



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

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN UNA
COOPERATIVA AGRARIA EN SAN IGNACIO.**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN
ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Llacsahuanga Acha Elcy

Asesor:

Dr. Echevarría Jara José Foción

Línea de Investigación:

Talento Humano y Comportamiento Organizacional

Pimentel- Perú

2019

ÍNDICE

RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
I. INTRODUCCIÓN	6
1.1 El problema de investigación	6
1.2 Antecedentes	8
1.3 Formulación del problema.....	10
1.4 Aspectos teóricos.....	11
1.5 Objetivos	12
1.6 Hipótesis.....	13
1.7 Justificación.....	13
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	13
2.1. Tipo y diseño de la investigación	13
2.2. Población y muestra	14
2.3. Variables	14
2.4. Operacionalización de variables	14
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información	14
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	20
V. CONCLUSIONES	21
V. REFERENCIAS.....	21
ANEXOS	24

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1</i> Iniciativa de proponer un proyecto para la empresa.	16
<i>Tabla 2</i> Alguna vez has recibido un reconocimiento por tu trabajo.....	17
<i>Tabla 3</i> Confías en la palabra de tu jefe.	18
<i>Tabla 4</i> Te sientes seguro al hacer tu trabajo.	19

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1</i> Iniciativa de proponer proyecto para la empresa	16
<i>Figura 2</i> Alguna vez has recibido reconocimiento por tu trabajo.....	17
<i>Figura 3</i> Confías en la palabra de tu jefe	18
<i>Figura 4</i> Te sientes seguro al hacer tu trabajo.	19

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN UNA COOPERATIVA AGRARIA EN SAN IGNACIO.

RESUMEN

El liderazgo transformacional se ha visto en la necesidad de incidir en la vida de las personas donde uno desarrolla sus actividades, por lo que se permite tener iniciativa en las labores de las actividades. La investigación tuvo como objetivo general determinar los fundamentos esenciales del liderazgo transformacional, y como objetivos específicos de: fundamentar el tipo de liderazgo transformacional en la cooperativa Agraria de la provincia de San Ignacio, analizar y conocer las características del liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa así mismo identificar las prácticas del liderazgo transformacional, de los colaboradores en la Cooperativa Agraria San Ignacio. La investigación es de nivel descriptivo debido a que explica y da a conocer todo lo observado y cómo se manifiesta lo que está ocurriendo en cuanto a los principios que intervienen en el liderazgo transformacional que será elaborado en la Empresa y su diseño es no experimental – transversal. Por ello se debe desarrollar un cantidad de espíritu e inspiración, donde incluye cambios notables en una organización, donde el liderazgo actue de una manera positiva y motivadora para los colaboradores, logrando así provocar sentimientos positivos a los demás, motivarlos y aconsejar para un gran desempeño dentro de ella.

Palabras claves: Liderazgo, Transformacional, Ventas, Motivación e Inspiración.

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN AN AGRARIAN COOPERATIVE SAN IGNACIO.

ABSTRACT

The transformational leadership has seen the need to influence the lives of the people where one develops their activities, so that initiative is allowed in the work of the activities. The general objective of the research was to determine the essential foundations of transformational leadership, and as specific objectives: to base the type of transformational leadership in the Agrarian Cooperative of the province of San Ignacio, to analyze and know the characteristics of transformational leadership in the employees of the also identify the transformational leadership practices of the collaborators in the Cooperativa Agraria San Ignacio. The research is descriptive level because it explains and reveals everything observed and how it manifests what is happening in terms of the principles involved in the transformational leadership that will be developed in the Company and its design is not experimental - transversal . Therefore, a quantity of spirit and inspiration must be developed, where it includes notable changes in an organization, where the leadership acts in a positive and motivating way for the collaborators, managing to provoke positive feelings to others, motivate them and advice for a great performance inside of her.

Key words: Leadership, Transformational, Sales, Motivation and Inspiration.

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación aborda la forma como el Liderazgo Transformacional aplicado en una Cooperativa Agraria en la provincia de San Ignacio, puede repercutir de manera muy positiva, logrando mayores beneficios para los socios. Este trabajo fue elaborado con el propósito de dar a conocer lo importante que es el liderazgo transformacional dentro de una empresa, donde se demuestra la importancia que tiene un buen líder. Esto constituye una adecuada estrategia para lograr la cooperación del personal que la integra, para sobresalir en el mercado como una organización capaz de enfrentarse a la competencia. El estilo de liderazgo transformacional, es capaz de inspirar a los demás para que se involucren con los fines y objetivos de la empresa de la mejor manera posible, provocar sentimientos positivos a través de la comunicación asertiva y con el ejemplo para producir cambios en sus trabajadores como en la empresa.

La presente investigación, sin duda, demuestra como la Cooperativa Agraria de la Provincia de San Ignacio, puede transformarse en una empresa líder en el mercado mundial.

1.1 El problema de investigación

En la cooperativa agraria San Ignacio se realizó un estudio donde se puede dar a conocer luego del análisis factico que no hay y/o no existe un buen lidera que los ayude y los motive en bien de la cooperativa, así mismo dentro de los directivos nos muestran que se preocupan más en producir y vender ,y no se preocupan en conocer si los colaboradores se sienten satisfechos en su trabajo, frente a todo esto surge la iniciativa de realizar un trabajo enfocado en el estilo de liderazgo transformacional que es capaz de inspirar a los demás para que funcionen del mejor manera posible, logrando así provocar sentimientos positivos en los demás, motivarlos y aconsejar con sus palabras y con su ejemplo para producir cambios positivos en ellos y en la empresa así se podrá lograr la participación de todos los colaboradores, mantenerlos motivados porque así podrán desarrollaran mejor su trabajo y de esta manera la organización estará mejorando su productividad.

Quintana y Barrera (2018) afirman que conocer e investigar el posible efecto del liderazgo en la relación entre cultura organizacional y efectividad organizacionales es

un tema importante en la cual se han reportado diferentes investigaciones, pero aún se observan vacíos los cuales hacen posible desarrollar la investigación propuesta. Los vacíos más importantes y esenciales que se determinaron fueron: la necesidad de considerar el impacto de otros diferentes factores contextuales sociales en relación con el análisis del liderazgo organizacional, realizar estudios longitudinales que puedan considerar la dinámica de la interacción entre los estilos de liderazgo y la cultura organizacional. En relación con la efectividad organizacional se hace necesario poder delimitar el posible defecto del liderazgo en indicadores de tipo financiero y no financiero. Aunque la gran mayor parte de los colaboradores reportados sobre esta temática son de tipo cuantitativo, el poder conocer y analizar casos de diferentes organizaciones y caracterizar, los estilos de dirección en que cada una de ellas puede ser importante para determinar y conocer los estilos de dirección y culturas que identifican y caracterizan organizaciones muy exitosas.

Pérez, Jiménez y Romo (2017) confirma que la Gerencia Universitaria necesita para su proceso de transformación y cambio el ejercicio de las conductas y comportamientos de cada individuo que implican un liderazgo transformacional. En este caso nos da a conocer fundamentalmente como un agente generador de cambio y adaptación organizacional nos ayuda a un cambio de manera positiva para la organización, además que los seguidores perciben y conocen que esta gerencia es líder en este nivel de gobierno universitario. Por otro lado, se puede concluir que existen distintos comportamientos que se esperarían sean cumplidos o estén presentes en la gerencia universitaria, siendo estos el establecimiento de las relaciones interpersonales y la motivación de los seguidores, sin embargo para este caso de estudio no se logran reconocer y/o evidenciar con mayor fuerza estos comportamientos en el líder gerente principal del caso, por lo tanto, para conocer y desarrollar los comportamientos esperados, quizás es necesario emprender un trabajo de formación en los líderes actuales; y posteriormente medir si desde la percepción de los seguidores se da un cambio en las prácticas de interés, empleando para su medición nuevamente el IPL.

Hermosilla (2016) Indica es de destacar que la concepción implícita que comparten los directivos en relación a los estilos de liderazgo y eficacia difiere de la concepción respecto a los que se asocian más fuertemente a un buen clima laboral o mayor satisfacción y motivación, los cuales puede estar agrupados en las culturas organizacionales del entorno de la muestra, entre estas razones pueden encontrarse un alto nivel de competitividad en el

mercado y una trayectoria de muy buena calidad o excelencia. Esto estaría dificultando, entre otros diferentes factores, que los intentos de cambio organizacional fructifiquen para que las organizaciones creen cosas nuevas y sean innovadoras en la coyuntura socio-económica actual. Sin embargo los líderes de las organizaciones que actúan bajo una perspectiva transformacional y que intentan orientar hacia el cambio obtienen un buen nivel de aceptación hacia sus propuestas, logrando así que las personas se identifiquen y confíen en ellos al orientarles en situaciones de cambio e incertidumbre. En el marco de una creciente globalización en el que las organizaciones afrontan demandas adaptativas resulta muy pertinente y acogedora la investigación en semejanzas y diferencias culturales respecto del liderazgo, entre otros aspectos.

1.2 Antecedentes

Cesar (2018) en su investigación titulada “Liderazgo transformacional y desempeño directivo en la institución educativa N° 125 “Ricardo Palma”, San Juan de Lurigancho – 2017” tuvo como objetivo principal determinar y conocer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y su desempeño del director como gestor de los procesos administrativos y procesos pedagógicos en la institución educativa N° 125 “Ricardo Palma” del distrito de San Juan de Lurigancho. Según la información adquirida se conoce con dos instrumentos de las variables y fueron validados por alfa de Cronbach y dictaminado por juicios de expertos. El método que se utilizó para la investigación fue el hipotético deductivo y el tipo de estudio es aplicativo, descriptivo correlacional. Así mismo la muestra estuvo conformada por un total de 84 docentes de ambos niveles, a quienes se les aplicó el instrumento y luego se correlacionaron empleando la prueba estadística Rho de Spearman. En los resultados obtenidos han permitido confirmar que si existe una relación significativa entre la variable liderazgo transformacional y el desempeño directivo en la institución educativa N° 125 “Ricardo Palma” San Juan de Lurigancho 2017.

Rojas (2017) en su investigación de Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue -Lima, 2016”, tuvo como objetivo principal determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue –Lima, 2016. El tipo de investigación según su finalidad fue

sustentatoria, de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental transversal. La población estuvo formada por 331 trabajadores, y la muestra fue por 50 trabajadores; el muestreo fue no probabilístico intencional. La técnica utilizada para recolectar dicha información, fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios, los cuales fueron debidamente validados a través de personas expertas y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Corbacho. Se llegaron a conocer las siguientes conclusiones: (a) el liderazgo transformacional no se relaciona ($Rho=0.113$, $p= 0.436$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (b) la estimulación intelectual no se relaciona ($Rho=- 0.068$, $p= 0.641$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (c) la consideración individualizada no se relaciona ($Rho= 0.160$, $p= 0.267$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos (d) la motivación e inspiración no se relaciona ($Rho= 0.122$, $p= 0.397$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos e) la influencia idealizada o carisma no se relaciona ($Rho= 0.069$, $p= 0.635$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos.

Rojas (2018) en su tesis titulada “Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá” tuvo como objetivo general Identificar y conocer cuáles son los elementos del liderazgo transformacional que aportan a mejorar la productividad del desempeño laboral en el área de producción de un frigorífico. El liderazgo transformacional tiene como objetivo llevar a los equipos de trabajo a cumplir metas trazadas a través de potencializar el talento humano de los seguidores. El líder transformacional posee como características de desarrollo personal, desarrollo de otros, disposición al cambio, desarrollo de resultados, y aptitud técnica, esto le permite influir y contribuir positivamente en factores que impactan el desempeño de las actividades en las organizaciones. El desempeño laboral es consecuencia de una serie de interacciones entre las personas, lo que por efecto lo convierte en un elemento complejo y que requiere de diferentes formas para mantenerlo en alto. Los líderes transformacionales siempre logran un mejor desempeño de su equipo guiándolo y acompañándolo en el desarrollo del trabajo para el cumplimiento de las metas individuales y colectivas.

Los cambios de los mercados actuales presentan retos para la industria frigorífica, particularmente en lo relacionado con el beneficio animal. En los frigoríficos las áreas productivas requieren de un alto número de personas, por lo que se necesitan estrategias para mantener un desempeño laboral lo más alto posible. El liderazgo transformacional influye en el compromiso y la conexión emocional con las tareas y actividades el cual va a permitir que de esta manera impacte el desempeño. Factores como la salud y el bienestar de los trabajadores, el clima laboral, el estrés y la comunicación, son elementos que intervienen fundamentalmente en el adecuado desempeño de un equipo y a la vez, nos demuestran una relación positiva cuando se utiliza el liderazgo transformacional como elemento de dirección. Se recomienda que se utilicen la implementación del liderazgo transformacional en la cooperativa agraria san Ignacio, entendiendo lo favorable que sería esta aplicación de herramientas de dirección y las necesidades actuales de este sector económico, por lo cual esto les ayudaría favorablemente a dicha entidad .

Jiménez (2013) informa que se caracteriza la mejora de la autoridad, la compensación como un aparato de motivación y la preparación y el avance de su fuerza de trabajo son las tres partes claves y fundamentales de los Recursos Humanos que las organizaciones y/o empresas deben enfrentar, como lo indicaron los directivos. El 54% de los encuestados reconoció que el liderazgo es como el especialista del progreso y el surgimiento dentro de la asociación. En este caso el examen nos demuestra que el 71% de las personas encuestadas respondió y reprimió al liderazgo por ser la motivación detrás de por qué las organizaciones descuidan sus objetivos propuestos. Por lo tanto, este examen nos dio a conocer que los actuales pioneros son progresivamente conscientes de la ausencia de los supervisores aislados y especialistas, y que, en cualquier caso, debe disminuir en el caso de que se espere para mejorar la eficiencia y recuperar el avance.

1.3 Formulación del problema

¿De qué manera el liderazgo transformacional puede contribuir a mejorar el desempeño de los colaboradores en la Cooperativa Agraria en San Ignacio?

1.4 Aspectos teóricos

Estilos de liderazgo

Koontz, Wihrich y Cannice (2012) muestran inequívocamente su sueño y animan a sus seguidores, para que también tengan el aumento de motivación, formando el modo de vida de la asociación y haciendo un gran ambiente para la variedad autoritaria. Las organizaciones, por ejemplo, IBM y AT y T tienen proyectos para impulsar y motivar una iniciativa de cambio que lo realizan con la intención de diferenciar sus asociaciones rápidamente y reaccionar a las condiciones de una fugaz evolución. Existen numerosas semejanzas entre pioneros transformadores y atractivos; lo anterior proviene para demostrar el avance y el cambio; Cuando consideramos a pioneros seductores que hacemos en individuos como Winston Churchill, Martin Luther King y Madre Teresa, que motivaron a los individuos sirviéndose de los pobres imparcialmente.

Según Pedreño y Hernández (2014) ellos nos mencionan que el liderazgo es un desarrollo típico de pioneros y trabajadores para avanzar y desarrollar una gran cantidad de espíritu e inspiración. Es un gran cambio que influye notablemente en la organización y la población en general que los componen. Se puede decir que es una aprobación aceptada tanto más persuasiva y cercana al especialista y más imperativo ejercicio en la transmisión de los objetivos de la organización de los diferentes estilos de iniciativa. En consecuencia, su nombre es además el liderazgo carismático.

Moreira (2007) presenta a James McGregor Burns en su libro llamado "Liderazgo", publicado en 1978. En su trabajo, este término se caracterizó como un procedimiento en el cual los pioneros y sus adherentes se llenan mutuamente a mayores cantidades de profunda calidad e inspiración. Después de siete años, otro creador, Bernard M. Bass, culminó la idea en su obra "Liderazgo y rendimiento más allá de las expectativas", que indicaba y nos da a conocer una parte de las cualidades que un líder debe y posee tener para considerarse como transformacional. En concreto decía que esta persona debía ser un modelo de integridad y honradez, establecer metas claras, diferenciarse de otros por sus altas expectativas, tener la capacidad y facilidad de reanimar y motivar a los demás, esto ayuda a proporcionar apoyo y gratitud, influir nos ayuda a despertar las emociones de las personas, agenciarse para poder obtener el compromiso individual de las

personas, incluso por encima de su propio interés e inspirar y animar a la gente a alcanzar cualquier tipo de meta, por más difícil que parezca.

Así mismo, Pucheu, Juan y Descouvieres (2009) en el precepto de la iniciativa de liderazgo transformacional, como se dijo anteriormente, Bass fue uno de los principales creadores para comenzar el análisis de los pensamientos de Burns con respecto a la autoridad transformacional y para ello se construyó la encuesta de administración multifactorial (mlq), en el que las prácticas relacionadas con tres dimensiones independientes del Liderazgo transformacional, transaccional y liderazgo de Laissez-Faire.

Según Ventures (2013) así también Bernard Bass (1998) definió los 4 factores del liderazgo: Siguiendo a Fischman, consideramos que estas cuatro prácticas del liderazgo transformador tienen una estructura determinada y constituyen un círculo virtuoso. Lo primero que debe hacer un buen líder es realizar la estimulación intelectual lo cual estaría ayudando mucho a mejorar de manera positiva. Toda iniciativa comienza rompiendo el asentado, encontrando el evento para conocer los planes actuales y desarrollar otros distintos a los anteriores, cuando se obtiene el nuevo y novedoso plan, se inicia la segunda práctica: la motivación inspiracional, en la que el líder crea una visión de lo que quiere, desea conseguir y procede a comunicarla. En tercer lugar, lograr cualquier objetivo trazado para poder trabajar con individuos, el líder debe pensar principalmente en el bienestar de ellos y motivarlos a mejorar continuamente. Este es el acto del pensamiento individual.

1.5 Objetivos

Objetivo general:

Determinar cuáles son los fundamentos esenciales del liderazgo transformacional

Objetivos Específicos:

- Fundamentar el tipo de liderazgo transformacional en la cooperativa agraria San Ignacio
- Analizar las características del liderazgo transformacional en los colaboradores de la cooperativa agraria san Ignacio.
- Identificar y conocer las prácticas del liderazgo transformacional para es los colaboradores en una Cooperativa Agraria en San Ignacio.

1.6 Hipótesis

Si se llega a determinar los fundamentos esenciales del Liderazgo, entonces se puede contribuir a la mejora de la cooperativa agraria de san Ignacio

1.7 Justificación

La investigación se justifica ya que en la actualidad frente a la competitividad que existe en este rubro es prioridad para las cooperativas lograr reconocer los buenos líderes que desplieguen todo su potencial con sus colaboradores y sobre todo que tengan la actitud ideal para alcanzar sus metas y objetivos propuestos.

Y es por eso que cuando una empresa quiere surgir es necesario conocer y saber elegir líderes que puedan influir de forma positiva, eso provoca que los colaboradores busquen algo más allá de lo que ellos mismos esperan, refiriéndose a que los colaboradores deben ser guiados por personas que respetan y/o personas que les ofrecen respeto.

El liderazgo transformacional puede ser utilizado en pequeños, medianos y grandes grupos de trabajo, siempre y cuando vean que la organización es como un todo. Por lo que cada colaborador debe tener estimulación intelectual, por lo tanto, tienen que motivarse a sí mismos e identificarse con sus metas individuales, de grupo y a nivel de empresa, cooperativa o cualquier otra organización.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación es de nivel descriptivo debido a que se explica todo lo visto, observado y cómo se manifiesta el portento que está ocurriendo en cuanto a los principios que intervienen en el liderazgo transformacional que será elaborado en la Cooperativa agraria SAN IGNACIO.

El diseño es no experimental – transversal. Es no experimental, puesto que no se manipula ninguna de las dos variables estudiándolas en su ambiente natural.

2.2. Población y muestra

Estuvo formada por la totalidad de los 13 colaboradores

2.3. Variables

Liderazgo Transformacional

2.4. Operacionalización de variables

B. Bass. (1985) citado por Salazar. M. (2006)

- a) Consideración individualizada.
- b) Estimulación intelectual.
- c) Motivación Inspiracional.
- d) La influencia idealizada (atribuida y conducta).

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Encuesta: En la investigación se utilizó la técnica de recolección de datos cuantitativa, destinada para obtener resultados sobre el problema en estudio, que se aplicaron a los 13 colaboradores de la cooperativa agraria San Ignacio.

Instrumentos

Cuestionario: Instrumento cuantitativo que se utiliza para medir o registrar diferentes sucesos y contextos. En la investigación se utilizó esta técnica con diferentes preguntas estructuradas de acuerdo a las dimensiones e indicadores, que se aplicaron a toda la población con el fin de recolectar los datos estadísticos. Para este instrumento se utilizó la escala de Likert.

Validez

Para determinar la validez y confiabilidad del instrumento, se determinó a través

de la revisión cuidadosa y crítica de expertos, si:

- Los instrumentos presentan similitud, es decir existe una relación lógica con los diferentes ítems, que deben estar relacionados con respecto a las dimensiones y variables de estudio de la investigación.
- Los instrumentos son adecuados al tipo y a la naturaleza de la investigación.
- Los instrumentos nos facilitan la demostración de las hipótesis que se establecen en la investigación.
- Los instrumentos reflejan consistencia de tal forma que cada ítem sea escrito y relacionado totalmente con cada uno de los indicadores.
- Los instrumentos son suficientes para abarcar totalmente las dimensiones para cada variable de esta investigación.

Confiabilidad

Para medir o cuantificar el nivel de confiabilidad o el nivel de comprensión de los instrumentos para cada uno de los ítems, se aplicó el coeficiente de Alpha de Cronbach, en el instrumento del cuestionario aplicado a los 13 trabajadores de la cooperativa Agraria en San Ignacio con una confiabilidad de 0.913

Métodos de análisis de datos

El análisis de datos estadístico de los resultados obtenidos por el cuestionario (instrumento cuantitativo) aplicado a los 13 colaboradores se representó a través de cuadros y gráficos para su fácil interpretación. El procesamiento de los datos recopilados se llevó a cabo a través del programa estadístico SPSS versión 21.0 y el programa Excel para Windows.

III. RESULTADOS

Tabla 1 Iniciativa de proponer un proyecto para la cooperativa.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	5	35.7	35.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	50.0	85.7
De acuerdo	2	14.3	100.0
Total	14	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la cooperativa.

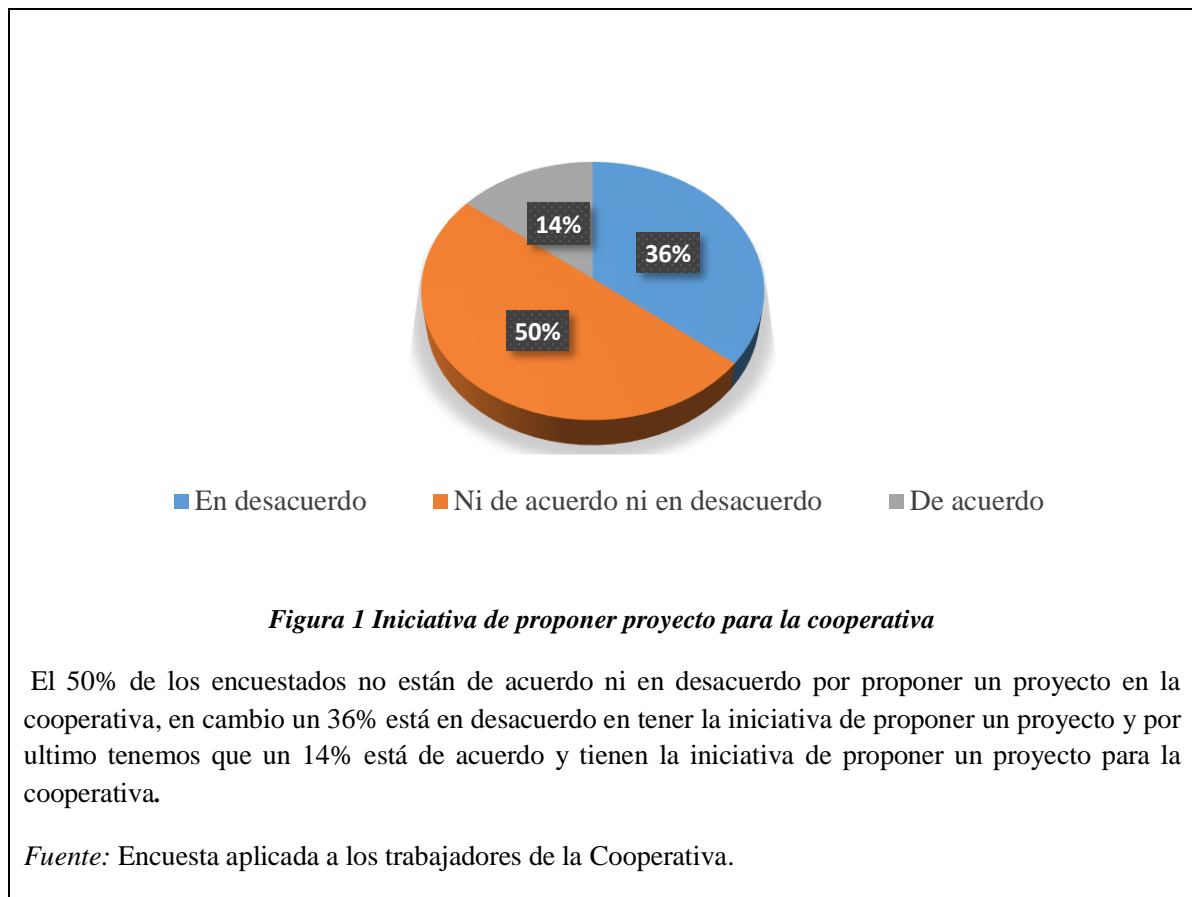


Tabla 2 *Alguna vez has recibido un reconocimiento por tu trabajo*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	21.4	21.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	28.6	50.0
De acuerdo	7	50.0	100.0
Total	14	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Cooperativa.

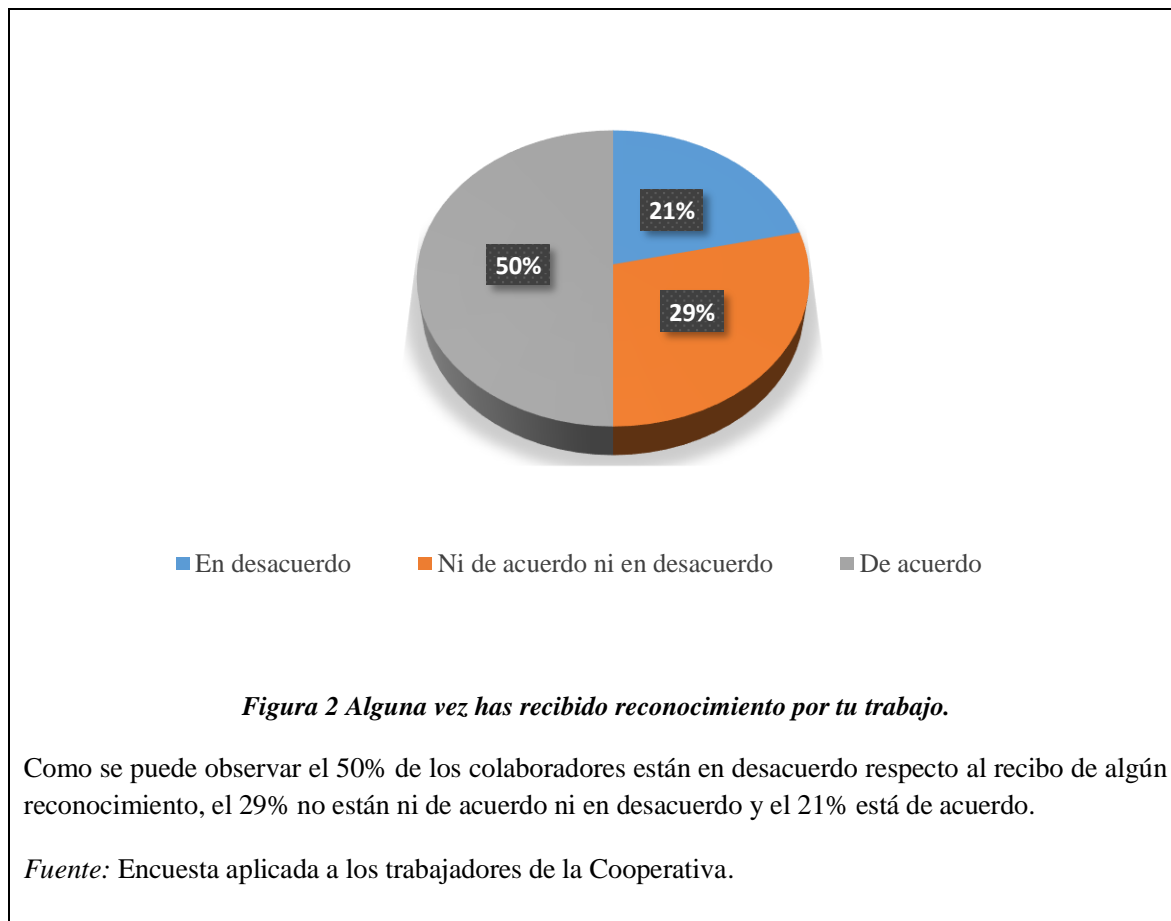


Tabla 3 Confías en la palabra de tu jefe.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	64.3	64.3
De acuerdo	5	35.7	100.0
Total	14	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Cooperativa.

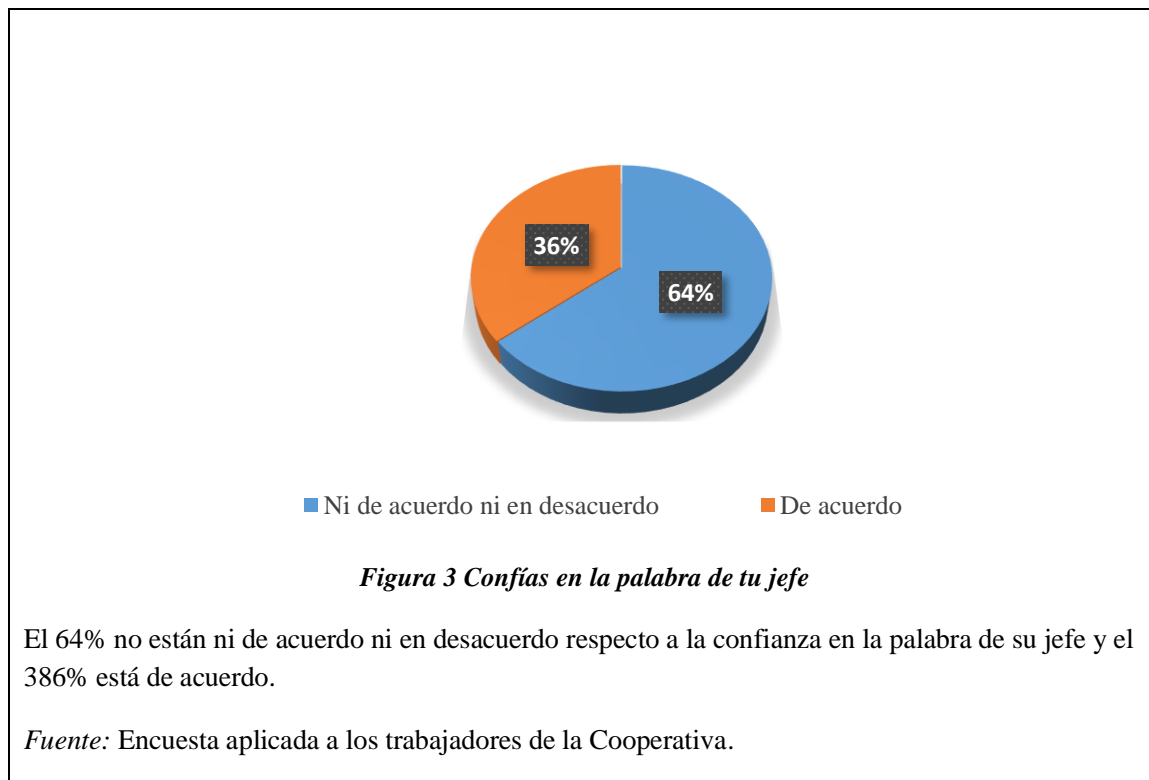
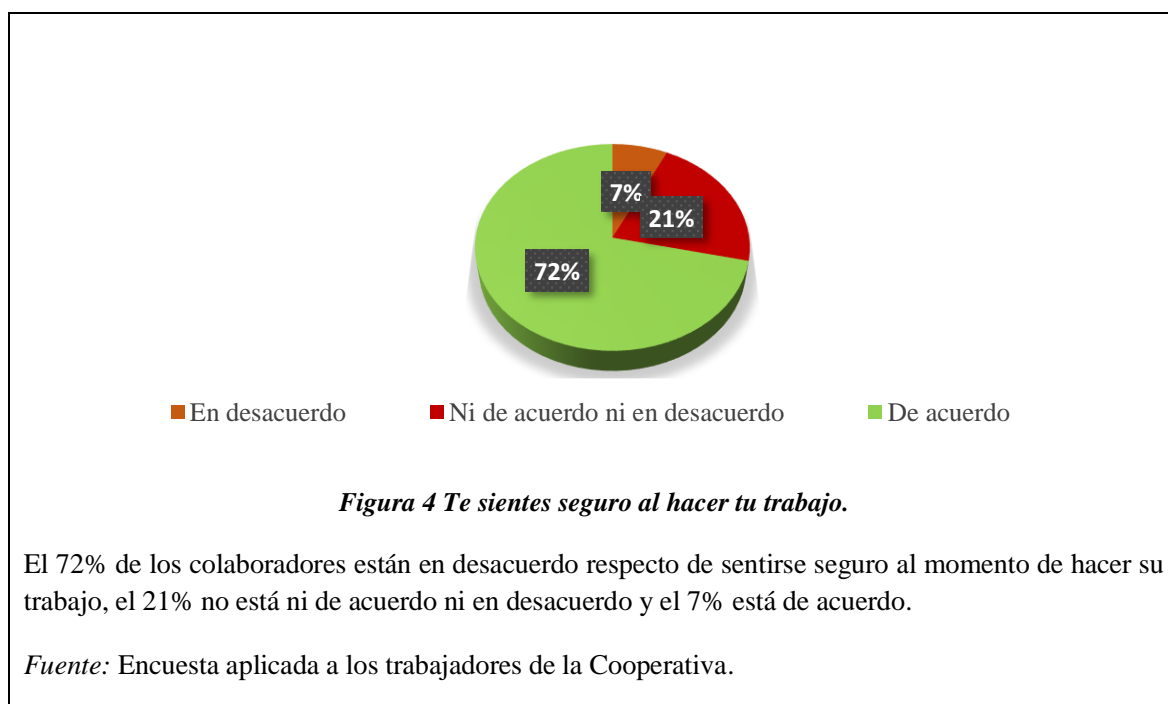


Tabla 4 Te sientes seguro al hacer tu trabajo.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	7.1	7.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	21.4	28.6
De acuerdo	10	71.4	100.0
Total	14	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la Cooperativa.



IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Teniendo en cuenta la base de los resultados obtenidos del trabajo de investigación realizada en la cooperativa agraria San Ignacio, acerca de liderazgo transformacional con el objetivo de determinar los fundamentos esenciales del liderazgo transformacional, y objetivos específicos ,lo que se desea es fundamentar el tipo de liderazgo transformacional en la cooperativa agraria en san Ignacio, analizar y conocer las características del liderazgo transformacional en los colaboradores de la cooperativa y así mismo identificar las prácticas del liderazgo transformacional para es los colaboradores en una Cooperativa Agraria en San Ignacio.

Al identificar el liderazgo transformacional para la cooperativa Agraria de San Ignacio se percibe que El 50% de los encuestados no están de acuerdo ni en desacuerdo por proponer un proyecto en la cooperativa, en cambio un 36% está en desacuerdo en tener la iniciativa de proponer un proyecto y por ultimo tenemos que un 14% está de acuerdo y tienen la iniciativa de proponer un proyecto para la empresa. Tenemos a Rojas (2018) en su tesis titulada “Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá” tuvo como objetivo general dar a conocer los elementos del liderazgo transformacional que aportan a la mejora de el desempeño laboral en el área de producción de un frigorífico. El liderazgo transformacional tiene como fin último llevar a los equipos de trabajo a cumplir metas que nunca hayan logrado, estas se las conoce como metas retadoras a través de potencializar del talento humano de los seguidores. El líder transformacional posee características resaltantes y positivas las cuales son: desarrollo personal, desarrollo de otros, disposición al cambio, desarrollo de resultados, y aptitud técnica, esto le permite así mismo le ayuda

influir positivamente en factores que impactan el desempeño de las actividades en las organizaciones. Esto se da a conocer con la investigación de Pedreño y Hernández (2014) ellos mencionan que el liderazgo es un desarrollo típico de personas pioneras y trabajadores que desean avanzar en un mejor desarrollo logrando una gran cantidad de espíritu e inspiración. Es un algo nuevo que incluye cambios notables en la organización y la población en general que componen. Se podría decir que es una aprobación tanto más persuasiva y cercana al especialista y más imperativo ejercicio en la transmisión de los objetivos de la organización de los diferentes estilos de iniciativa.

V. CONCLUSIONES

Podemos concluir que el liderazgo transformacional es un desarrollo donde se presenta una gran cantidad de espíritu e inspiración positiva, que incluye a cambios nuevos y notables en una organización. Por eso en la cooperativa agraria en san Ignacio se puede deducir luego del análisis factico que no existe un adecuado liderazgo dentro de los directivos que se preocupan más en producir o en vender que en sus propios colaboradores, ante eso surge la iniciativa de realizar un trabajo enfocado en el estilo de liderazgo transformacional que es capaz de inspirar y animar a los demás para que funcionen del mejor modo posible lo cual ayudaría a la mejora de la empresa y a una mejor productividad, esto puede provocar sentimientos positivos en los demás, motivarlos y aconsejar con sus palabras y con su ejemplo para producir cambios positivos en ellos y en la empresa.

REFERENCIAS

- Garcillán, M. (2015). Persuasión a través del marketing sensorial y experimental. *Revista Científicas de América Latina*, 463 – 478. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/310/31045568027.pdf>
- Pérez, G., Jiménez, G. y Romo, 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: Universidad de Antioquia.
- Hermosilla, D. el alt. (2016). *El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622016000300135
- Cesar, C. (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño directivo en la institución educativa N° 125 “Ricardo Palma”, San Juan de Lurigancho – 2017*. Universidad César Vallejo. Lima: Perú.
- Rojas, E. (2017). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue – Lima, 2016*. Universidad César Vallejo. Lima:Perú.
- Rojas, C. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá*. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá: Colombia.
- Jiménez, A. (2013). *La gestión empresarial como gestión de personas*. España: Díaz de Santos.
- Koontz, H., Wihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. (Edición 14). España: Pearson educación S.A.

Moreira, C. (2007). *Liderazgo transformacional y género en organizaciones*. Madrid (España): Universidad Complutense de Madrid.

Pedreño, R. y Hernández, J. (2014). *Liderazgo transformacional*.

Pucheu, J. y Descouvieres, C. (2009). *Liderazgo transformacional como relación de ayuda*. Santiago de Chile (Chile): Universidad de Chile.

Ventures, O. (2013). *Liderazgo y trabajo en equipo*. Lima (Perú): Servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial.

ANEXOS



DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR:

Autor

Autores

Llacsahuanga Acha, Eicy

Apellidos y nombres

46005446

2161803303

Presencial

DNI N°

Código N°

Modalidad de estudio

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Trabajo de investigación

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto y/o informe de investigación titulado
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN UNA COOPERATIVA AGRARIA EN SAN IGNACIO.

La misma que presento para optar el grado académico de:

Bachiller en Administración

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.

Llacsahuanga Acha, Eicy

DNI N° 46005446



FORMATO N° T1-CI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 13 de febrero del 2019

Señores
Centro de Información
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

La suscrita:


LLACSAHUANGA ACHA ELCY, con DNI: 46005446.

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de grado titulado:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN UNA COOPERATIVA AGRARIA EN SAN IGNACIO, presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el grado académico de bachiller, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la EAP de Administración por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Centro de Información de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en la página Web del Centro de Información, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
LLACSAHUANGA ACHA ELCY	46005446	

ENCUESTA

Sr. / Sra. / Srta.:

Por Motivo de desarrollar mi trabajo de investigación en Administración con el **Tema:**

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN UNA COOPERATIVA AGRARIA EN SAN IGNACIO.

Se le solicita y agradece su colaboración, a la vez se le indica que la presente encuesta es totalmente confidencial, cuyos resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada.

Objetivo: Recolectar la información necesaria.

INFORMACIÓN GENERAL

Instrucciones: Por favor marque con un aspa (X) en la alternativa correspondiente.

SEXO: Femenino () Masculino ()

INFORMACIÓN ESPECÍFICA

Instrucciones: Le las preguntas que se citan a continuación y marque con un aspa (X) el casillero de su preferencia, teniendo en cuenta la siguiente escala del 1 al 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo.

Preguntas:

1. ¿Usted tiene iniciativa de proponer proyecto para la cooperativa?
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. Desacuerdo
 3. No opina
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo

2. ¿Alguna vez usted ha recibido reconocimiento por la cooperativa?
 1. Totalmente en desacuerdo
 1. Desacuerdo
 2. No opina
 3. De acuerdo
 4. Totalmente de acuerdo

3. ¿Usted confía en la palabra de su jefe?
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. Desacuerdo
 3. No opina
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
4. ¿Usted se siente seguro al hacer su trabajo?
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. Desacuerdo
 3. No opina
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo
5. ¿Usted trabaja en equipo con los integrantes de la cooperativa?
 1. Totalmente en desacuerdo
 2. Desacuerdo
 3. No opina
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo

FOTOGRAFÍAS:



