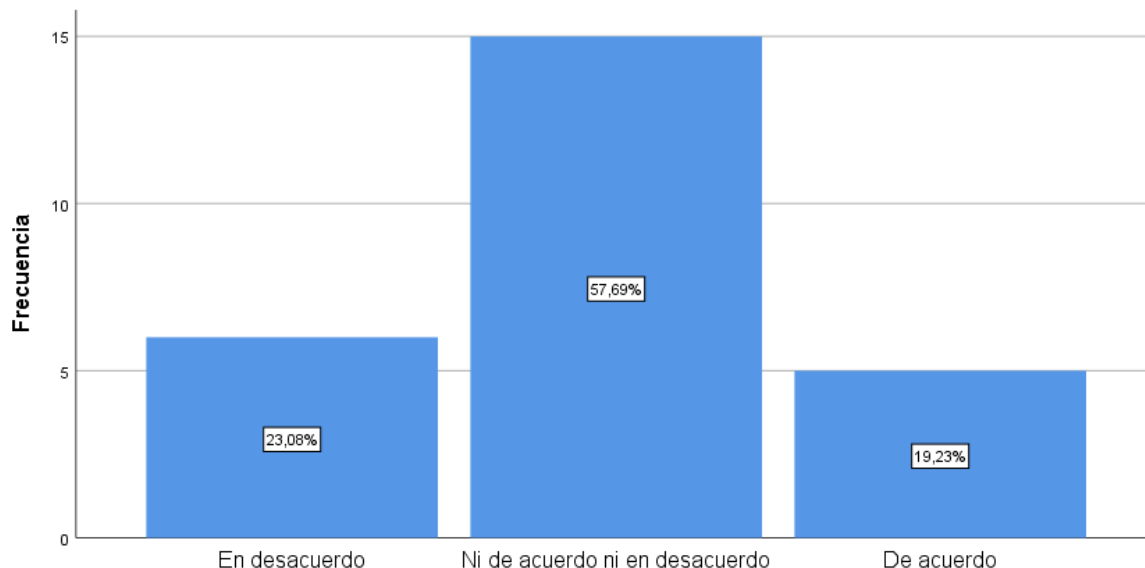
## Análisis descriptivo del desempeño laboral

**Figura 27** *Usted actúa dentro de las normas de trabajo*



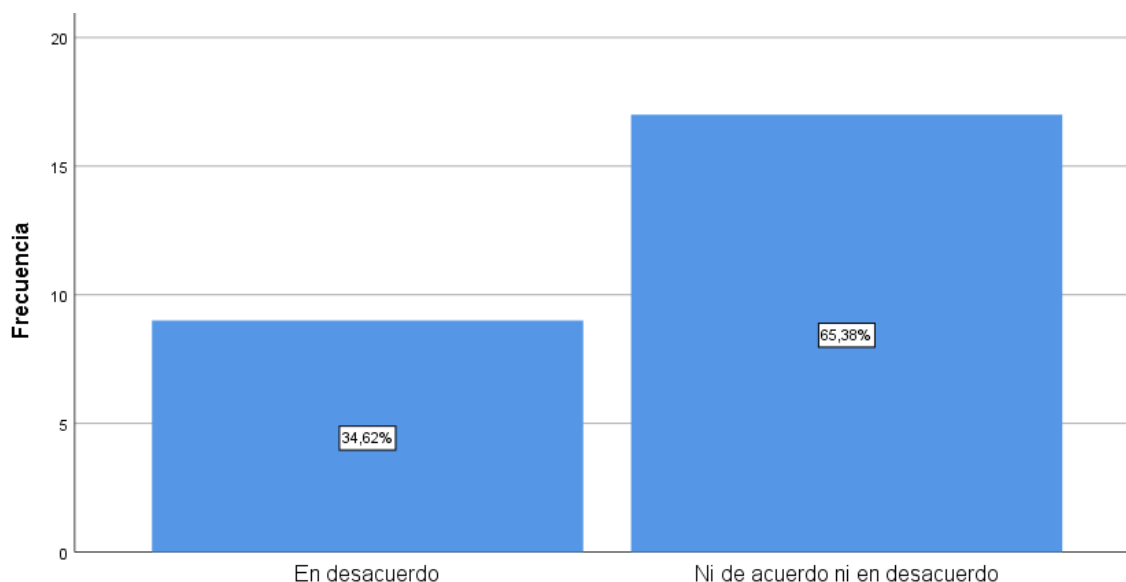
Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: Usted actúa dentro de las normas de trabajo, un 65.38% dijo estar de acuerdo y un 34.62% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. La mayoría de los trabajadores (65.38%) cree que actúan de acuerdo con las normas de trabajo. Esto sugiere que una parte significativa de los empleados es consciente y sigue las reglas establecidas en el entorno laboral. Una proporción considerable de trabajadores (34.62%) no tiene una opinión clara sobre si actúan dentro de las normas de trabajo. Esto podría indicar que algunos empleados no están completamente seguros de su adherencia a las normas, o pueden sentir que las normas no son siempre claras o consistentes.

**Figura 28** *Coopera con los demás para realizar un buen trabajo*



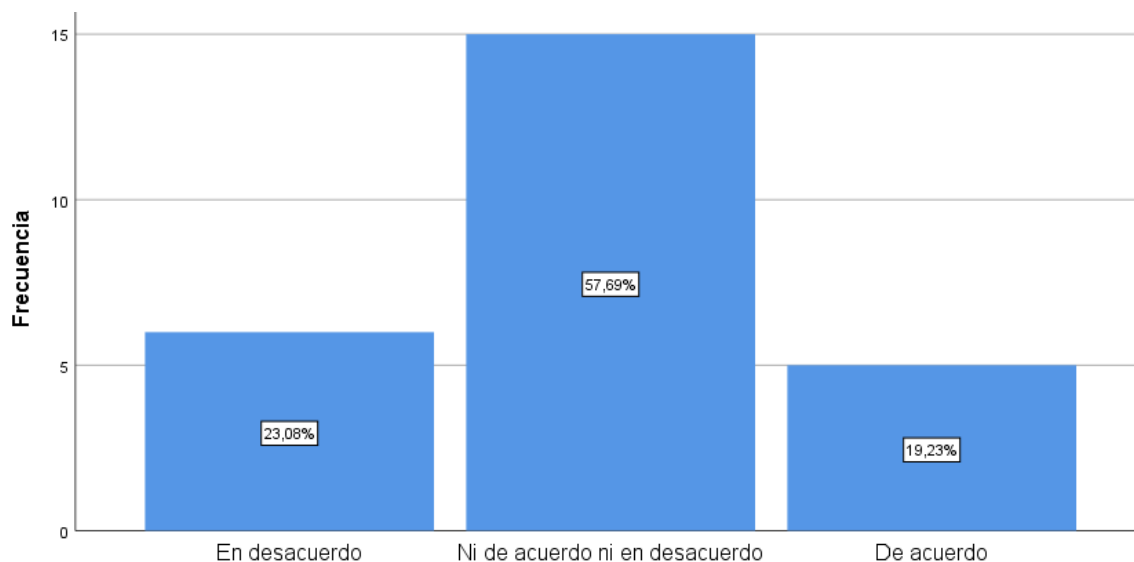
Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: *Coopera con los demás para realizar un buen trabajo*, un 57.69% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 23.08% mencionó estar en desacuerdo y un 19.23% indicó estar de acuerdo. La mayoría de los trabajadores no tienen una opinión clara sobre si cooperan con los demás para realizar un buen trabajo. Esto podría reflejar una percepción ambivalente o una falta de claridad en las expectativas de colaboración dentro del equipo de trabajo. Una parte significativa de los empleados (23.08%) no está de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere que ven deficiencias en la cooperación entre los compañeros para lograr un buen desempeño laboral. Una minoría de trabajadores (19.23%) está de acuerdo, indicando que algunos perciben que hay una cooperación adecuada con los demás para alcanzar los objetivos laborales.

**Figura 29** *Usted apoya al logro de los objetivos de la empresa*



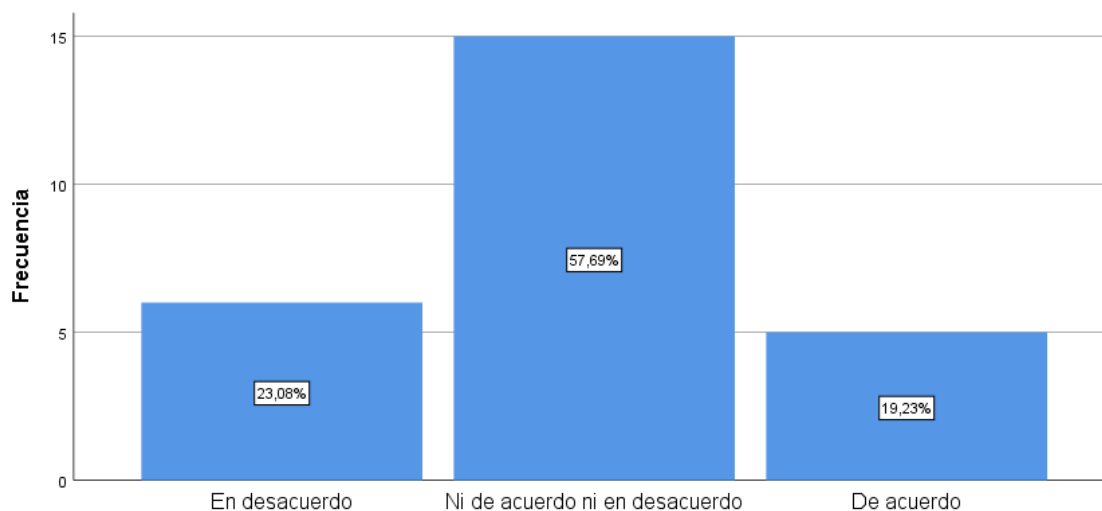
Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: Usted apoya al logro de los objetivos de la empresa, un 65.38% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 34.62% mencionó estar en desacuerdo. Estos resultados sugieren que una mayoría considerable de los empleados (65.38%) tiene una posición neutral respecto a su apoyo a los objetivos de la empresa. Mientras tanto, una proporción significativa (34.62%) no está de acuerdo con apoyar estos objetivos. La falta de respuestas en las categorías de "de acuerdo" o "muy de acuerdo" podría ser motivo de preocupación para la empresa, ya que indica una posible falta de compromiso o alineación con los objetivos organizacionales.

**Figura 30** *Usted toma la iniciativa frente a las exigencias en el trabajo*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: Usted toma la iniciativa frente a las exigencias en el trabajo, un 57.69% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 23.08% mencionó estar en desacuerdo y solo un 19.23% dijo estar de acuerdo. Estos resultados indican que la mayoría de los empleados (57.69%) tiene una postura neutral respecto a tomar la iniciativa ante las exigencias laborales. Esto sugiere una falta de certeza o motivación para asumir un papel proactivo en el trabajo. Además, el 23.08% de los empleados que están en desacuerdo indica que una proporción significativa no se siente inclinada a tomar la iniciativa frente a las demandas laborales. Solo un 19.23% de los trabajadores se sienten de acuerdo con esta afirmación, lo que es relativamente bajo y podría señalar una falta de proactividad en el equipo de trabajo.

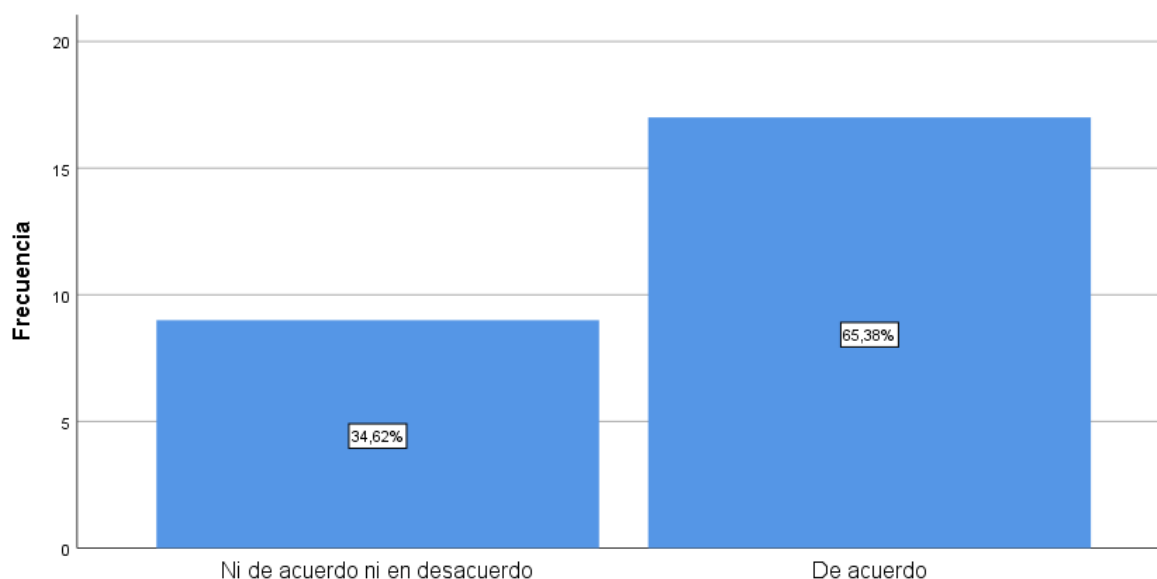
**Figura 31** *Usted tiene la capacidad para realizar su trabajo de manera rápida*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: Usted tiene la capacidad para realizar su trabajo de manera rápida, un 57.69% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 23.08% mencionó estar en desacuerdo y solo un 19.23% dijo estar de acuerdo. La mayoría de los trabajadores encuestados no se inclina ni hacia el acuerdo ni hacia el desacuerdo. Esto puede sugerir que los trabajadores tienen una percepción neutra sobre su capacidad para trabajar rápidamente, o que no tienen una opinión fuerte al respecto. También podría indicar una falta de confianza en su propia habilidad o una variabilidad en las condiciones que afectan su rendimiento. Un poco menos de una cuarta parte de los trabajadores considera que no tienen la capacidad para realizar su trabajo de manera rápida. Este es un indicativo de posibles problemas que podrían estar enfrentando, como una carga de trabajo excesiva, falta de capacitación, herramientas inadecuadas o procesos ineficientes. Solo una minoría cree que pueden realizar su trabajo rápidamente. Esto sugiere que hay un segmento pequeño de la población encuestada que se siente eficiente y capaz en su trabajo, lo que podría deberse a una combinación

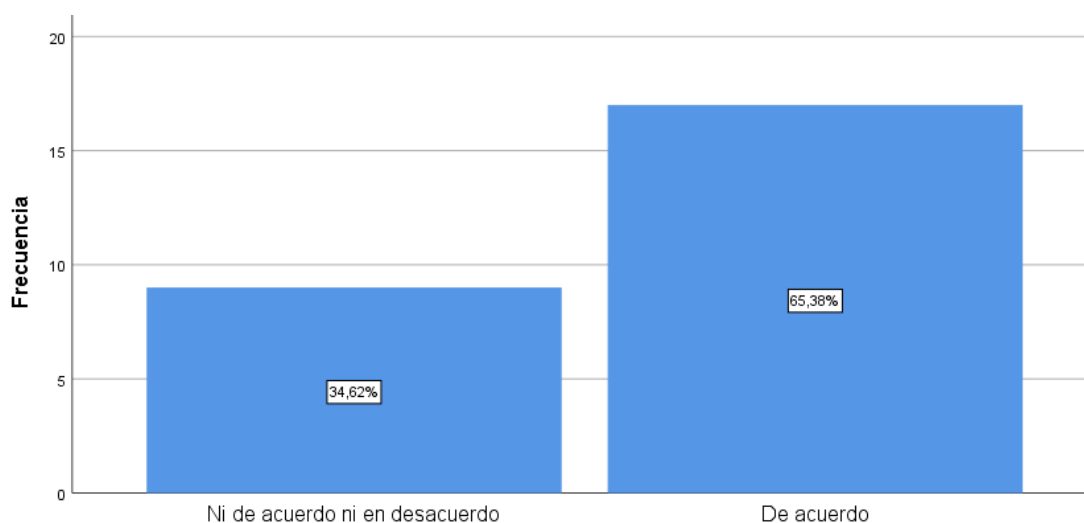
de experiencia, habilidades adecuadas y condiciones favorables en su entorno laboral.

**Figura 32** *Usted cumple satisfactoriamente las tareas asignadas*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: Usted cumple satisfactoriamente las tareas asignadas, un 65.38% dijo estar de acuerdo y un 34.62% mencionó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. La mayoría de los trabajadores encuestados siente que cumple satisfactoriamente con las tareas asignadas. Este es un indicador positivo que sugiere que la mayor parte de los empleados tiene confianza en su capacidad para realizar su trabajo de manera adecuada. Esto puede estar relacionado con una adecuada formación, buenos recursos, un entorno de trabajo favorable o una gestión efectiva. Un poco más de un tercio de los trabajadores se muestra neutral respecto a su desempeño en las tareas asignadas. Esto puede indicar que, aunque no sienten que no cumplen con sus tareas, tampoco están completamente seguros de que lo hacen satisfactoriamente. Podría reflejar una falta de claridad en las expectativas, dudas sobre sus habilidades, o variabilidad en el cumplimiento de las tareas debido a factores externos.

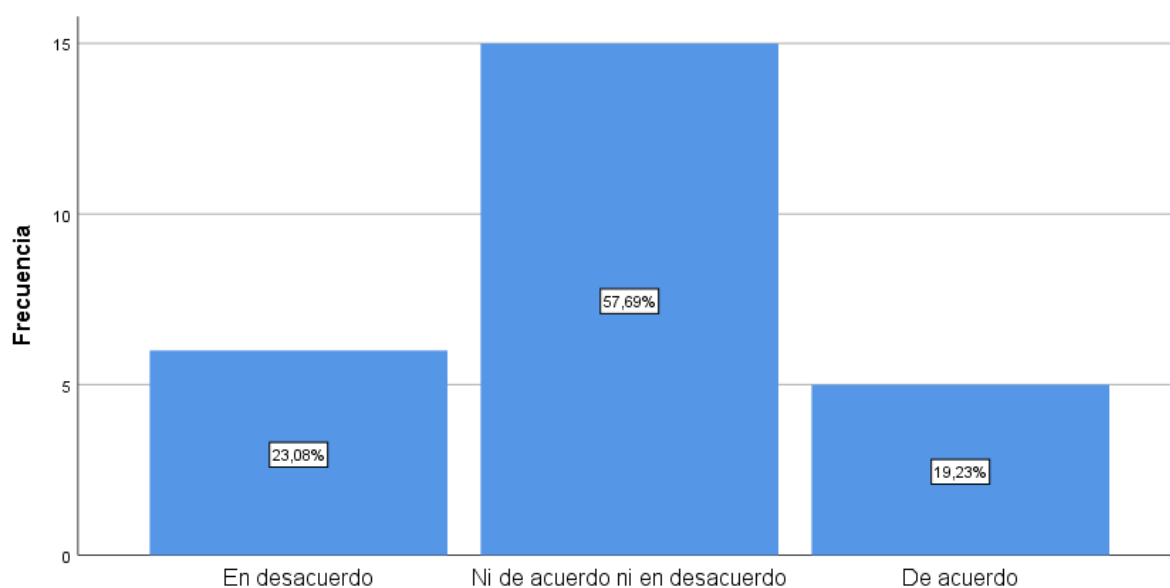
**Figura 33** *Usted tiene conocimiento sobre su trabajo y cumple con las medidas de seguridad*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: Usted tiene conocimiento sobre su trabajo y cumple con las medidas de seguridad, un 65.38% dijo estar de acuerdo y un 34.62% mencionó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Una mayoría significativa de los trabajadores cree que tienen el conocimiento necesario para su trabajo y que cumplen con las medidas de seguridad. Esto es un indicador positivo, sugiriendo que la mayoría de los empleados se siente competente y consciente de las prácticas de seguridad necesarias en su entorno laboral. Esto podría deberse a una buena formación, comunicación efectiva de las políticas de seguridad y una cultura organizacional que valora y promueve la seguridad en el trabajo. Una parte considerable de los trabajadores no se posiciona claramente sobre su conocimiento del trabajo y el cumplimiento de las medidas de seguridad. Esto puede reflejar dudas o falta de confianza en sus conocimientos o en su

adherencia a las prácticas de seguridad. Puede ser indicativo de una necesidad de mayor capacitación o refuerzo de las políticas y procedimientos de seguridad.

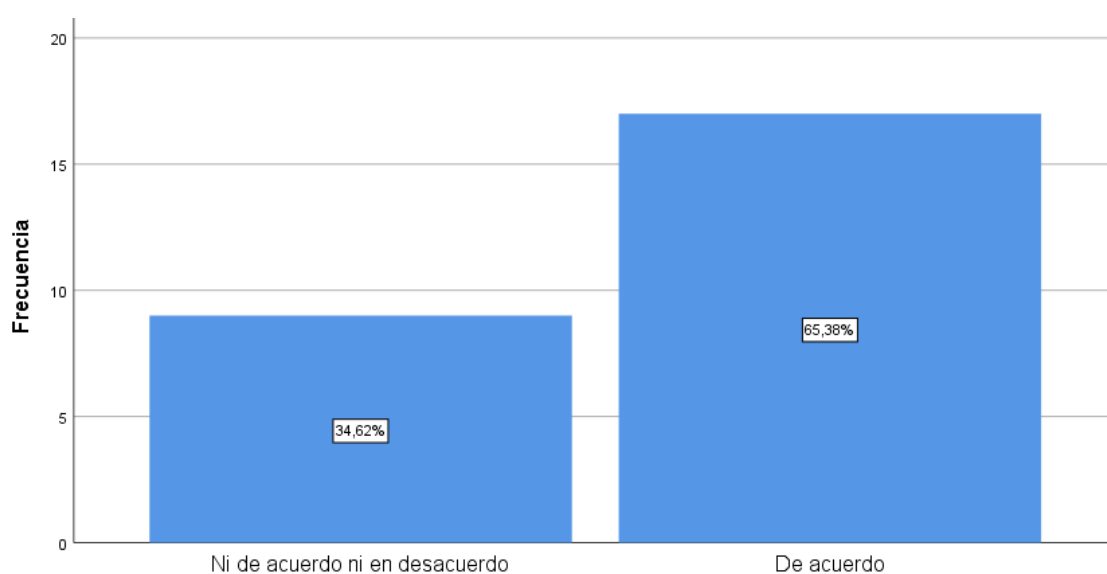
*Figura 34 Usted ha recibido las charlas sobre seguridad de manera adecuada*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: Usted ha recibido las charlas sobre seguridad de manera adecuada, un 57.69% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 23.08% mencionó estar en desacuerdo y solo un 19.23% dijo estar de acuerdo. La mayoría de los trabajadores se muestra neutral respecto a si han recibido adecuadamente las charlas sobre seguridad. Esta neutralidad puede sugerir que los trabajadores no tienen una opinión clara sobre la calidad o la relevancia de estas charlas. Puede ser indicativo de charlas que no han sido suficientemente impactantes o informativas, o de una falta de evaluación crítica por parte de los empleados. Casi una cuarta parte de los trabajadores considera que no han recibido las charlas de seguridad de manera adecuada. Esto es preocupante, ya que la seguridad en el trabajo es crucial y las charlas de seguridad son una

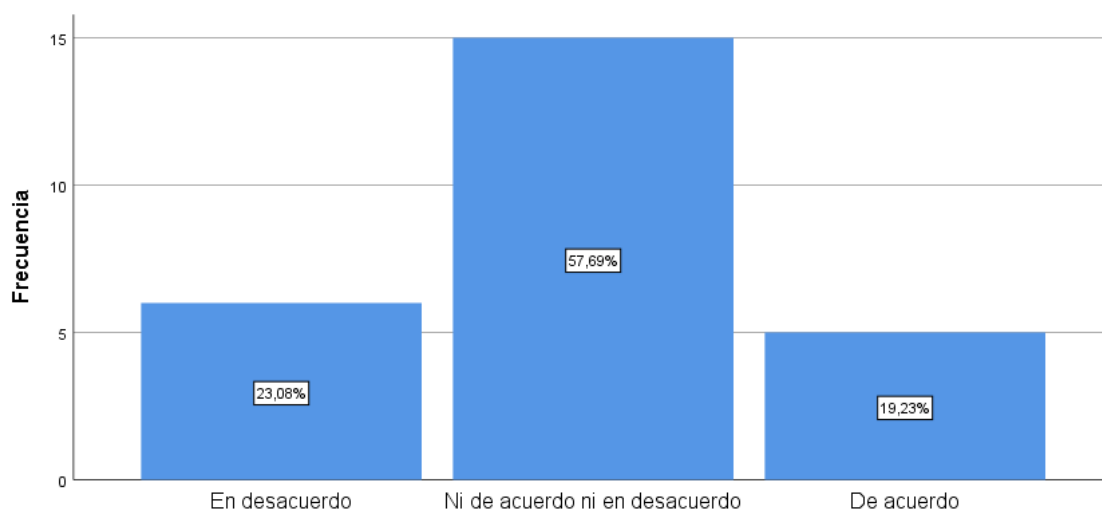
herramienta clave para garantizar que los empleados conozcan y cumplan con las medidas de seguridad. Una minoría de los trabajadores cree que han recibido las charlas de seguridad de manera adecuada. Esto sugiere que hay un grupo pequeño que encuentra las charlas efectivas y adecuadas.

**Figura 35** *Usted es prudente en su actuar*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: Usted es prudente en su actuar, un 65.38% dijo estar de acuerdo y un 34.62% mencionó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Una mayoría significativa de los trabajadores cree que son prudentes en su actuar. Esto es un indicador positivo, ya que la prudencia es crucial para la seguridad y eficiencia en el lugar de trabajo. Sugeriría que la mayoría de los empleados se considera cuidadoso y consciente de las implicaciones de sus acciones. Un poco más de un tercio de los trabajadores se muestra neutral respecto a su prudencia en el trabajo. Esta neutralidad puede indicar una falta de autoevaluación crítica o una percepción de que su comportamiento puede variar en diferentes situaciones.

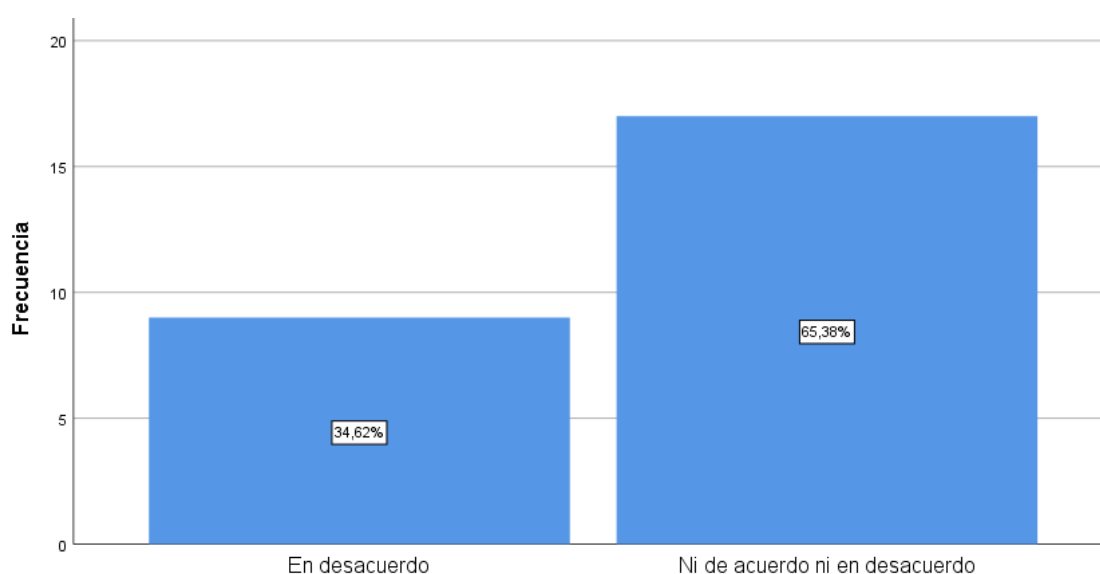
**Figura 36** *Usted es cauteloso con la información de la empresa*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: Usted es cauteloso con la información de la empresa, un 57.69% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 23.08% mencionó estar en desacuerdo y solo un 19.23% dijo estar de acuerdo. La mayoría de los trabajadores se muestra neutral respecto a si son cautelosos con la información de la empresa. Esta neutralidad puede sugerir una falta de conciencia o consideración activa sobre la importancia de la seguridad de la información o una falta de claridad sobre las políticas y prácticas de confidencialidad en la organización. Casi una cuarta parte de los trabajadores indicó que no son cautelosos con la información de la empresa. Esto es preocupante, ya que la seguridad de la información es crucial para proteger los intereses de la empresa y evitar posibles riesgos de seguridad o violaciones de datos. Una minoría de los trabajadores considera que son cautelosos con la información de la empresa.

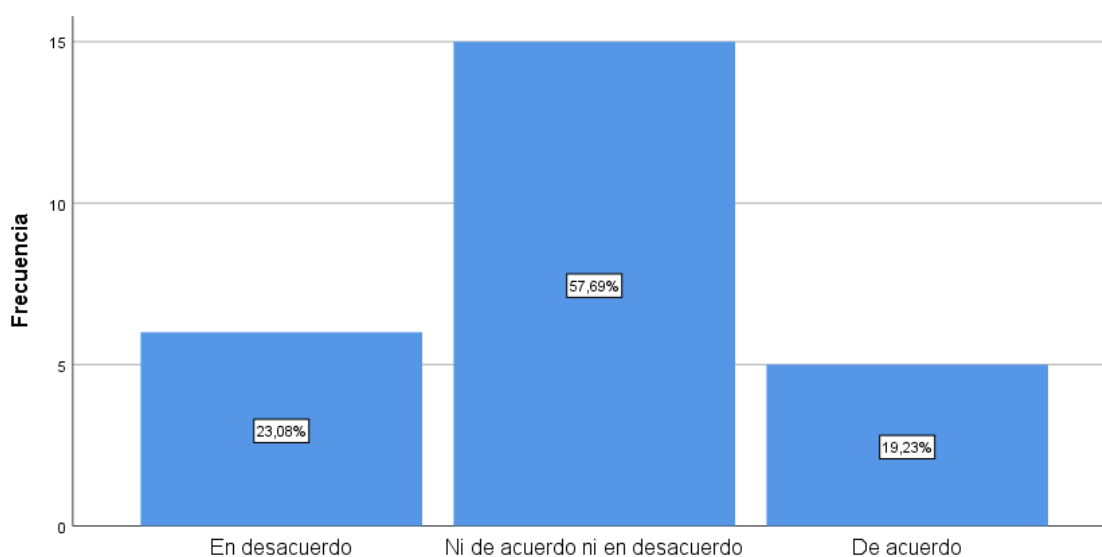
Esto sugiere que hay un grupo pequeño que comprende la importancia de la confidencialidad y adopta medidas activas para proteger la información sensible.

**Figura 37** *Muestra interés por proponer mejoras en su trabajo*



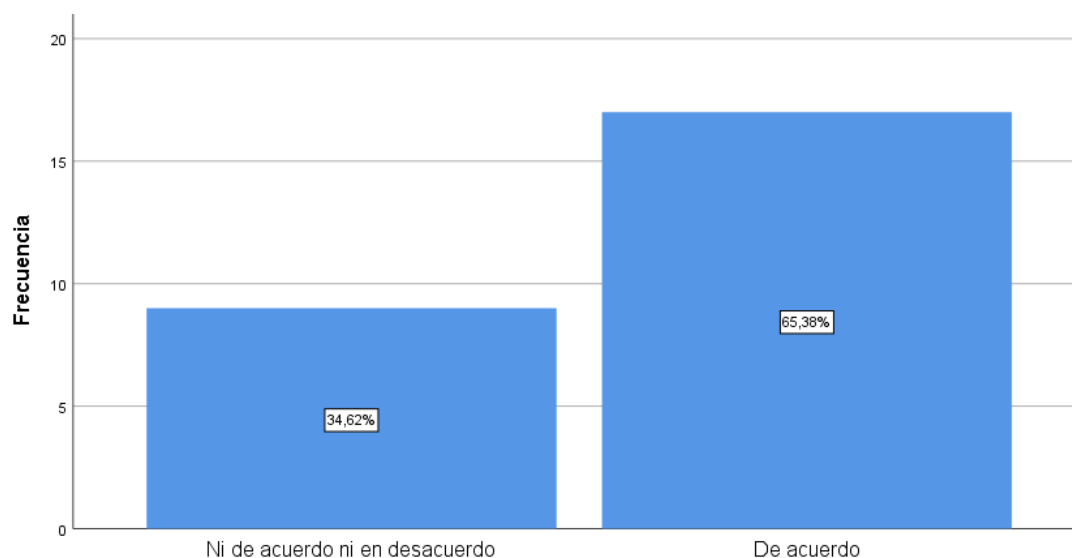
Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: Muestra interés por proponer mejoras en su trabajo, un 65.38% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 34.62% explicó estar en desacuerdo. La mayoría de los trabajadores se muestra neutral respecto a mostrar interés en proponer mejoras en su trabajo. Esta neutralidad podría indicar que los empleados no tienen una opinión definida sobre la posibilidad de sugerir mejoras, quizás debido a la falta de incentivos, oportunidades o claridad sobre cómo hacerlo. Más de un tercio de los trabajadores indicó que no muestran interés en proponer mejoras en su trabajo. Esto podría reflejar una falta de motivación, percepción de que sus sugerencias no serán consideradas, o un ambiente laboral que no fomenta la participación activa en la mejora continua.

**Figura 38** *Respeto la imagen de la empresa*



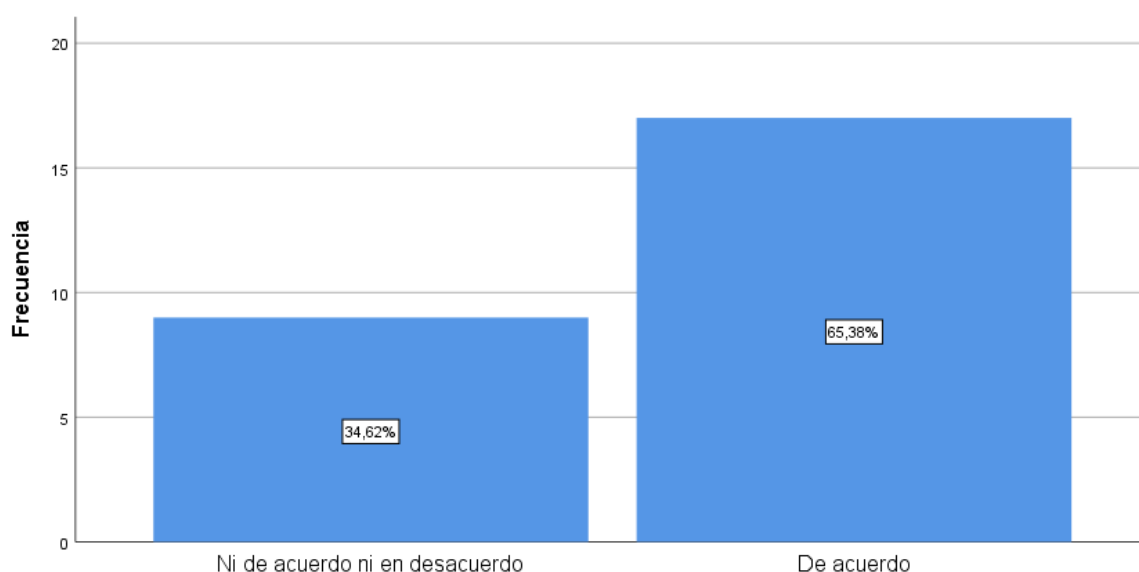
Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: Respeto la imagen de la empresa, un 57.69% dijo estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 23.08% mencionó estar en desacuerdo y solo un 19.23% dijo estar de acuerdo. La mayoría de los trabajadores se muestra neutral respecto a si respetan la imagen de la empresa. Esta neutralidad puede indicar una falta de conciencia sobre la importancia de la imagen corporativa o una percepción difusa sobre lo que constituye el respeto hacia la imagen de la empresa. Más de una quinta parte de los trabajadores indicó que no respetan la imagen de la empresa. Esto es preocupante, ya que la imagen corporativa es crucial para la reputación y el éxito de una organización en el mercado laboral y comercial. Una minoría de los trabajadores considera que respetan la imagen de la empresa. Esto sugiere que hay un grupo pequeño que entiende y valora la importancia de mantener una imagen positiva y profesional para la empresa.

**Figura 39** *Cumple con las reglas de vestir que exige el trabajo*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: Cumple con las reglas de vestir que exige el trabajo, un 65.38% dijo estar de acuerdo y un 34.62% mencionó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Una mayoría significativa de los trabajadores indica que cumplen con las reglas de vestir que exige el trabajo. Esto es un indicador positivo, sugiriendo que la mayoría de los empleados están conformes con las normas establecidas y las siguen adecuadamente. Una proporción considerable de trabajadores se muestra neutral respecto al cumplimiento de estas reglas. Esto podría indicar una falta de opinión formada o quizás diferencias en la interpretación de las normas de vestimenta.

**Figura 40** *Conoce detalladamente las funciones de su puesto*



Se observa en la figura que según el total de los trabajadores encuestados en relación a la pregunta: Conoce detalladamente las funciones de su puesto, un 65.38% dijo estar de acuerdo y un 34.62% mencionó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Una mayoría significativa de los trabajadores indica que conocen detalladamente las funciones de su puesto. Esto es un indicador positivo, sugiriendo que la mayoría de los empleados se sienten bien informados y preparados para cumplir con las responsabilidades específicas de su trabajo. Una proporción considerable de trabajadores se muestra neutral respecto a si conocen detalladamente sus funciones. Esto podría reflejar una falta de claridad en las descripciones de trabajo o una percepción variable sobre la profundidad del conocimiento requerido para realizar sus tareas de manera efectiva.

**Tabla 1 Pruebas de normalidad**

	Shapiro-Wilk		
	Estadís.	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional (V1)	,911	26	,028
Desempeño laboral (V2)	,845	26	,001

Se aprecia la tabla que analiza las pruebas normalidad, usando a Shapiro-Wilk, ya que se ha registrado una muestra de 26 trabajadores, que la significancia de ambas variables es menor de 0.05, lo que da motivo al investigador para emplear el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

### Objetivo General

**Tabla 2 Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral**

			Vi	V2
Rho	Liderazgo	Coe. de correlación	1,000	,710**
Spear	Transformaciona	Sig.	.	,000
man	I (V1)	N	26	26
	Desempeño	Coe. de correlación	,710**	1,000
	laboral (V2)	Sig.	,000	.
		N	26	26

Se visualiza en la tabla la relación entre el Liderazgo Transformacional ejercido por los jefes de la cooperativa y el desempeño laboral en los trabajadores de esta, que el valor de relación fue 0,710 y la  $S=0.00$ ; con lo que se afirma que el nivel alcanzado de correlación fue alto y de tipo positivo; esto lleva a determinar que las variables se relacionan, en tal sentido se acepta la hipótesis de estudio.

### Objetivo específico uno

**Tabla 3** *Liderazgo Transformacional con los factores actitudinales*

			Vi	V2D1
Rho	Liderazgo	Coe. de correlación	1,000	,710**
Spearman	Transformacional (V1)	Sig.	.	,000
		N	26	26
	Factores actitudinales (V2)	Coe. de correlación	,710**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	26	26

Se visualiza en la tabla la relación entre el Liderazgo Transformacional ejercido por los jefes de la cooperativa y la dimensión factores actitudinales del desempeño laboral en los trabajadores de la institución en estudio, que el valor de relación fue 0,710 y la  $S=0.00$ ; con lo que se afirma que el nivel alcanzado de correlación fue alto y de tipo positivo; esto lleva a determinar que la variable y dimensión se relacionan, en tal sentido se acepta la hipótesis de estudio.

### Objetivo específico dos

**Tabla 4** *Liderazgo Transformacional y factores operativos*

			Vi	V2D2
Rho	Liderazgo	Coe. de correlación	1,000	,449**
Spearman	Transformacional	Sig.	.	,000

man	(V1)	N	26	26
	Factores	Coe. de correlación	,449**	1,000
	operativos	Sig.	,000	.
	(V2D2)	N	26	26

Se visualiza en la tabla la relación entre el Liderazgo Transformacional ejercido por los jefes de la cooperativa y la dimensión factores operativo del desempeño laboral de los trabajadores de la institución en estudio, que el valor de relación fue 0,449 y la  $S=0.00$ ; con lo que se afirma que el nivel alcanzado de correlación fue regular y de tipo positivo; esto lleva a determinar que la variable y dimensión se relacionan, en tal sentido se acepta la hipótesis de estudio.

### Discusiones

El objetivo general fue determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe Perú, Jaén – 2022 siendo el hallazgo un valor de relación fue 0,710 y la  $S=0.00$ ; con lo que se afirma que el nivel alcanzado de correlación fue alto y de tipo positivo; esto lleva a determinar que las variables se relacionan, en tal sentido se acepta la hipótesis de estudio; esto se asemeja a lo mencionado por Durán (2020) explica la investigación Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Cooperativa de la ciudad de Bolívar, fijándose como objetivo relacionar las variables ya mencionadas, por lo tanto, se usa la investigación aplicada ya que se intenta mediante estrategias de liderazgo resolver los problemas de desempeño de los trabajadores, asimismo no fue necesario maniobrar las variables por lo que se usó el diseño no experimental, la muestra estudiada fue 98 empleados de la institución, a quienes se les aplicó una encuesta formada esta por interrogantes relacionadas con los indicadores de las variables, entre los hallazgos del estudio se halló que el liderazgo es percibido por el 65.39% como regular y el desempeño se percibe también por los empleados según un 67.3% como regular, en lo concerniente a la relación de los temas principales se identificó que esta es alta significativa ya que se obtuvo el valor de 0.732 y  $p=0.00$ ; por lo tanto el autor menciona que existe suficiente evidencia para

decir que si se mejora el liderazgo de tipo transformacional los trabajadores podrán presentar mejor desempeño en sus labores; también se parece a lo indicado por Bermeo (2022) describen en la tesis liderazgo transformacional y el desempeño en el trabajo de los recursos humanos, precisándose como objetivo establecer la relación que se pudieran presentar entre los temas de estudio, por lo tanto, fue necesario el uso de la dirección cuantitativa y del diseño sin experimentación, asimismo se trabajó con una encuesta formada por preguntas en relación a las dimensiones de las variables, entre los hallazgos del estudio se halló que el liderazgo de corte transformacional es percibido por el 71% de los encuestado como regular y el desempeño se percibe también por los empleados según el 69% como regular, en lo concerniente a la relación de los temas de estudio se identificó que esta es alta significativa ya que se obtuvo el valor de 0.812 y  $p=0.00$ ; por lo tanto, se determina que las mejoras implementadas en el liderazgo producirán efectos positivos en el comportamiento de los colaboradores

En el objetivo específico uno: identificar la relación del Liderazgo Transformacional con los factores actitudinales de los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe Perú, Jaén – 2022 siendo el hallazgo un valor de relación fue 0,710 y la  $S=0.00$ ; con lo que se afirma que el nivel alcanzado de correlación fue alto y de tipo positivo; esto lleva a determinar que la variable y dimensión se relacionan, en tal sentido se acepta la hipótesis de estudio; esto se asemeja a lo mencionado por Fiagá (2021) en el estudio llamado liderazgo transformacional y el desempeño de los trabajadores en un frigorífico, siendo el propósito señalar como es la relación que se está presentando entre los temas que se encuentran en análisis, por consiguiente de usa el enfoque de naturaleza numérica o cuantitativa y el diseño que no experimenta los datos solo, los observa y como tal los trata, por otro lado, para el estudio de la muestra se tomó a 78 trabajadores con quienes se usa un cuestionario, siendo este diseñado por dimensiones de las variables, los principales hallazgos dan cuenta que el liderazgo se percibe por los trabajadores como regular (53.4%) y el desempeño de estos es percibido también como regular (61%), además en lo concerniente a la relación se identifica un valor de 0.812 y  $p=0.00$  con lo cual se llega a concluir que las variables en estudio presentan relación de forma reveladora; asimismo, se asemeja a lo indicado por Abad y De la Cruz (2022) siendo el estudio Liderazgo

transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL en Ate Vitarte, estableciéndose como fin dictaminar como se encuentran asociadas las variables, por lo mencionado se empleó el estudio sin manipulación de variables, y de alcance correlacional, asimismo la muestra estuvo estructurada por 70 trabajadores siendo estos estudiados con un cuestionario de 20 y 18 ítems cada uno, entre los hallazgos más importantes resaltan los niveles percibidos por los trabajadores de las variables de estudio siendo estos regulares según el 68% y 58% respectivamente, por otro lado al identificar el valor de la relación se identifica a 0.986 y  $p= 0.00$ , por lo mencionado se concluye que al existir una vinculación fuerte y positiva en la institución se debe promover practicas efectivas de liderazgo para que estas repercutan de manera directa en el comportamiento laboral de los trabajadores

En el objetivo específico dos: establecer la relación del Liderazgo Transformacional con los factores operativos de los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe Perú, Jaén – 2022 siendo el hallazgo un valor de relación fue 0,449 y la  $S=0.00$ ; con lo que se afirma que el nivel alcanzado de correlación fue regular y de tipo positivo; esto lleva a determinar que la variable y dimensión se relacionan, en tal sentido se acepta la hipótesis de estudio; esto se asemeja a lo mencionado por Prisse (2021) en la tesis liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los docentes Lima, trabajado como fin conocer cómo se relacionan las variables propuestas en el estudio, por lo que se usó el enfoque de carácter numérico es decir el cuantitativo, además el diseño fue no experimental, por otro lado, la técnica fue la encuesta aplicada de forma personal, a una muestra de 68 colaboradores, entre los hallazgos más importantes se pueden rescatar que los niveles percibidos por los trabajadores de las variables de estudio son regulares según el 57% y 52% respectivamente, por otro lado al identificar el valor de la relación se ve a 0.699 y  $p= 0.00$ , por lo mencionado se concluye que al existir una vinculación fuerte y positiva en la institución se debe promover políticas y normas efectivas de liderazgo para que estas influyan de manera positiva en el comportamiento laboral de los trabajadores; se asemeja también a lo indicado por Guevara (2019) en la indagación sobre liderazgo transformacional y Desempeño laboral en la empresa Marañón, siendo la finalidad primordial establecer como se están asociando las variables, ante lo mencionado,

tesista empleó el diseño que solo observa los datos no los maniobra, es decir el no experimental, asimismo se emplea la guía cuantitativa, y el diseño es no experimental por que no hubo la necesidad de efectuar manipulación alguna en las variables, asimismo en la muestra que se estudió a 30 trabajadores, para lo cual se utiliza la encuesta, entre los resultados más significativos se encontró que el 67% muestra su desacuerdo con el liderazgo ejercido en la institución, causando esto que el 53% diga que el desempeño es percibido como regular, por otro lado se halla que el valor de relación es 0.673 y  $p=0.001$ , con lo cual el autor logra afirma que si se aumenta el liderazgo aumentará también en forma proporcional el desempeño del recurso humano

## **V. CONCLUSIONES.**

- Se determinó el valor de la relación entre el Liderazgo Transformacional ejercido por los jefes de la cooperativa y el desempeño laboral en los trabajadores de esta, siendo el valor de relación fue 0,710 y la  $S=0.00$ ; con lo que se afirma que el nivel alcanzado de correlación fue alto y de tipo positivo; esto lleva a determinar que las variables se relacionan, en tal sentido se acepta la hipótesis de estudio; en tal sentido las políticas de mejoras que se puedan desarrollar entorno al liderazgo afectaran positivamente el desempeño de los trabajadores de la cooperativa.
- Se identificó que, entre el Liderazgo Transformacional ejercido por los jefes de la cooperativa y la dimensión factores actitudinales del desempeño laboral en los trabajadores de la institución en estudio, un coeficiente de relación fue 0,710 y la  $S=0.00$ ; con lo que se afirma que el nivel alcanzado de correlación fue alto y de tipo positivo; esto lleva a determinar que la variable y dimensión se relacionan, en tal sentido se acepta la hipótesis de estudio. Por lo tanto, las estrategias de liderazgo que desarrolle la empresa impactaran en los factores actitudinales de los trabajadores.
- Se estableció que, entre el Liderazgo Transformacional ejercido por los jefes de la cooperativa y la dimensión factores operativo del desempeño laboral de los trabajadores de la institución en estudio, un valor de relación fue 0,449 y la  $S=0.00$ ; con lo que se afirma que el nivel alcanzado de

correlación fue regular y de tipo positivo; esto lleva a determinar que la variable y dimensión se relacionan, en tal sentido se acepta la hipótesis de estudio. Por consiguiente, la aplicación de políticas de liderazgo será la mejor forma de optimizar los factores operativos de los trabajadores.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- A los gerentes de la cooperativa se le recomienda, desarrollar la estrategia del autoconocimiento, con el propósito de que ellos mismo puedan identificar las fortalezas que deben maximizar y las debilidades que aun deben mejorar, deben revisar también, los principios éticos con los que desarrollan sus funciones, ya que con lo mencionado se podrá dilucidar lo que es positivo para la empresa y sus colaboradores.
- A los gerentes de la cooperativa se le recomienda, seguir desarrollando la estrategia de aprendizaje y comunicación, a fin que los conocimientos y habilidades que vayan adquiriendo los líderes los puedan compartir con sus seguidores fomentando en ellos el desarrollo de competencias nuevas.
- A los gerentes de la cooperativa se le recomienda, promover la estrategia de no temer al cambio, por lo tanto, los líderes deben ser capaces de guiar la transformación en: las ideas, métodos de trabajo y otros, de esta manera se mejorará el compromiso de los trabajadores con el logro de los objetivos.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Abad, G. y De la Cruz, C. (2022). *Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 06 de Ate Vitarte- Lima*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. doi:<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/7215/Liderazgo%20transformacional%20y%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=5>
- Al Shobaki, M. , AbuNaser, S., Abu Amuna, Y. & El Talla, S. (2018). The Level of Organizational Climate Prevailing In Palestinian Universities from the Perspective of Administrative Staff. *International Journal of Academic Management Science Research*, 2(5). doi:<http://dstore.alazhar.edu.ps/xmlui/bitstream/handle/123456789/355/IJAMSR180503.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alcazar, P. (2020). Leadership Style and Organizational comitment: Impact of transformational leadership. *Economía Coyuntural*, 5(4). doi:[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext)
- Alvarez, A. (2021). *Clasificación de las Investigaciones*. doi:<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/N>

ota%20Acad%20c3%a9mica%202020%2818.04.2021%29%20-  
%20Clasificaci%20c3%b3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAll  
owed=y

Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor agregado*, 7(1).  
doi:file:///C:/Users/Intel/Downloads/1417-  
Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026.pdf

Bermeo, D. (2022). *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral*. Universidad Tecnica de Ambato.  
doi:https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35359/1/149%20GT  
H.pdf

Chavez, S. y Morillo, F. (2022). *Relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.  
doi:http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2201/TESIS%  
20PARA%20T%c3%8dTULO-  
%20LIDERAZGO%20TRANSFORMACIONAL%20Y%20DESEMPE%c3%9  
1O%20LABORAL%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Del Castillo, L. (2021). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en Curtiembre Hinostraza EIRL, Sede Carabayllo, 2021*. Universidad Cesar Vallejo.  
doi:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70541/Del  
Castillo\_PLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Diaz, E. (2020). Transformational Leadership and Gender Equity: The Case of Graduate Students. *Revista Universidad y Empresa*, 22(39).  
doi:http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0124-  
46392020000200069

Diaz, Y., Andrade, J. y Ramirez, E. (2019). Transformational Leadership and Social Responsibility in Coffee Women's Associations in Southern Colombia. *Información tecnológica*, 30(5).

doi:[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000500121&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000500121&script=sci_arttext)

- Duran, J. (2020). *Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar*. Universidad Técnica de Ambato. doi:<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30604/1/057%20GTH.pdf>
- Fiagá, D. (2021). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de*. Universidad Militar Nueva Granada. doi:<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18158/Fiag%C3%A1PuentesDar%C3%ADoAlejandro2018.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Gamboa, E. (2018). Estadística aplicada a la investigación educativa. *Revista dilemas contemporaneos*, 5(2). doi:<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>
- Gómez, S. (2020). Estado del arte del liderazgo transformacional en la educación universitaria. *Revista de Conecta Libertad*, 4(1). doi:<https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/114>
- Guevara, C. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz El Marañon EIRL Lambayeque*. Universidad Señor de Sipan. doi:<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/Guevara%20Torres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1>
- Lerner, P. (2021). Liderazgo en el Bicentenario del Perú. *Gestion*. doi:<https://gestion.pe/blog/mision-verde/2021/07/liderazgo-en-el-bicentenario-del-peru.html/>
- Lovaton, M. (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en el personal del colegio de alto rendimiento (COAR) Cusco, distrito de*. Universidad Cesar Vallejo.

doi:[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87292/Lovaton\\_CMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87292/Lovaton_CMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Noblecilla, J. (2021). *Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral de los asesores de cobranza de una entidad financiera, Piura 2021*. Universidad Cesar Vallejo.

doi:[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67075/Noblecilla\\_SJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67075/Noblecilla_SJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ñaupas; H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Ediciones de la U - Carrera. doi:<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Ortiz, R. (2021). *Relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente. Centro de Educación Básica Alternativa N° 83003, San Francisco, Cajamarca*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. doi:<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handl>

Otero, A. (2018). *Enfoques De Investigación: Métodos Para El Diseño Urbano - Arquitectónico*. doi:[https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435\\_ENFOQUES\\_DE\\_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf)

Palma, I. (2022). *Relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores de la agencia digital RENIEC, 2021*. Universidad Cesar Vallejo. doi:[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82803/Palma\\_CII-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82803/Palma_CII-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

Pascacio, J. (2022). *Liderazgo transformacional y el desempeño tareas de la Municipalidad Provincial de San Ignacio – Cajamarca*. Universidad Privada Antenor Orrego. doi:[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9983/3/REP\\_JOSE.PASCACIO\\_LIDERAZGO.TRANSFORMACIONAL.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9983/3/REP_JOSE.PASCACIO_LIDERAZGO.TRANSFORMACIONAL.pdf)

- Pedraja, L., Rodríguez, E. y Muñoz, C. (2021). Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(96). doi:[https://www.researchgate.net/profile/Liliana-Pedraja-Rejas/publication/355428348\\_Liderazgo\\_transformacional\\_y\\_cultura\\_innovativa\\_efectos\\_en\\_la\\_calidad\\_institucional/links/61a8efc8ca2d401f27bbf0eb/Liderazgo-transformacional-y-cultura-innovativa-efectos-en-](https://www.researchgate.net/profile/Liliana-Pedraja-Rejas/publication/355428348_Liderazgo_transformacional_y_cultura_innovativa_efectos_en_la_calidad_institucional/links/61a8efc8ca2d401f27bbf0eb/Liderazgo-transformacional-y-cultura-innovativa-efectos-en-)
- Prisse, K. (2021). *El Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas particulares de la UGEL 02 Lima*. Universidad San Ignacio de Loyola. doi:<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e03b29db-fe44-4ae1-8695-64626023092c/content>
- Rojas, O. (2020). Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*. doi:[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-86262020000100237](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86262020000100237)
- 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*, 4(28). doi:<https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>

## **ANEXOS.**

### **Anexo 1 ENCUESTA DE LIDERAZGO DE TRANSFORMACIONAL**

El cuestionario tiene como objetivo evaluar la variable liderazgo transformacional como parte de un trabajo de investigación que estoy llevando a cabo.

Por este motivo le solicito a Ud. que colabore, respondiendo las preguntas según su apreciación.

Marque con un aspa la respuesta que más se acomode a su apreciación

1. Totalmente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 De acuerdo y 5 Totalmente de acuerdo

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>					
1. ¿Cree usted que su jefe tiene creatividad, y propone nuevas formas de hacer las cosas?					
2. ¿Considera usted que su jefe intuye y toma acciones antes de que surja un problema?					
3. ¿Piensa usted que su jefe gestiona de manera diferente y logra cambios importantes?					
4. ¿Considera usted que su jefe propone nuevas ideas en su trabajo diario?					
5. ¿Considera usted que su jefe defiende sus ideas con criterio e independencia sin esperar la aprobación de los demás?					
6. ¿Cree usted que su jefe sustenta sus propuestas con claridad?					
7. ¿Considera usted que su jefe aplica sus habilidades y conocimientos de manera efectiva en su liderazgo?					
8. ¿Piensa usted que su jefe tiene talento para llevar a cabo diferente tipo de actividades?					
9. ¿Considera usted que su jefe tiene la capacidad innata para dirigir su equipo de trabajo?					
10. ¿Piensa usted que su jefe alcanza sus metas establecidos y obtiene sus resultados deseados?					
<b>CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL</b>					
11. ¿Considera usted que su jefe dedica su tiempo en enseñar y orientar a sus colaboradores?					
12. ¿Considera usted que su jefe interactúa con sus colaboradores con amabilidad y paciencia?					
13. ¿Considera usted que su jefe comprende los sentimientos y necesidades de los demás?					

13. ¿Considera usted que su jefe comprende los sentimientos y necesidades de los demás?					
14. ¿Cree usted que su jefe toma en cuenta sus necesidades, habilidades y aspiraciones?					
15. ¿Considera que su jefe conoce los aspectos fuertes y débiles de sus colaboradores?					
16. ¿Considera usted que su jefe busca conocer las necesidades de sus colaboradores?					
17. ¿Piensa usted que su jefe está al tanto de sus intereses y prioridades?					
18. ¿Considera usted que su jefe designa adecuadamente en los trabajos a sus colaboradores?					
19. ¿Considera usted que su jefe ayuda a desarrollar su talento?					
20. ¿Piensa usted que su jefe vela por la salud de todos sus colaboradores?					
21. ¿Considera usted que su jefe es consciente de sus obligaciones?					
<b>MOTIVACIÓN O INSPIRACIÓN</b>					
22. ¿Considera usted que su jefe ve y juzga las cosas en su aspecto más positivo o más favorable?					
23. ¿Considera usted que su jefe dirige a un grupo de colaboradores al logro de los objetivos y planes?					
24. ¿Considera usted que su jefe comunica las responsabilidades de sus colaboradores dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados?					
25. ¿Considera usted que su jefe trabaja en coordinación con sus colaboradores lo cual brinda resultados eficientes?					
<b>INFLUENCIA IDEALIZADA</b>					
26. ¿Piensa usted que su jefe respeta la opinión de sus colaboradores aun cuando esté de acuerdo con ella?					
27. ¿Considera usted que su jefe trata con educación a los colaboradores generando un buen clima laboral?					
28. ¿Considera usted que su jefe inspira seguridad y compromiso al dirigir una obra de alto riesgo?					
29. ¿Considera usted que su jefe previene los riesgos laborales creando ambientes de trabajo seguro y saludables?					
30. ¿Considera usted que su jefe toma en cuenta las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas?					

## DESEMPEÑO LABORAL

El cuestionario tiene como objetivo evaluar la variable desempeño laboral como parte de un trabajo de investigación que estoy llevando a cabo.

Por este motivo le solicito a Ud. que colabore, respondiendo las preguntas según su apreciación. Marque con un aspa la respuesta que más se acomode a su apreciación

1. Totalmente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 De acuerdo y 5 Totalmente de acuerdo

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>FACTORES ACTITUDINALES</b>					
1. ¿Cree usted que actúa de acuerdo a las normas de comportamiento en el trabajo?					
2. ¿Piensa usted que coopera entre todos para realizar un buen trabajo?					
3. ¿Considera usted que apoya y como equipo logra un solo objetivo?					
4. ¿Considera usted que toma la iniciativa frente a las exigencias del trabajo?					
5. ¿Cree usted que tiene la capacidad de hacer su trabajo de manera rápida y correcta antes que se lo pidan?					
6. ¿Considera usted que cumple satisfactoriamente con las tareas asignadas en su puesto de trabajo?					
7. ¿Considera usted que tiene el conocimiento sobre su área de trabajo y cumple con las medidas de seguridad?					
8. ¿Considera usted que recibe charla de seguridad para el uso adecuado de sus implementos?					
9. ¿Piensa usted que es prudente para tomar una opinión y tacto para hablar u obrar?					
10. ¿Cree usted que reserva con cautela las informaciones importantes adquiridas por la empresa sin necesidad que conozcan los demás?					
11. ¿Considera usted que muestra interés en proponer mejoras para su trabajo?					
12. ¿Considera usted que respeta y cumple con velar por la imagen de la empresa?					
13. ¿Cree usted que cumple con regla de vestir que exige su puesto de trabajo?					
<b>FACTORES OPERATIVOS</b>					

FACTORES OPERATIVOS					
14. ¿Considera usted que conoce detalladamente sus funciones de su puesto y su procedimiento de trabajo?					
15. ¿Piensa usted que conoce la política general de su empresa y de su área de trabajo?					
16. ¿Cree usted que el servicio que brinda la empresa pasa por un control de calidad exhaustivo?					
17. ¿Piensa usted conocer el número de proyectos de la empresa que se está ejecutando actualmente?					
18. ¿Cree usted que en su área de trabajo actúan como un equipo?					



Anexo 2 Matriz de operacionalización						
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica/ instrumento	Escala de medición
liderazgo transformacional		la variable se evaluó teniendo en cuenta las dimensiones mencionadas por Bass siendo estas: estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación inspiracional e influencia idealizada.	estimulación intelectual	Creatividad, intuición, innovación, autonomía, competencia, habilidades, conocimiento, eficacia.	Encuesta/ cuestionario	Escala ordinal
			consideración individualizada	Entrenamiento, empatía, valoración única, diagnóstico de necesidades, diagnóstico de capacidades, desarrollo personal, responsabilidad.		
			motivación inspiracional	Optimismo, espíritu de equipo, comunicación fluida, compromiso		
			influencia idealizada.	Respeto, confianza, seguridad, conducta ética y moral		
Desempeño laboral		la variable se evaluó teniendo en cuenta las dimensiones explicadas por Chiavenato: factores actitudinales y operativos.	Factores actitudinales	Disciplina, actitud, cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, interés, presentación personal.	Encuesta/ cuestionario	Escala ordinal
			Factores operativos	Conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, trabajo en equipo.		

### Anexo 3 Matriz de Consistencia



Problemas	Objetivos	Hipótesis
<p>Problema general</p> <p>¿cómo se relaciona el Liderazgo Transformacional con el desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe, Perú, Jaén – 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe, Perú, Jaén – 2022</p>	<p>hipótesis general</p> <p>El Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe, Perú, Jaén – 2022</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿cómo se relaciona el Liderazgo Transformacional con los factores actitudinales de los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe, Perú, Jaén – 2022?</p>	<p>objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación del Liderazgo Transformacional con los factores actitudinales de los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe, Perú, Jaén – 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>El Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con los factores actitudinales de los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe, Perú, Jaén – 2022</p>
<p>¿cómo se relaciona el Liderazgo Transformacional con los factores operativos de los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe, Perú, Jaén – 2022?</p>	<p>Establecer la relación del Liderazgo Transformacional con los factores operativos de los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe, Perú, Jaén – 2022.</p>	<p>El Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con los factores operativos de los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe, Perú, Jaén – 2022.</p>



## Anexo 4 Autorización de la empresa

AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO.

SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA  
REALIZAR INVESTIGACIÓN

Señor:  
Nixer Ordóñez Gómez  
Cooperativa Agraria Norcafe Perú  
**Presente.** -

**De mi especial consideración:**

Ferreñán Carhuajulca, Tomas Ángel, identificado con DNI N° 45954092 Bachiller en Administración y Finanzas de la Universidad Particular de Chiclayo, me presento ante Usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle lo siguiente:

Que, mi persona ostenta el Grado Académico de Bachiller en Administración y Finanzas de la Universidad Particular de Chiclayo; y con la finalidad de obtener el Título de Licenciado en Administración y Finanzas, solicito a Usted tenga a bien autorizarme realizar la investigación **Liderazgo Transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa Agraria Norcafe Perú, Jaén - 2022** y aplicar encuestas a los colaboradores de su institución.

**Por lo expuesto:**

Agradezco de antemano la atención que brinde al presente, esperando contar con su autorización para realizar la investigación señalada.

Jaén, 15 de mayo del 2023.

Atentamente,

  
Tomas Ángel Ferreñán Carhuajulca, Tomas Angel  
DNI N° 45954092

  
GERENTE  
DNI: N° 407910111  
NORCAFE PERU

Jaén, 16 de mayo del 2023

CPC. NIXER ANTONIO ORDOÑEZ GOMEZ  
GERENTE GENERAL DE LA COOPERATIVA NORCAFÉ PERÚ

Presente.-

**Asunto: Autorización para ejecución de proyecto de tesis**

El motivo de esta carta es informarle de la aceptación del alumno FERREÑAN CARHUAJULCA TOMAS ANGEL de la Carrera Profesional de ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS grado académico de Bachiller en Administración y Finanzas de la Universidad Particular de Chiclayo.

Dentro de nuestra empresa, realizará la investigación de LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES, el horario será de 8:00 AM-1:00 PM y de 3:00 pm-6:00 pm, dando inicio el día 17 de mayo del 2023, a partir de la fecha hasta culminar su estudio estructural, sin más que agregar por el momento reciba un cordial saludo de nuestra parte.




CPC. Nixer Antonio Ordoñez Gomez  
GERENTE GENERAL  
DIRE. N° 40791414  
NORCAFÉ PERÚ

 [www.norcafe.com.pe](http://www.norcafe.com.pe)

 +51 977 676 140

 [talento@norcafe.com.pe](mailto:talento@norcafe.com.pe)

 Sector Linderos Ruta 8, Cot. Jaén - San Ignacio, Jaén, Cajamarca, Perú

## Anexo 5 Juicio de Experto



**UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO**  
**FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS**  
**FACEN**



### INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : NORMA HEREDIA APONTE  
 Profesión o Especialidad : CONTADORA PÚBLICA COLEGIADA  
 Institución donde labora : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAEN  
 Instrumento motivo de evaluación : Liderazgo Transformacional

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Indicadores	Criterios	Deficiente (1) Aceptable (2) Bueno (3) Excelente (4)			
		1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación			X	
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación			X	

Jaén, 18 de mayo 2023

#### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

3.8

#### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

  
**Mp. C.P.C. Norma Heredia Aponte**  
**DOCENTE**  
 Firma y sello



INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : JOSELITO TORRES CONTRERAS  
Profesión o Especialidad : ECONOMISTA  
Institución donde labore : GERENCIA SUB-REGIONAL JAÉN, CAJAMARCA.  
Instrumento motivo de evaluación : Liderazgo Transformacional

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1)      Aceptable (2)      Bueno (3)      Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación			X	
7. Coherencia	Basado en aspectos técnicos y Científicos.				X
8. Coherencia	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación			X	

Jaén, 8 de junio 2023.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

3.8

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Mg. José Luis Torres Contreras

Firma y sello



INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES.

Apellidos y Nombres del experto : Meneses Bermudes Carlos Alberto  
Profesión o Especialidad : Contador Público Colegiado  
Institución donde labora : E.M.B. Contadores Públicos Asesores & Consultores E.I.R.L.  
Instrumento motivo de evaluación : Liderazgo Transformacional

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Deficiente (1)      Aceptable (2)      Bueno (3)      Excelente (4)

Indicadores	Criterios	1	2	3	4
1. Claridad.	Formulado con lenguaje apropiado.				X
2. Objetividad.	Se expresa en conductas observables.				X
3. Actualidad.	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica				X
4. Organización	Existe una organización lógica				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de Investigación			X	
7. Consistencia.	Basado en aspectos teóricos y Científicos.				X
8. Coherencia.	Entre variables e indicadores				X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio.				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación			X	

Juan, 07 de junio 2023.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

3.8

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

C.A.C. Carlos A. Meneses Bermudes  
MAT. 04-0443  
Colegio Contadores Públicos Lambayeque

## Anexo 6 Análisis de confiabilidad

### Análisis de fiabilidad de liderazgo transformacional

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	30

### Análisis de fiabilidad de satisfacción de laboral

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	18

Se puede apreciar en ambas tablas que los valores de la fiabilidad son 0.879 y 0.86, siendo estos altos, por lo que se afirma que las preguntas descritas en los cuestionarios presentan consistencia, siendo la razón que lleva a afirmar que los cuestionarios son fiables.