



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo transformacional y rendimiento laboral del colaborador
en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa,
Cajamarca 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en administración

AUTOR:

Becerra Santos, Jimy Homar (ORCID: 0000-0002-4424-7510)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis padres, que son mi mayor inspiración y fuente de motivación, a mis hermanos, amigos(as) y familiares por estar presente en toda la etapa de mi formación profesional, por los consejos brindados y el apoyo. Finalmente, a mi pareja por la muestra de compañerismo, trabajo en equipo y por su apoyo incondicional.

Agradecimiento

Expreso mi mayor agradecimiento a la Universidad por la etapa formativa que recibí, a la facultad de la carrera de administración por las enseñanzas brindadas. Agradecer a mi familia y pareja por su apoyo y comprensión, así mismo a mi asesor el Dr. Bardales Cárdenas Miguel, por su paciencia y apoyo constante para seguir adelante, por sus palabras de aliento que tenía hacia mi persona y por brindarme las herramientas necesarias para culminar con éxito la carrera profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Variables y Operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1. Técnica e instrumento de recolección de datos.	16
Tabla 2. Expertos designados para la validación.....	16
Tabla 3. Validación por juicio de expertos: Liderazgo transformacional.....	17
Tabla 4. Validación por juicio de expertos: Rendimiento laboral.....	17
Tabla 5. Escala de medición coeficiente de Alfa de Cronbrach	18
Tabla 6. Confiabilidad de las variables liderazgo transformacional y rendimiento laboral	18
Tabla 7. Confiabilidad de la variable liderazgo transformacional	19
Tabla 8. Confiabilidad de la variable rendimiento laboral.....	19
Tabla 9. Relacion entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral.....	21
Tabla 10. Relacion entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral.....	22
Tabla 11. Relacion entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral	24
Tabla 12. Relacion entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral	25
Tabla 13. Prueba de normalidad de las variables liderazgo transformacional y el rendimiento laboral.....	27
Tabla 14. Prueba de hipótesis de correlación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral	28
Tabla 15. Prueba de hipótesis de correlación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral.....	29
Tabla 16. Prueba de hipótesis de correlación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral.....	30
Tabla 17. Prueba de hipótesis de correlación entre la consideración individualizada yel rendimiento laboral	31

Índice de figuras

Figura 1: Relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral..	21
Figura 2: Relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral.....	23
Figura 3: Relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral	24
Figura 4: Relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral	26

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021. La población estuvo conformada por 35 colaboradores pertenecientes a la empresa. La metodología de la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un nivel correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. La validación del instrumento fue realizada por docentes especializados para que el cuestionario sea aplicado a los encuestados. Se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,953 aplicadas para ambas variables, demostrando un nivel de confiabilidad perfecta. Además, como resultado se obtuvo un Rho Spearman de 0,799 siendo una correlación positiva alta entre ambas variables. En conclusión, se determinó la relación existente entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca, 2021.

Palabras Clave: Liderazgo transformacional, rendimiento laboral, estilos de liderazgo

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between transformational leadership and employee performance at the Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021. The population was made up of 35 employees belonging to the company. The research methodology had a quantitative approach, applied type, with a correlational level and a non-experimental cross-sectional design. For data collection, the survey was used and the questionnaire was used as an instrument. The validation of the instrument was carried out by specialized teachers so that the questionnaire is applied to the respondents. A Cronbach's Alpha of 0.953 applied to both variables was obtained, demonstrating a level of perfect reliability. In addition, as a result, a Rho Spearman of 0.799 was obtained, with a high positive correlation between both variables. In conclusion, the relationship between transformational leadership and employee performance at the Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca, 2021 was determined.

Keywords: Transformational leadership, job performance, leadership styles

I. INTRODUCCIÓN

El estudio de investigación trabajó con las siguientes variables: liderazgo transformacional y el rendimiento laboral. Como se sabe las organizaciones hoy en día buscan ser más competitivas, es por ello que buscan tener al personal más calificado, para que puedan cumplir el propósito de la empresa. El liderazgo transformacional juega un rol importante dentro de las empresas, ya que gracias a ello el líder tiene la capacidad de influir positivamente en cada uno de los colaboradores, también podrá guiar y dirigir a los empleados, escuchando las ideas de cada uno de ellos y tomarlos en cuenta en las decisiones haciéndolos sentir importantes para la organización. El liderazgo transformacional hace que los subordinados estén motivados y así tengan un rendimiento que favorece a la empresa. Según Codina, (2017) las organizaciones indagan y retienen al personal con capacidades de un líder que los ayude a conseguir resultados rápidos que favorezcan a la empresa y para ello, según Lezama, (2015) los líderes tienen que transmitir energía a los colaboradores, animándolos a brindar soluciones antes las dificultades, teniendo la capacidad de comunicarse fácilmente y un fácil entendimiento formando autoconocimientos personales y organizacionales; según Palomo (2013) nos dice que el líder muestra comportamientos de mando y liderazgo dependiendo de la posición y la exigencia que tengan los individuos de la organización. Asimismo, Pico y Coello, (2018) nos indican que la líder motiva a sus colaboradores al clasificar los indicadores de alto desempeño, asignándoles diferentes tareas en el plan estratégico de la organización.

En el ámbito internacional en España, Potter, (2015) confirma que el liderazgo, se concentra para originar transformaciones a la compañía con el fin, capacitar a sus empleados para que puedan cumplir las tareas que se les encomiendan. No obstante, los colaboradores no tienen las competencias necesarias para las diferentes áreas de trabajo, originando que la empresa no siga avanzando y como efecto no pueden acondicionarse a las variaciones en un escaso periodo. En el instante que los empleados logren obtener nuevas competencias, podrán tener un mejor rendimiento y así obtener resultados de calidad, lo cual

beneficiara de manera productivo ya que sentirán que han sido guiados por un gran líder.

Hermosilla, Amutio, Costa y Páez, (2016) señala que el líder transformador adecuado porque guía a la organización a la modificación y la mejora. En muchos casos se puede percibir que los empleados no pueden ir más allá de sus limitaciones y adquirir conocimientos actuales, lo que conlleva a que el líder crea estrategias para la formación constante a sus colaboradores. Así mismo, si se logra influenciar en los empleados y persuadir de que con la innovación y las nuevas competencias obtenidos todos se favorecerán. Sin embargo, para que esto sea viable, se tiene que crear estrategias llamativas que los aliente al cambio, si solo se ejerce un mandato sin escuchar a los colaboradores no se alcanzaran las metas propuestas ya sea en su vida personal, como en lo laboral.

En el ámbito nacional, Alania, (2017) indica que el líder transforma y contribuye de forma eficiente a los empleados, para esto debe estar seguro que laboran en conjunto. La colaboración entre colaboradores es primordial para alcanzar un objetivo, debido que si no hay comunicación entre ellos no se lograrán los objetivos planteados, es por ello que el líder debe aplicar estrategias que hagan romper el hielo y fortalezcan la comunicación, para así poder fortificar la credibilidad entre los empleados de la empresa.

De la misma manera Gonzáles, (2014) señala que el rendimiento de los empleados incrementara según la motivación que sientan ante su empleo. La motivación hacia los colaboradores no solo puede ser con premios, sino también con reconocimientos que ayuden ver al colaborador que están realizando un buen trabajo y sientan que son importantes para la organización. Todas las organizaciones deben de mantener una buena relación con sus colaboradores ya que son ellos los que tienen comunicación directa con los usuarios, y al sentirse comprometidos otorgaran más valor a la empresa.

A nivel local, la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, se dedica a la producción y comercialización de café, de su evaluación primordial pudimos deducir que la dirección carece de iniciativa y solo dan órdenes a sus colaboradores sin motivar a su personal. Referente al rendimiento laboral los

colaboradores no cumplen con las tareas que se les asignan, lo que conlleva a que tengan un rendimiento bajo al momento de laborar, ya que no perciben ningún incentivo o reconocimiento que los motive a mejorar.

Seguidamente se presenta el problema general de la investigación:

¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021?

Así mismo se redacta los problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021?

De la misma manera mencionamos la justificación: Justificación teórica: el estudio tuvo como finalidad dar a entender los conceptos del liderazgo transformacional y rendimiento laboral en la organización, la cual se avaló con estudios y encuestas. La justificación social: este estudio se realizó para el mejoramiento de las áreas relacionadas, lo cual se vio reflejado en la forma de liderar que aplican y el rendimiento de los colaboradores. La justificación practica: este estudio ayudo a desarrollar el liderazgo transformacional de los altos mandos e incrementar el rendimiento de los colaboradores de la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, además de emplear los instrumentos para el mejoramiento de los colaboradores, lo que proporciono datos esenciales para todas las áreas y que será de gran apoyo para el plan estratégico de la organización. La justificación metodológica: este tipo de investigación fue de nivel correlacional, además los instrumentos fueron correctamente validados, es por ello que los

resultados fueron claros y tienen relación con los objetivos propuestos y se pueden usar en otros estudios similares.

Por otro lado, se presenta el objetivo general del estudio:

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021

Del mismo modo, se presenta los objetivos específicos:

- Identificar la relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021
- Identificar la relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021
- Identificar la relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021

De la misma manera se plantea la hipótesis general:

Existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021

Asimismo, planteamos las siguientes hipótesis específicas:

- Existe relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral del colaborador e en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021
- Existe relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021
- Existe relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021

II. MARCO TEÓRICO

Con el fin de comparar los resultados de esta investigación, se tomaron en cuenta los siguientes trabajos previos a nivel internacional:

Según Altamirano (2018). tesis “Liderazgo transformacional y desempeño docente de una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador”. Se planteó como objetivo general: determinar la relación entre las variables estudio. Asimismo, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado fue no experimental. Del mismo modo, esta investigación se realizó mediante la técnica de la encuesta e instrumento del cuestionario, aplicada a 15 trabajadores que fueron la muestra. Los resultados correlacionales muestran un Rho Spearman de 0.551 y p: 0.033, se confirma que hay correlación positiva moderada entre las variables.

Por otro lado, Huillca (2015). tesis “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico”. Se determinó como objetivo general: identificar la relación entre ambas variables. Asimismo, la metodología fue básica y el diseño utilizado fue no experimental. Del mismo modo, esta investigación se realizó mediante la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, aplicada a 49 estudiantes que fueron la muestra. Los resultados hallados fueron un Rho Spearman de 0.842, de tal forma que, se culminó determinando que hay una correlación positiva alta entre las variables.

De acuerdo a Carranza (2016). tesis “Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil, Ecuador”. Se determinó como primordial objetivo: identificar si hay relación ambas variables. Asimismo, la metodología de investigación fue descriptivo correlacional con un diseño no experimental, transversal. Del mismo modo, esta investigación se realizó mediante la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, aplicada 212 miembros de la institución que fueron la población y muestra. Los resultados mostrados fueron un Rho Spearman de 0.752, donde finalmente se determinó que si existe correlación positiva alta entre las variables de estudio.

Tal como lo manifiesta Cabrejos y Suarez (2019) en su artículo “Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio Jose de Sucre de la provincia de Guayas – Ecuador”, el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables, la metodología utilizada fue descriptiva correlacional con un diseño no experimental de corte transversal. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario aplicado a 50 docente. La investigación mostro un resultado de Rho Spearman 0,850, concluyendo que si existe relación entre ambas variables.

Por otro lado, Franco, et al. (2017) en su artículo “Incidencia de los Estilos de Liderazgo en la Satisfacción de los Colaboradores en Empresas de Servicios del Ecuador” tuvo como objetivo evaluar la relación de las variables, la metodología fue descriptivo, correlacional con un enfoque cuantitativo. La investigación se realizó mediante la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario aplicada a 322 colaboradores. La investigación mostro un resultado de Rho Spearman de 0,752, concluyendo que si existe relación entre ambas variables.

Asimismo, se mencionan los antecedentes nacionales:

Según Rodríguez (2016). tesis “Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna Clínica San Borja”. Se estableció como principal objetivo: determinar la relación entre las variables de estudio. Asimismo, la metodología realizada fue de tipo básica, con un nivel descriptivo correlacional y el diseño utilizado fue no experimental, de corte transversal. Por otro lado, esta investigación se realizó mediante una técnica llamada encuesta y cuestionario respectivamente, elaborada a 60 enfermeras que fueron la población y muestra. La investigación mostro un resultado de Rho Spearman de 0,554, con una $\rho = 0.00$ ($p < 0.05$), se finalizó demostrando que tienen correlación positiva moderada entre ambas variables.

De acuerdo a Guevara (2018). tesis “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz el Marañón E.I.R.L Lambayeque”. Se planteó como principal objetivo: determinar la relación entre la primera variable y segunda variable. Del mismo modo, la metodología fue de tipo descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. Esta

investigación se realizó mediante la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario, aplicada a 30 trabajadores que fueron la población y muestra. La investigación mostro el resultado de la R de Pearson 0,978, siendo significativa con un $p < 0,05$. Finalmente, se estableció que existe correlación positiva muy alta entre ambas variables.

Por otro lado, Minaya (2020). tesis “Liderazgo transformacional y rendimiento de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica”. Se propuso como objetivo primordial: determinar la relación entre ambas variables. Asimismo, la investigación fue descriptivo correlacional, con un diseño no experimental. Por otro lado, se aplicó la técnica de la encuesta e instrumento del cuestionario, aplicada a 36 trabajadores que fueron la muestra. Como resultado de la investigación obtuvimos un Rho Spearman de 0.839 y $p = 0.000$, nos dice que tiene una correlación positiva alta entre las variables estudiadas.

Tal como lo manifiesta Bendezú (2019). tesis “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en el área de admisión de la Clínica Oftalmológica Confía, San Isidro”. Se planteó como objetivo principal: determinar el nivel de relación que existe entre ambas variables. Asimismo, la metodología fue tipo cuantitativo, con un nivel descriptivo y el diseño fue no experimental transversal. Del mismo modo, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, aplicada a 42 trabajadores que fueron la población y muestra. Los resultados obtenidos fueron un Rho Spearman de 0.439 y un $p = 0.004$, concluyendo que si hay correlación positiva moderada entre ambas variables.

De acuerdo a Carrillo, et al (2019) en su artículo “Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud en una microred de Perú”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables. Asimismo, el estudio fue descriptivo transversal y correlacional, se utilizó la técnica de la encuesta realizada a 88 trabajadores. Los resultados obtenidos fueron un Rho Spearman de 0.660 y un $p = 0,000$, concluyendo que si hay correlación positiva entre las variables.

Siguiendo con la investigación se presenta las diversas teorías vinculadas a las variables de estudio donde se hizo mención a distintos autores. Empezaremos la definición de la primera variable, el liderazgo transformacional.

Respecto a la primera variable, Fischman (2015) indicó que es una serie de pasos en el que un líder aumenta el nivel de entendimiento de sus simpatizantes sobre la importancia y la utilidad de los objetivos idealizados; fomenta a que los colaboradores sobresalgan sobre sus intereses individuales como también colectivos, conduciendo a tomar una decisión que beneficie a la empresa con tres acciones o practicas fundamentales: motivación inspiradora, influencia idealizada y consideración individualizada

Rodríguez y Ferreira (2015) definen que el líder establece los objetivos a largo plazo y estos sean un reto que se desea concluir y se concentran en el futuro de la organización. Para lo cual, Niemandt (2015) nos dice que el liderazgo permite la modificación de la organización.

Olvera, Llorens, Acosta y Salanova (2017), mencionan que el liderazgo incrementa el rendimiento de los grupos laborales de la organización. Asimismo, Espinar y Ortega (2015) nos dice que el líder anima al cambio del comportamiento de los individuos.

De acuerdo a los expresado por los autores, planteamos que el liderazgo transformacional es aquel que apoya a los colaboradores de la organización a mejorar sus capacidades individuales, como así también colectivas logrando las metas y objetivos propuestos dentro de la organización e individualmente.

Con respecto a la dimensión de la primera variable, la dimensión motivación, Avolio y Bass (2004) citado por Fischman (2015) determina a la motivación como una competencia de relación del líder con el personal incorporando un motivo a su labor para luego expresar la visión de la organización.

García, Moya, Molero y Moriano (2016), nos dicen que el liderazgo consigue modificaciones gracias al carisma y la visión, consiguiendo establecer un comportamiento optimo en cada individuo, que constituye de atribución idealizada y motivación.

Abelha, Da Costa y De Souza (2018) plantean que la gracia es la característica primordial de un líder transformador. Asimismo, Beveren, et al. (2017), mencionaron que los líderes transformacionales tienen una forma cambiante y flexible, alentándolos a hacer lo mejor incondicionalmente por las metas marcadas por el equipo de trabajo y hacer más de lo esperado.

Izaga (2019) destaca que los líderes motivan el excelente rendimiento y la realización de intereses comunes, los cuales están relacionados con la generación de entusiasmo, seguridad, aliento, despertar la esencia del grupo y lealtad con la empresa, lo que se considera un modelo a seguir.

Rutkowska (2017) El comprometerse con la empresa genera el interés y la voluntad de salir adelante con la organización, al punto que los colaboradores son libres de invertir su tiempo en horas extras.

Seguidamente la dimensión influencia idealizada, Avolio y Bass (2004) citado por (Fischman, 2015) se vincula con las competencias del líder para retener la fascinación de sus acompañantes, expresa que son sus acompañantes los que deben sentirse comprometidos con las ambiciones y metas del líder.

Rojero (2019) señala que los líderes crean un lazo con sus seguidores al brindarles ayuda, capacitación y nuevas oportunidades, se identifican con ellos y se ganan la lealtad y la confianza al mostrar elevados estándares de comportamiento honestos y éticos.

La dimensión consideración individualizada, Avolio y Bass (2004) citado por (Fischman, 2015) el principio primordial de esta dimensión es que compromete directamente a que el líder se preocupe por sus subordinados, esta responsabilidad contempla la obligación de motivarlos, impulsarlos a tener un crecimiento constante, demostrar interés a que los colaboradores logren sus objetivos.

Lado y Alonso (2017) mencionan que el pensamiento y el equilibrio emocional son necesarias para el desarrollo laboral, la sociabilidad, la amabilidad y la apertura son efectivas para cosas específicas.

Álvarez y Carrasco (2016) nos dice que la capacitación es importante para toda empresa, independientemente de que se termine la relación laboral, porque está relacionada con la mejora del rendimiento laboral del colaborador.

Ávila (2017) señala que un líder debe de crear una comunicación horizontal ya que es la más adecuada para que su grupo puedan exponer sus distintas formas de pensar y cultivar el respeto. Los líderes tienen la capacidad de tolerar los errores de los demás, utilizar sus propios errores para mejorar, inspirar sentido del humor y crear un entorno favorable que conduzca a la resolución de conflictos.

Con respecto a la variable rendimiento laboral, Gabini (2018) indica que el rendimiento laboral se refiere a asegurar la efectividad y el triunfo de una organización, teniendo en cuenta variables demográficas, cultura organizacional, ambiente de trabajo, compromiso, vínculo trabajo y familia y la satisfacción laboral.

Ramos, (2018) menciona que la satisfacción en el trabajo es un elemento primordial relacionado con el bienestar de los individuos. Podemos visualizarlo como un estado placentero y un estado efectivo, derivado de la valoración que hace un individuo de sus labores.

Landeta, et al. (2015) menciona que la organización reconoce que los gerentes deben realizar una educación empresarial sobre la eficacia y eficiencia de las labores empresariales, prueba clara de este compromiso es la continua expansión de la formación pre-laboral que reciben los colaboradores.

Con respecto a la dimensión rendimiento en la tarea, Gabini y Salessi (2016) nos indica que en la labor hace referencia a qué tan eficiente es el trabajador en las labores que ejecuta, por lo que se vincula con el índice de accidentabilidad, productividad y cumplimiento de las tareas asignadas.

Yongxing, Hongfei, Baoguo, y Lei (2017) nos indican que, para conseguir un buen rendimiento profesional, los colaboradores deben trabajar duro, sin embargo, no garantiza buenos resultados, es decir, buenos trabajos en la empresa.

Aizpun, Sandino, y Merideno (2015), los colaboradores deben conocer sus capacidades y competencias, que serán indispensables para su rendimiento laboral.

Con respecto a la dimensión comportamientos contraproducentes, Gabini y Salessi (2016) plantea que es producto del acoso psicológico por parte de los colegas del trabajo, lo que desata una productividad baja y una conducta desfavorable en la organización.

Bradberry (2016) señala que incluso laborar de forma continua durante 8 horas al día causará desgaste físico y mental a los operadores y reducirá su rendimiento.

Con respecto a la dimensión rendimiento en el contexto, Gabini y Salessi (2016) plantea que son comportamientos cooperativos o útiles que tienen un impacto positivo en la organización, aunque no sean formalmente requeridos o recompensados.

Bodenhausen y Curtis (2016) nos dice que aquellos líderes que brindan expectativas claras, son justos y reconocen el buen rendimiento laboral, generara un impacto efectivo en la comodidad de los empleados, como el aumento de la confianza en la organización, el compromiso con las tareas y el trabajo y el rendimiento de los empleados.

Forero y Gómez (2017) si los elementos y las escalas de medida están relacionadas con la satisfacción o expectativas del colaborador, el rendimiento del trabajo realizado podrá establecer en qué grado se encuentran.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Enfoque

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, ya que se basó en números y mediante la recaudación de datos se comprobaron las hipótesis formuladas.

Valderrama, (2013) menciona que este enfoque, se representa por el uso de la recolección y estudio de los datos con el fin de responder de manera clara la problemática formulada en la investigación; a su vez utiliza la estadística para respaldar la verdad o en su defecto la falsedad de las hipótesis de investigación.

3.1.2 Tipo

La investigación fue de tipo aplicada, puesto que Salazar, (2019) describe que este tipo de investigación, centra su interés en las eventualidades precisas de llevar al ejercicio las teorías generales, y distribuye sus conocimientos a resolver los problemas que los hombres y la sociedad se plantean.

3.1.3 Nivel

Galindo, (2018) nos dice que la investigación correlacional evalúa la correlación de dos o más variables. El proyecto fue correlacional, puesto que determino la correlación existente ambas variables.

3.1.4 Diseño

Esta investigación muestra un diseño no experimental con corte transversal, ya que en la investigación no se manipularon las variables y los datos serán recolectados en un solo momento.

La investigación tuvo un diseño no experimental; Rovai, Baker y Ponton (2016) definen que los investigadores de este diseño estudian los eventos tal cual sucede o hayan sucedido sin manipular ni cambiar el fenómeno. También, es de corte transversal; ya que los datos que se recolectan ocurren en un momento específico.

Asimismo, la investigación fue descriptiva; pues Walliman, (2018) comenta que este estudio se respalda en la recolección de datos mediante la observación o

encuesta, especifica las particularidades de un conjunto o situaciones determinadas.

3.2 Variables y Operacionalización

Se estudiará las siguientes variables

3.2.1 Liderazgo transformacional

Definición conceptual

Fernández (2017) precisa que es la sobrestimación del líder, en el sentido de un modelo ético, el motivo laboral de lograr un objetivo común como orientación.

Definición operacional

La investigación se realizó mediante la técnica del cuestionario, en el cual la variable contará con 3 dimensiones y 6 indicadores, por ello el cuestionario tendrá como base la escala de Likert con 5 ítems: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre, el instrumento está hecho con 10 ítems para los colaboradores de la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa.

3.2.2 Rendimiento laboral

Definición conceptual

Gabini (2018) indica que el rendimiento laboral se refiere asegurar la efectividad y el triunfo de una organización, teniendo en cuenta variables demográficas, cultura organizacional, ambiente de trabajo, compromiso, vinculo trabajo y familia y la satisfacción laboral.

Definición operacional

La investigación se realizó mediante la técnica del cuestionario, en el cual la variable contará con 3 dimensiones y 6 indicadores, por ello el cuestionario tendrá como base la escala de Likert con 5 ítems: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre, el instrumento está hecho con 10 ítems para los colaboradores de la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa.

La operacionalización de la variable se presenta en el Anexo 1.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Gómez y López (2017) sostienen que una población representa la colección completa de elementos de estudio. La población de estudio es primordial, ya que de ellos se seleccionará la muestra para la recaudación de datos.

Por lo tanto, la población estuvo conformada por 35 colaboradores pertenecientes a la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa y por lo tanto se considera como una población finita.

Criterios de inclusión

Se incluyó a los trabajadores con contratos de trabajo vigentes de la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa.

Criterios de exclusión

Se excluyó a aquellos trabajadores que no tengan una relación contractual formal con la empresa.

3.3.2 Muestra

Dado que se encuestó a la totalidad de la población que estuvo constituida por 35 colaboradores esta se consideró como muestra censal.

Ramírez (1997) citado por Valdez (2017) nos dice que la muestra censal incluye a todos los individuos como muestra.

3.3.3 Unidad de Análisis

Se incluyó como unidad de estudio al trabajador de la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca - Perú.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Se empleó la encuesta la cual se realizó a los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa. Según Baena (2017) define a la encuesta como la ejecución de un cuestionario a un conjunto característico del universo que estamos estudiando.

3.4.2 Instrumento

El instrumento que se empleo fue el cuestionario, para la recaudación de datos y obtención de información, la cual conto con 5 alternativas según la medición de escala Likert.

Baena (2017) menciona qué el cuestionario es una herramienta esencial de preguntas y se debe tener en cuenta que hay elementos que se tienen que considerar para poder redactarlas.

Tabla 1

Técnica e instrumento de recolección de datos

Variables	Técnica	Instrumento
Liderazgo transformacional	Encuesta	Cuestionario
Rendimiento laboral	Encuesta	Cuestionario

Validez

Cooper y Schindler, (2017) detallan validez como el nivel de una herramienta en este caso un cuestionario, que mide lo que verdaderamente quiere evaluar. En otras palabras, es la capacidad que tiene para cuantificar completamente el contenido que quiere medir. Por tanto, la validez está determinada por el juicio de tres expertos de la Universidad Cesar Vallejo.

Tabla 2

Expertos designados para la validación

Datos de expertos	
Experto 1	Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco
Experto 2	Mg. Guillen Cabrera Debora Denisse
Experto 3	Mg. Farro Ruiz Lizet Malena

Tabla 3*Validación por juicio de expertos: Liderazgo transformacional*

Criterios	Exp. 01	Exp. 02	Exp. 03	Total
Claridad	80%	79%	81%	240%
Objetividad	80%	79%	81%	240%
Pertinencia	80%	79%	81%	240%
Actualidad	80%	79%	81%	240%
Organización	80%	79%	81%	240%
Suficiencia	80%	79%	81%	240%
Intencionalidad	80%	79%	81%	240%
Consistencia	80%	79%	81%	240%
Coherencia	80%	79%	81%	240%
Metodología	80%	79%	81%	240%
				2400%
				80%

La tabla 3 proyecta la validez del juicio de los expertos, lo cual mostro un promedio de 80% correspondiente a la variable liderazgo transformacional. Con lo antes mencionado, el instrumento es considerado excelente y puede ser aplicado en la investigación.

Tabla 4*Validación por juicio de expertos: Rendimiento laboral*

Criterios	Exp. 01	Exp. 02	Exp. 03	Total
Claridad	81%	80%	80%	241%
Objetividad	81%	80%	80%	241%
Pertinencia	81%	80%	80%	241%
Actualidad	81%	80%	80%	241%
Organización	81%	80%	80%	241%
Suficiencia	81%	80%	80%	241%
Intencionalidad	81%	80%	80%	241%
Consistencia	81%	80%	80%	241%
Coherencia	81%	80%	80%	241%
Metodología	81%	80%	80%	241%
				2410%
				80%

Así mismo, en la tabla 4 se visualiza la validez por el juicio de expertos de la variable rendimiento laboral, con un total de promedio de 80% donde se puede evidenciar que el cuestionario es considerado excelente y puede ser aplicado en la investigación.

Confiabilidad

Según Cooper y Schindler (2017) la confiabilidad de los ítems es el nivel de autenticidad o precisión medido por la herramienta del cuestionario. Además, el Alpha de Cronbach mide la prueba de confiabilidad respaldada por la solidez de los proyectos y las respuestas de los clientes encuestados.

Tabla 5

Escala de medición de coeficiente de Alfa de Cronbach

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

Fuente: adaptado Hernández, et al (2014) citado por Tambo (2021)

Tabla 6

Confiabilidad de las variables liderazgo transformacional y rendimiento laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	24

La tabla 6 muestra el resultado de la prueba de confiabilidad de las variables de estudio, realizada por medio del estadístico del Alfa de Cronbach. El nivel obtenido fue 0,953, que significa un nivel perfecto de confiabilidad pudiendo ser aplicado la encuesta.

Tabla 7*Confiabilidad de la variable liderazgo transformacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	12

La tabla 7 presenta el resultado de la prueba de confiabilidad de la variable liderazgo transformacional, realizada por medio del estadístico del Alfa de Cronbach. El nivel obtenido fue 0,903, que significa un nivel perfecto de confiabilidad.

Tabla 8*Confiabilidad de la variable rendimiento laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	12

La tabla 8 muestra el resultado de la prueba de confiabilidad de la variable rendimiento laboral, realizada por medio del estadístico del Alfa de Cronbach. El nivel obtenido fue 0,919, que se interpreta como un nivel perfecto de confiabilidad.

3.5 Procedimientos

La investigación comenzó con la formación del título que está elaborada por dos variables, el sitio de investigación, la ciudad y el año. Además, se realizó la introducción en la cual se describe la problemática en el ámbito internacional, nacional y local. Posterior a ello se elabora el problema general y específicos, para luego hacer los objetivos e hipótesis tanto generales como específicas seguidamente de la justificación. Luego de ellos se realiza el marco teórico donde se precisan los antecedentes internacionales y nacionales, como las teorías relacionadas a nuestras variables. Después se hizo la metodología de la donde se muestra la recolección de datos que fue aplicado a los 35 colaboradores de la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, mediante la técnica y el instrumento, que fue la encuesta y cuestionario consecutivamente. Luego se realizó

la confiabilidad de las encuestas mediante el programa SPSS v25, para lo cual ya fueron validadas por los tres expertos. Luego de aplicar las encuestas se creó la base de datos que fue subida al SPSS v25, mediante la cual nos sirvió para encontrar los resultados y luego se realizó la discusión, conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

La recolección fue por medio del cuestionario, se registró en una base de datos en Microsoft Excel, posteriormente se procesó y analizó en el Software SPSS v25 obteniendo los resultados, tanto de la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

3.6.1 Análisis de datos descriptivo

Llinas y Rojas, (2018) indican que la estadística descriptiva consiste en procedimientos que incorporan métodos para recolectar, presentar, analizar e interpretar datos.

3.6.2 Análisis de datos inferencial

Rovai, Baker y Ponton, (2016) manifiestan que la estadística inductiva es la integración de aspectos o apariencias generales basados en los resultados de una muestra específica.

3.7 Aspectos éticos

El estudio ejecutado en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa presenta los aspectos éticos como el consentimiento de la directiva, realizar encuestas teniendo en cuenta la privacidad de los encuestados y mantener los principios de originalidad y autenticidad. De igual forma la encuesta cumple con el estándar APA que considera el respeto a los derechos de autor.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística Descriptiva

Tabla 9

Relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral

		Rendimiento laboral			Total	
		a veces	casi siempre	siempre		
Liderazgo Transformacional	a veces	Recuento	3	4	0	7
		% del total	8,6%	11,4%	0,0%	20,0%
	casi siempre	Recuento	1	8	5	14
		% del total	2,9%	22,9%	14,3%	40,0%
	siempre	Recuento	0	0	14	14
		% del total	0,0%	0,0%	40,0%	40,0%
Total		Recuento	4	12	19	35
		% del total	11,4%	34,3%	54,3%	100,0%

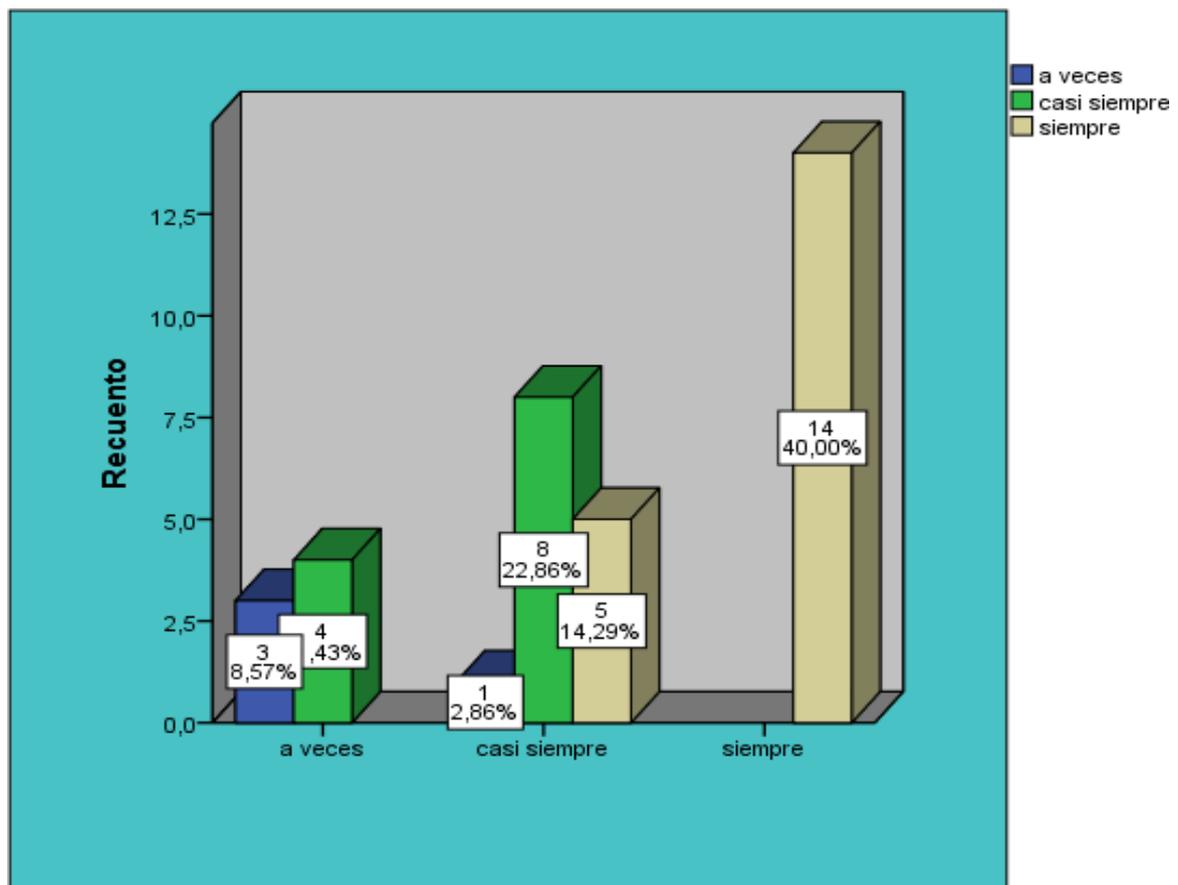


Figura 1: Relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral

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

El 20% de los encuestados manifestaron que solo a veces es aplicado el liderazgo transformacional, de los cuales el 11.4% indicaron que casi siempre tienen un buen rendimiento laboral y el 8.6% precisaron que solo a veces tienen un buen rendimiento laboral.

El 40% de los encuestados manifestaron que casi siempre se aplica el liderazgo transformacional, de los cuales el 22.9% indicaron que casi siempre tienen un buen rendimiento laboral, el 14.3% manifestaron que siempre tienen un buen rendimiento laboral y el 2.9% precisaron que solo a veces tienen un buen rendimiento laboral.

El 40% de los encuestados manifestaron que siempre se aplica el liderazgo transformacional, de los cuales el 40% indicaron que siempre se tiene un buen rendimiento laboral.

Finalmente, se estable que del 100% del liderazgo transformacional, cualquiera que sea el nivel, el 54.3% manifestaron que siempre tienen un buen rendimiento laboral, el 34.3% indicaron casi siempre y el 11.4% precisaron que solo a veces tienen un buen rendimiento laboral.

Tabla 10

Relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral

			Rendimiento laboral			Total
			a veces	casi siempre	siempre	
Motivación inspiracional	a veces	Recuento	2	6	0	8
		% del total	5,7%	17,1%	0,0%	22,9%
	casi siempre	Recuento	1	5	4	10
		% del total	2,9%	14,3%	11,4%	28,6%
	siempre	Recuento	1	1	15	17
		% del total	2,9%	2,9%	42,9%	48,6%
Total	Recuento	4	12	19	35	
	% del total	11,4%	34,3%	54,3%	100,0%	

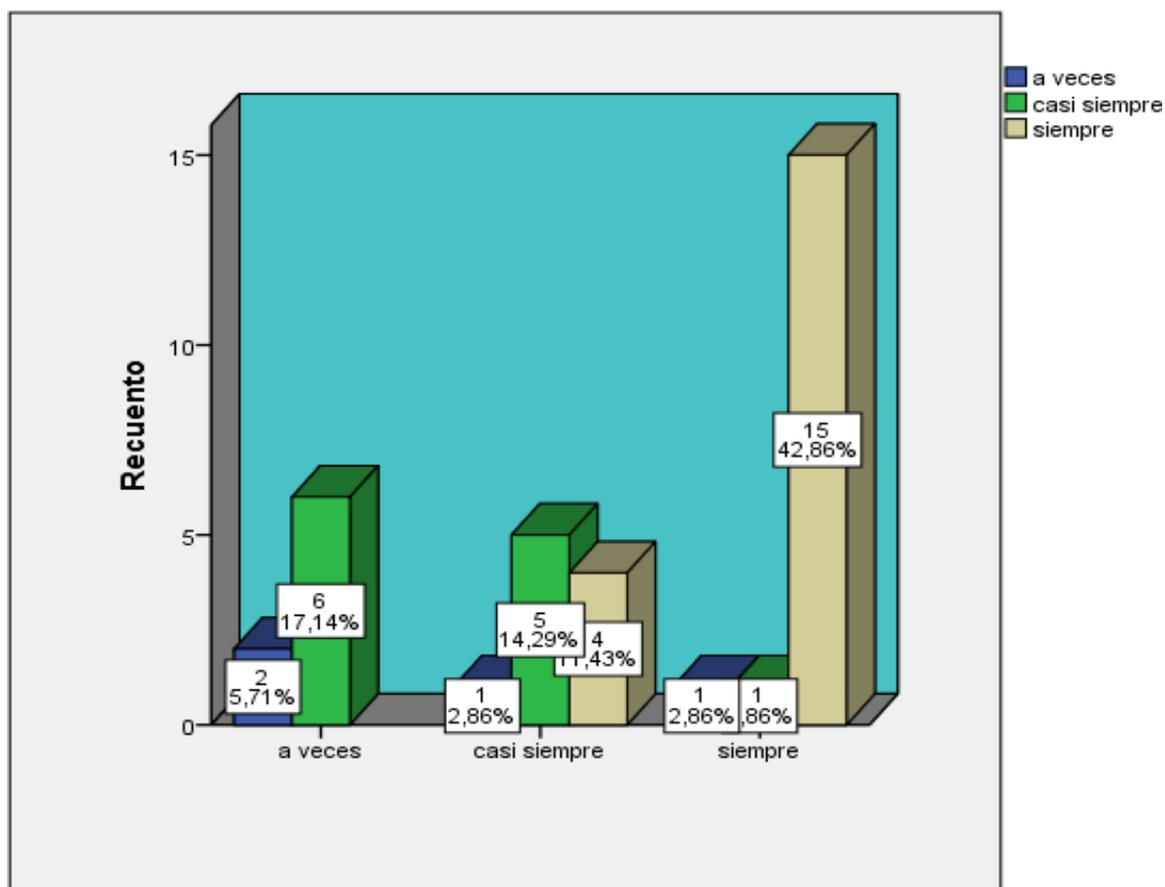


Figura 2: Relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral

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

El 22.9% de los encuestados manifestaron que a veces se aplica la motivación inspiracional, de los cuales el 17.1% indicaron que casi siempre se tiene un buen rendimiento laboral y el 5.7% precisaron que solo a veces.

El 28.6% de los encuestados manifestaron que casi siempre se aplica la motivación inspiracional, de los cuales el 14.3% indicaron que casi siempre se tiene un buen rendimiento laboral, el 11.4% manifestaron que siempre y el 2.9% precisaron que solo a veces se tiene un buen rendimiento laboral.

El 48.6% de los encuestados manifestaron siempre se aplica la motivación inspiracional, de los cuales el 42.9% indicaron que siempre se tiene un buen rendimiento laboral, el 2.9% manifestaron que casi siempre y el 2.9% precisaron que solo a veces.

Finalmente, se establece que el 100% de la motivación inspiracional, cualquiera que sea el nivel, el 54.3% manifestaron que siempre tienen un buen rendimiento laboral, el 34.3% indicaron casi siempre y el 11.4% solo a veces.

Tabla 11

Relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral

		Rendimiento laboral			Total	
		a veces	casi siempre	siempre		
Influencia idealizada	a veces	Recuento	3	2	0	5
		% del total	8,6%	5,7%	0,0%	14,3%
	casi siempre	Recuento	1	8	5	14
		% del total	2,9%	22,9%	14,3%	40,0%
	siempre	Recuento	0	2	14	16
		% del total	0,0%	5,7%	40,0%	45,7%
Total		Recuento	4	12	19	35
		% del total	11,4%	34,3%	54,3%	100,0%

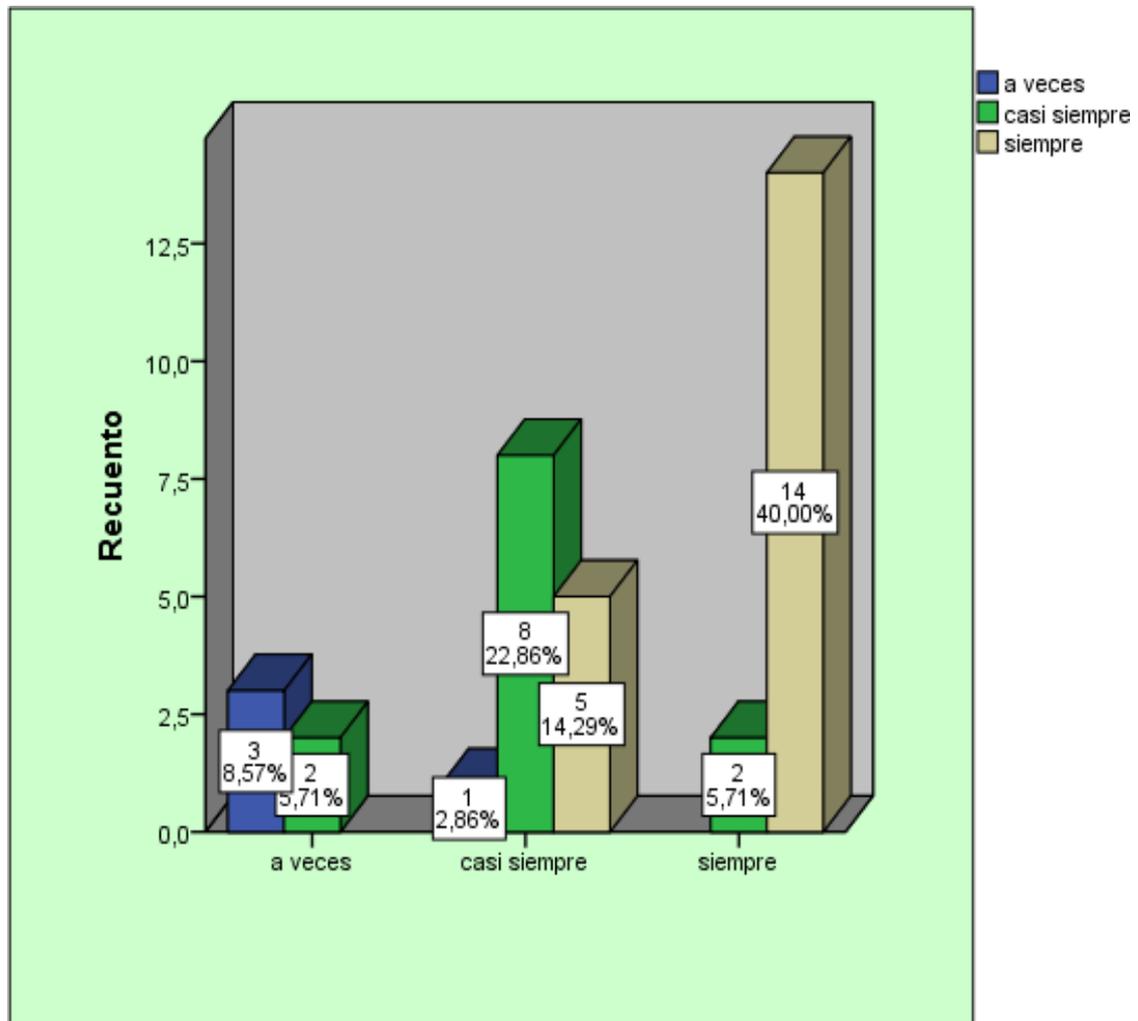


Figura 3: Relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral

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

El 14.3% de los encuestados manifestaron que a veces se aplica la influencia idealizada, de los cuales el 8.6% indicaron que solo a veces se tiene un buen rendimiento laboral y el 5.7% precisaron que casi siempre.

El 40% de los encuestados manifestaron que casi siempre se aplica la influencia idealizada, de los cuales el 22.9% indicaron que casi siempre tienen un buen rendimiento laboral, el 14.3% manifestaron que siempre tienen un buen rendimiento laboral y el 2.9% precisaron que solo a veces tienen un buen rendimiento laboral.

El 45.7% de los encuestados manifestaron que siempre se aplica la influencia idealizada, de los cuales el 40% indicaron que siempre se tiene un buen rendimiento laboral y el 5.7% precisaron casi siempre.

Finalmente, se estable que del 100% de la influencia idealizada, cualquiera que sea el nivel, el 54.3% manifestaron que siempre tienen un buen rendimiento laboral, el 34.3% indicaron casi siempre y el 11.4% solo a veces.

Tabla 12

Relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral

		Rendimiento laboral			Total
		a veces	casi siempre	siempre	
a veces	Recuento	4	2	0	6
	% del total	11,4%	5,7%	0,0%	17,1%
Consideración casi individualizada	Recuento	0	9	6	15
	% del total	0,0%	25,7%	17,1%	42,9%
siempre	Recuento	0	1	13	14
	% del total	0,0%	2,9%	37,1%	40,0%
Total	Recuento	4	12	19	35
	% del total	11,4%	34,3%	54,3%	100,0%

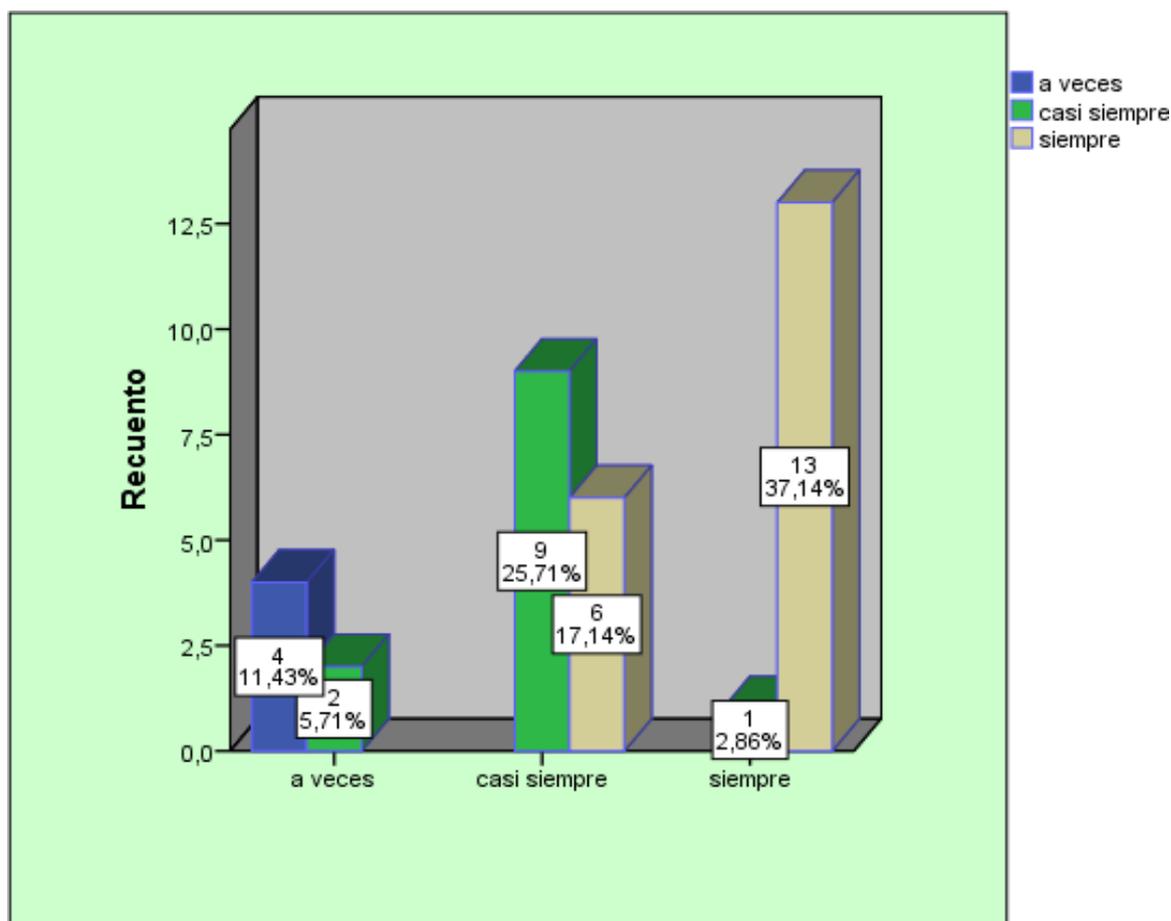


Figura 4: Relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral

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

El 17.1% de los encuestados manifestaron que a veces se aplica la consideración individualizada, de los cuales el 11.4% indicaron que solo a veces se tiene un buen rendimiento laboral y el 5.7% precisaron que casi siempre.

El 42.9% de los encuestados manifestaron que casi siempre se aplica la consideración individualizada, de los cuales el 25.7% indicaron que casi siempre tienen un buen rendimiento laboral y el 17.1% precisaron que siempre tienen un buen rendimiento laboral.

El 40% de los encuestados manifestaron que siempre se aplica la consideración individualizada, de los cuales el 37.1% indicaron que siempre se tiene un buen rendimiento laboral y el 2.9% precisaron casi siempre.

Finalmente, se estable que del 100% de la consideración individualizada, cualquiera que sea el nivel, el 54.3% manifestaron que siempre tienen un buen rendimiento laboral, el 34.3% indicaron casi siempre y el 11.4% solo a veces.

4.2. Estadística Inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Hipótesis de la prueba de normalidad

H₀: La distribución de la muestra es normal

H₁: La distribución de la muestra es no normal

Decisión:

Sig. P valor Es ≥ 0.05 se acepta la H₀

Sig. P valor Es < 0.05 se rechaza la H₀

Tabla 13

Prueba de normalidad de las variables liderazgo transformacional y rendimiento laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,254	35	,000	,795	35	,000
Rendimiento laboral	,336	35	,000	,738	35	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En la tabla 13 se visualiza la prueba de normalidad del liderazgo transformacional y rendimiento laboral. Como la muestra fue inferior a 50 elementos el estadístico utilizado fue Shapiro-Wilk. El nivel de sig. fue menor a 0,05, por lo cual se rechaza la H₀ y se acepta la H₁; es decir la distribución de la muestra es no normal; por la cual se utilizó el Rho de Spearman.

4.2.2. Prueba de Hipótesis

Prueba de Hipótesis General

H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tambo, Cajamarca 2021.

H₁: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tambo, Cajamarca 2021.

Decisión:

Sig. P valor $E_s \geq 0.05$ se acepta la H_0

Sig. P valor $E_s < 0.05$ se rechaza la H_0

Tabla 14

Prueba de hipótesis de correlación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral

		Liderazgo Transformacional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	1,000	,799**
		Sig. (bilateral)	.
		N	35
	Rendimiento laboral	,799**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

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

En la tabla 14 se presenta el resultado de la contrastación de hipótesis, realizada mediante el Rho Spearman, que dio una correlación de 0,799 que representa un grado de correlación positiva alta. El nivel de sig. fue menor a 0,05, por lo cual se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 ; decimos que, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral.

Primera hipótesis específicas

H_0 : No existe relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021.

H_1 : Existe relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021.

Tabla 15*Prueba de hipótesis de correlación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral*

			Motivación inspiracional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,677**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Rendimiento laboral	N	35	35
		Coeficiente de correlación	,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

En la tabla 15 se presenta el resultado de la contrastación de hipótesis, realizada mediante el Rho Spearman, que dio una correlación de 0,677 que representa un grado de correlación positiva moderada. El nivel de sig. fue menor a 0,05, por lo cual se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 ; decimos que, existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral.

Segunda hipótesis específica

H_0 : No existe relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021.

H_1 : Existe relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021.

Tabla 16

Prueba de hipótesis de correlación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral

			Influencia idealizada	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Rendimiento laboral	N	35	35
		Coeficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

En la tabla 16 se presenta el resultado de la contrastación de hipótesis, realizada mediante el Rho Spearman, que dio una correlación de 0,698 que representa un grado de correlación positiva moderada. El nivel de sig. fue menor a 0,05, por lo cual se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 ; decimos que, existe relación significativa entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral.

Tercera hipótesis específica

H_0 : No existe relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021.

H_1 : Existe relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021.

Tabla 17

Prueba de hipótesis de correlación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral

			Consideración individualizada	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,749**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,749**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

En la tabla 17 se presenta el resultado de la contrastación de hipótesis, realizada mediante el estadístico del Rho Spearman, que arrojó una correlación de 0,749 que representa un grado de correlación positiva alta. El nivel de sig. fue menor a 0,05, por lo cual se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 ; podemos decir que, existe relación significativa entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos permiten que el estudio pueda ser comparado con los antecedentes citados en el marco teórico de una manera más concisa. Los cuales se detallan a continuación:

Según el objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021. El análisis de la tabla 14, tuvo como resultado un Rho Spearman de 0,799, evidenciando un grado de correlación positiva alta entre ambas variables. Lo antes mencionado evidencia que existe relación entre ambas variables. Datos que fueron comparados con Minaya (2020), tesis “Liderazgo transformacional y rendimiento de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica”, evidencian que obtuvo como resultado un Rho Spearman de 0,839, estos resultados demuestran un grado de correlación positiva alta. En relación a los resultados se reafirma coincidentemente que el liderazgo transformacional si se relaciona con el rendimiento laboral, puesto que el grado de correlación se asemeja. Además, Rodríguez, y Ferreira (2015) definen que el líder establece los objetivos a largo plazo y estos sean un reto que se desea concluir y se concentran en el futuro de la organización.

En cuanto al primer objetivo específico, identificar la relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021. El análisis de la tabla 15, tuvo como resultado un Rho Spearman de 0,677, evidenciando un grado de correlación positiva moderada. Los resultados demuestran que hay relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral. Datos que fueron comparados con Rodríguez (2016), en su investigación “Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna Clínica San Borja”, tuvo como resultado un Rho Spearman de 0,554 señalando un grado de correlación positiva moderada. Teniendo en cuenta los resultados, se confirma coincidentemente que la motivación inspiracional si tiene relación con el rendimiento laboral. Asimismo, Izaga (2019) destaca que los líderes motivan el excelente rendimiento y la realización de intereses comunes, los cuales están relacionados con la generación de entusiasmo y confianza, optimismo, despertar el

espíritu de equipo y compromiso con la organización, lo que se considera un modelo a seguir.

Por consiguiente, el segundo objetivo específico, identificar la relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021. El análisis de la tabla 16, tuvo como resultado un Rho Spearman de 0,698, evidenciando un grado de correlación positiva moderada. Estos resultados demuestran que si hay relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral. Datos que fueron comparados con Huillca (2015), en su investigación “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico”, mostro un Rho Spearman de 0,842, evidenciando que hay una correlación positiva alta. Esto confirma que si hay relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral. Con los resultados mostrados, se asevera que nuestra segunda dimensión si se relaciona de manera favorable con el rendimiento laboral, sin embargo, se discrepa en el grado de correlación, puesto que en este estudio se muestra un grado de correlación positiva moderada, mientras que el estudio de Huillca mostro un grado de correlación positiva alta. Además, Rojero (2019) señala que los líderes crean un sentido de misión para sus seguidores al brindarles apoyo, capacitación y oportunidades, se identifican con ellos y se ganan respeto y confianza al mostrar altos estándares de comportamiento moral y ético

Finalmente, el tercer objetivo específico, identificar la relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021. El análisis de la tabla 17, tuvo como resultado un Rho Spearman de 0,749, evidenciando un grado de correlación positiva alta entre ambas variables. Lo antes mencionado demuestra que si hay relación entre la consideración individualizada y la segunda variable. Datos que fueron comparados con Carranza (2016), en su investigación “Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes dela Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil, Ecuador”, evidenciandoque obtuvo resultado un Rho Spearman de 0,752 señalando un grado de correlación positiva alta. En base en los resultados, se reafirma coincidentemente que la consideración individualizada si tiene relación con la segunda variable,

puesto que los resultados del grado de correlación de ambos estudios son muy cercanos. Además, Ávila (2017) señala que el líder crea una comunicación horizontal para que sus seguidores puedan exponer sus diferencias y cultivar la tolerancia. Los líderes tienen la capacidad de tolerar los errores de los demás, utilizar sus propios errores para mejorar, inspirar sentido del humor y crear un entorno favorable que conduzca a la resolución de conflictos.

VI. CONCLUSIONES

Respecto a los objetivos planteados y a los resultados obtenidos se plantean las siguientes conclusiones:

Primera. Se determinó la relación existente entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca, 2021, con un Rho de Spearman de 0,799, indicando que existe una correlación positiva alta; concluyendo que un buen manejo del liderazgo transformacional en la empresa, permite que los colaboradores tengan un buen rendimiento.

Segunda. Se identificó la relación existente entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca, 2021, con un Rho de Spearman de 0,677, indicando que existe una correlación positiva moderada. Se concluye que la motivación inspiracional permite que los colaboradores se sientan identificados con la empresa y por ende mejore el rendimiento de los colaboradores.

Tercera. Se identificó la relación existente entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca, 2021, con un Rho de Spearman de 0,698, indicando que existe una correlación positiva moderada; en conclusión, la consideración individualizada permite que los colaboradores se sientan en confianza con la organización, lo cual permite que el rendimiento de los colaboradores también mejore.

Cuarta. Se identificó la relación existente entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca, 2021, con un Rho de Spearman de 0,749, indicando que existe una correlación positiva alta; en conclusión, la consideración individualizada permite que los colaboradores puedan desarrollar sus habilidades personales y profesionales, incrementando su rendimiento en la organización.

VII. RECOMENDACIONES

En la presente investigación, se proponen las siguientes recomendaciones:

Primera. Se recomienda a la gerencia general de la Cooperativa Agraria, aplicar el estilo del liderazgo transformacional puesto que en la investigación se pudo identificar que este estilo de liderazgo es el más adecuado para que mejore el rendimiento de los colaboradores.

Segunda. Se recomienda a la Cooperativa Agraria, establecer incentivos que sirvan como motivación para los colaboradores, lo cual se verá reflejado en el rendimiento de los colaboradores ya que, se sentirán motivados al momento de laborar y se sentirán más comprometidos con la empresa.

Tercera. Se recomienda a la Cooperativa elaborar un manual de organización y funciones que permita ordenar las labores como también visualizar las posibilidades de ascensos dentro de la organización esto permitirá mejorar la confianza en la cooperativa para que los colaboradores se sientan identificados con la empresa, para que su rendimiento incremente y sea favorable tanto para la organización como para los colaboradores.

Cuarta. Se recomienda a la Cooperativa Agraria, fomentar estrategias que mejoren la comunicación en la empresa, que sea una comunicación horizontal, para que los colaboradores sientan que son importantes en la empresa, y su rendimiento mejore y favorezca a la organización.

REFERENCIAS

- Abelha, D., Da Costa, P. y De Souza, F. (2018). Transformational Leadership and Job Satisfaction: Assessing the Influence of Organizational Contextual Factors and Individual Characteristics. *Brazilian of Business Management review*. 20 (4), p. 4. <https://cutt.ly/uTgPokn>
- Aizpun, M., Sandino, D., y Merideno, I. (2015). Developing students' aptitudes through University-Industry collaboration. *Engineering and Research*, 35 (3), p.121. <https://cutt.ly/vTgPaom>
- Alania, R. (2017, 23 de mayo). ¿Cómo pasar de ser un líder vertical a un líder horizontal? *El Comercio*. <https://cutt.ly/3TgPdFd>
- Altamirano, F (2019). Liderazgo transformacional y rendimiento docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018. Tesis de Licenciatura. Universidad César Vallejo. <https://cutt.ly/XTaoNEu>
- Álvarez, G., y Carrasco, R. (2016). measuring the impact of on the job training on job mobility. *applied economics review*, xxiv (70), p.5. <https://cutt.ly/tTgPt2V>
- Avila, S. (setiembre, 2017). Liderazgo transformacional: aprende a ser un líder carismático. Conferencia dirigida por EAE Business School de Barcelona, España. <https://n9.cl/ci6hw>
- Bendezú, O (2019). Liderazgo transformacional y rendimiento laboral en el área de admisión de la Clínica Oftalmológica Confía, San Isidro, 2019. Tesis de Licenciatura; Universidad César Vallejo. <https://cutt.ly/eTao9Up>
- Benites, L (2017). Liderazgo transformacional y rendimiento laboral del personal administrativo de la dirección de educación inicial en el ministerio de educación, san borja-2016. Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Publica. Universidad César Vallejo <https://cutt.ly/2Tao8h3>
- Beveren, P, et al. (2017). Psychometric properties of the Portuguese version of the Global Transformational Leadership (GTL) scale. *Work and Organizational Psychology: Review*, 33(2), p.110. <https://cutt.ly/bTapqLF>

- Bradberry, T. (07 de junio del 2016). Why the 8 - hour workday doesn't work? [blog]. <https://n9.cl/69l85>
- Bodenhausen, C. y Curtis, C. (2016). Transformational leadership and employee involvement: Perspectives from millennial workforce entrants. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 17(3), 371-387. <https://cutt.ly/aTayL24>
- Cabrejo, R y Suarez, E. (2019) Transformational leadership and productivity in the teachers of the Antonio Jose from Sucre fiscal school of the province of Guayas – Ecuador. *Ciencia y Desarrollo: Universidad Alas Peruanas* 22 (3) p.37. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v22i3.1792>
- Carranza, M (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador, 2016. Tesis para optar el grado de Magister en Educación Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cutt.ly/LTgPrwz>
- Codina, A. (2017). 10 habilidades Directivas. ¿Por Qué? ¿Para Qué? ¿Cómo? Cuba: Infodir - Issn. <https://n9.cl/s6a2>
- Espinar, R., y Ortega, J. (2015). Motivation: The Road to Successful Learning. *Profile: Issues in Teachers' Professional Development*, 17 (2), p.127. <https://cutt.ly/TTgO7Lc>
- Fernández, C., y Quintero, N. (2017) Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. (Artículo científico). *Revista Venezolana de Gerencia, Maracaibo*. <https://n9.cl/59voo>
- Fishman, D. (2015). Liderazgo en práctica. Perú: Editorial Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://n9.cl/nj3vy>
- Fishman, D. (2016). El líder transformador. Perú: Editorial Planeta Perú. S.A. <https://n9.cl/laf5>
- Forero, D y Gómez, A. (2017). Comparison of measurement models based on expectations and perceived performance for the satisfaction study in health services: *Suma Psicológica*, 24 (2), p.88. <https://cutt.ly/pTgO1bR>

- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica. Tesis Doctoral. Argentina: Universidad Nacional de La Plata.
<https://cutt.ly/rTgOZWf>
- Gabini, S., y Salessi, S. (2017). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26.
<https://n9.cl/tgl7s>
- Galindo, E. (2018) definiendo la investigación correlacional: “Busca evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o el grado de correlación”
- García, C, Moya, M, Molero F y Moriano, J (2016). Transformational leadership and group potency in small military units: The mediating role of group identification and cohesion. *Work and Organizational Psychology Review*, 32(3), p.146
<https://cutt.ly/mTgOGgL>
- González, S. (2014). Gestión del rendimiento y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz. *San Martín Emprendedor*, 5(1), 14-34.
<https://n9.cl/f4lld>
- Guevara, C (2019). Liderazgo transformacional y rendimiento laboral en la piladora de arroz el Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018. Tesis de Licenciatura. Repositorio Institucional USS. <https://cutt.ly/ATgOPxh>
- Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S. y Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *El Sevier*, 135-143. <https://n9.cl/c9qmp>
- Huillca, B. (2015). Liderazgo transformacional y rendimiento docente en la especialidad de ciencias historico-sociales del Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. <https://cutt.ly/VTgOUiU>
- Izaga, M. (30 de abril del 2019). Liderazgo transformacional o la calidad de inspirar, motivar y empoderar [blog]. <https://n9.cl/zhq1z>

- Lado, M y Alonso, P. (2017). The Five-Factor model and job performance in low complexity jobs: A quantitative synthesis. *Work and Organizational Psychology Review*, 33 (3), p.175 <https://cutt.ly/mTgOR4n>
- Landeta, J., et al. (2015). Initiatives for the improvement of continuous management training: *Cuadernos de Gestión*, 15 (1), p.63. <https://cutt.ly/STgOEUO>
- Lezama, M., Cruz, V. y Pico, B. (2015). El liderazgo estratégico moderno y el mejoramiento del rendimiento del capital humano. (Artículo científico) *Red internacional de investigadores en competitividad, Puebla*. <https://n9.cl/w7gg>
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2016). Leadership: Theory, application, & skill development. *South Western College Publication*. <https://cutt.ly/xTgOmrV>
- Niemandt, J. (2015). Complex leadership as a way forward for transformational missional leadership in a denominational structure. *HTS Theological Studies*, 71(3), p.1. <https://cutt.ly/eTgOcYy>
- Olvera, J, Llorens, S, Acosta, H y Salanova, M (2017). Transformational leadership and horizontal trust as antecedents of team performance in the healthcare context: *Anales de Psicología*, 33(2), p.366. <https://cutt.ly/eTgOkkt>
- Palomo, M. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. (8va. ed.). Madrid: ESIC Editorial. <https://n9.cl/9xx5a>
- Pico, L. y Coello, R. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de alto rendimiento. (Artículo científico). *INNOVA research journal*. Universidad Internacional del Ecuador, Ecuador. <https://cutt.ly/QTgOdOb>
- Potter, A. (2015). Fundamentos de enfermería. Barcelona: Elsevier España.
- Ramos, M, et al. (2018). Characterization of Basic Education Teachers Based on the Social Cognitive Model of Job Satisfaction. *Paidéia Ribeirão Preto*, 28, p.1. <https://cutt.ly/5TgOphi>
- Rodríguez, A, y Ferreira, M (2015). The Impact of Transactional and Transformational Leadership Style on Organizational Citizenship Behaviors: *Psico-USF*, 20(3), p.493. <https://cutt.ly/RTgOtQ8>

- Rodríguez, V (2017). Liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en enfermeras de hospitalización en Sanna clínica San Borja 2016. Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión. UCV <https://cutt.ly/QTgOeUx>
- Rojero, R. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. (Artículo científico). *Estudios Gerencias. Universidad ICESI*. <https://n9.cl/9wdrot>
- Rutkowska, A. (2017). *Supreme Leadership*. New York: *Leader Press*. <https://cutt.ly/oTgl8lk>
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I.M. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 3, 177-184. <https://cutt.ly/6Tgl2CX>
- Smith, E. (2017). *The relationship between leadership style and volunteer intention to remain* Olivet Nazarene University. (Publication No. 110). *Digital Commons @ Olivet*. <https://n9.cl/24i0e>
- Yongxing, G, Hongfei, D, Baoguo, X, Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support: *Anales de Psicología*, 33 (3), p.709. <https://cutt.ly/OTglB2U>

ANEXO 2: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de liderazgo transformacional y rendimiento laboral

Buenos días / tardes / noches, estimado colaborador el presente cuestionario se realiza con el objetivo de recolectar información sobre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral; esta investigación tiene carácter netamente académico. El cuestionario deberá ser contestado de manera anónima, así mismo se agradece su participación y puede contestar estas preguntas de manera objetiva marcando con una (x).

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Su jefe promueve el trabajo en equipo?					
2	¿Considera usted que existe trabajo en equipo en la empresa?					
3	¿Considera que su jefe realiza su trabajo con efectividad y compromiso?					
4	¿Considera que en la empresa los trabajadores tienen la actitud de compromiso con su trabajo?					
5	¿Los jefes en la empresa promueven el respeto mutuo?					
6	¿Su jefe respeta las ideas brindadas por los colaboradores?					
7	¿Cree usted que las decisiones que su jefe toma generan confianza?					
8	¿Cree usted que su jefe tiene la confianza para guiar a la organización?					
9	¿Su jefe se siente identificado con sus necesidades?					
10	¿Su jefe incentiva la identificación con la empresa?					
11	¿Su jefe delega funciones para su desarrollo profesional?					

12	¿Cree Usted que las decisiones que su jefe toma son las más acertadas y que orientan adecuadamente el trabajo?					
13	¿Cree usted que los colaboradores son disciplinados al momento de realizar sus labores?					
14	¿Cree usted que la disciplina en el trabajo nos ayuda a mejorar?					
15	¿El colaborador es responsable en el cumplimiento de sus tareas para alcanzar los objetivos establecidos?					
16	¿Considera usted que cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda?					
17	¿El colaborador muestra capacidad resolutive en los diferentes obstáculos que se presentan?					
18	¿Considera que el trabajo que realiza es eficiente y aporta al logro de los objetivos que busca la organización?					
19	¿Cree usted que tienen interés por mejorar en la empresa?					
20	¿Cree usted que su jefe inmediato muestra interés por la organización?					
21	¿Cree usted que jefe demuestra amabilidad con todo el personal?					
22	¿Cree usted que su jefe es considerado con todo el personal?					
23	¿Su jefe promueve la generación de ideas creativas para la solución de problemas?					
24	¿Su jefe les orienta hacia su desarrollo profesional?					

ANEXO 4: Validación de los instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN, EDGARDFRANCISCO
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo -UCV
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor(es) del instrumento: BECERRA SANTOS, JIMY HOMAR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1) LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

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

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

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

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, 24 de agosto del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 06614765

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

- I.1. Apellidos y nombres del informante: **Mj. CERVANTES RAMIÓN, EDGARD FRANCISCO**
 I.2. Cargo e Institución donde labora: **Docente a tiempo Completo - UCV**
 I.3. Especialidad del experto: **INVESTIGACIÓN**
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: **Cuestionario**
 I.5. Autor(es) del instrumento: **BECERRA SANTOS, JIMY HOMAR**

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

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 8 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81

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

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

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante
 DNE N° 06614765.

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

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. GUILLEN CABRERA DEBORA DENISSE
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo-UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: BECERRA SANTOS, JIMY HOMAR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
VARIABLE (1): LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muybueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				79	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				79	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				79	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				79	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				79	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				79	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				79	
COHERENCIA	Considera la estructura del presenta instrumento adecuado al tipo de usuarios a quienes se dirige el instrumento				79	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				79	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					79	

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

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

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

79 %

Ate, 24 de agosto del 2021

.....
 Firma de experto informante
 DNI N° 46417339

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

- I.1. Apellidos y nombres del informante: **Mg. GUILLEN CABRERA DEBORA DENISSE**
 I.2. Cargo e Institución donde labora: **Docente a tiempo Completo - UCV**
 I.3. Especialidad del experto: **INVESTIGACIÓN**
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: **Cuestionario**
 I.5. Autor(es) del instrumento: **BECERRA SANTOS, JIMY HOMAR**

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

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

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

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

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 24 de agosto del 2021

 Firma de experto informante
 DNI N° 46-417339

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

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: BÉCERRA SANTOS, JIMY HOMAR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
VARIABLE (1): LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

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

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

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

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante
 DNI N° 45962909

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

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mj. **FARRO RUIZ LIZET MALENA**
 I.2. Cargo e institución donde labora: **Docente a tiempo Completo - UCV**
 I.3. Especialidad del experto: **INVESTIGACIÓN**
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: **Cuestionario**
 I.5. Autor(es) del instrumento: **BECERRA SANTOS, JIMY HOMAR**

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

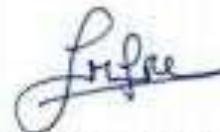
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación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

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

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

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante
 DNI N° 45962909

ANEXO 5: Carta de autorización

Lima, 25 de mayo del 2021

SEÑOR(a): YPANAQUE ESTRADA CARLOS ALBERTO
EMPRESA: COOPERATIVA AGRARIA DE SERVICIOS MULTIPLES TAMBOA

Presente. -

ASUNTO: Solicita autorización para realizar Proyecto de Investigación Científica

Estimados Señores:

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

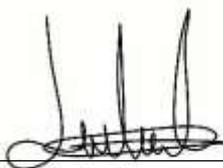
El título propuesto del proyecto de investigación es: Liderazgo transformacional y rendimiento laboral del colaborador en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples Tamboa, Cajamarca 2021.

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

Esta autorización incluye el poder realizar las encuestas en su oportunidad, de ser el caso a sus trabajadores o a sus clientes.

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

Atte.



Jimmy Homar Becerra Santos
75439261



Ypanaque Estrada Carlos Alberto
43135638

ANEXO 6: Matriz de datos

Variable	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL											
Dimensiones	Motivación Inspiracional				Influencia idealizada				Consideración individualizada			
Indicadores	Trabajo en equipo		Compromiso organizacional		Respeto		Confianza		Empatía		Mentoría	
Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12
1	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3
4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4
5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
6	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
8	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5
11	4	2	2	3	2	3	4	3	3	5	5	4
12	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
13	3	5	5	5	2	3	3	5	3	3	2	3
14	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4
15	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
16	1	3	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3
17	1	2	3	1	3	4	5	3	5	3	5	5
18	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3
19	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
20	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
21	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
22	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4
23	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
24	3	3	4	4	2	4	3	4	2	2	3	3
25	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
26	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
27	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
28	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
29	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
30	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
31	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
32	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
33	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4
34	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3
35	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5

Variable	Rendimiento Laboral											
Dimensiones	Rendimiento en la tarea				Comportamientos contraproducentes				Rendimiento en el contexto			
Indicadores	Disciplina		Responsabilidad		Capacidad de realización		Interés		Cortesía		Altruismo	
Preguntas	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24
1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5
5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	1	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	2
11	3	3	4	4	3	3	4	3	5	5	5	4
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
13	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	5
14	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	2	3
17	5	5	5	3	1	2	4	5	5	3	5	5
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
20	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
21	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
22	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	3	3	4	3	3	5	2	3	4	3	4	2
25	4	5	3	4	4	5	3	4	3	2	4	3
26	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
33	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
34	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3
35	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL COLABORADOR EN LA COOPERATIVA AGRARIA DE SERVICIOS MÚLTIPLES TAMBOA, CAJAMARCA 2021", cuyo autor es BECERRA SANTOS JIMY HOMAR, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARDALES CARDENAS MIGUEL DNI: 08437636 ORCID 0000 0002 1067 9550	Firmado digitalmente por: MIBARDALESC el 16-12- 2021 20:55:11

Código documento Trilce: TRI - 0225490