



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Liderazgo transformacional y su relación con la comunicación de los socios de la cooperativa de transporte mixto, Macará, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Astudillo Robles Rosa María (ORCID: 0000-0003-2221-298X)

ASESOR:

Dr. Salazar Salazar Elmer Bagner (ORCID: 0000-0002-8887-9676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo y Herramientas Gerenciales

Piura - Perú

2021

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a Dios por sus infinitas bendiciones, y de manera muy especial a mi amado esposo Vicente Vidal, mi amigo, mi cómplice mi compañero de vida, la fuente más grande de inspiración para ser mejor cada día, gracias a su fe, su confianza y a su gran apoyo hacia mí persona, hoy lograré una meta más en mi vida profesional, a mis hijas, a mis Padres y Hermanos por su gran apoyo.

Agradecimiento

Especial agradecimiento a mis Padres que fueron un gran apoyo en el desarrollo de mi tesis y a toda mi familia y amigos que se sumaron en esta aventura.

A la Universidad Cesar Vallejo a mis profesores por compartir sus valiosos conocimientos en mi preparación profesional. De igual forma a mis compañeros de curso, por su valiosa amistad, y el agradable ambiente de trabajo y estudio que logramos mantener durante toda esta etapa de preparación profesional.

Y sobre todo a Dios y a la Virgencita del Cisne por sus grandes bendiciones.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. Resultados	17
V. Discusión	28
VI. Conclusiones	34
VII. Recomendaciones	35
Referencias	36
Anexos	42

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución del nivel del Liderazgo Transformacional de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.	17
Tabla 2 Distribución del nivel de la comunicación organizacional de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.	19
Tabla 3 Prueba de normalidad de los puntajes de la dimensión del liderazgo transformacional y el puntaje de la comunicación organizacional de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020	21
Tabla 4 Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la dimensión influencia idealizada y la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.	23
Tabla 5 Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la dimensión motivación inspiradora y la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.	24
Tabla 6 Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la dimensión estimulación intelectual y la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.	25
Tabla 7 Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la dimensión consideración individualizada y la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.	26
Tabla 8 Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre Liderazgo Transformacional y la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.	27

Índice de gráficos

Gráfico 1 Distribución del nivel de Liderazgo Transformacional de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.	17
Gráfico 2 Distribución del nivel de la comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.....	19

Resumen

La investigación considero como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la comunicación organizacional de los socios de la Cooperativa de Transporte Mixto Macará, 2020. El tipo de la investigación fue básica de diseño no experimental, descriptiva correlacional, transversal, tuvo como muestra a 35 socios, aplicándoles como instrumento el cuestionario de liderazgo transformacional y el cuestionario de comunicación organizacional, los resultados fueron procesados a través del programa estadístico SPSS 23 encontrado una correlación significativa y directa de las dimensiones influencia idealizada (0,488); motivación inspiradora (0,658) estimulación intelectual (0.622) y la consideración individualizada (0.613) con la comunicación organizacional de los socios de la Cooperativa, concluyendo que existe un alto nivel de asociación entre las variables liderazgo transformacional y comunicación organizacional de los socios de la Cooperativa de Transporte Mixto Macará, 2020.

Palabras Clave: Liderazgo transformacional, comunicación organizacional, influencia idealizada.

Abstract

The research I consider as a general objective to determine the relationship that exists between transformational leadership and organizational communication of the members of the Cooperativa de Transporte Mixto Macará, 2020. The type of research was basic, non-experimental design, descriptive correlational, cross-sectional, it had 35 partners as a sample, applying the transformational leadership questionnaire and the organizational communication questionnaire as an instrument, the results were processed through the statistical program SPSS 23 found a significant and direct correlation of the idealized influence dimensions (0.488); inspiring motivation (0.658) intellectual stimulation (0.622) and individualized consideration (0.613) with the organizational communication of the Cooperative members, concluding that there is a high level of association between the variables transformational leadership and organizational communication of the Cooperative members of Mixed Transport Macará, 2020.

Keywords: Transformational leadership, organizational communication, idealized influence.

I. Introducción

Los fenómenos a nivel mundial y los cambios que se han generado en los mercados influyen en las organizaciones, a través, de la comunicación las empresas tienen una herramienta que les permitiría adaptarse mediante los procesos de interacción que ofrece, guiándolos a la cocreación de valor en los diversos escenarios y públicos a los que se dirige (Pineda, 2020).

Para que los líderes y las organizaciones transmitan de manera clara sus proyectos e ideas es necesario que cuenten con una buena comunicación, aunque, puede parecer que mantenerse comunicados sea una tarea sencilla, muchas veces les cuesta mucho a las organizaciones alcanzarla, los investigadores sobre la comunicación en las empresas coinciden que el tener una buena comunicación ofrece una mayor claridad y mayor seguridad en el logro de los objetivos propuestos, según, Peter Drucker, el 60% de los problemas que sufren las empresas a nivel mundial surgen a raíz de una mala comunicación (Formanchuk, 2020).

En España el estudio realizado por la Consultora de Marketing y Comunicación (RMG) tuvo como resultado que el 47% de los participantes consideran que si existe la comunicación al interior de sus organizaciones, pero que solo, se limita a una interlocución básica a través del dialogo entre el jefe inmediato y el colaborador, asimismo, el 19% considera que la comunicación es una herramienta que aporta a la organización y el resto desconoce las herramientas que se deben poner en práctica, de igual manera, el 18% cree que la comunicación en el interior de la organización evitan rumores y el 44% considera que la tarea de la comunicación debería dejarse en manos de empresas externas (SoloMarketing, 2013).

En Latinoamérica la consultora Internal llevó a cabo la Quinta encuesta de Comunicaciones Internas en Chile cuya finalidad es tener una radiografía de las principales empresas del país para conocer el estado actual de la comunicación interna, teniendo como resultado que el 94% de los encuestados considera que debe existir un área de comunicación en sus organizaciones, el 96.4% cree que

por lo menos cada año debe realizarse un diagnóstico para conocer el estado de la comunicación interna en su empresa, el 89,8% piensa que la comunicación interna debe estar enfocada en mejorar la cultura organizacional y el 88,1% cree que debe enfocarse en alcanzar el direccionamiento estratégico (Internal, 2016).

En Ecuador fueron evaluadas 48 empresas del sector productivo para conocer su comunicación interna, teniendo como resultados el 18.41% de los trabajadores encuestados que está en los “mandos medios”, manifiestan no sentirse satisfecho con los procesos de comunicación, así mismo, de los colaboradores que no tiene personal a su cargo el 17.80% también se siente insatisfecho con los procesos de comunicación en la organización (Latorre, Dousdebés, González y Vasco, 2019).

En el cantón Macara en la cooperativa de transportes Mixto, durante el levantamiento de la información para el desarrollo de la investigación se pudo observar que los socios manifestaban problemas para comunicarse con los directivos, ya que estos no comunicaban los acuerdos que se toman a nivel directivo, en tal sentido, los socios se mostraban renuentes a entablar dialogo con sus directivos, de igual manera, presentaban problemas para comunicarse con sus compañeros debido a rencillas que se habían generado por el apoyo que le brindaban a la gestión actual, por lo que se planteó el siguiente problema ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la comunicación de los socios de la Cooperativa de Transportes Mixto, Macará, 2020?

La investigación se justificó por que se buscó a través del fundamento teórico del liderazgo transformacional de Bass y Avolio (1997) y del modelo teórico de la comunicación de Guzmán (2012) establecer la relación existente entre ambas variables de estudio, también, se justificó de manera práctica porque los resultados que resultaron de la investigación fueron analizados y revisados por los directivos de la cooperativa para buscar estrategias que les permita solucionar el problema que existe entre sus socios, además, la investigación es un punto de partida para nuevas investigaciones en el ámbito organizacional de tipo correlacional, asimismo, tuvo una justificación metodológica ya que se

elaboraron instrumentos para medir las variables de estudio los mismos que fueron validados por profesionales expertos y se obtuvo su confiabilidad a través del alfa de Cronbach, lo que permitió tener nuevos instrumentos para otros estudios.

Para fines de la investigación se planteó el siguiente objetivo general, determinar la relación que existe entre Liderazgo Transformacional y la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020. De igual manera, se plantearon los siguientes objetivos específicos, determinar la relación que existe entre la dimensión influencia idealizada y la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020; determinar la relación que existe entre la dimensión motivación inspiradora y la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020; determinar la relación que existe entre la dimensión estimulación intelectual y la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020; determinar la relación que existe entre la dimensión consideración individualizada y la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

Asimismo, se planteó la siguiente hipótesis general; **H₁**: Existe relación significativa entre Liderazgo Transformacional y la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

II. Marco teórico

Se revisaron los antecedentes de estudio de las variables teniendo que, **a nivel internacional**, Luján (2019), en su investigación denominada “Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en docentes de una Universidad Pública” cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva, en una población de 139 docentes, utilizando como instrumentos el cuestionario para ambas variables, teniendo como resultados que la influencia idealizada se relaciona directa ($Rho=0,712$) y significativamente con la comunicación, la motivación inspiracional se relaciona directa ($Rho=0,714$) y significativamente ($p=0,000$) con la comunicación, La motivación inspiracional se relaciona directa ($Rho=0,714$) y significativamente ($p=0,000$) con la comunicación, la estimulación intelectual se relaciona directa ($Rho=0,751$) y significativamente ($p=0,000$) con la comunicación, La consideración individualizada se relaciona directa ($Rho=0,809$) y significativamente ($p=0,000$) con la comunicación, concluyendo que entre las variables existe una alta relación, concluyendo que existe una relación significativa entre las variables con un valor de ($Rho=0,740$).

Vargas (2014) en su investigación titulada: “Liderazgo y su relación con la comunicación organizacional percibido por el personal administrativo del PRONABEC. Beca 18. Lima. 2013”, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo y la comunicación, de diseño no experimental, correlacional-descriptiva, tuvo como muestra 78 administrativos, utilizando como instrumentos el cuestionario para las dos variables, concluyendo que se evidencia una alta correlación entre el liderazgo y la comunicación organizacional.

Reyes y Palomino (2014) en su investigación titulada: “Liderazgo y su relación con la comunicación interna en la facultad de ingeniería industrial de la universidad nacional Federico Villareal. Lima. 2013”, con el objetivo de establecer si existe correlación entre ambas variables, de diseño no experimental, de tipo correlacional, descriptiva, tendiendo como muestra a 77

trabajadores del área administrativa, aplicándose los instrumentos cuestionario de liderazgo y comunicación, encontró una alta relación entre las variables de estudio a través del coeficiente de correlación con valor de 0.755.

Abanto (2014) en su investigación para obtener el título de magister denominada: “Estilos de liderazgo y comunicación interna en el personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima. 2013”, teniendo como objetivo determinar la asociación entre ambas variables, de diseño no experimental, de nivel correlacional transeccional, aplicando como instrumento el cuestionario para la variable estilos de liderazgo y comunicación, a una población de 100 colaboradores del área administrativa, teniendo como resultado que el estilo de liderazgo transformacional, transaccional y Laissez Faire, se relacionan significativamente con la comunicación, concluyendo que entre los estilos de liderazgo se evidencia una alta correlación con la comunicación de los trabajadores.

A nivel nacional, Enderica, Almeida, Chamba y Tinoco (2018) en su artículo “Implementación de un liderazgo empresarial que mejore la comunicación efectiva en las empresas de una ciudad ecuatoriana”, utilizando un diseño metodológico inductivo-explorativo, concluyó que las empresas de la ciudad de Machala no aplican el liderazgo transformacional, asimismo, no tienen implementado un sistema de comunicación efectiva que permita el éxito de la organización.

Lema (2017) en su investigación titulada “El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria: Estudio de caso: Red de productores Agroecológica del Austro Provincia del Azuay Ecuador, 2015-2016”, teniendo como objetivo determinar el liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño de organizaciones de economía, concluyendo que el liderazgo transformacional influye de manera significativa en la organización.

Cisneros y Paredes (2013) en su investigación titulada: “Análisis de los Estilos de Liderazgo y su impacto en el clima organizacional de la Empresa Pública de Petróleos en el Ecuador”, de diseño de campo, descriptiva, correlacional, teniendo como muestra 2500 trabajadores, utilizando la encuesta para la variable liderazgo y cuestionario para la variable clima organizacional, concluyendo que el estilo de liderazgo Matriz Rejilla Administrativa se orienta hacia las personas y que no descuida el interés de la producción de la empresa, se obtuvo que la aplicación de un liderazgo transformacional modificó las prácticas operativas obteniendo mejoras a corto plazo.

Después de haberse revisado los antecedentes de las variables, se revisaron las teorías que fundamentan la variable liderazgo transformacional, según Palomo (2014) citado en Jaramillo y Fierro (2016) refiere que existen cuatro tipos de liderazgo: entre estos **la teoría de rasgos**, que ancla sus bases en el estudio de las cualidades y rasgos de la personalidad, con el único fin de establecer si estos corresponde a un líder o no, considerando, que este modelo plantea que el liderazgo en algunas personas de carácter excepcional es propio e innato, encontrándose entre estos rasgos la madurez, la visión, la extroversión, orientación al logro, honestidad, empatía, entre otras (Arbaiza, 2017, p. 323).

El modelo teórico conductual tiene sus inicios en la Universidad Estatal de Ohio, donde estudiaron los comportamientos que manifiestan las personas que no son líderes y los que sí lo son (García, 2015, p. 63), este modelo toma en consideración la estructura que tienen los grupos, los objetivos que tienen, sus necesidades, entre otros, además, estudia cómo se adapta el líder para ejercer las funciones que conlleven al grupo al logro de los objetivos por los que se conformaron. Por lo tanto, el que este escenario y funciones difieran influye en la aparición de un determinado tipo de liderazgo, de un grupo a otro, perdiendo en este sentido los rasgos del individuo o personas que ocupara el puesto donde va a dirigir y apalancar al equipo al logro de sus objetivos, volviéndose importante las funciones y el estilo de liderazgo que debe adoptar. (López, 2013, p.10).

El modelo teórico humanista, McGregor (1960) presenta dos estilos de liderazgo, el modelo X que se refiere a un estilo netamente autoritario donde el

que lidera considera que debe ser riguroso con los dirigidos, de tal manera que sientan la obligación de trabajar, en tal sentido, es necesario controlar a las personas, corregidas, sancionadas e incluso amenazadas, de manera permanente para que trabajen de manera adecuada. Por su parte, la teoría Y considera que las personas se van a comprometer con su labor si se considera sus intereses y sus necesidades particulares, fuera de los intereses organizacionales, este tipo de liderazgo, proporciona el autocontrol y autogestión (Vargas y Vásquez, 2018). Desde la perspectiva humanista el liderazgo busca recobrar al sujeto humano como parte central y enfatizar la importancia del proceso de autoconciencia que le precede y en el que sostiene la toma de decisiones de aquellas personas que se encuentran en posición de líder y/o de las que se encuentran en el proceso permanente de serlo y actuar como un líder (Rodríguez, 2017, p. 18).

El modelo situacional, este modelo busca encontrar el estilo de liderazgo en una persona y si este está direccionado a las relaciones o tareas y si el contexto (que se da entre el líder y su seguidor), el poder que se ejerce y la estructura de las tareas está acorde con el estilo de liderazgo que potencie el desempeño (Kwan y Cardozo, 2018), en este sentido, se relacionan íntimamente la madurez que se refiere al perfil del equipo de trabajo y el estilo de liderazgo que se ejerce, por lo que estos factores deben mantener un equilibrio y el líder debe adaptarse a las condiciones que grafica el equipo, de tal manera, que el líder debe tener un profundo conocimiento de sus seguidores (potencialidades, limitaciones), además de mantenerse involucrado en su crecimiento personal y profesional (Vega y Alava, 2017). **Teoría de Liderazgo Transformacional**, el liderazgo transformacional es el ejercicio del líder a través de un conjunto de comportamientos que modifican las necesidades que tienen sus seguidores a través de la autorrealización y acrecentando sus expectativas, en tal sentido, el liderazgo transformacional fortalece el desarrollo de los colaboradores y su motivación (Burns, 1978, citado en Díaz, Andrade y Ramírez, 2019), este tipo de liderazgo es el que en la actualidad más se trabaja (Sánchez, Vaca, Padilla y Quezada, 2014), en este sentido, este modelo se muestra como el más pertinente para ser utilizado en las organizaciones, ya que comprende un procedimiento de dirección que tiene como objetivo transformar el entorno, lo

que puede alcanzar a través del accionar del líder que inspira y motiva a todos aquellos que lo siguen (Bracho y García, 2013, citado en Pérez, Jiménez y Romo, 2017); buscando crear una cultura organizacional a través de la lealtad, el compromiso y la motivación a nivel individual y de equipo (Contreras y Barbosa, 2013, citado en Almirón, Tikhomirova, Trejo y García, 2015).

Según, Bass y Avolio (2006) citado en Bracho y García (2013), refieren que el liderazgo transformacional es el proceso que se encuentra enfocado a estimular la conciencia de los colaboradores, con la finalidad de conseguir la aceptación y compromiso para alcanzar la misión de la organización, anteponiendo sus intereses propios y enfocándose en el interés comunitario y ser más productivos. En tal sentido, se establecen cuatro dimensiones, la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada. El líder transformacional es aquel que sabe dirigir a las personas hacia un objetivo que se percibe como es quien sabe conducir a los demás hacia un fin percibido por los seguidores como compartido y alcanzar la organización y que todos los grupos conformados para ese fin se comprometan (Salanova, 2008 citado en Cruz, Salanova y Martínez, 2013).

Según, Robbins y Judge (2013) el líder transformacional inspira a los colaboradores a anteponer sus intereses personales por los de la organización. Alcanza el ejercicio de dirección donde es fundamental la transformación del contexto (Bracho y García, 2011 citados en Martínez, Cardeño, Ramírez y Durán, 2017), la iniciativa de los colaboradores, con un claro enfoque que considera el desarrollo integral de las personas (Durán, Parra y Márceles, 2015), generando retos y perspectivas (Kala, Eko y Sutrisno, 2015), en base a la modificación de sus motivaciones (Rodríguez, Martínez, Madariaga y Miño, 2018).

Para el estudio de la variable independiente nos basaremos en el **modelo teórico de liderazgo transformacional de Bass y Avolio** (1997, citado en Palomo, 2014), quienes refieren que existen cuatro factores del liderazgo transformacional: **La influencia idealizada:** es la capacidad que tiene el líder para recordar o comunicar la visión y conseguir que sus seguidores le tengan

respeto y confianza, lo que se relaciona de manera importante al compromiso emocional que tienen los seguidores y lo vean como un modelo a seguir. Según Garcia et al. (2011); Bernal (2001) citados en Sardón (2017) refieren que la influencia idealizada permite al líder accionar de manera holística y ejercer confianza y desarrollar influencia en los colaboradores, donde se identifica por brindar autoconfianza, compromiso del colaborador y por ende generar en ello lealtad, que le permite ganarse el respeto por lo que ofrece como líder y no por la autoridad que tiene, produciendo en sus seguidores satisfacción. **Motivación Inspiracional:** es la capacidad que tiene el líder para mantener una comunicación fluida e informar su visión, instituir entusiasmo en sus seguidores y generar pasión hacia la misma, consiguiendo de esta manera que cada uno de los colaboradores divise el valor que aporta de manera personal con optimismo a través del desarrollo y compromiso con la calidad y el éxito (Galente y Millán, 2012, citados en Palomo, 2014). **Estimulación intelectual:** es la capacidad del líder para lograr que sus seguidores resuelvan situaciones de problemas de manera creativa, de mejora o para la realización de estrategias de manera innovadora (Palomo, 2014). **Consideración individualizada:** se considera a la capacidad que debe tener el líder para brindar una valoración única y de manera personal a todos los integrantes de su equipo, con responsabilidad, empatía, gestionando el desarrollo personal y necesidades de cada uno, además, de enseñarles lo importante que es para la organización su contribución personal (Palomo, 2014).

De igual manera, se estudiarán los fundamentos teóricos de la variable comunicación, **modelo o teoría de la información**, planteada por Shannon y Weaver (1948), quienes refieren que la comunicación sigue un proceso fluido bien definido, sin embargo, presenta problemas cuando aparecen obstáculos o desviaciones, significando, que la comunicación tiene su inicio en la intención que se traduce en un mensaje que, para tener éxito, el receptor debe decodificar el mensaje y su transmisión debe darse a través de un canal (Baecker, 2017), este modelo considera los siguientes elementos: El emisor, es aquel dispositivo que inicia la emisión del mensaje o los mensajes que se desean comunicar. Transmisor, es el ente que opera sobre el mensaje que lo codifica en un conjunto de señales o de códigos, permitiendo que el mensaje pueda ser transmitido a

través de un canal. Canal, medio a través del cual se trasmite la comunicación estableciendo una comunicación entre el emisor y receptor. Ruido, es la perturbación que puede sufrir la comunicación. Receptor, es el ente que decodifica el mensaje o mensajes en un lenguaje que el destinatario pueda comprender. Destinatario, en el enlace final de la comunicación a quien está dirigido el mensaje (Linares, 2016). **Modelo SMRC de Berlo (1960)**, el modelo explica como es el proceso de la comunicación a partir de cuatro factores: La fuente, es la entidad que entrega la información, considerando un objetivo o propósito en el o los mensajes y cuál es su efecto en el que lo recibe. El mensaje, es el que contiene el contenido, el propósito de la comunicación y porque se convierte en realidad. Canal, que es medio por donde se trasmite la comunicación. El receptor, sin este elemento no se podría producir una comunicación, cada uno de estos elementos es sumada importancia en el proceso de la comunicación. Asimismo, este proceso da a conocer cómo nace el mensaje, la transmisión, y como se recepciona (codificación y decodificación). Para este autor el modelo sirve para conocer la conducta en las personas (Entorno Comunicativo, 2018).

Para el propósito de la investigación nos basaremos en el modelo propuesto Guzmán (2012), quien define la comunicación como el proceso de intercambio de información que se ejerce al interior y exterior de la organización que previamente ha sido planificada y se utiliza para diseñar los procesos de intercambio de información en las organizaciones. Existiendo, en las organizaciones tres tipos de comunicación la descendente, la ascendente y la horizontal (Guzmán, 2012, p. 70, citado en Vargas, 2017).

Guzmán (2012) refiere que el flujo de toda organización se debe dar en tres sentidos: **Comunicación descendente**, considerada como las vías comunicativas formales cuyo estudio se realiza con mayor frecuencia. La autoridad y el prestigio se reflejan en este tipo de comunicación, debido que aquellos que tienen cargos superiores en la organización muestran interés, por el funcionamiento adecuado de los procesos de comunicación dirigidos a sus colaboradores. (Guzmán, 2012, p. 74 citado en Vargas, 2017). **Comunicación ascendente**, es aquella que tiene por finalidad mejorar la moral y actitud de los

colaboradores por lo cual los mensajes que se transmiten en las vías ascendentes son clasificados como de integración, (Guzmán, 2012, p. 75 citado en Vargas, 2017). **Comunicación horizontal**, es el intercambio de modo lateral de mensajes y se lleva a cabo entre los trabajadores que se encuentran en el mismo nivel jerárquico de la organización (Guzmán, 2012, p. 76 citado en Vargas, 2017).

III. Metodología

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada porque tuvo propósitos aplicativos inmediatos, para, transformar, actuar o producir cambios en una determinada realidad (Abanto, 2014).

Se buscó a través de la aplicación de los instrumentos en una determinada población y realidad, determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

Diseño de investigación

La investigación fue de diseño no experimental, ya que no se ejerció ninguna manipulación en la variable independiente con la finalidad de ver su efecto en otras (Hernández, 2018). Asimismo, fue transversal porque se examinaron los fenómenos en un tiempo determinado y correlacional porque se buscó establecer el nivel de asociación entre las variables (Carrasco, 2019).

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente

Liderazgo transformacional

Definición conceptual

Es el proceso que se encuentra enfocado a estimular la conciencia de los colaboradores, con la finalidad de conseguir su aceptación y compromiso para alcanzar la misión de la organización, anteponiendo sus intereses propios y enfocándose en el interés comunitario y ser más productivos. En tal sentido, se establecen cuatro dimensiones, la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada. (Bass y Avolio, 2006 citado en Bracho y García 2013).

Definición operacional

Es la transformación que ejerce el líder en sus seguidores, reflejado en una mejora organizacional y que fue medido a través de la aplicación del cuestionario de liderazgo transformacional.

Operacionalización de las variables (Ver anexo N°1)**Indicadores**

Respeto, confianza, modelo a seguir, comunicación fluida, pasión, optimismo, creatividad, innovación, responsabilidad, empatía y desarrollo personal.

Escala de medición

Ordinal

Variable dependiente

Comunicación

Definición conceptual

Es el proceso de intercambio de información que se ejerce al interior y exterior de la organización que previamente ha sido planificada y se utiliza para diseñar los procesos de intercambio de información en las organizaciones. En tal sentido, se establecen cuatro dimensiones, la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada. (Guzmán, 2012, p. 70, citado en Vargas, 2017).

Definición operacional

Es el intercambio de información que se realiza entre los integrantes de una organización y que fue medida a través de la aplicación del cuestionario de comunicación.

Indicadores

Trabajo, Información, Ideas y sugerencias, Confianza, reuniones planificadas, desarrollo de sus labores, comentarios y sugerencias,

lenguaje, trabajo eficiente, coordinación de tareas, experiencias laborales, relaciones interpersonales.

Escala de medición

Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Población y muestra

La población de estudio de acuerdo a los datos proporcionados por la Cooperativa De Transporte Mixto de Macará, fue de 35 socios. Según, Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) son el total de las unidades de estudio en una investigación que presentan características similares requeridas para la investigación.

Criterios de inclusión, socios activos de la cooperativa de Transporte Mixto de Macará.

Criterios de exclusión, socios en proceso de activación en la cooperativa de Transporte Mixto de Macará.

Muestra: La muestra estuvo conformada por los 35 socios que integran la cooperativa, Según, Valderrama (2015) es el subconjunto que representa a la población de estudio, siendo representativa porque muestra de manera fiel las características que tiene la población.

Muestreo: el tipo de muestreo fue no probabilístico intencional, utilizado en poblaciones donde el experto como conocedor de la misma y utilizando su criterio escoge a las unidades de estudio (Córdova, 2019).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica utilizada es la encuesta para la obtención de datos. según Silvestre y Huaman (2019) son los procedimientos que el investigador utiliza para el logro de un objetivo determinado o solución de un problema establecido.

Instrumento

Como instrumento se utilizó un cuestionario estructurado para la recolección de la información necesaria para la investigación, constituido por preguntas que midieron las variables de estudio y cuyas respuestas fueron diseñadas en la escala de Likert. (Ver anexo N°2)

Validez de instrumento

Según, Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2019) muestra la capacidad que tiene un instrumento para evaluar aspectos de una variable que se desea medir. Por lo que, la validez se realizó a través de juicio de expertos quienes dieron sus observaciones y recomendaciones de los instrumentos antes de su aplicación. (Ver anexo N°3)

Confiabilidad del instrumento

Se obtuvo a través de la prueba del coeficiente de fiabilidad de Alfa de Cronbach en el programa SPSS versión 23. En este sentido un instrumento es fiable cuando puede realizar en una variable mediciones reales en momentos diferentes muy cercanos (Córdova, 2019).

3.5 Procedimientos

Para la recopilación de la información se solicitó la lista de socios y los permisos en la Cooperativa de Transporte Mixto Macará, para el desarrollo de la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Antes del procesamiento de los datos estos fueron llenados en un planillón en el programa Excel para luego ser procesados con el estadístico SPSS versión 23, donde los datos resultantes fueron organizados y representados en tablas descriptivas e inferenciales.

3.7 Aspectos éticos

La investigación contempló los siguientes criterios éticos:

El principio de beneficencia: lo que garantiza que aquellos que formaran parte de la investigación no sufran algún daño o explotación durante la misma. Principio de respeto a la dignidad humana: Donde se ejerce el

respeto al a dignidad de los participantes. Principio de justicia: está relacionado al trato justo de los participantes. Derecho a la intimidad: La información privada del sujeto no deberá ser divulgada sin importar el resultado. Derecho al anonimato y la confidencialidad: la identidad de los sujetos se deberá mantener en reserva siempre. En este sentido, son aquellos aspectos morales y éticos del investigador, que deben ser valorados para la realización del estudio (Pino, 2019)

IV. Resultados

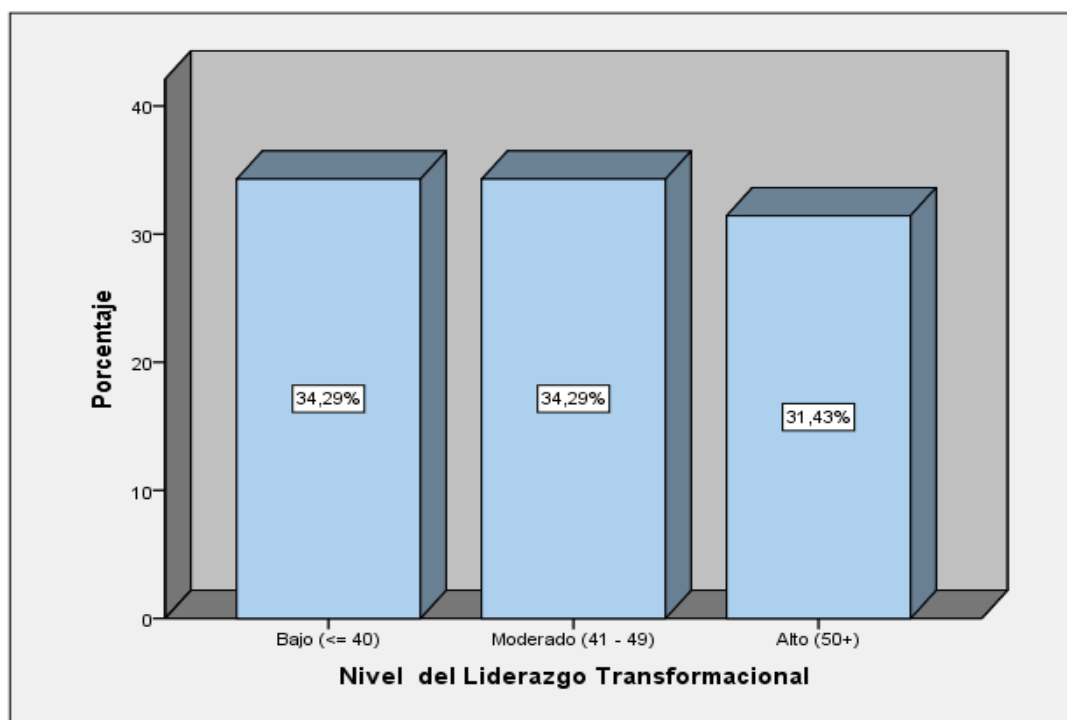
Con los resultados obtenidos antes del análisis de los objetivos, se realizó un examen descriptivo a cada una de las variables.

Tabla 1 Distribución del nivel del Liderazgo Transformacional de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

	Baremación	N° de socios	Porcentajes
Nivel del Liderazgo Transformacional	Bajo (<= 40)	12	34,29%
	Moderado (41 - 49)	12	34,29%
	Alto (50+)	11	31,43%
	Total	35	100,00%

Fuente: Elaboración propia, Cuestionario (2020)

Gráfico 1 Distribución del nivel de Liderazgo Transformacional de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.



Fuente: Elaboración propia, aplicación de cuestionario (2020)

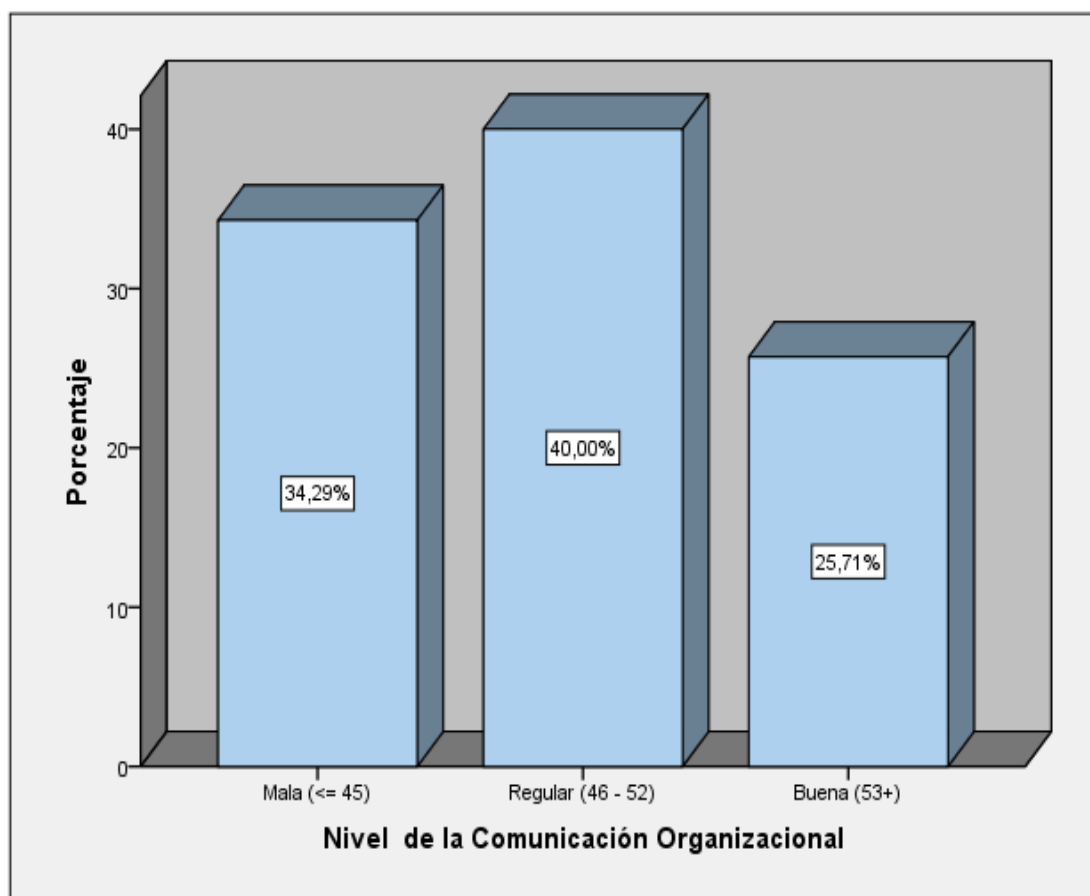
Se muestra en la tabla 1 o gráfico 1, que el 34.29% de los socios de la Cooperativa de Transporte mixto, tienen un nivel “bajo” en el liderazgo transformacional, el 34.29% de los socios alcanzaron un nivel “moderado” en el liderazgo transformacional y el 34.43% de los socios alcanzaron un nivel alto en el liderazgo transformacional.

Tabla 2 Distribución del nivel de la comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

	N° de socios	Porcentajes
Mala (<= 45)	12	34,29%
Regular (46 - 52)	14	40,00%
Buena (53+)	9	25,71%
Total	35	100,00%

Fuente: Elaboración propia, Cuestionario (2020)

Gráfico 2 Distribución del nivel de la comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.



Fuente: Elaboración propia aplicación de cuestionario (2020).

La tabla 2 o gráfico 2 muestran que, el 34.29% de los socios de la Cooperativa de Transporte mixto, tienen un nivel de “mala” en la comunicación, el 40% de los socios alcanzaron un nivel de “regular” en la comunicación y por último el 25.71% de los socios alcanzaron un nivel de “buena” en la comunicación.

Tabla 3 Prueba de normalidad de los puntajes de la dimensión del liderazgo transformacional y el puntaje de la comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020

	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Puntaje de la dimensión: Influencia Idealizada	0,867	35	0,001**
Puntaje de la dimensión: Motivación inspiradora	0,893	35	0,003**
Puntaje de la dimensión: Estimulación intelectual	0,884	35	0,002**
Puntaje de la dimensión: Consideración individualizada	0,862	35	0,000**
Puntaje del Liderazgo Transformacional	0,904	35	0,005**
Puntaje de la Comunicación	0,932	35	0,032**

Nota: ** la prueba es altamente significativa

Fuente: Elaboración propia, Cuestionario (2020)

La prueba de normalidad es una técnica esencial para determinar si las variables cuantitativas tienen una distribución normal, para poder elegir correctamente la estadística de prueba. Como se observa se utilizó la prueba de Shapiro – Wilk debido a que la muestra es menor a 50 elementos.

Para ello se plantea la siguiente hipótesis

H₀: Los puntajes de las dimensiones y del liderazgo transformacional con la comunicación tienen una distribución normal

H₁: Los puntajes de las dimensiones y del liderazgo transformacional con la comunicación no tienen una distribución normal

La prueba de Shapiro Wilks es altamente significativa para todos los puntajes de las dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimación intelectual y consideración individualizada, el puntaje general del liderazgo transformacional y del puntaje general de la comunicación. Esto quiere decir que no se acepta la Hipótesis nula, en Conclusión: los puntajes de las dimensiones y del liderazgo transformacional con la comunicación no tienen una distribución normal.

Con esta afirmación, para poder probar la hipótesis de esta investigación se utilizó la prueba no paramétrica, el coeficiente de correlación de Spearman.

Objetivo específico N° 01: Determinar la relación que existe entre la dimensión influencia idealizada y la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

Tabla 4 Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la dimensión influencia idealizada y la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

			Puntaje de la Comunicación	Puntaje de la dimensión: Influencia idealizada
Rho de Spearman	Puntaje de la Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,488**
		Sig. (unilateral)	.	,001
		N	35	35
	Puntaje de la dimensión: Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	,488**	1,000
		Sig. (unilateral)	,001	.
		N	35	35

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Fuente; Elaboración propia

La tabla refleja que existe una relación altamente significativa directa y su nivel es moderada en un ,488 (48.8%) entre la comunicación y la dimensión influencias individualizada del liderazgo transformacional; lo que significa a mayor sea la influencia idealizada, mayor es la comunicación.

Objetivo específico N° 02: Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación inspiradora y la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

Tabla 5 Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la dimensión motivación inspiradora y la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

			Puntaje de la Comunicación	Puntaje de la dimensión: Motivación inspiradora
Rho de Spearman	Puntaje de la Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	35	35
	Puntaje de la dimensión: Motivación inspiradora	Coefficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	35	35

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Fuente; Elaboración propia

La tabla refleja que existe una relación altamente significativa directa y su nivel es moderada en un 0.658 (65.8%) entre la comunicación y la dimensión motivación inspiradora del liderazgo transformacional; lo que significa a mayor sea la motivación inspiradora, mayor es la comunicación.

Objetivo específico N° 03: Determinar la relación que existe entre la dimensión estimulación intelectual y la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

Tabla 6 Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la dimensión estimulación intelectual y la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

			Puntaje de la Comunicación	Puntaje de la dimensión: Estimulación intelectual
Rho de Spearman	Puntaje de la Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,622**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	35	35
	Puntaje de la dimensión: Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	,622**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	35	35

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Fuente; Elaboración propia

La tabla refleja que existe una relación altamente significativa directa y su nivel es moderada en un 0.622 (62.2%) entre la comunicación y la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional; lo que significa a mayor sea la estimulación intelectual, mayor es la comunicación.

Objetivo específico N° 04: Determinar la relación que existe entre la dimensión consideración individualizada y la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

Tabla 7 Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la dimensión consideración individualizada y la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

			Puntaje de la Comunicación	Puntaje de la dimensión: Consideración individualizada
Rho de Spearman	Puntaje de la Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	35	35
	Puntaje de la dimensión: Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	,613**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	35	35

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Fuente; Elaboración propia

La tabla refleja que existe una relación altamente significativa directa y su nivel es moderada en un 0.613 (61.3%) entre la comunicación y la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional; lo que significa a mayor sea la consideración individualizada, mayor es la comunicación.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre Liderazgo Transformacional y la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020

Tabla 8 Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre Liderazgo Transformacional y la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

			Puntaje de la Comunicación	Puntaje del Liderazgo Transformacional
Rho de Spearman	Puntaje de la Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	35	35
	Puntaje del Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	35	35

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Fuente; Elaboración propia

La tabla refleja que existe una relación altamente significativa directa y su nivel es moderada en un 0.658 (65.8%) entre la comunicación y el liderazgo transformacional; lo que significa a mayor sea el liderazgo transformacional, mayor es la comunicación.

V. Discusión

Obtenidos los resultados de la investigación, respecto al análisis de los resultados del primer objetivo específico, se determinó que existe una relación altamente significativa y directa entre la influencia idealizada del liderazgo transformacional y la comunicación de los socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, lo que coincide con lo expuesto por Bass y Avolio (1997) citado en Palomo (2014), quienes refieren que la influencia idealizada es la capacidad que tiene el líder para recordar o comunicar la visión y conseguir que sus seguidores le tengan respeto y confianza, lo que se relaciona de manera importante al compromiso emocional que tienen los colaboradores y que lo vean como un modelo a seguir, asimismo, se encuentra relación con lo manifestado por Garcia et al. (2011); Bernal (2001) citados en Sardón (2017) quienes determinan que la influencia idealizada permite al líder accionar de manera holística y ejercer confianza y desarrollar influencia en los colaboradores, donde se identifica por brindar autoconfianza, compromiso del colaborador y por ende generar en ellos lealtad, que le permiten ganarse el respeto por lo que ofrece como líder y no por la autoridad que tiene, produciendo en sus seguidores satisfacción.

De igual manera, se encuentra relación con lo expuesto por Luján (2019), en su investigación, quien refiere que la influencia idealizada se relaciona significativamente con un coeficiente de (0,712) con la comunicación. En tal sentido, se puede determinar que lo expuesto por los autores arriba mencionados coincide al establecer que la influencia idealizada influye significativamente en la comunicación.

Por lo que, ante los resultados se demuestra que existe una correlación significativa y directa entre la influencia idealizada y la comunicación con un coeficiente de correlación de (0,488) lo que permite establecer que, a mayor influencia idealizada, mayor será la comunicación, en este sentido, es importante

que se desarrolle y se practique la influencia idealizada por el líder que asuma la dirección de la Cooperativa de Transporte Mixto de Macará.

Ante el análisis del segundo objetivo específico se obtuvo como resultado que existe una relación alta y significativa entre la motivación inspiradora y la comunicación, encontrando relación con lo expuesto por Burns (1978) citado por Díaz, Andrade y Ramirez (2019) quien refiere que el liderazgo transformacional es el ejercicio del líder a través de un conjunto de comportamientos que modifican las necesidades que tienen sus seguidores a través de la autorrealización y acrecentando sus expectativas, en tal sentido, el liderazgo transformacional fortalece el desarrollo de los colaboradores y su motivación, de igual manera, se encuentra relación con lo manifestado por Galente y Millan (2012) citados por Palomo (2014) quienes refieren que la motivación inspiradora es la capacidad que tiene el líder para mantener una comunicación fluida e informar su visión, instituir entusiasmo en sus seguidores y generar pasión hacia la misma, consiguiendo de esta manera que cada uno de los colaboradores divise el valor que aporta de manera personal con optimismo a través del desarrollo y compromiso con la calidad y el éxito.

De igual manera, coincide con los resultados obtenidos por Lujan (2019) quien determina que entre la motivación inspiradora y la comunicación existe relación directa y significativamente con ($Rho=0,714$). Por lo tanto, nos permite establecer que coinciden los resultados de los autores mencionados con los obtenidos en la investigación con un coeficiente de relación de (0.658).

En tal sentido, se establece la existencia de una relación directa y significativa entre la motivación inspiradora y la comunicación, lo que permite inferir que a mayor sea la motivación inspiradora, mayor es la comunicación de los socios de la Cooperativa de Transporte Mixto de Macará.

Del análisis del tercer objetivo específico los resultados muestran que existe una relación altamente significativa directa entre la estimulación intelectual y la comunicación, resultados que encuentran coincidencia con lo manifestado por Palomo (2014) quien refiere que la estimulación intelectual es la capacidad del líder para lograr que sus seguidores resuelvan situaciones de problemas de manera creativa, de mejora o para la realización de estrategias de manera innovadora.

De igual manera, coincide con lo expuesto por Arbaiza (2017) quien plantea que el liderazgo en algunas personas de carácter excepcional es propio e innato, encontrándose entre estos rasgos la madurez, la visión, la extroversión, orientación al logro, honestidad, empatía, entre otras, de igual manera, se encuentra relación con lo manifestado por Rodriguez (2017) al determinar que desde la perspectiva humanista el liderazgo busca recobrar al sujeto humano como parte central y enfatizar la importancia del proceso de autoconciencia que le precede y en el que sostiene la toma de decisiones de aquellas personas que se encuentran en posición de líder y/o de las que se encuentran en el proceso permanente de serlo y actuar como un líder.

Asimismo, se encuentra relación con los resultados obtenidos por Luján (2019) al establecer que la estimulación intelectual se relaciona directa y significativamente con la comunicación al obtener un valor de ($Rho=0,751$). Por lo cual se determino que los resultados de los autores antes mencionados y los obtenidos coinciden al obtener un valor de ($0,622$), lo que permite inferir que a mayor sea la estimulación intelectual, mayor será la comunicación de los socios de la Cooperativa de Transporte Mixto de Macará.

Del análisis del objetivo específico cuatro se establece a través de los resultados obtenidos que existe una relación alta y significativa y directa entre la consideración individualizada y la comunicación con un coeficiente de correlación de ($0,613$), coincidiendo con lo manifestado por López (2013) al

establecer que el modelo conductual toma en consideración la estructura que tienen los grupos, los objetivos que tienen, sus necesidades, entre otros, además, estudia cómo se adapta el líder para ejercer las funciones que conlleven al grupo al logro de los objetivos por los que se conformaron. De igual manera, coincide con lo expuesto por Palomo (2014) quien establece que la consideración individualizada se considera a la capacidad que debe tener el líder para brindar una valoración única y de manera personal a todos los integrantes de su equipo, con responsabilidad, empatía, gestionando el desarrollo personal y necesidades de cada uno, además, de enseñarles lo importante que es para la organización su contribución personal.

De igual forma, se encuentra coincidencia con los resultados obtenidos por Luján (2019) al determinar que la estimulación intelectual muestra una relación significativa y directa con la comunicación al obtener un coeficiente de correlación de ($Rho=0,751$). Lo que permite inferir que se encuentra coincidencia con lo expuesto por los autores antes mencionados con los resultados obtenidos, estableciendo que a mayor es la estimulación intelectual, mayor es la comunicación de los socios de la Cooperativa de Transporte Mixto de Macará.

Respecto al análisis realizado al objetivo general, los resultados obtenidos mostraron que existe una correlación significativa y directa entre el liderazgo transformacional y la comunicación, coincidiendo con lo manifestado por Burns (1978) citado en Diaz, Andrade y Ramirez (2019) quien refiere que el liderazgo transformacional es el ejercicio del líder a través de un conjunto de comportamientos que modifican las necesidades que tienen sus seguidores a través de la autorrealización y acrecentando sus expectativas, en tal sentido, el liderazgo transformacional fortalece el desarrollo de los colaboradores y su motivación, de igual manera, se encuentra relación con lo referido por Bass y Avolio (2006) citado en Bracho y García (2013), quienes determinan que el liderazgo transformacional es el proceso que se encuentra enfocado a estimular la conciencia de los colaboradores, con la finalidad de conseguir la aceptación y

compromiso para alcanzar la misión de la organización, anteponiendo sus intereses propios y enfocándose en el interés comunitario y ser más productivos.

Asimismo, los resultados analizados coinciden con lo expuesto por los autores indicados líneas arriba al haber obtenido un coeficiente de correlación de (0,658), lo que nos permite inferir que, a mayor liderazgo transformacional, mayor es la comunicación de los socios de la Cooperativa de Transporte Mixto de Macará, lo que coincide con los resultados obtenidos por Luján (2019) al establecer que existe una correlación significativa entre el liderazgo transformacional, asimismo, se encuentra coincidencia con Vargas (2014) quien determinó que el liderazgo muestra una alta relación con la comunicación.

De igual manera, se encuentra relación con los resultados obtenidos por Reyes y Palomino (2014) donde encontraron a través de sus resultados que entre el liderazgo y la comunicación existe una alta correlación con un valor de (0,755), asimismo, se encontró coincidencia con lo obtenido por Abanto (2014) al determinar que los diferentes estilos de liderazgo incluido el liderazgo transformacional muestra una relación significativa con la comunicación.

De igual manera, se encuentra relación con los resultados de Enderica, Almeida, Chamba y Tinoco (2018), al establecer en su artículo que las organizaciones que no cuentan con líderes transformacionales, así mismo, no cuentan con una comunicación efectiva con los colaboradores. Asimismo, los resultados coinciden con Lema (2017) quien concluye a través de sus resultados que el liderazgo transformacional influye de manera significativa en la organización. También, se encuentra coincidencia con los resultados obtenidos por Cisneros y Paredes (2013) quienes refieren que el liderazgo está orientado hacia las personas sin descuidar los intereses organizacionales, en este sentido, la aplicación de un liderazgo transformacional modifica significativamente las prácticas en las operaciones que se ejecutan dentro de las empresas permitiendo obtener mejores resultados a corto plazo.

Por lo tanto, del análisis de los resultados del objetivo general se puede establecer una similitud entre los autores expuestos anteriormente y los resultados que obtuvieron, lo que demuestra la importancia que tiene el liderazgo transformacional para mejorar la comunicación en los socios de la Cooperativa de Transporte Mixto Macará.

VI. Conclusiones

- 1.** Existe una alta correlación significativa y directa entre la influencia idealizada y la comunicación de los socios de la cooperativa de Transporte Mixto Macará, con un coeficiente de correlación de (0,488). (Ver tabla 4)
- 2.** Existe una alta correlación significativa y directa entre la motivación inspiradora y la comunicación de los socios de la cooperativa de Transporte Mixto Macará, con un coeficiente de correlación de (0,658). (Ver tabla 5)
- 3.** Existe una alta correlación significativa y directa entre la estimulación intelectual y la comunicación de los socios de la cooperativa de Transporte Mixto Macará, con un coeficiente de correlación de (0,622). (Ver tabla 6)
- 4.** Existe una alta correlación significativa y directa entre la consideración individualizada y la comunicación de los socios de la cooperativa de Transporte Mixto Macará, con un coeficiente de correlación de (0,613). (Ver tabla 7)
- 5.** Existe una alta correlación significativa y directa entre el liderazgo transformacional y la comunicación de los socios de la cooperativa de Transporte Mixto Macará, con un coeficiente de correlación de (0,658). (Ver tabla 8)

VII. Recomendaciones

- 1.** Al presidente de la institución elaborar un programa de liderazgo transformacional que permita mejorar la comunicación entre la parte directiva y los socios la Cooperativa de Transporte Mixto Macará.
- 2.** Implementar talleres motivacionales para la mejora y el fortalecimiento del liderazgo transformacional y la comunicación, así como el mejoramiento de las relaciones interpersonales y los niveles motivacionales de los socios de la cooperativa de transporte mixto Macará.
- 3.** Se recomienda desarrollar procesos de inducción a los equipos directivos que son electos respecto al ejercicio del liderazgo transformacional y los procesos de comunicación que se deben de desarrollar en beneficio de los socios de la cooperativa de transporte mixto de Macará.
- 4.** Se recomienda desarrollar nuevas investigaciones de las variables en estudio bajo un diseño experimental que permitan conocer desde una nueva perspectiva la influencia que generaría en los socios de la cooperativa de transporte mixto de Macará.
- 5.** Que se continúe fortaleciendo el liderazgo transformacional y la comunicación organizacional para el crecimiento y logro de los objetivos propuestos en la cooperativa de Transporte Mixto Macará.

Referencias

- Abanto Rojas , R. N. (2014). *Estilos de liderazgo y comunicación interna en el personal administrativo del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima. 2013*. Tesis de Maestría , Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9672>
- Abanto Vélez , W. I. (2016). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación* . Trujillo: Universidad Cesar Vallejo .
- Almirón Arévalo, V., Tikhomirova, A., Trejo Toriz, A. C., & García Ramírez, J. M. (2015). Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional. *ReiDoCrea*, 4(4). Obtenido de <http://www.ugr.es/~reidocrea/ReiDoCrea-Vol.4-Art.4-Almiron.pdf>
- Arbaiza Fermini, L. (2017). *Liderazgo y comportamiento organizacional*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Baecker, D. (2017). Teorías sistémicas de la comunicación. *Revista del Magíster en Análisis Sistémico Aplicado a la Sociedad*(37). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3112/311252754001.pdf>
- Bracho Parra, O., & García Guilianny, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 15(2). Obtenido de [file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-AlgunasConsideracionesTeoricasSobreElLiderazgoTran-4451074%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-AlgunasConsideracionesTeoricasSobreElLiderazgoTran-4451074%20(2).pdf)
- Carrasco Díaz, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Chávez Cumba, P. E. (2016). *El plan de comunicación como estrategia organizacional*. Tesis de Grado, Universidad Politécnica Salesiana de Quito. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/12543/1/UPS-QT09448.pdf>
- Cisneros Moreno , M. G., & Paredes Martínez , W. V. (2013). *Análisis de los Estilos de Liderazgo y su impacto en el clima organizacional de la Empresa Pública de Petróleos en el Ecuador*. Tesis de Titulación, Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito, Maestrías en Administración de Empresas. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6369/1/UPS-QT04929.pdf>

- Córdova Baldeón , I. (2019). *El proyecto de investigación cuantitativa*. Lima: San Marcos.
- Cruz Ortiz, V., Salanova, M., & Martínez, I. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. *Universidad & Empresa*, 15(25). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187229746002.pdf>
- Díaz, Y., Andrade, J., & Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. *Información tecnológica*, 30(5). Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n5/0718-0764-infotec-30-05-00121.pdf>
- Durán, S., Parra, M. , & Márceles, V. . (2015). Potenciación de habilidades para el desarrollo de emprendedores exitosos en el contexto universitario. *Revista Opción*, 31(77). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/310/31041172012.pdf>
- Enderica Armijos, O., Almeida Lojas, K., Chamba Ojeda, S., & Tinoco Pontón, E. (2018). Implementación de un liderazgo empresarial que mejore la comunicación efectiva en las empresas de una ciudad ecuatoriana. *Revista Ciencia UNEMI*, 11(26). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6892844>
- Entorno Comunicativo. (27 de Marzo de 2018). *Modelo de David K. Berlo*. Obtenido de Entorno Comunicativo: <https://comunicativoentorn.wixsite.com/entornocomunicativo/post/https-comunicativoentorn.wixsite.com-misitio>
- Formanchuk, A. (2020). *60% De Los Problemas En Una Empresa Son Por Mala Comunicación*. Obtenido de Formanchuk. Comunicación interna cocreada: <https://formanchuk.com/todosignifica/mala-comunicacion/>
- García Solarte, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 11(1). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n1/v11n1a05.pdf>
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. (Primera ed.). Mexico : McGrawHill.
- Internal. (2016). *Resultados 5ta Encuesta Comunicaciones Internas, Chile 2016*. Chile. Obtenido de <http://www.internal.cl/wp-content/uploads/2017/10/ecic%202016%20web.pdf>

- Jaramillo Benavides, V., & Fierro Ulloa, J. (2016). Análisis del Liderazgo Transformacional y su importancia en tiempos de crisis. *PODIUM*(30). doi:<https://doi.org/10.31095/podium.2016.30.7>
- Kala Lembang, A., Eko Soetjipto, B., & Sutrisno. (2015). El efecto de transformational liderazgo y organizacul tionalture sobre el empleado 's rendimiento laboral a través de organizacompromiso tional. *IJABER*, 13(7). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/302192034_The_effect_of_transformational_leadership_and_organizational_culture_on_employee's_working_performance_through_organizational_commitment
- Kwan Chung, C., & Cardozo, S. (2018). Estilo de liderazgo situacional predominante en las Micro y Pequeñas Empresas de Asunción, Paraguay. *ACADEMO*, 5(2). Obtenido de <http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v5n2/2414-8938-academo-5-02-117.pdf>
- Latorre, G., Dousdebés, A., González, L., & Vasco, G. (2019). Evaluación de la comunicación interna en organizaciones del sector productivo. *CienciAmérica*, 8(2). Obtenido de <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/221/324>
- Lema Tamay, M. (2017). *El liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria: Estudio de caso: Red de productores Agroecológica del Austro Provincia del Azuay Ecuador, 2015-2016*. Tesis de Maestría , Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Escuela de Trabajo Social. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14654/Tesis%20MGL%20Liderazgo%20Econom%C3%ADa%20popular%20y%20solidaria.Digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Linares Carreón, R. M. (2016). Modelos de Comunicación. *Pistas Educativas*, 38(121). Obtenido de <http://itcelaya.edu.mx/ojs/index/php/pistas>
- López Martínez, E. (2013). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Tesis de Grado, Universidad Autónoma de Barcelona . Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG_elopezmartinez.pdf
- Luján Minchola, P. (2019). *Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en docentes de una Universidad Pública*. Tesis de Doctorado , Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado . Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27125/Luj%C3%A1n_MPM.pdf?sequence=1

- Manosalva Mena, S. (2018). Liderazgo y comunicación: Prolegómeno reflexivo para las escuelas de enfoque inclusivo. *Revista Saberes Educativos*(2). Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Z2w1zDePk0YJ:https://saberseeducativos.uchile.cl/index.php/RSED/article/download/52118/54767/+&cd=10&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Martínez Ventura, J., Cardeño Portela, E., Ramírez Cardeño , W., & Durán, S. (2017). Liderazgo Transformacional Como Estrategia de Adaptación en la Gestión Logística Empresarial. *Desarrollo Gerencial*, 9(2). Obtenido de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/2980/3473>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas , M. R., Palacios Vilela , J. J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la Investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogota: Ediciones de la U.
- Palomino Oriazano, J., Peña Corahua, J., Zevallos Ypanaqué, G., & Orizano Quedo, L. A. (2019). *Metodología de la investigación: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación* . Lima: San Marcos.
- Palomo Vadillo, M. T. (2014). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC.
- Pérez Ortega, G., Jiménez Valdés, G. L., & Romo Morales, G. (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia). *Entramado*, 13(1). Obtenido de <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2017v13n1.25137>
- Pineda Henao, A. E. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista GEON*, 7(1). Obtenido de <https://repositorio.unillanos.edu.co/bitstream/001/1681/1/02%20LA%20COMUNICACION%20ORGANIZACIONAL%20EN%20LA%20GESTION%20EMPRESARIAL%20RETOS%20Y%20OPORTUNIDADES%20EN%20EL%20ESCENARIO%20DIGITAL%20REVISTA%20GEON.pdf>
- Pino Gotuzzo, R. (2019). *Metodología de la Investigación*. Lima: San Marcos.
- Quiroz Hernández, E. B. (2017). *Estilos de liderazgo y comunicación organizacional en los trabajadores de Hidrandina S.A. – Chépén 2016*. Tesis de Maestría , Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7673/Quiroz_HEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Reyes Caballero , R. M., & Palomino Granados, R. J. (2014). *Liderazgo y su relación con la comunicación interna en la facultad de ingeniería industrial de la universidad nacional Federico Villareal*. Lima. 2013. Tesis de Maestría , Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado .
Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10638/Reyes_CRM-Palomino_GRJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: PEARSON.
- Rodríguez Álvarez, H., Martínez Quezada, A., Madariaga Andrade, A., & Miño Miño, D. (2018). Identificación del Estilo de Liderazgo en una Empresa Peruana de la Industria Turística. *PERSPECTIVA*, 19(1). Obtenido de <http://revistas.upagu.edu.pe/>
- Rodríguez Rodríguez, A. (2017). Liderazgo humanista y educación. Un acercamiento teórico a Lonergan y Vygotsky investigación. *Revista de ciencias de la educación Academicus*, 1(10). Obtenido de http://www.ice.uabjo.mx/media/15/2017/11/10_2.pdf
- Sánchez Montalván, S. E., Vaca Aguirre, I. P., Padilla Sánchez, J. P., & Quezada Condolo, C. R. (2014). Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la dinámica relacional. *Revista OIKOS*, 18(37). Obtenido de <http://ediciones.ucsh.cl/revistas.php>
- Sardon Ari, D. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*.
doi:http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572017000300007
- Silvestre Miraya, I., & Huaman Nahula, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria*. Lima: San Marcos.
- SoloMarketing. (18 de Junio de 2013). *Sólo el 19% de las empresas valoran la comunicación interna*. Obtenido de SoloMarketing - Digitalist Hub: <https://digitalisthub.com/el-spot-de-oro-de-esta-semana-es-para-el-automovil/>
- Valderrama Mendoza, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima : San Marcos.
- Vargas Calderon, G. (2017). *Comunicación organizacional y clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016*. Tesis de Maestría , Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado .

Obtenido de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14690/Vargas_CGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas Flores, A. C., & Vásquez Muñoz, A. (2018). Propuesta de liderazgo según teoría X-Y de McGregor para desarrollar la motivación de los docentes. *Revista Hacedor*, 2(2). Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ZkPLS7UOH3QJ:revistas.uss.edu.pe/index.php/HACEDOR/article/download/981/841/+&cd=18&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Vargas Ramos , V. (2014). *Liderazgo y su relación con la comunicación organizacional percibido por el personal administrativo del PRONABEC. Beca 18. Lima. 2013*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10686>

Vecilla Gómez, M. E. (2015). *El liderazgo transformador y la sinergia organizacional de los trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Cantón Ambato Provincia de Tungurahua*. Tesis de Maestría , Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales . Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/19754/1/MARLENE%20VECILLA%20G%C3%92MEZ.pdf>

Vega Chica, M. L., & Alava Rade, F. E. (2017). Incidence of the situational leadership in the labor satisfaction index of the ESPAM employees. *INNOVA Research Journal*, 2(10).
doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v2.n10.2017.284>

Operacionalización de las variables (Anexo 3)

VARIABLE	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Liderazgo Transformacional	Es el proceso que se encuentra enfocado a estimular la conciencia de los colaboradores, con la finalidad de conseguir su aceptación y compromiso para alcanzar la misión de la organización, anteponiendo sus intereses propios y enfocándose en el interés comunitario y ser más productivos. En tal sentido, se establecen cuatro dimensiones, la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada. (Bass y Avolio, 2006 citado en Bracho y García 2013).	Es la transformación que ejerce el líder en sus seguidores, reflejado en una mejora organizacional y que fue medido a través de la aplicación del cuestionario de liderazgo transformacional.	Influencia idealizada	Respeto Confianza Modelo a seguir	Ordinal
			Motivación inspiracional	Comunicación fluida Pasión Optimismo	
			Estimulación intelectual	Creatividad Innovación	
			Consideración individualizada	Empatía Responsabilidad Desarrollo personal	
Comunicación	La comunicación es el proceso de intercambio de información que se ejerce al interior y exterior de la organización que previamente ha sido planificada y se utiliza para diseñar los procesos de intercambio de información en las organizaciones. Existiendo, en las organizaciones tres tipos de comunicación la descendente, la ascendente y la horizontal (Guzmán, 2012, p. 70, citado en Vargas, 2017).	Es el intercambio de información que se realiza entre los integrantes de una organización y que fue medida a través de la aplicación del cuestionario de comunicación.	Comunicación ascendente	Trabajo Información Ideas y sugerencias Confianza Reuniones planificadas Desarrollo de sus labores	Ordinal
			Comunicación descendente	Comentarios y sugerencias Lenguaje Trabajo eficiente Coordinación de tareas Experiencias laborales	
			Comunicación horizontal	Relaciones interpersonales	

Anexo 4

Ficha técnica del cuestionario liderazgo transformacional

Nombre	Cuestionario de liderazgo transformacional.
Autor	Astudillo Robles, Rosa María (2020)
Procedencia	Macará – Ecuador
Aplicación	Individual / grupal
Ámbito de aplicación	Organizacional
Duración	8 minutos
Finalidad	Evaluar el liderazgo transformacional
Número de ítems	11
Descripción	El cuestionario está constituido por cinco dimensiones Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada.
Escala de medición	Likert. Nunca= 1 Casi nunca=2 A veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre=5
Niveles	Bajo Moderado Alto

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Título de investigación: Liderazgo Transformacional y su Relación con la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

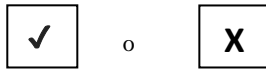
Objetivo: Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y su relación con la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

Autora: Astudillo Robles, Rosa María

Instrucciones

Estimado colaborador: lea detenidamente cada una de las preguntas y responda.

Las preguntas tienen cinco opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una opción. Marque con una cruz o realice un símbolo de verificación. Recuerde: no marcar dos opciones. Marque así:



Variable 1	Escala de medición				
Liderazgo Transformacional	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
Influencia idealizada					
El director actúa en forma justa y con respeto hacia los socios.					
El director demuestra sentido de autoridad y confianza hacia sus socios.					
El director va más allá de sus propios intereses por el bienestar de la cooperativa inspirando como un modelo a seguir.					
motivación inspiracional					
El director transmite confianza en lo que comunica y lo que realiza en la Institución.					
El director fomenta el optimismo entre los socios de la cooperativa.					
El director motiva y genera pasión por las actividades a ejecutar.					
Estimulación intelectual					
El director fomenta una cultura innovadora en la cooperativa.					
El director facilita el desarrollo de diferentes formas para realizar una tarea con creatividad.					
Consideración individualizada.					
Cuando tengo una actividad siento el apoyo empático que me facilita el director para el desarrollo de la misma.					

El director asume las actividades o acciones propuestas con responsabilidad.					
El director plantea estrategias que nos ayuda al desarrollo personal e institucional.					

Ficha técnica del cuestionario comunicación

Nombre	Cuestionario de comunicación
Autor	Vargas Calderón Grace Elvira (2017)
Procedencia	Perú
Adaptado	Astudillo Robles, Rosa María. Macara – Ecuador. (2020)
Aplicación	Individual / grupal
Ámbito de aplicación	Organizacional
Duración	08 minutos
Finalidad	Evaluar la comunicación
Numero de ítems	12
Descripción	El cuestionario está constituido por tres dimensiones por comunicación descendente ascendente y comunicación horizontal.
Escala de medición	Likert. Nunca= 1 Casi nunca=2 A veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre=5
Niveles	Mala Regular Buena

CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN

Título de investigación: Liderazgo Transformacional y su Relación con la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

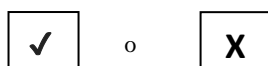
Objetivo: Determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y su relación con la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

Autora: Astudillo Robles, Rosa María

Instrucciones

Estimado colaborador: lea detenidamente cada una de las preguntas y responda.

Las preguntas tienen cinco opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una opción. Marque con una cruz o realice un símbolo de verificación. Recuerde: no marcar dos opciones. Marque así:



Variable 2	Escala de medición				
Comunicación	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
Comunicación ascendente					
Informa oportunamente sobre su trabajo al director					
Transmite al director de inmediato toda la información que recibe.					
Hace llegar sus ideas y sugerencias al director de la de la cooperativa.					
El director brinda confianza para hablar sobre carácter de problemas personales.					
Existen reuniones planificadas para conocer los objetivos y actividades de cada socio donde cada uno puede exponer sus opiniones.					
Comunicación descendente					
La información que recibe del personal directivo es útil e importante para el desarrollo de sus labores.					
Consideran los comentarios y sugerencias hechos por la Dirección					
El personal directivo utiliza un lenguaje que permite comprender lo que necesitan.					
El personal directivo brinda información necesaria como para poder desarrollar el trabajo eficientemente					
Comunicación horizontal					
Intercambia información entre socios para coordinar la tareas entre diferentes unidades de la cooperativa.					
Comparte experiencias laborales con los demás miembros de la cooperativa.					
La comunicación entre socios permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales.					

Confiabilidad de prueba piloto

Cuestionario de Liderazgo Transformacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	11

Cuestionario de comunicación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,719	12

Confiabilidad de muestra de estudio

Cuestionario de Liderazgo Transformacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	11

Cuestionario de comunicación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	12

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "Cuestionario de liderazgo transformacional"

OBJETIVO : Evaluar el liderazgo de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

DIRIGIDO A : Administrativos


APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: IRWING SÁENZ SEMINARIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR DR. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


Irwing Sáenz Seminario
Doctor En Ciencias Administrativas
DNI: 02628448

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo Transformacional y su Relación con la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuestas					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					
				5. siempre	4. casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo Transformacional Es el proceso que se encuentra enfocado a estimular la conciencia de los colaboradores, con la finalidad de conseguir su aceptación y compromiso para alcanzar la misión de la organización, anteponiendo sus intereses propios y enfocándose en el interés comunitario y ser más productivos. En tal sentido, se establecen cuatro dimensiones, la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada. (Bass y Avolio, 2006 citado en Bracho y García 2013).	Influencia idealizada	Respeto	El director actúa en forma justa y con respeto hacia los socios.						X	✓	X	X		
		Confianza	El director demuestra sentido de autoridad y confianza hacia sus socios.						X	X	X	X		
		Modelo a seguir	El director va más allá de sus propios intereses por el bienestar de la cooperativa inspirando como un modelo a seguir.						X	X	X	X		
	Motivación inspiracional	Comunicación fluida	El director transmite confianza en lo que comunica y lo que realiza en la Institución.						X	X	X	X		
		Pasión	El director motiva y genera pasión por las actividades a ejecutar.						X	X	X	X		
		Optimismo	El director fomenta el optimismo entre los socios de la cooperativa.						X	X	X	X		
	Estimulación intelectual	creatividad	El director facilita el desarrollo de diferentes formas para realizar una tarea con creatividad						X	X	X	X		
		Innovación	El director fomenta una cultura innovadora en la cooperativa.						X	X	X	X		
	Consideración individualizada	Empatía	Cuando tengo una actividad siento el apoyo empático que me facilita el director para el desarrollo de la misma.						X	X	X	X		
		Responsabilidad	El director asume las actividades o acciones propuestas con responsabilidad.						X	X	X	X		
		Desarrollo personal	El director plantea estrategias que nos ayuda al desarrollo personal e institucional.						X	X	X	X		


 Irwing Sáenz Seminario
 Doctor En Ciencias Administrativas
 DNI: 02628448

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "Cuestionario de comunicación"

OBJETIVO : Evaluar la comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

DIRIGIDO A : Administrativos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: IRWING SÁENZ SEMINARIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR DR. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	-------	------	----------


(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


Irwing Sáenz Seminario
Doctor En Ciencias Administrativas
DNI: 02628448

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo Transformacional y su Relación con la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuestas					CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				5. siempre	4. casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
<p>Comunicación</p> <p>La comunicación es el proceso de intercambio de información que se ejerce al interior y exterior de la organización que previamente ha sido planificada y se utiliza para diseñar los procesos de intercambio de información en las organizaciones. Existiendo, en las organizaciones tres tipos de comunicación la descendente, la ascendente y la horizontal (Guzmán, 2012, p. 70, citado en Vargas, 2017).</p>	Comunicación ascendente	Trabajo	Informa oportunamente sobre su trabajo al director.						X		X		X		X	
		Información	Transmite al director de inmediato toda la información que recibe.						X		X		X		X	
		Ideas y sugerencias	Hace llegar sus ideas y sugerencias al director de la de la cooperativa.						X		X		X		X	
		Confianza	El director brinda confianza para hablar sobre carácter de problemas personales.						X		X		X		X	
		Reuniones planificadas	Existen reuniones planificadas para conocer los objetivos y actividades de cada socio donde cada uno puede exponer sus opiniones.						X		X		X		X	
	Comunicación descendente	Desarrollo de sus labores	La información que recibe del personal directivo es útil e importante para el desarrollo de sus labores.						X		X		X		X	
		Comentarios y sugerencias	Consideran los comentarios y sugerencias hechos por la Dirección						X		X		X		X	
		Lenguaje	El personal directivo utiliza un lenguaje que permite comprender lo que necesitan.						X		X		X		X	
		Trabajo eficiente	El personal directivo brinda información necesaria como para poder desarrollar el trabajo eficientemente						X		X		X		X	
	Comunicación horizontal	Coordinación de tareas	Interchangea información entre socios para coordinar la tarea entre diferentes unidades de la cooperativa.						X		X		X		X	
		Experiencias laborales	Comparte experiencias laborales con los demás miembros de la cooperativa.						X		X		X		X	
		Relaciones interpersonales	La comunicación entre socios permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales.						X		X		X		X	


Irwing Sáenz Seminario
 Doctor En Ciencias Administrativas
 DNI: 02628448

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo Transformacional y su Relación con la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuestas					CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				5. siempre	4. casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
<p>Comunicación</p> <p>La comunicación es el proceso de intercambio de información que se ejerce al interior y exterior de la organización que previamente ha sido planificada y se utiliza para diseñar los procesos de intercambio de información en las organizaciones. Existiendo, en las organizaciones tres tipos de comunicación la descendente, la ascendente y la horizontal (Guzmán, 2012, p. 70, citado en Vargas, 2017).</p>	Comunicación ascendente	Trabajo	Informa oportunamente sobre su trabajo al director.						X		X		X			
		Información	Transmite al director de inmediato toda la información que recibe.						X		X		X		X	
		Ideas y sugerencias	Hace llegar sus ideas y sugerencias al director de la de la cooperativa.						X		X		X		X	
		Confianza	El director brinda confianza para hablar sobre carácter de problemas personales.						X		X		X		X	
		Reuniones planificadas	Existen reuniones planificadas para conocer los objetivos y actividades de cada socio donde cada uno puede exponer sus opiniones.						X		X		X		X	
	Comunicación descendente	Desarrollo de sus labores	La información que recibe del personal directivo es útil e importante para el desarrollo de sus labores.						X		X		X		X	
		Comentarios y sugerencias	Consideran los comentarios y sugerencias hechos por la Dirección						X		X		X		X	
		Lenguaje	El personal directivo utiliza un lenguaje que permite comprender lo que necesitan.						X		X		X		X	
		Trabajo eficiente	El personal directivo brinda información necesaria como para poder desarrollar el trabajo eficientemente						X		X		X		X	
	Comunicación horizontal	Coordinación de tareas	Intercambia información entre socios para coordinar la tarea entre diferentes unidades de la cooperativa.						X		X		X		X	
		Experiencias laborales	Comparte experiencias laborales con los demás miembros de la cooperativa.						X		X		X		X	
		Relaciones interpersonales	La comunicación entre socios permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales.						X		X		X		X	


 Mg. Carlos David Seytuque Millones
 Administrador
 Especialista en Comercio
 Internacional y Gestión Pública

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "Cuestionario de comunicación"

OBJETIVO : Evaluar la comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

DIRIGIDO A : Administrativos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SEYTUQUE MILLONES CARLOS DAVID

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR MAESTRÍA GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


Mg. Carlos David Seytuque Millones
Administrador
Especialista en Comercio
Internacional y Gestión Pública

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo Transformacional y su Relación con la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuestas					CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				5. siempre	4. casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Liderazgo Transformacional Es el proceso que se encuentra enfocado a estimular la conciencia de los colaboradores, con la finalidad de conseguir su aceptación y compromiso para alcanzar la misión de la organización, anteponiendo sus intereses propios y enfocándose en el interés comunitario y ser más productivos. En tal sentido, se establecen cuatro dimensiones, la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada. (Bass y Avolio, 2006 citado en Bracho y Garcia 2013).	Influencia idealizada	Respeto	El director actúa en forma justa y con respeto hacia los socios.						X		Y		Y		X	
		Confianza	El director demuestra sentido de autoridad y confianza hacia sus socios.						X		Y		Y		X	
		Modelo a seguir	El director va más allá de sus propios intereses por el bienestar de la cooperativa inspirando como un modelo a seguir.						X		Y		Y		X	
	Motivación inspiracional	Comunicación fluida	El director transmite confianza en lo que comunica y lo que realiza en la Institución.						X		X		X		X	
		Pasión	El director motiva y genera pasión por las actividades a ejecutar.						Y		X		X		X	
		Optimismo	El director fomenta el optimismo entre los socios de la cooperativa.						Y		Y		Y		Y	
	Estimulación intelectual	creatividad	El director facilita el desarrollo de diferentes formas para realizar una tarea con creatividad						Y		Y		Y		X	
		Innovación	El director fomenta una cultura innovadora en la cooperativa.						Y		X		X		X	
	Consideración individualizada	Empatía	Cuando tengo una actividad siento el apoyo empático que me facilita el director para el desarrollo de la misma.						Y		Y		X		X	
		Responsabilidad	El director asume las actividades o acciones propuestas con responsabilidad.						X		Y		X		Y	
		Desarrollo personal	El director plantea estrategias que nos ayuda al desarrollo personal e institucional.						Y		Y		X		X	


Mg. Carlos David Seytuque Millones
 Administrador
 Especialista en Comercio
 Internacional y Gestión Pública

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "Cuestionario de liderazgo transformacional"

OBJETIVO : Evaluar el liderazgo de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

DIRIGIDO A : Administrativos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SEYTRUQUE MILLONES CARLOS DAVID

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR MAGISTER GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)


Mg. Carlos David Seytrique Millones
Administrador
Especialista en Comercio
Internacional y Gestión Pública

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "Cuestionario de comunicación"

OBJETIVO : Evaluar la comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

DIRIGIDO A : Administrativos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: KAMPAÑA ALBAN GINO GREGORIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Mg. Gino Campaña Alban
Administrador de Empresas
Especialista en comercio
Internacional

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo Transformacional y su Relación con la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.


VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuestas					CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				5. siempre	4. casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
<p>Comunicación</p> <p>La comunicación es el proceso de intercambio de información que se ejerce al interior y exterior de la organización que previamente ha sido planificada y se utiliza para diseñar los procesos de intercambio de información en las organizaciones. Existiendo, en las organizaciones tres tipos de comunicación: la descendente, la ascendente y la horizontal (Guzmán, 2012, p. 70, citado en Vargas, 2017).</p>	Comunicación ascendente	Trabajo	informa oportunamente sobre su trabajo al director.						X	X	X	X				
		Información	Transmite al director de inmediato toda la información que recibe.						X	X	X	X				
		ideas y sugerencias	Hace llegar sus ideas y sugerencias al director de la de la cooperativa.						X	X	X	X				
		Confianza	El director brinda confianza para hablar sobre carácter de problemas personales.						X	X	X	X				
		Reuniones planificadas	Existen reuniones planificadas para conocer los objetivos y actividades de cada socio donde cada uno puede exponer sus opiniones.						X	X	X	X				
	Comunicación descendente	Desarrollo de sus labores	La información que recibe del personal directivo es útil e importante para el desarrollo de sus labores.						X	X	X	X				
		Comentarios y sugerencias	Consideran los comentarios y sugerencias hechos por la Dirección						X	X	X	X				
		Lenguaje	El personal directivo utiliza un lenguaje que permite comprender lo que necesitan.						X	X	X	X				
	Comunicación horizontal	Trabajo eficiente	El personal directivo brinda información necesaria como para poder desarrollar el trabajo eficientemente						X	X	X	X				
		Coordinación de tareas	Intercambia información entre socios para coordinar la tarea entre diferentes unidades de la cooperativa.						X	X	X	X				
		Experiencias laborales	Comparte experiencias laborales con los demás miembros de la cooperativa.						X	X	X	X				
		Relaciones Interpersonales	La comunicación entre socios permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales.						X	X	X	X				


Mg. Gino Campaña Alvarado
 Administrador de Empresas
 Especialista en comercio
 Internacional

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo Transformacional y su Relación con la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuestas					CRITERIOS DE EVALUACIÓN										
				5. siempre	4. casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Liderazgo Transformacional Es el proceso que se encuentra enfocado a estimular la conciencia de los colaboradores, con la finalidad de conseguir su aceptación y compromiso para alcanzar la misión de la organización, anteponiendo sus intereses propios y enfocándose en el interés comunitario y ser más productivos. En tal sentido, se establecen cuatro dimensiones, la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada. (Bass y Avolio, 2005 citado en Brecho y García 2013)	Influencia idealizada	Respeto	El director actúa en forma justa y con respeto hacia los socios.						X	X	X								
		Confianza	El director demuestra sentido de autoridad y confianza hacia sus socios.						X	X	X								
		Modelo a seguir	El director va más allá de sus propios intereses por el bienestar de la cooperativa inspirando como un modelo a seguir.						X	X	X								
	Motivación inspiracional	Comunicación fluida	El director transmite confianza en lo que comunica y lo que realiza en la institución.						X	X	X								
		Pasión	El director motiva y genera pasión por las actividades a ejecutar.						X	X	X								
		Optimismo	El director fomenta el optimismo entre los socios de la cooperativa.						X	X	X								
	Estimulación intelectual	creatividad	El director facilita el desarrollo de diferentes formas para realizar una tarea con creatividad						X	X	X								
		Innovación	El director fomenta una cultura innovadora en la cooperativa.						X	X	X								
	Consideración individualizada	Empatía	Cuando tengo una actividad siento el apoyo empático que me facilita el director para el desarrollo de la misma.						X	X	X								
		Responsabilidad	El director asume las actividades o acciones propuestas con responsabilidad.						X	X	X								
		Desarrollo personal	El director plantea estrategias que nos ayuda al desarrollo personal e institucional.						X	X	X								


 Mg. Gino Campaña Alban
 Administrador de Empresas
 Especialista en Marketing
 Internacional

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "Cuestionario de liderazgo transformacional"

OBJETIVO : Evaluar el liderazgo de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020.

DIRIGIDO A : Administrativos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: LAMPAÑA ALBAN GINO GREGORIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Ing. Gino Campaña Alban
Administrador de Empresas
Especialista en comercio
Internacional

Zapotillo, 18 de octubre de 2020.

Asunto: Solicito autorización para la aplicación de instrumentos de investigación Liderazgo Transformacional y Comunicación (10)

Señorita

Jaqueline Granda

GERENTE DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE MIXTO CIUDAD DE MACARÁ

Yo, Rosa María Astudillo Robles, con Cédula de Identidad 1103681944, domiciliado en el Cantón Zapotillo, con el debido respeto me presento ante usted y expongo lo siguiente:

Como estudiante de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo de Piura, vengo realizando mi investigación titulada "Liderazgo Transformacional y su Relación con la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020", motivo por el cual es necesario aplicar los instrumentos (encuestas), con la finalidad de determinar la confiabilidad de los instrumentos: "Cuestionario Liderazgo Transformacional" que consta de once ítems y "Cuestionario de Comunicación" que contiene doce ítems, en una muestra de diez socios.

Seguro de contar con su valioso apoyo, pido acceder a mi solicitud.

Atentamente,



Ing: Rosa María Astudillo Robles
C.I. 1103681944

Adjunto:
Instrumentos

Email: chohis200@hotmail.com
Cel: 0985714134



COOPERATIVA DE TRANSPORTE MIXTO "CIUDAD DE MACARÁ"

Macará, 18 de octubre del 2020.

Ing.
Rosa María Astudillo.
Ciudad.

De mis consideraciones:

Reciba un cordial saludo, a la vez desearle toda clase de éxitos en sus actividades diarias.

La presente tiene como finalidad dar respuesta al oficio recibido de su persona con fecha 17 de octubre del presente donde usted solicita lo siguiente:

"Como estudiante de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo de Piura, vengo realizando mi investigación titulada "Liderazgo Transformacional y su Relación con la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020", motivo por el cual es necesario aplicar los instrumentos (encuestas), con la finalidad de determinar la confiabilidad de los instrumentos: "Cuestionario Liderazgo Transformacional" que consta de once ítems y cuestionario de Comunicación" que contiene doce ítems, en una muestra de diez socios"

Siendo así que después de haber analizado su solicitud, se **AUTORIZA** a su persona para que **PROCEDA A APLICAR LOS INSTRUMENTOS A LOS SOCIOS** de la **COOPERATIVA DE TRANSPORTE MIXTO CIUDAD DE MACARÁ**. Y así pueda Usted cumplir con su objetivo.

Sin otro tema que adjuntar,

Atentamente,

Lcda. Jacqueline Granda Ponce.

GERENTE DE LA COOPERATIVA DE TRANSPORTE MIXTO CIUDAD DE MACARÁ.

COOPERATIVA DE TRANSPORTE MIXTO
"CIUDAD DE MACARÁ"
RUC: 1190083760001
Res: 02248
MACARÁ - LOJA - ECUADOR

Dirección: Salvador Valdivieso / Carlos Román y Carlos Veintimilla.
Teléfono: 07-2694-333 / Celu. 0996253522
Correo Electrónico: cooperativaciudad-macara@hotmail.com

Zapotillo, 05 de octubre de 2020.

Asunto: Solicito autorización para la aplicación de instrumentos de investigación Liderazgo Transformacional y Comunicación (10)

Señor

Julio Villalta

GERENTE DE LA COOPERATIVA DE CAMIONETAS GRAND SOTO-ZAPOTILLO

Yo, Rosa María Astudillo Robles, con Cédula de Identidad 1103681944, domiciliado en el Cantón Zapotillo, con el debido respeto me presento ante usted y expongo lo siguiente:

Como estudiante de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo de Piura, vengo realizando mi investigación titulada "Liderazgo Transformacional y su Relación con la Comunicación de los Socios de la Cooperativa De Transporte Mixto, Macará, 2020", motivo por el cual es necesario aplicar una prueba piloto, con la finalidad de determinar la confiabilidad de los instrumentos: "Cuestionario Liderazgo Transformacional" que consta de once ítems y "Cuestionario de Comunicación" que contiene doce ítems, en una muestra de diez socios.

Seguro de contar con su valioso apoyo, pido acceder a mi solicitud.

Atentamente,



Ing. Rosa María Astudillo Robles
C.I. 1103681944

Adjunto:
Instrumentos

Email: chohis200@hotmail.com
Cel: 0985714134



**COMPANÍA DE TRANSPORTE MIXTO
GRANDSOTO. S.A
RESOLUCION N.º: 008-RPO-011-2014-DPTTT5VL**

Zapotillo - Loja - Ecuador.

Zapotillo 5 de octubre del 2020

Ing. Rosa Maria Astudillo Robles

Estudiante de maestría de la Universidad Cesar Vallejo de Piura

Reciba un cordial y afectuoso saludo de quienes conformamos la **COMPANÍA DE TRANSPORTE MIXTO GRAND SOTO S.A.**

Dando respuesta a su oficio en lo cual solicita autorización para la aplicación de instrumentos de investigación liderazgo transformacional y comunicación (10) aplicada a nuestros socios .

Yo Julio Cesar Villalta campos gerente de la **COMPANÍA DE TRANSPORTE MIXTO GRAND SOTO S.A.** autorizo dicha solicitud a su persona.

Atentamente.


.....
Sr. Julio Cesar Villalta Campos
Gerente

