



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**“LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA COOPERATIVA AGRARIA RUTAS
DEL INCA QUEROCOTO - CAJAMARCA 2021”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

PRESENTADO POR

Bach. FERNANDEZ FUSTAMANTE KELLY ANALY

<https://orcid.org/0000-0002-7434-483X>

ASESOR

Mg. ARANCIBIA ALVARADO, JORGE LUIS

<https://orcid.org/0000-0002-5936-3530>

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada a mis padres Julián Fernández y Agustina Fustamante por su amor y apoyo incondicional, trabajo y sacrificio, a mis hermanos y familiares en general que a pesar de todo están siempre presentes.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, doy gracias a Dios, por ser el inspirador de mi vida y por darme fuerzas para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados y a mis padres, por su fe, su generosidad y su incansable ayuda en todo momento, gracias a ellos he llegado a culminar un peldaño más de mi vida. Asimismo, agradezco infinitamente a mis hermanos que con sus palabras me hacían sentir orgulloso de lo que soy y de lo que pueda llegar a lograr, de igual forma, agradezco a mi director de Tesis, y profesores en general que gracias a sus enseñanzas, consejos y correcciones hoy puedo culminar este trabajo.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado: Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la Universidad Alas Peruanas para optar la licenciatura en Administración y Negocios Internacionales presento la Tesis titulada:

“Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Rutas del Inca Querocoto – Cajamarca 2021”

El responsable del trabajo es: Bach. Kelly Analy Fernández Fustamante.

La investigación tiene por finalidad determinar la relación que existe entre

“Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa Agraria Rutas del Inca Querocoto – Cajamarca 2021”

(sus dos variables objeto de estudio) Por lo tanto señores miembros del jurado, pongo a vuestra disposición el presente tema para ser debidamente evaluado por ustedes.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
PRESENTACIÓN	4
INDICE GENERAL	5
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPITULO I.....	12
1.1. Descripción de la realidad problemáticas.....	12
1.2. Formulación del problema.....	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos.....	19
1.3. Objetivos de la investigación.....	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
Justificación Teórica.....	20
Justificación metodológica	20
Justificación social	21
1.5. Limitaciones de la investigación	21
1.6. Viabilidad	21
Evaluación Técnica	21
CAPITULO II.....	22
2.1. Antecedentes del problema:.....	22
Antecedentes Internacional	22
Antecedentes nacionales.....	24
2.2. Bases teóricas.....	27
variable independiente: Liderazgo.....	27
Variable Dependiente: Desempeño Laboral	33
3. DEFINICION DE TERMINOS BASICOS	36
4. Formulación Hipótesis.....	37
Hipótesis General.....	37
Hipótesis Especificas	37
5. Variables	38

Definición Conceptual.....	38
Definición Operacional	39
CAPITULO III:.....	42
3.1. ENFOQUE	42
3.2. TIPO.....	42
3.3. DISEÑO.....	42
3.4. METODO.....	42
3.5. población y muestra.....	43
3.5.1. Población	43
3.5.2. Muestra.....	43
3.7. Validación y confiabilidad del Instrumento.....	44
• Coeficiente Alfa de Cronbach	46
3.8. Procedimientos para el tratamiento de datos	46
3.9. Aspectos éticos	47
CAPITULO IV:	48
4.1. Descripción	48
P 1: ¿Le imponen competencias a desarrollar para el logro de las metas trazadas en la cooperativa agraria rutas del inca?	48
P2: ¿Usted realiza tareas particulares aparte de su labor normal en la cooperativa agraria rutas del inca?	49
P3: ¿Organiza actividades sin previa consulta a los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca?.....	50
P4: ¿Percibe usted que su jefe delega Responsabilidades dependiendo a la carga laboral de la cooperativa agraria rutas del inca?	51
P5: ¿Su jefe de área permite participación en las actividades que propone la cooperativa agraria rutas del inca?.....	52
P6: ¿usted permite tolerar el error que comete el trabajador de la cooperativa agraria rutas del inca?	53
P7: ¿Mi jefe es complaciente en la aplicación de reglamentaciones y medidas disciplinarias de la cooperativa agraria rutas del inca?.....	54
P8: ¿cree usted que los trabajadores tienen influencia idealizada en la cooperativa agraria rutas del inca?.....	55
P9: ¿cree usted que el gerente de la cooperativa agraria rutas del inca tiene alguna consideración individual?	56
P10: ¿Cumple usted con los objetivos trazados en el área de la cooperativa agraria rutas del inca?	57
P11: ¿Cumple con sus funciones y tareas que corresponde de la cooperativa agraria rutas del inca?	58
P12: ¿Realiza trabajo en equipo para lograr objetivos y tareas de su área de la cooperativa	

agraria rutas del inca?	59
P13: ¿Cuenta con conocimiento necesario para el puesto que ocupa en la cooperativa agraria rutas del inca?	60
P14: ¿Demuestra dominio y habilidad en su trabajo que desarrolla en la cooperativa agraria rutas del inca?.....	61
P15: ¿Cumple con asistir puntualmente al área de trabajo de la cooperativa agraria rutas del inca?	62
P16: ¿Cumple con las normas disciplinarias y conducta de la organización de la cooperativa agraria rutas del inca?	63
17: ¿Ante una situación de trabajo presenta soluciones novedosas, prácticas y fundamentadas?.....	64
P18: ¿Realiza trabajo adicional y útil para la cooperativa agraria rutas del inca?	64
Interpretación.....	65
A. Cálculo de la CHI Cuadrada - Hipótesis General (HG)	65
• De los Instrumentos de Medición	66
• Aplicamos la fórmula para hallar las frecuencias esperadas.....	67
• Aplicamos la fórmula:.....	67
7. G = Grados de libertad.....	68
8. De la tabla Chi Cuadrada: 9.488	68
B. Cálculo de la CHI Cuadrada - Hipótesis Específico 1 (HE1).....	69
• De los Instrumentos de Medición	69
• Aplicamos la fórmula para hallar las frecuencias esperadas.....	70
• Aplicamos la fórmula	70
• De la tabla Chi Cuadrada: 31.410	71
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	75
ANEXOS	77
ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA	77
ANEXO: instrumento de recolección.....	80
ANEXO. FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	82
Anexo : FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.....	84
Anexo : FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.....	86
ANEXO: CONSTANCIA DE IDENTIDAD DONDE SE EFECTUO LA INVESTIGACION	88
ANEXO: compromiso de autenticidad.....	89

RESUMEN

La presente investigación lleva por título Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa agraria rutas del inca del distrito de Querocoto - Cajamarca 2021, la cual tuvo por objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto -Cajamarca 2021. La cual, en este sentido, existe una relación importante entre liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa agraria rutas del inca del distrito de Querocoto- Cajamarca 2021, el diseño de este estudio es de tipo descriptiva en su modalidad correlacional. La cual para ello se utilizó la técnica de la encuesta, recolectando así la información a través del instrumento del cuestionario en cual se aplicó a los colaboradores de la cooperativa agraria rutas del inca del Distrito de Querocoto- Cajamarca 2021.

El análisis de datos se hizo a través de los gráficos estadísticos. En la investigación se determinó que el liderazgo tiene una relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca del Distrito de Querocoto-Cajamarca 2021

Palabras clave: liderazgo y desempeño laboral

ABSTRACT

The present investigation is entitled Leadership and work performance of the collaborators of the agricultural cooperative routes of the Inca of the district of Querocoto -Cajamarca 2021, which had the general objective of determining the relationship between leadership and work performance in the workers of the agricultural cooperative routes of the Inca Querocoto-Cajamarca 2021. Which, in this sense, there is an important relationship between leadership and job performance of the collaborators of the agricultural cooperative routes of the Inca of the district of Querocoto-Cajamarca 2021, the design of this study it is descriptive in its correlational mode. For this, the survey technique was used, thus collecting the information through the questionnaire instrument in which it was applied to the collaborators of the Inca routes cooperative of the Querocoto-Cajamarca District 2021.

Data analysis was done through statistical graphics. In the research it was determined that leadership has a significant relationship with job performance in workers of the agricultural cooperative Inca Routes of the District of Querocoto-Cajamarca 2021.

Keywords: leadership and job performance

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es inevitable en cualquier organización humana y esencial en la función directiva, este fenómeno social une cualidades individuales y una función en relación con la situación en la que se encuentra el líder. Comportamiento adoptado por el líder que busca alcanzar metas con satisfacción necesidades del grupo.

En los estudios realizados en relación entre liderazgo y el desempeño laboral de una empresa; se analiza que es un requisito importante que los grupos de determinada área apliquen diferentes estrategias de liderazgo para el desarrollo de las habilidades, por lo que confirma que tal grupo se siente motivado demostrando un desempeño efectivo y una buena relación con su jefe. En la industria de cervecería Backus situada en el centro de Perú, La interrelación de la dirección administrativa con su personal es equilibrada, el interés por el bienestar de sus trabajadores es constante; la motivación y el desempeño laboral se relacionan de manera directa

El propósito del presente trabajo de investigación fue planteado con el fin de determinar si existe una relación entre el liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto – Cajamarca 2021 ya que para conseguir los propósitos metas y objetivos deseados depende de un eficiente desempeño laboral de los trabajadores que laboran dentro de la institución.

En la investigación se determinó como el objetivo principal determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto- Cajamarca 2021.

Por consiguiente, la hipótesis general que se determinó fue: Existe una relación significativa entre Liderazgo y Desempeño Laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto- Cajamarca 2021.

El presente proyecto de investigación que pongo a consideración está organizado en cuatro capítulos.

El capítulo I, desarrolla el problema de investigación, se describe el problema, la formulación del problema, la formulación de objetivos, la justificación de la investigación, delimitación del estudio y la viabilidad del mismo.

El capítulo II, comprende el marco teórico, en donde se describe a los antecedentes del problema, a nivel internacional, nacional y local. Describimos también las bases teóricas de nuestras dos variables: Liderazgo y Desempeño Laboral. Seguido de la definición de términos básicos, formulación de las hipótesis, la definición conceptual y operacional de las variables y culminando el capítulo con la Operacionalización de las variables.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En Barcelona, Potter (2015) confirma que el liderazgo transformacional se concentra en crear cambios en la organización con el objetivo de que los ayudantes sean más expertos en todas las ocupaciones que se le encomienden. No obstante, el personal no cuenta con los conocimientos requeridos frente a los diferentes puestos de trabajo, generando que la organización no siga evolucionando y como resultado no van a poder ajustarse a los cambios en un corto plazo. En el instante que los ayudantes puedan conseguir nuevos conocimientos, va a poder mejorar su rendimiento gremial y de esta forma se pueda lograr esta forma su resultado de calidad en la compañía, lo que va a ser de beneficio rentable pues se han sentido orientados por un estupendo jefe.

En España, Meler y Gardner (2016) señala que un líder establece contenidos a los miembros de su empresa con ciertos parámetros que deben de cumplir. Al momento que delega actividades, lo hace de una manerilla correcta, inspirando a que sus colaboradores se sientan motivados y no presionados. Sin embargo, en muchas ocasiones este tipo de líder no implementa un sistema de recompensas, generando que el colaborador no se sienta entusiasmado a cumplir con las metas establecidas. Un punto a destacar es que este líder cambia la forma de pensar de su personal y para que eso sea posible, tiene que dar el ejemplo y así los trabajadores sientan que son orientados por la persona correcta, además en ciertos casos, el líder narra anécdotas de su vida lo cual influye positivamente en el rendimiento del personal.

En España, Hermosilla, Amutio, Costa y Páez (2016) testifican que el líder es el más apropiado para orientar a las empresas al cambio y a la innovación. En muchos casos se puede observar que los colaboradores no pueden romper sus paradigmas y aprender cosas nuevas, esto conlleva a que el líder no planifica las capacitaciones constantes para su personal. Así mismo, si el

líder logra influir en sus trabajadores y convencerlos de que con la innovación y los nuevos conocimientos obtenidos todos se beneficiarán, lo más probable es que empiecen a estimularse. Sin embargo, para que eso sea posible, el líder transformador tiene que tener una propuesta tentativa que los impulse al cambio, si solo es 17 por presión, los resultados no serán los esperados y los objetivos no serán alcanzados.

En Colombia, Sanín y Salanova (2014) sostienen que el desempeño laboral de los colaboradores mayormente depende de su estado psicológico. En este sentido, la psicología del trabajador es de total importancia. Sin embargo, muchas veces no se sienten a gusto con su trabajo y como resultado no se obtendrá el rendimiento adecuado, es por ello, que los gerentes deben de interactuar frecuentemente con sus colaboradores, de tal manera que logren conocer sus fines dentro de la empresa y darle lo que necesitan. En el momento que el personal se siente a gusto, realizarán todas sus labores cumpliendo con las normas establecidas por la gerencia, además se sentirán tan motivados que culminarán sus actividades sin la necesidad de la supervisión de su jefe y laborando en un excelente clima organizacional.

En México, Obregón y Francisco (2018) testifican que el desempeño de los colaboradores es un factor clave para que las organizaciones alcancen el éxito y cuidar de ellos es de vital importancia. Cuando llega el momento que los trabajadores presentan algunos problemas de deficiencias o incumplimientos, sancionarlos no es la mejor solución, sino preguntarles qué problemas están atravesando o qué los está incomodando. Tener una conversación con el personal permitirá obtener lazos de confianza para que puedan manifestar la forma de cómo se sienten en su puesto, así pues, el jefe podrá diseñar estrategias para que con el tiempo vayan mejorando. Existen ocasiones en donde el colaborador, por temas de salud, pueda llegar a faltar a su trabajo, lo más razonable es darle días de descanso, pero una vez que se haya recuperado, incentivarlos a la práctica del deporte y a la comida saludable. Por último, al colaborador no se le debe dar sobrecargas laborales, ya que si se sienten presionados puede que terminen

abandonando su puesto e irse con la competencia, lo cual no sería nada beneficioso para la organización que lo perdió.

En Chile, Chiang y San Martín (2015) argumentan que el desempeño laboral está muy ligado con la satisfacción de los colaboradores, puesto que, si están satisfechos, su rendimiento estará en un nivel deseado. Mayormente los gerentes siempre entrenan a sus trabajadores para que capten más clientes y así incrementen sus índices de rentabilidad, sin embargo, los tratan como una herramienta de ganar dinero y no como personas dentro de la organización. El gerente debe de brindarle seguridad a su personal de trabajo, con la finalidad que no abandonen sus puestos y puedan seguir laborando con éxito, además cuando lleguen 18 a cumplir una determinada tarea, otorgarles ciertos reconocimientos para que se sientan comprometidos. Así mismo, hacer que el personal de trabajo se sienta participe en la toma de decisiones, esto hará que pueda aportar valor a la empresa, ya que sentirán que el jefe les está brindando oportunidades de crecimiento.

En Lima, Alania (2017) señala que para que un líder influye de manera positiva en sus colaboradores, debe tener la plena seguridad que todos trabajan en equipo. En este sentido, existen grupos de colaboradores que no logran comunicarse con otros de manera asertiva, por lo que en ocasiones existen diferencias entre ellos, esto conlleva a originar un disgusto dañando el clima donde laboran. Es por eso, que el líder debe de involucrarlos a todos en conjunto, como hacer sesiones de dinámicas para que todos rompan ese hielo y se fortalezca la comunicación. Si el líder no hace participe a su personal, va ser muy complicado que logren hacer cambios en su trabajo, asimismo hará que no existan lazos de confianza entre todos los miembros de la empresa.

En Piura, Paredes (2017) testifica que el liderazgo transformacional es un tema que las empresas aun no aplican puesto que a los colaboradores se

les hace complicado adaptarse a los nuevos procesos. Las organizaciones que siempre han mantenido a sus colaboradores haciendo lo mismo y sin recibir alguna capacitación, han generado una cultura de conformismo, ya que han llevado un ritmo a lo largo del tiempo y que les será complicado dejar de hacerlo. En el momento que el líder desee hacer cambios, lo primero que debe hacer es que su personal se sienta comprometidos con la innovación interna y luego establecer indicadores de control para medir el resultado esperado. Por último, todo líder busca que su trabajador se sienta a gusto con su labor y sea flexible ante los cambios, pero sobre todo que sean más productivos manteniendo estándares de calidad.

En Lima, Regader (2016) sostiene que el líder transformacional genera cambios en la organización, pero para que eso sea posible, deben de alcanzar altos niveles de comunicación con los colaboradores. En el momento que un líder no logre influir en sus trabajadores, no mejorará el ambiente laboral, esto no podrá facilitar a que todos los miembros de la organización alcancen sus objetivos de manera más rápida. Así mismo, cuando los resultados 19 sean alcanzados, permitirá que el líder pueda compensar a sus colaboradores de acuerdo a las utilidades obtenidas, pero sobre todo en adelante tomará mejores decisiones que aporten más valor a la empresa, y sientan que todos colaboran de manera eficiente.

En Piura, Gonzáles (2015) testifica que para que el desempeño laboral sea eficiente es necesario implementar una serie de evaluaciones a cada uno de los trabajadores para determinar en qué nivel se encuentran a través de una serie de parámetros. Todo colaborador, cuando es tratado de la mejor manera dentro de la empresa, necesita conservar su empleo, es por ello, que tratan de cometer los mínimos errores o no cometerlos. La selección de personal juega un papel importante puesto que, si se contrata a una persona incorrecta, puede traer problemas más adelante y aumentar la tasa de rotación. Así mismo, en el perfil del puesto debe de señalarse las habilidades que deben requerir, tanto las técnicas como las blandas, de tal forma que la empresa no pierda tiempo ni dinero en contratar otro personal.

En Lima, Talavera (2015) afirma que el desempeño laboral de los colaboradores está muy relacionado con las capacitaciones que recibe por parte de la empresa. En un mercado tan competitivo las empresas cada vez adquieren nueva tecnología para que tengan mayor impacto ante los clientes brindando productos de calidad, sin embargo, no solo se trata de adquirirla sino también de darle un uso correcto. Los colaboradores que llevan años usando la misma tecnología, le es muy complicado aprender de otra, es por ello, que las organizaciones deben de involucrarlos en capacitaciones para que muestren un mayor potencial, así mismo, serán más competitivos en el área interna como en el área externa. Por último, todo el personal de trabajo debe de estar en constante capacitación de tal manera que desarrollen nuevos conocimientos y sobre todo estén flexibles a los cambios que se den en el mercado.

En Lima, Gonzáles (2014) sostiene que el desempeño laboral de los colaboradores aumentará dependiendo de qué tanta motivación sienta ante su trabajo. Para que la motivación alcance un nivel alto, no necesariamente deben de otorgarles incentivos económicos, sino también brindarles ciertos reconocimientos que los hagan sentir importantes dentro de la organización. En el momento que un colaborador se siente comprometido con su trabajo, otorgará más valor a la empresa, de tal forma de que su estado de rentabilidad vaya incrementando. Toda organización debe de estar en armonía con su personal, ya que son ellos 20 los que mantienen contacto directo con los clientes, y cabe destacar, que sin colaboradores no funcionarían las empresas.

Cooperativa Agraria Rutas del Inca

Somos una cooperativa que integra más de 368 familias de pequeños productores de café orgánico ubicados en los distritos de Querocoto, Huambos, Querecotillo y Llama, en la región de Cajamarca. Tenemos como pilares el cuidado del medio ambiente y una producción de calidad.

CARI se constituyó el 26 de octubre del 2013 con el nombre de COOPERATIVA AGRARIA RUTAS DEL INCA, impulsado por el proyecto “Desarrollo Económico

Local mediante la Instalación del Cultivo de café, para la dinamización de la economía de los pequeños productores de Querocoto-Provincia de Chota-Región Cajamarca” del Fondo Social La Granja – FSLG. En el mes de enero del 2014 se realiza la constitución de CARI y su inscripción en registros públicos, inicialmente formada por 33 socios cafetaleros. Actualmente cuenta con 268 socios y socias organizados en 12 bases, distribuidos en los distritos de Querocoto, Querecotillo, Huambos y Llama, zonas ubicadas a una altitud de 1600 a 2400 msnm. que presentan clima templado, lo cual permite generar una calidad en tasa especial que oscila entre 84 - 89 puntos, que caracteriza a nuestro café. En el año 2016 se obtiene el premio a la mejor empresa en Envío de Contratos a Tiempo, el premio a la empresa más joven que fue en México Puerto Vallarta. En el año 2017 se ganó en la participación de la Feria de Café y Cacao, quedando en el 6to lugar en tasa de excelencia en la ciudad de Lima. Abril del 2018 se logró obtener el premio cómo la Mejor Empresa Peruana del año 2017. Así mismo, CARI cuenta con dos certificaciones: Orgánica y de Comercio Justo.

En su diagnóstico principal, se ha podido inferir que el administrador carece de tomar iniciativa y que solo se limita a dar órdenes sin motivar al personal a que cumplan con las actividades que se le encomiendan. Durante el tiempo que tiene en la empresa, no ha generado ningún cambio en los colaboradores, por lo que el ritmo laboral se mantiene. Así mismo, los colaboradores han percibido que el administrador no es carismático y que tiende a enfadarse rápidamente cuando algo no le parece apropiado. A pesar que el personal cumple con sus labores, no logran interactuar frecuentemente con el administrador, ya que la comunicación no es transparente lo que origina que le tengan cierto temor cada vez que se dirigen a su persona.

Referente al desempeño de los colaboradores, se mantiene, es decir, no aumenta, pero tampoco disminuye. Los colaboradores tienden a cumplir con lo que se le asigna, sin embargo, lo realizan por temor a ser despedidos y no porque se sientan motivados a seguir aportando valor a la empresa. Esto ha generado que cuando las actividades requieran que trabajen en equipo, no lo hagan de manera correcta, lo que causa que la productividad laboral no siga

incrementando. Así mismo, los trabajadores no logran recibir algún incentivo que les sirva como fuente de motivación para que su desempeño sea más alto, lo cual genera que no se sientan valorados ni familiarizados con los objetivos empresariales.

Existen distintas teorías sobre el liderazgo que fueron experimentados en diferentes situaciones y estas han aportado algo a nuestra comprensión.

En el distrito de Querocoto provincia de chota departamento de Cajamarca se oyen voces que debido al mal liderazgo

Debido a los avances tecnológicos y sociales, el liderazgo tradicional (jefe) va siendo desechado por un liderazgo innovador donde el líder es tolerante, democrático se apoya en la inteligencia y preparación de sus colaboradores, motiva y crea otros líderes

A pesar del gran desarrollo , la gestión pública en el Perú fue afectada por la ineficiencia de funcionalidades en las políticas públicas, elecciones y ocupaciones que conducen a una burocracia pesada y poco servible en sus gestiones algunas entidades no han logrado las metas a lo extenso de su administración por lo que los proyectos propuestos no fueron culminados, no han tenido políticas de Estado a largo plazo sustentada en el marco jurídico, diagnóstico objetivo y proyectos macros estratégicos de desarrollo y crecimiento nacional.

Los inconvenientes descritos son debidos a que las autoridades de momento poseen una falta de liderazgo y preparación para operar exitosamente la cual afectan el buen funcionamiento del ingenio humano. Han carecido de liderazgo político, moral, profesional y social. El problema propuesto va generando mal funcionamiento no cumpliendo con eficiencia las actividades asignadas, la cual genera dificultad para el desarrollo de la comunidad y los servicios en la nuestra sociedad

Para superar los inconvenientes planteados, es necesario de nuevos liderazgos que sean el primordial motor que da a la administración pública, innovadores, competitivos, haciendo un trabajo en grupo y conscientes de las realidades y del compromiso social y moral con su comunidad.

Para ello la gerencia de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto - Cajamarca órgano encargado de normar, dirigir, ejecutar y supervisar las actividades que son realizadas dentro de dicha empresa, Sin embargo, se observa el ejercicio de un liderazgo inadecuado como consecuencia de una ignorancia de los enfoques gerenciales presentes. Esto ha ocasionado inseguridad en el talento humano en relación a las condiciones laborales de los puestos.

Motivados por este caso se escogió emprender el presente análisis en la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto – Cajamarca.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto - Cajamarca 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto -Cajamarca 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo liberal y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto -Cajamarca 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto -Cajamarca 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto - Cajamarca 2021

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto -Cajamarca 2021.
- Determinar la relación que existe entre el liderazgo liberal y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto -Cajamarca 2021.
- Determinar la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto -Cajamarca 2021.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

LA presente investigación se justifica porque existe una falta de liderazgo, desempeño laboral y para brindar el aporte de una posible mejoría para el desarrollo de sus funciones de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto- Cajamarca 2021.

Justificación Teórica

Contribuye a colmar un vacío teórico en la indagación; es decir, donde hay huecos de conocimientos, por medio de nuestra investigación contribuiremos a enriquecer u objetar a las teorías que ya hay. sin embargo, nos posibilita establecer la interacción existente entre el liderazgo y manejo gremial y el tipo jefe que predomina en la gerencia de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto -Cajamarca 2021

Justificación metodológica

La investigación titulada liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca del distrito de

Querocoto- Cajamarca 2021 se justifica porque nos permitió elaborar nuevos instrumentos para futuras investigaciones.

Justificación social

Permitió identificar la problemática relacionada al liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca del distrito de Querocoto- Cajamarca 2021 y además se planteó alternativas de solución.

1.5. Limitaciones de la investigación

Limitaciones de tiempo de los trabajadores para brindar la información que se requiere debido al horario y carga de trabajo que tienen. El acceso limitado a cierta información de carácter administrativo o contable debido a motivos de confidencialidad de las empresas La solución sería una adecuada organización del trabajo, y menos sobrecarga, de esa manera mejorar el ambiente laboral.

1.6. Viabilidad

El presente trabajo de investigación es viable porque se dispone de tiempo y de información para su ejecución.

Evaluación Técnica

En la elaboración del Informe de tesis se han considerado todos los elementos necesarios para su desarrollo, de acuerdo a lo establecido por la Facultad de ciencias empresariales y educación de la universidad alas peruanas de Chiclayo.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICA

2.1. Antecedentes del problema:

Antecedentes Internacional

AVENECER, C. (2015), en su trabajo de Investigación Titulado: "Liderazgo y Motivación", (Estudio realizado con los supervisores y vendedores ruteros de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8), de la Universidad Rafael Landívar; quien llegó las siguientes conclusiones:

Determina que la influencia de liderazgo que tienen los supervisores con los subordinados es positiva; puesto que los colaboradores se sienten motivados no solamente por el salario devengado en la organización, también se han sentido parte de un equipo de trabajo que ha sido como una familia, la participación y los reconocimientos que se les ha otorgado han sido buenas estrategias para aumentar su desempeño.

El equipo de ventas se siente satisfecho de laborar en Distribuidora Mariposa CBC, puesto que existe un alto porcentaje de identidad empresarial, también el clima laboral aporta mucho al sentir de los colaboradores, porque se sienten en un ambiente de confianza y consideran que el salario a percibir cubre sus necesidades; El 88% de los colaboradores de la organización trabajan en equipo para poder cumplir metas y objetivos establecidos por la empresa.

ROVIRA (2020) realizó un trabajo de investigación, cuyo objetivo fue, determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente, en este estudio, la investigación tuvo enfoque cuantitativo y cualitativo. El tipo de investigación fue descriptivo, diseño no experimental transversal. El instrumento utilizado fue la encuesta, aplicada a docentes y directivos, teniendo como muestra 40 (37 docentes y 3 directivos). Por lo que el resultado que se obtuvo fue que el 87.8% de los encuestados indicaron que el liderazgo transformacional influye significativamente en el desempeño del docente, y el 97.3% la necesidad de un plan de

capacitación. Quiere decir que si existe influencia del liderazgo transformacional en el desempeño de esa muestra.

LAVID Y VERA (2017). Evaluación y planificación estratégica del desempeño laboral de la empresa Arca Ecuador S.A. (Tesis pregrado). Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Guayaquil - Ecuador. Tuvo como objetivo una planificación estratégica del desempeño laboral a la Agencia Sur de Guayaquil, con un enfoque cuantitativo y cualitativo, tipo descriptiva y documental. Se empleó como técnica la entrevista y encuesta y como instrumento el cuestionario. Con una población de 214 personas, la muestra es igual a la población. Se consiguió como resultados respecto a las relaciones interpersonales que el 31% de los trabajadores encuentra en un nivel poco aceptable y que no siempre existe cooperación entre las demás áreas y compañerismo y un 28% consideran que la empresa estas son poco favorables. Asimismo, respecto a la motivación el 40 % posee un nivel poco aceptable y el 28% con un nivel aceptable. Percibiéndose la desmotivación y que esto podría ser por la falta de consideración de la empresa y falta de atención del cliente interno. Finalmente se concluyó que no se han generado espacios en los cuales se abarque temas motivacionales y valores corporativos que se efectúen y que admitan mejorar la integración entre los colaboradores de la organización y que ello genere un mejor clima laboral. Comentario: El estudio señalado guarda relación con nuestra investigación con la variable desempeño laboral, donde también se utilizan dimensiones como la motivación y las relaciones interpersonales en el estilo personal del trabajador.

Urizar, (2016)."Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante don Carlos, Cobán Alta Verapaz." Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala. El autor concluye: - Se identificó que el estilo de liderazgo predominante en la presente investigación es el Autocrático, estos resultados revelaron que un 75% de los sujetos asumen la responsabilidad en la toma de decisiones, dirigen las acciones; posee diversas características, es por ello que se considera seguro, responsable y capaz de expresar sus ideas

de forma directa. Visto de esta 7 forma posee gran experiencia dentro de la empresa. Mientras que la minoría se encuentra representada con un 25% correspondiente al estilo Liberal donde el líder delega toda la autoridad a sus seguidores - Se evidencia que el 6% de los colaboradores poseen tendencia participativa baja y el 31% medio bajo. El segundo estilo de liderazgo según los resultados es el participativo en donde el sujeto basa su influencia al escuchar las opiniones e inquietudes de otras personas, se esfuerza en la participación positiva de las personas que lo rodean por eso es importante trabajar unidos hasta alcanzar metas en común entre los sujetos. En efecto el 63% posee una tendencia participativa media demostrando que predomina el nivel medio en la muestra evaluada. - Se observó que un alto porcentaje de colaboradores se inclinan hacia el estilo de liderazgo autocrático, concluyendo que es éste el que predomina en los líderes que conforman el restaurante. Seguidamente, al estilo de liderazgo liberal y finalmente el liderazgo participativo

Antecedentes nacionales.

PADILLA, (2016), realizó un trabajo de investigación sobre: "liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II es salud huánuco-2016". Su objetivo general fue: Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II Es Salud Huánuco-2016. El método utilizado en el estudio, según Sampieri⁵⁶, fue de tipo inductivo, porque a través del método científico se obtuvo conclusiones generales a partir de premisas particulares; es decir se observó el comportamiento de cada una de las variables de interés (Liderazgo y desempeño laboral) desde su propia naturaleza, observando y registrando los hechos, y luego realizar un análisis más minucioso, su correcta clasificación y finalmente describirlas particularmente, para arribar a conclusiones importantes para el estudio. Su conclusión fue: Existe relación significativa entre el liderazgo autoritario, el liderazgo centrado en las tareas y el desempeño 18 laboral de los Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia. No existe

relación significativa entre el liderazgo democrático, el liderazgo centrado en las relaciones y el desempeño laboral de los profesionales. No existe relación significativa entre el liderazgo autoritario con el desempeño asistencial y el desempeño en investigación de los profesionales. Existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y el desempeño administrativo y el desempeño en docencia de los profesionales. No existe relación significativa entre el liderazgo democrático con el desempeño asistencial, el desempeño administrativo, el desempeño en docencia y el desempeño en investigación de los profesionales. No existe relación significativa entre el liderazgo centrado en las tareas con el desempeño asistencial y el desempeño en investigación de los profesionales. Existe relación significativa entre el liderazgo centrado en las tareas y el desempeño administrativo y el desempeño en docencia de los profesionales. No existe relación entre el liderazgo centrado en las relaciones con el desempeño asistencial, el desempeño administrativo, el desempeño en docencia y el desempeño en investigación de los profesionales.

VÁSQUEZ, (2017). Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial. Lima 2017. Tesis de post grado. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. El autor concluye: - Existe relación positiva y moderada entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0.553 y un $p < 0.05$. - Los estilos de liderazgo predominantes en la organización son los Liderazgos coercitivo (57.5%) y participativo (47.5%). Así también el desempeño laboral es Alto (67.5%). - Se concluye que existe una relación positiva moderada entre los estilos de liderazgo coercitivo con el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0.518 y un $p < 0.05$. - Se concluye que existe una relación positiva moderada entre los estilos de liderazgo benevolente con el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0.544 y un $p < 0.05$. - Se concluye que existe una relación positiva moderada entre los estilos de liderazgo consultivo con el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0.433 y un $p < 0.05$. - Se concluye que existe una relación

positiva moderada entre los estilos de liderazgo participativo con el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0.496 y un $p < 0.05$.

COSSIO (2018). Desempeño laboral y clima organizacional de los trabajadores en la empresa de Transportes Expreso Internacional Palomino S.A.C. 2018. (Tesis postgrado). Universidad Peruana de las Américas. Lima – Perú. La investigación presentó como propósito determinar la relación existente entre el desempeño laboral y el clima organizacional de los trabajadores de esta empresa. El estudio de investigación es de tipo básico, con el diseño tipo descriptivo - correlacional, de corte transversal no experimental. Se empleó como técnica entrevista y encuesta e instrumento el cuestionario. La población de estudio estuvo conformada por 156 personas y una muestra de 111 trabajadores. Se alcanzó como resultados que el nivel de percepción de la relación que existe entre el clima organizacional, y el desempeño laboral fue de $p= 0,027$, evidenciando que existe una correlación positiva alta. Se concluyó que en la Empresa de Transportes Expreso Internacional Palomino SAC 2018 en cuanto al nivel de confianza determinada en la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, muestra que hay una relación positiva; traduciéndose de esa manera que existe relación entre las dos variables estudiadas en los trabajadores de dicha empresa. Por otro lado, no existe correlación entre el potencial humano y el desempeño laboral en la empresa considerándose que se aprecia que los directivos expresan escaso interés en el desarrollo del personal.

Huahualuque, (2017). Estilos de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa hipermercados Tottus S.A. de San Luis, 2017. Tesis de pregrado. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Lima, Perú. El autor concluye: - Los resultados confirmaron que los estilos de liderazgo adoptados tienen influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Hipermercados Tottus de San Luis, 2017 ($p=0,000$; $r=0,786$). 8 - El estilo de liderazgo autocrático tiene influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Hipermercados Tottus de San Luis, 2017 ($p=0,000$; $r=0,708$). - El estilo de liderazgo liberal tiene

influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Hipermercados Tottus de San Luis, 2017 ($p=0,000$; $r=0,453$). - El estilo de liderazgo democrático tiene influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Hipermercados Tottus de San Luis, 2017 ($p=0,000$; $r=0,574$).

2.2. Bases teóricas

variable independiente: Liderazgo

Robbins, S (2009), refiere que el liderazgo es un proceso de influencia, en que el jefe mediante sus gestiones favorece el movimiento del personal hacia un objetivo o meta común, siendo por tanto fundamental para conducir a los trabajadores a ejercer un mejor desempeño laboral. Sin embargo, la aplicación del liderazgo no necesariamente es ejercido de manera formal, como aquella que da la posición de una jerarquía directiva asignada por la organización sino también se da de manera independiente, por un miembro de la misma tenga la capacidad de inspirar, influir y dirigir con eficacia para una administración sólida.

Entre varios estudios realizados y comprobados por investigadores, se considera a la teoría basada en el comportamiento, la cual se conceptualiza por el enfoque basada en las características y las conductistas; para la eficacia del liderazgo. El enfoque basado en la característica, determina que la variable liderazgo se nace y no se hace, más la conductista busca más allá de las cualidades de liderazgo, implanta patrones de nuevas conductas para un líder eficiente.

CARACTERISTICAS DE LIDERASGO

Vallejo Nagüera, Juan Antonio (2006), hace mención que un líder se caracteriza por:

- Asumir a cabalidad su responsabilidad, ante un fracaso no echa la culpa a otros.
- Su inteligencia, iniciativa y creatividad.
- Actuar con humildad, audacia y energía
- Actuar con honestidad y transparencia.

- Actuar con imparcialidad y equilibrio entre el rigor y la suavidad.
- Su desprendimiento y entrega a la responsabilidad que asume
- Cumplir a cabalidad su palabra, tener la credibilidad
- Actuar con estrategia, serenidad, decisión, y optimismo.
- Hacer posible lo imposible, no tira la toalla ante las dificultades
- Dar el ejemplo; practica lo que decides.
- Ser ambicioso en sus objetivos y metas
- Estar proyectándose siempre en el futuro, mira más allá
- Infundir confianza, seguridad y respeto a su gente
- Tener poder de persuasión y convencimiento
- Estar dispuesto a dar la vida por sus objetivos y por su gente
- Sabe reconocer sus errores y fracasos - Cultivar con intuición, la fe y la esperanza
- Creer en la existencia de un ser superior, Dios.
- Guardar siempre reservas para el final
- Tener don de servicio, no es egoísta
- Saber dar órdenes, fijando objetivos claros y definidos
- Disfrutar de su trabajo emprendido.
- Dejar actuar con independencia a su gente
- Saber escuchar y aceptar sugerencias
- Conocer sus limitaciones
- Ser minucioso y no dejar nada al azar
- La mente de un líder siempre está trabajando, aun cuando su cuerpo este descansando.
- Saber avanzar, retroceder e ir incluso contra la corriente.

- Saber cómo ubicar a cada persona de su grupo en la posición adecuada dentro del equipo, en busca de los objetivos trazados
- Saber aprovechar las aptitudes de la gente, incluso las superiores a la suya, y actuar como verdadero hermano y maestro con la gente.

Liderazgo autocrático

Lewin y Lippitt. 1939 (citado por Molina; 2015, pg.40) menciona el liderazgo autocrático o liderazgo extremo, es en donde una sola persona toma las decisiones y fija las directrices sin la participación del grupo, equipo o asamblea de trabajadores. El líder concentra todo el poder, él es quien determina cual es la tarea que debe efectuar cada miembro del equipo y nadie desafía sus decisiones ya que temen recibir alguna represaría o sanciones, organiza actividades sin previa consulta, es mínima el aporte de las ideas de los colaboradores.

menciona el liderazgo autocrático o liderazgo extremo, es en donde una sola persona toma las decisiones y fija las directrices sin la participación del grupo, equipo o asamblea de trabajadores. El líder concentra todo el poder, él es quien determina cual es la tarea que debe efectuar cada miembro del equipo y nadie desafía sus decisiones ya que temen recibir alguna represaría o sanciones, organiza actividades sin previa consulta, es mínima el aporte de las ideas de los colaboradores.

En los últimos años, el liderazgo sigue prevaleciendo autoritario y la única razón por la que los líderes eligen estas medidas esto se debe a que todavía funciona.

Considerando que tienen responsabilidades preocupantes, donde no solo se espera que tomen las mejores decisiones, sino también buena gente. Si su rol es en empresas u otros la organización debe alentar a otros a esforzarse por dar lo mejor y que Realice la tarea sin cometer ningún error, como se muestra es suficiente.

French y Raven.1959 (citado por López y Magallanes; 2017) nos dicen que el liderazgo autocrático considera los siguientes indicadores:

- Sanciones, Las reglas que el líder propone son estrictas y respetadas, delineadas y comunicadas claramente.
- Realiza tareas; Brindan pocas oportunidades de confianza para delegar tareas importantes.
- Organiza actividades; El pensamiento creativo y fuera de lo común se desvanecen.
- Metas trazadas; Poca o ninguna aportación de los miembros del grupo determinando todas las normas y reglas dentro del grupo, Los líderes toman absoluta decisión de todo, Los líderes plantean los métodos, procesos y forma de trabajo.

Liderazgo democrático

Bass. 2008 (citado por López y Magallanes; 2017, pg. 38), determina, Llamado también liderazgo participativo, tiene como ejercicio delegar responsabilidades a sus colaboradores este tipo de liderazgo toma en cuenta la participación de todos los miembros en las actividades que él propone, acepta ideas y respeta las críticas de todos, también toma en cuenta cualquier inquietud y apoya en las dificultades que puedan tener los trabajadores que estén dentro su cargo. Para implementar o realizar un cambio son consultados a los trabajadores y cada idea u opinión son tomadas sin que la palabra de uno valga menos que otra.

Tienen la propiedad de generar entusiasmo en todo el grupo genere confianza y estímulo y promueva el trabajo en equipo y entorno de trabajo conveniente, funciones descentralizadas con el único propósito de reducir la carga de trabajo del titular, esto es conveniente lo que conduce a la fijación de objetivos. Aunque la decisión final la toma encima.

Adams y Yoders (1985), conceptualizan y consideran los siguientes indicadores.

Indicadores de Liderazgo Democrático

- Delega responsabilidades; con el propósito que todos se comprometan y evitar menos carga al líder.

- Participación en actividades; está al tanto que cada trabajador participe en las actividades, con ello se motiva al colaborador y se incrementa mejora en el trabajo.

- Tiene dificultades; el líder está pendiente en cada situación, le facilita al colaborador creando un vínculo entre ambos.

- Respeta opiniones; siempre escucha las sugerencias e ideas y las considera.

LIDERASGO LABORAL

Roxana E. Castillo Talavera (2018, pg.30-33) define, El líder desempeña un papel bastante pasivo, es tolerante a los errores que puedan cometer los trabajadores y no aplica medidas disciplinarias, da libertad completa al grupo y a los individuos, a fin de que éstos determinen sus propias actividades y tomas de decisiones. El líder se coloca a disposición para ayudar en caso de ser solicitado. El líder no se preocupa de evaluar la actividad del grupo, permaneciendo ajeno a lo que está aconteciendo.

Lewin (1938) y Bass (2008) mediante el estudio de investigación que realizaron consideran los siguientes indicadores.

Indicadores de Liderazgo Liberal

- Tolera el error; es consciente que en el proceso de cumplir los objetivos se co- Aplicación de medidas disciplinarias; existe la flexibilidad ante el incumplimiento de las reglas establecidas

- Toma de decisiones; Los colaboradores pueden tomar decisiones independientes de su jefe

- Realiza tareas; el líder puede colaborar con las tareas asignadas al colaborador.

Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional también reconoce las necesidades de los seguidores, pero se interesa por satisfacer necesidades más altas, en términos de la jerarquía de la pirámide de Maslow, [16] para cubrir la totalidad personal de sus seguidores, en este sentido.

El liderazgo transformacional está enfocado en elevar el interés de los seguidores, el desarrollo de la autoconciencia y aceptación de la misión organizacional, y el ir más allá de sus auto- intereses por el interés de bienestar del grupo.

Mientras que el líder transaccional motiva a los seguidores para lograr lo que se espera de ellos, el líder transformacional inspira a los seguidores para alcanzar más de lo esperado.

La dinámica del liderazgo transformacional involucra una fuerte identificación entre el personal con el líder, integrando una visión compartida del futuro, logrando ir más allá del intercambio de intereses sobre premios contingentes. Los líderes transformacionales amplían y elevan los intereses de los seguidores, generan conocimientos y aceptación entre los seguidores en los propósitos y misión del grupo, así como los motivan para ir más allá en bienestar del mismo.

Seis subescalas transformacionales se integran en el Modelo [17] siendo:

(1) Influencia idealizada (Atributo): Se distinguen los atributos personales del carisma del líder, los cuales hacen que se le respete.

(2) Influencia idealizada (Conducta): Promueve una profunda identificación con sus seguidores. Establece altos niveles de conducta moral y ética.

(3) Inspiración motivacional: comunica grandes expectativas, usa símbolos para enfocar los esfuerzos, expresa propósitos importantes con gran sencillez.

(4) Estimulación intelectual: despierta una nueva forma de concebir los problemas, pensamientos e imaginación, y un reconocimiento de las nuevas creencias y valores de los seguidores.

(5) Consideración individual: asesora y proporciona apoyo personalizado y retroalimentación sobre la actuación de manera que cada miembro acepte, entienda y mejore.

(6) Tolerancia psicológica: el uso del sentido del humor del líder permite resolver situaciones conflictivas en aspectos de relación humana. El uso de bromas de buen gusto permite el desarrollo de un clima agradable de trabajo. Esta última subescala fue referida por Pascual (1999), en sus estudios en Centros Docentes en España.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Robbins, Stephen (2004), es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles. Calificar con exactitud el rendimiento de un individuo como base para tomar decisiones que tendrán efecto en la organización, esto influye en el rendimiento y satisfacción del trabajador.

Chiavenato, I. (2000), refiere es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.

El Cumplimiento de Objetivos y Tareas.

Robbins. 2013 (citado por Breiss. Torrez; 2017, pg 52), se evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos trazados con la calidad requerida en el periodo que se analiza. El trabajador debe cumplir con las tareas asignadas demostrando disciplina, calidad personal e idoneidad, en las organizaciones de actividades el colaborador debe incluirse en el equipo para facilitar el cumplimiento de las metas y objetivos así mismo informar oportunamente a la persona responsable sobre el cumplimiento del trabajo asignado.

Pernía, K. Y Carrera, M. (2014, p.36), menciona lo siguientes indicadores de forma implícita.

Indicadores del cumplimiento de objetivos y tareas

- **Objetivos trazados:** Son los resultados que han sido obtenidos por el trabajador durante el tiempo de trabajo.

- Funciones y tareas: El trabajador debe cumplir todas las labores asignadas dentro del campo demostrando disciplina, cualidad personal e idoneidad.
- Trabajo en equipo: Son distintas personas trabajando para un mismo objetivo siguiendo una estructura organizada.
- Informe de trabajo: Este tiene el propósito de dar a conocer las tareas y datos necesarios desempeñadas por el trabajador.

La Calidad y Conocimiento en el Trabajo

Según Zaraza C. (2017) se considera el esmero y limpieza y exactitud del trabajo realizado, así como las frecuencias de errores e implicaciones que pueda originar la repetición de las tareas asignadas y por consiguiente pérdidas de tiempo e ineficiencia. El conocimiento en el trabajo se refiere a la valoración de conocimiento y demuestra la habilidad que tiene el trabajador para el desempeño exitoso de la actividad que desarrolla (funciones, responsabilidades, sistemas, técnicas, procedimientos).

Chiavenato (2000, pág. 367), expone lo siguiente.

Indicadores de tareas y conocimiento en el trabajo

- Exactitud y precisión: Las tareas encomendadas son realizadas con exactitud y precisión.
- Conocimientos: El trabajador cuenta con los conocimientos necesarios para ejercer las funciones encomendadas.
- Dominio y habilidad: Son aquellas que determinan el desarrollo y desempeño del trabajador para su función en el trabajo.
- Incurre al error: Es probable que existan errores en el trabajo si no tenemos cuidado, ocasionando diferentes problemas dependiendo el área en la que estamos.

Disciplina y Superación Personal

Medina. 1996 (citado por Walter. E; 2017, pg 32) evalúa el aprovechamiento de la jornada 22 laboral, asistencia, puntualidad y cumplimiento de las normas disciplinarias y de conductas. La Superación

Personal se refiere al trabajador de acuerdo a sus posibilidades y limitaciones en el desempeño de su actividad, actúa para obtener mejores resultados cada vez y su preocupación, disposición de superación.

Chiavenato (2000, pág. 202),

expone lo siguiente de forma implícita.

— Indicadores de disciplina y superación personal.

- Asiste puntualmente: La puntualidad es el interés que tiene el personal en el trabajo en la cual demuestra profesionalismo, responsabilidad y compromiso ante los demás.

- Normas disciplinarias: Es el conjunto y código de normas para los trabajadores que sirven para acatar las políticas y reglamentos.

- Obtener mejores resultados: La obtención de los resultados es parte del trabajo duro y énfasis que tiene el trabajador para mejorar y garantizar un buen resultado.

- Actualización: Los trabajadores obtienen conocimientos de actualización de acuerdo al puesto de trabajo que ocupan.

La Iniciativa y Creatividad

Chiavenato. 2000 (citado por cesar C; 2017, pg 29) evalúa el grado que el trabajador es capaz de prever soluciones novedosas, practicas, precisas y bien fundamentadas, así como capacidad de desarrollar trabajo adicional y útil sin necesidad de orientación y de supervisión. La cooperación y trabajo en equipo, evalúa el grado que el trabajador es capaz de subordinar sus interese personales a los del colectivo en cumplimiento de objetivos y tareas sin escatimar tiempo ni esfuerzo.

Diaz; Vilchez (2017) consideran de forma implícita los siguientes indicadores.

— Indicadores de iniciativa y creatividad.

- Soluciones novedosas: El trabajador busca y presenta soluciones que aportan de forma práctica para un mejor desarrollo y desempeño laboral.

- Trabajo adicional: Si bien es cierto el trabajo horas extras beneficia el desempeño del trabajador y de la empresa debemos tener en cuenta que esté dispuesto a realizarlo.

- Orientación y supervisión: Los trabajadores realizan sus labores sin necesidad de orientación y supervisión, siendo estos capacitados de una forma correcta anticipadamente.

- Ideas de mejoras: La rutina en el trabajo afecta ciertamente en el ámbito laboral y desempeño, por ende, el trabajador propone mejoras en el puesto de trabajo que ocupa.

3. DEFINICION DE TERMINOS BASICOS

1. **LIDER:** es aquella persona que tiene la habilidad para crear confianza, influenciar y motivar a la gente para lograr metas en común. (Stonner, 2009).
2. **Trabajo:** es aquella actividad que conduce a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad". (Soc. Pablo Guerra, 2009)
3. **Gerencia:** Es el componente básico responsable de la dirección y coordinación de otras partes de la organización (Maucher, 2003).
4. **Motivación:** Es la fuerza que tiene cada trabajador en realizar su trabajo día a día, con el pleno objetivo de una satisfacción personal y profesional (Stoner, 2009).
5. **Equipo:** es una unidad de individuos interdependientes con habilidades complementaria que están comprometidos con un propósito en común. (Lussier y Achua (2010, p.281),
6. **Desempeño laboral:** es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.
7. **Liderazgo:** es un proceso mediante el cual el individuo es capaz de influenciar en el desarrollo de otros.
8. **Liderazgo autoritario:** es aquel en donde una persona asume las responsabilidades y la toma de decisiones, se encarga de dar las órdenes a las demás personas bajo su cargo.

9. **Liderazgo democrático:** es el tipo de liderazgo llevado a cabo por una persona que toma en cuenta la participación de los demás miembros que conforman una organización.
10. **Evaluación de desempeño:** es un sistema formal para evaluar el cumplimiento de las obligaciones laborales de un empleado.

4. Formulación Hipótesis

Hipótesis General

Existe una relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto - Cajamarca 2021.

Hipótesis general nula

No existe una relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto - Cajamarca 2021.

Hipótesis Específicas

HIPOTESIS ESPECIFICA 1

Existe una relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto -Cajamarca 2021.

HIPÓTESIS ESPECIFICA NULA

No existe una relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto -Cajamarca 2021

HIPOTESIS ESPECIFICA 2

Existe una relación entre el liderazgo liberal y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto -Cajamarca 2021.

HIPÓTESIS ESPECIFICA NULA

No existe una relación entre el liderazgo liberal y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto -Cajamarca 2021.

HIPOTESIS ESPECIFICA 3

existe una relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto -Cajamarca 2021.

HIPÓTESIS ESPECIFICA NULA

No existe una relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto -Cajamarca 2021.

5. Variables

Definición Conceptual

❖ Variable independiente - liderazgo

Según Robbins, Stephen (2009), refiere que el liderazgo es un proceso de influencia, en que el jefe mediante sus gestiones favorece el movimiento del personal hacia un objetivo o meta común, siendo por tanto fundamental para conducir a los trabajadores a ejercer un mejor desempeño laboral.

❖ Variable dependiente - desempeño laboral.

Según Robbins, Stephen (2004), es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, por que ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

Definición Operacional

Tabla 1.

Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
VARIABLE 1: Liderazgo “Independiente”	Liderazgo autocratico	Metas trasadas	¿Le imponen competencias a desarrollar para el logro de las metas trazadas en la cooperativa agraria rutas del inca ?
		Realiza tareas	¿ Usted realiza tareas particulares aparte de su labor normal en la cooperative agrarian rutas del Inca ?
		Organiza actividades	¿ -Organiza actividades sin previa consulta a los trabajadores de la cooperative agrarian rutas del inca ?
	Liderazgo democratico	Delegar responsabilidades	¿ -Percibe usted que su jefe delega Responsabilidades dependiendo a la carga laboral de la cooperativa agraria rutas del inca ?
		Participación en actividades	¿ Su jefe de área permite participación en las actividades que propone la cooperativa agraria rutas del inca .?
		Tiene dificultades	¿ Su jefe de área ayuda a usted cuando tiene dificultades laborales para el cumplimiento de los objetivos de la cooperativa agraria rutas del inca?
	Liderazgo liberal	Tolera el error	¿ usted permite tolerar el error que comete el trabajador de la cooperativa agraria rutas del inca?
		Aplicación de medidas disciplinarias	-Mi jefe es complaciente en la aplicación de reglamentaciones y medidas disciplinarias de la cooperativa agraria rutas del inca?
		Toma de decisions	¿ Percibe que su compañero de trabajo toma decisiones independientes de su jefe de la cooperativa agraria rutas del inca ?
	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	¿ cree usted que los trabajadores tienen influencia idealizada en la cooperativa agraria rutas del inca?
		Consideracion individual	¿ cree usted que el gerente de la cooperativa agraria rutas del inca tiene alguna consideracion individual?
		Tolerancia psicologica	¿ cree usted que la cooperativa agraria rutas del inca tiene tolerancias psicologicas?

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
VARIABLE 2: Desempeño Laboral "Dependiente"	Cumplimiento de objetivos y tareas	Objetivos trasados	¿ Cumple usted con los objetivos trazados en el área de la cooperativa agraria rutas del inca ?
		Funciones y tareas	¿ Cumple con sus funciones y tareas que corresponde de la cooperativa agraria rutas del inca?
		Trabajo en equipo	¿ -Realiza trabajo en equipo para lograr objetivos y tareas de su área de la cooperativa agraria rutas del inca?
	Calidad y conocimiento en el trabajo	Conocimientos	¿ -Cuenta con conocimiento necesario para el puesto que ocupa en la cooperativa agraria rutas del inca?
		Dominio y habilidad	¿ -Demuestra dominio y habilidad en su trabajo que desarrolla en la cooperativa agrarian rutas del inca ?
		Incorre al error	¿ Con frecuencia incurre al error cuando realiza sus trabajo en la cooperati va agraria rutas del inca
	Disciplina y superacion personal	Asiste puntualmente	¿ -Cumple con asistir puntualmente al área de trabajo de la cooperative agrarian rutas del inca ?
		Normas disciplinarias	¿ Cumple con las normas disciplinarias y conducta de la organización de la cooperative agraria rutas del inca ?
		Obtener mejores resultados	¿ -Se esfuerza para obtener mejores resultados en el trabajo?
	Iniciativa y creatividad	Soluciones novedosas	¿ Ante una situación de trabajo presenta soluciones novedosas, prácticas y fundamentadas?
		Trabajo adicional	¿ Realiza trabajo adicional y útil para la cooperativa agraria rutas del inca ?
		Orientación y supervision	¿Realiza trabajo sin necesidad de orientación y supervision para la cooperativa agraria rutas del inca?

CAPITULO III:

METODOLOGIA

3.1. ENFOQUE

El enfoque es cuantitativo, ya que empleara la recolección y el análisis de los datos, para contestar las preguntas de investigación y probar la hipótesis. Según Calero J.L. (2002) Investigación cualitativa y cuantitativa. Problemas no resueltos en los debates actuales.

3.2. TIPO

El tipo de investigación utilizado es el de básico. Según Zorrilla (1993) La básica denominada también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.

3.3. DISEÑO

El diseño que se utilizó en nuestra investigación es no experimental, en su modalidad transversal correlacional, según Hernández, R. Fernández, c. y Bautista (2014), porque en nuestra investigación no se busca manipular la variable independiente, sino solamente se busca determinar la relación que existe entre las variables y en un solo momento.

3.4. METODO

Descriptiva-Correccional. Según Hernández, Et Al. (1998) La investigación descriptiva busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Y tanto en la correccional que tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables.

3.5. población y muestra

3.5.1. Población

Estará conformado por 60 colaboradores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto – Cajamarca 2021.

6. 3.5.2. Muestra

La muestra que tomaremos será la mitad de la población (30), porque todas las personas no laboran en el mismo horario y también por los criterios de inclusión, los criterios de inclusión fueron que las personas tengan una edad entre 22 a 60 años, otra inclusión fue el año de experiencia de las personas.

Dicha muestra estará constituida por los colaboradores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto – Cajamarca 2021.

3.6. Técnicas para la recolección de datos

Para recopilar la información, se aplicarán las siguientes reglas:

- Técnica: Cuestionario o encuesta.
- Instrumento: Hoja de encuesta.

Todas las preguntas serán precodificadas, siendo sus opciones de respuesta las siguientes:

Tabla 2.

Diagrama de Likert

1	2	3	4	5
Totalmente Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente De acuerdo

Fuente: Desarrollada en 1932 por el sociólogo Rensis Likert

Todas las preguntas reflejan lo planteado en el diseño del estudio porque son descriptivas asociativas.

Las preguntas del cuestionario se agrupan según los indicadores de la variable independiente en la que se clasifican y el orden en que se realizó la encuesta. La claridad no se sacrificó en aras de la brevedad, al contrario, con el tema de investigación hubo una serie de preguntas largas que facilitaron el recuerdo, dando a los encuestados más tiempo para pensar y tomar decisiones. Respuesta más clara.

Las preguntas se formularon con un vocabulario adecuado, sencillo y comprensible, relacionado con los criterios de inclusión de la muestra. Para evitar confusiones, las preguntas que abordan un aspecto lógico o una relación se enumeran en el subtítulo y están relacionadas con el índice de la variable independiente.

En general, en la elaboración de cuestionarios se espera evitar, entre otros aspectos: dar respuestas, apoyarse en evidencias comprobadas, rechazar la pregunta planteada, así como la interrupción de la “indagación”.

El uso de preguntas cerradas tiene como objetivo evitar o reducir la ambigüedad de las respuestas y facilitar la comparación entre ellas. La encuesta fue acompañada de un glosario de términos que indica los aspectos técnicos incluidos en las preguntas seleccionadas. Además, las preguntas se generan utilizando métricas de codificación para facilitar el procesamiento, el análisis y la correlación de los datos.

Indicadores de la variable causal con cada índice de la variable influyente, creando la consistencia necesaria para la encuesta.

3.7. Validación y confiabilidad del Instrumento.

Para efectos de la validación del instrumento se acudió al “Juicio de Expertos”, para lo cual se sometió el cuestionario de preguntas al análisis de tres profesionales de las carreras de administración o negocios internacionales, con grado de magíster, cuya apreciación se resumen en el siguiente cuadro y el detalle como anexo.

Tabla 3.

Resultados de la Validación según Expertos

N°	EXPERTOS	% VALIDACIÓN
01	Mg. GARCIA RODRIGUEZ JULIO	88.00%
02	Mg. CALLE HUAMAN RICARDO	88.00%
03	Mg. DAVILA ECHEVERRIA JOSE	85.00%
Promedio		87.00%

Fuente: Elaboración Propia

El documento mereció una apreciación promedio de 87% se hace constar fue el instrumento se sujetó para su mejoramiento a una prueba piloto aplicada a cooperativa agraria rutas del inca Querocoto – Cajamarca 2021.

Para la confiabilidad se le aplico el criterio del Alpha de Cronbach.

Se empleó el instrumento descrito en el párrafo a y b: Cuestionarios para las variables, la Instrucción del fusil Galil y la Eficacia en el tiro por sendas mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach para comprobar la consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems para evaluar cuanto mejoraría (o empeoraría) la fiabilidad de la prueba si se excluye un determinado ítem, procesado con la aplicación SPSS ver. 22. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión.

Criterio de confiabilidad valores:

- No es confiable -1 a 0
- Baja confiabilidad 0.01 a 0.49
- Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75
- Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89
- Alta confiabilidad 0.9 a 1

- **Coefficiente Alfa de Cronbach**

$$\alpha = \frac{K-1}{K} \left[\frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

En donde:

K = El número de ítems

$\sum S^2$ = Sumatoria de Varianzas de los ítems

S^2 = Varianza de la suma de los ítems α

= Coeficiente de Alpha de Cronbach

Este instrumento se utilizó en la prueba piloto de una muestra de 30 entrevistados (a colaboradores de la empresa cooperativa agraria rutas del inca Querocoto – Cajamarca 2021).

3.8. Procedimientos para el tratamiento de datos

Los métodos utilizados para el procesamiento de los resultados obtenidos a través de los diferentes instrumentos de recolección de datos, así como para su interpretación posterior, han sido el análisis y la síntesis, que permitió una mejor definición de los componentes individuales del fenómeno estudiado; y, de deducción-inducción, que permitió comprobar a través de hipótesis determinadas el comportamiento de indicadores de la realidad estudiada.

La estadística descriptiva comprende la distribución de frecuencias para cada variable de estudio y sus dimensiones, así como sus representaciones gráficas.

En la estadística inferencial, aplicamos la prueba estadística de distribución de Chi cuadrado de Pearson para determinar los coeficientes de relación entre las

variables de estudio y las dimensiones de la primera variable con la segunda variable.

3.9. Aspectos éticos

- Responsabilidad para asumir el contenido de la tesis.
- Veracidad en los argumentos, cifras y datos citados
- Respeto al derecho de autor, por el uso de citas o ideas de otros autores.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Descripción

VARIABLE 1: LIDERAZGO

P 1: ¿Le imponen competencias a desarrollar para el logro de las metas trazadas en la cooperativa agraria rutas del inca?

Liderazgo autocratico **Dimensión 1 indicador 1**

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6,1%
En desacuerdo	2	6,1%
Indiferente	5	15,2%
De acuerdo	19	57,6%
Totalmente de acuerdo	5	15,2%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa

Rutas del inca QUEROCOTO - 2021



Figura 1. *Liderazgo autocratico* **Dimensión 1 Indicador 1**

Fuente: Tabla 4

Interpretación: en la tabla 4 y la figura 1 se observa que el 57,6% la mayoría “determina de acuerdo”, el 15,2% determina “totalmente de acuerdo”, el 15,2

%” determina “indiferente”, el 6,1% en desacuerdo y el otro 6,1% totalmente en desacuerdo, determina si le imponen competencias a desarrollar para el logro de las metas trazadas en la cooperativa agraria rutas del inca.

P2: ¿Usted realiza tareas particulares aparte de su labor normal en la cooperativa agraria rutas del inca?

TABLA 5.

Liderazgo autocratico **Dimensión 1 indicador 2**

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	9,1%
En desacuerdo	6	18,2%
Indiferente	4	12,1%
De acuerdo	14	42,4%
Totalmente de acuerdo	6	18,2%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa Rutas del inca QUEROCOTO - 2021

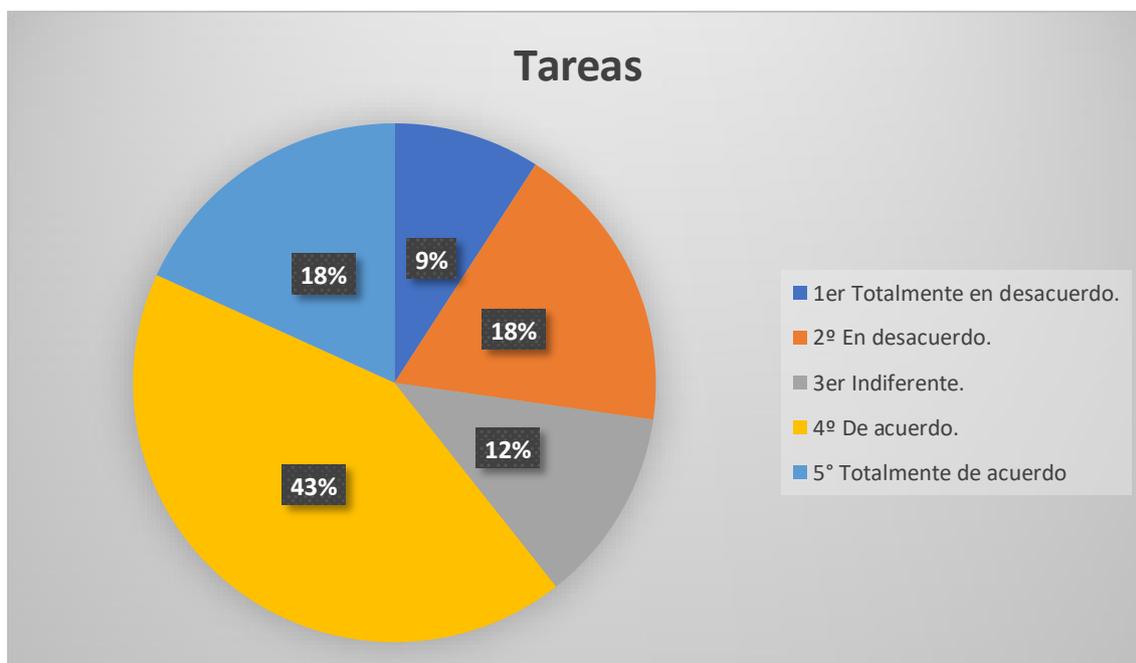


Figura 2. Liderazgo autocratico

Fuente: Tabla 5

Interpretación: en la tabla 5 y la figura 2 se observa que el 42, % la mayoría determina “de acuerdo”, el 18,2% determina “totalmente de acuerdo”, el 18,2% ” determina “en

desacuerdo”, el 12,1% “indiferente” y el 9,1% totalmente en desacuerdo, es todo a cuanto determina lo que realiza tareas particulares aparte de su labor normal en la cooperativa agraria rutas del inca.

P3: ¿Organiza actividades sin previa consulta a los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca?

TABLA 6.

Liderazgo autocratico

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6,1%
En desacuerdo	8	24,2%
Indiferente	6	18,2%
De acuerdo	7	21,2%
Totalmente de acuerdo	10	30,3%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa Rutas del inca QUEROCOTO - 2021

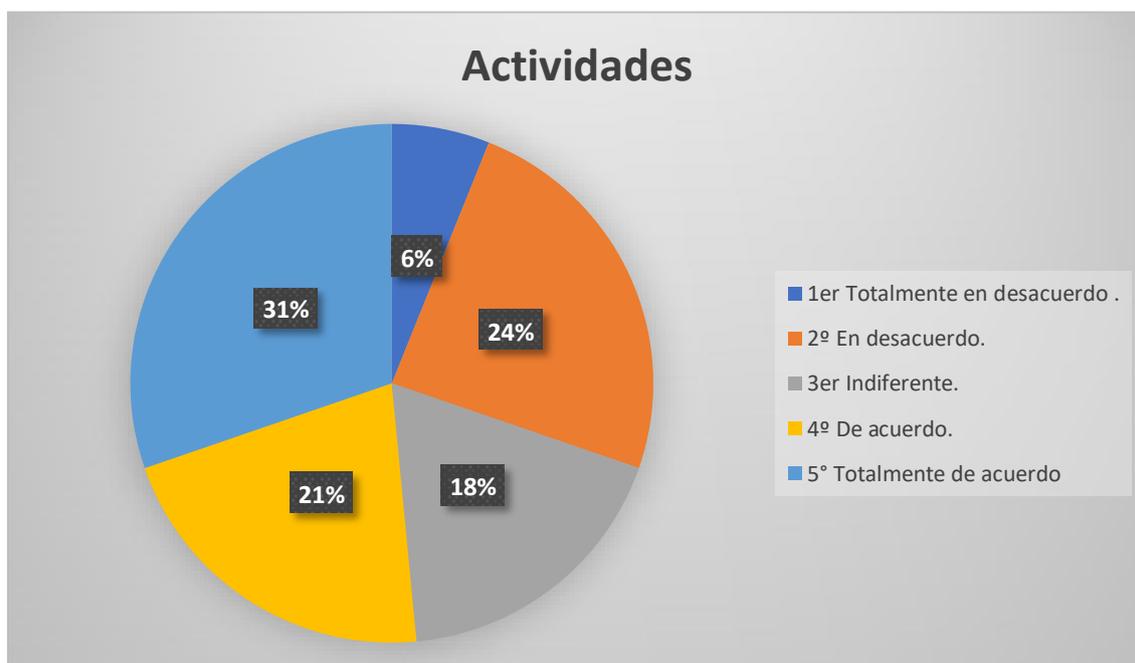


Figura 3.

Fuente: Tabla 6

Interpretación: en la tabla 6 y la figura 3 se observa que el 30,3 % la mayoría determina “totalmente de acuerdo”, el 24,2% determina “en desacuerdo”, el 21,2 %” determina

“de acuerdo”, el 18,2% “indiferente” y el 6,1% totalmente en desacuerdo, es todo a cuanto determina lo que Organiza actividades sin previa consulta a los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca.

P4: ¿Percibe usted que su jefe delega Responsabilidades dependiendo a la carga laboral de la cooperativa agraria rutas del inca?

TABLA 7.

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	9,1%
En desacuerdo	8	24,2%
Indiferente	2	6,1%
De acuerdo	11	33,3%
Totalmente de acuerdo	9	27,3%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa Rutas del inca QUEROCOTO - 2021

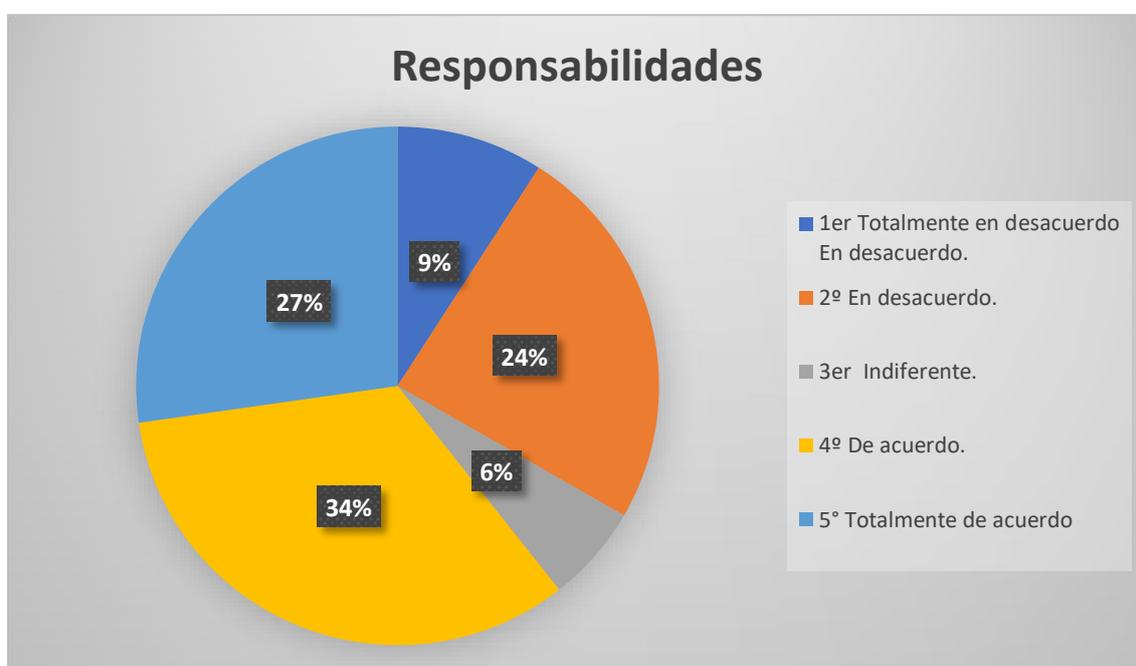


Figura 4.

Fuente: Tabla 7

Interpretación: en la tabla 7 y la figura 4 se observa que el 33,3 % la mayoría determina “de acuerdo”, el 27,3% determina “totalmente de acuerdo”, el 24,2 %” determina “en desacuerdo”, el 9,1% “totalmente en desacuerdo” y el 6,1% “indiferente”, determina si se Percibe que el jefe delega Responsabilidades dependiendo a la carga laboral de la cooperativa agraria rutas del inca.

P5: ¿Su jefe de área permite participación en las actividades que propone la cooperativa agraria rutas del inca?

TABLA 8.

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6,1%
En desacuerdo	4	12,1%
Indiferente	8	24,2%
De acuerdo	15	45,5%
Totalmente de acuerdo	4	12,1%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa Rutas del inca QUEROCOTO – 2021

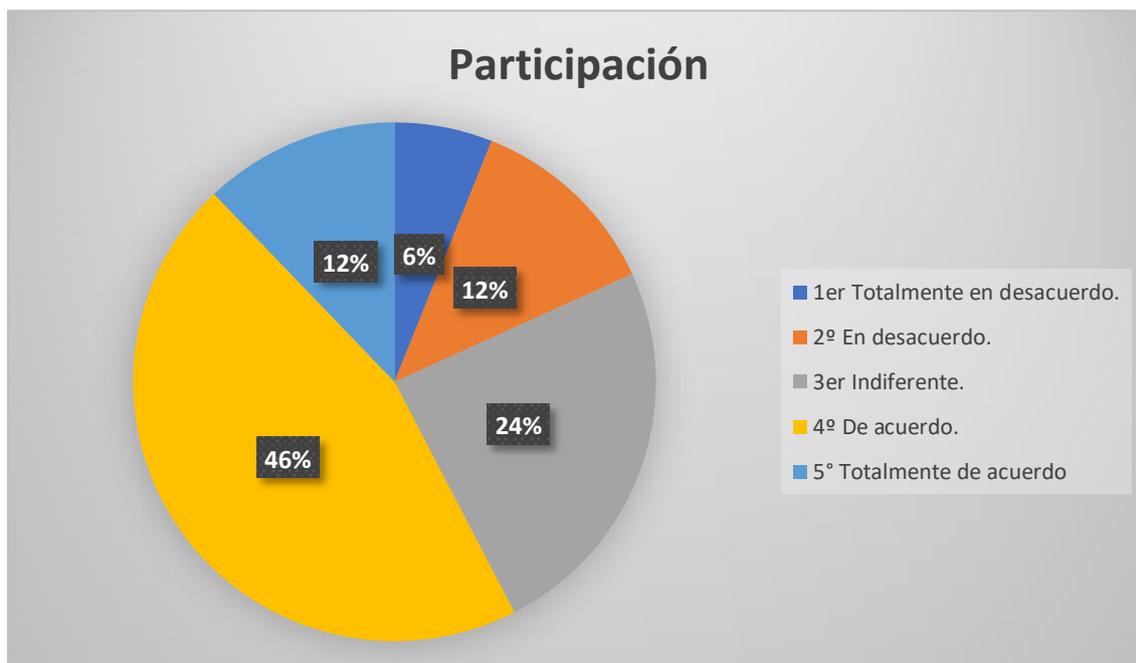


Figura 5.

Fuente: Tabla 8

Interpretación: en la tabla 8 y la figura 5 se observa que el 45,5 % la mayoría determina “de acuerdo”, el 24,2% determina “indiferente”, el 12,1%” determina “totalmente de acuerdo”, el 12,1% “en desacuerdo” y el 6,1% totalmente en desacuerdo, determina participación en las actividades que propone la cooperativa agraria rutas del inca.

P6: ¿usted permite tolerar el error que comete el trabajador de la cooperativa agraria rutas del inca?

TABLA 9.

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	9,1%
En desacuerdo	2	6,1%
Indiferente	5	15,2%
De acuerdo	12	36,4%
Totalmente de acuerdo	11	33,3%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa Rutas del inca QUEROCOTO – 2021

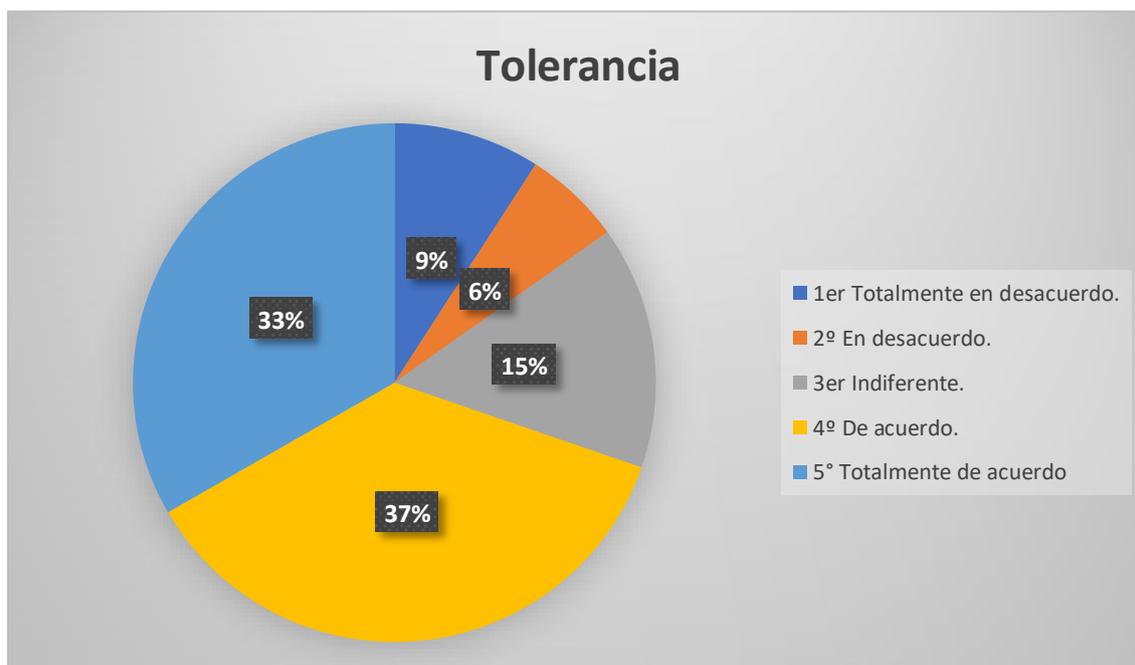


Figura 6.

Fuente: Tabla 9

Interpretación: en la tabla 9 y la figura 6 se observa que el 36,4 % la mayoría determina “de acuerdo”, el 33,3% determina “totalmente de acuerdo”, el 15,2%” determina

“indiferente”, el 9,1% “totalmente en desacuerdo” y el 6,1% “en desacuerdo”, determina si se tolera el error.

P7: ¿Mi jefe es complaciente en la aplicación de reglamentaciones y medidas disciplinarias de la cooperativa agraria rutas del inca?

TABLA 10.

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	15,2%
En desacuerdo	4	12,1%
Indiferente	4	12,1%
De acuerdo	10	30,3%
Totalmente de acuerdo	10	30,3%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa Rutas del inca QUEROCOTO – 2021

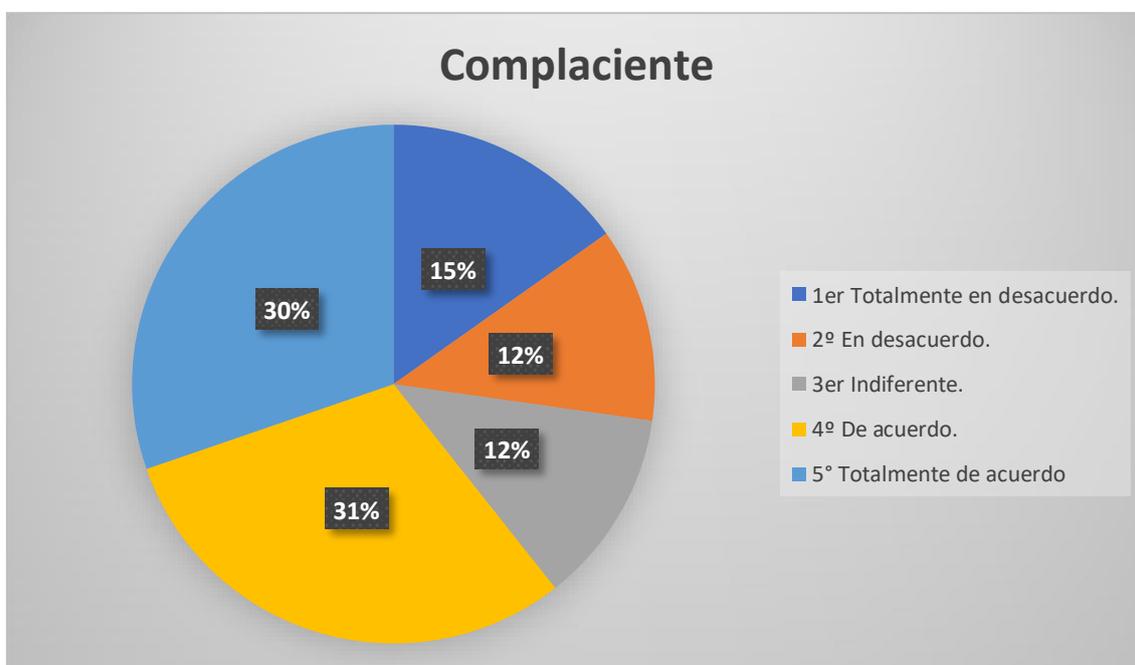


Figura 7.

Fuente: Tabla 10

Interpretación: en la tabla 10 y la figura 7 se observa que el 30,43% la mayoría determina “de acuerdo”, el 30,3% determina “totalmente de acuerdo”, el 15,2%”

determina “totalmente en desacuerdo”, el 12,1% “en desacuerdo” y el 12,1% “indiferente”, determina si Mi jefe es complaciente en la aplicación de reglamentaciones y medidas disciplinarias de la cooperativa agraria rutas del inca.

P8: ¿cree usted que los trabajadores tienen influencia idealizada en la cooperativa agraria rutas del inca?

TABLA 11.

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6,1%
En desacuerdo	6	18,2%
Indiferente	6	18,2%
De acuerdo	10	30,3%
Totalmente de acuerdo	9	27,3%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa Rutas del inca QUEROCOTO - 2021

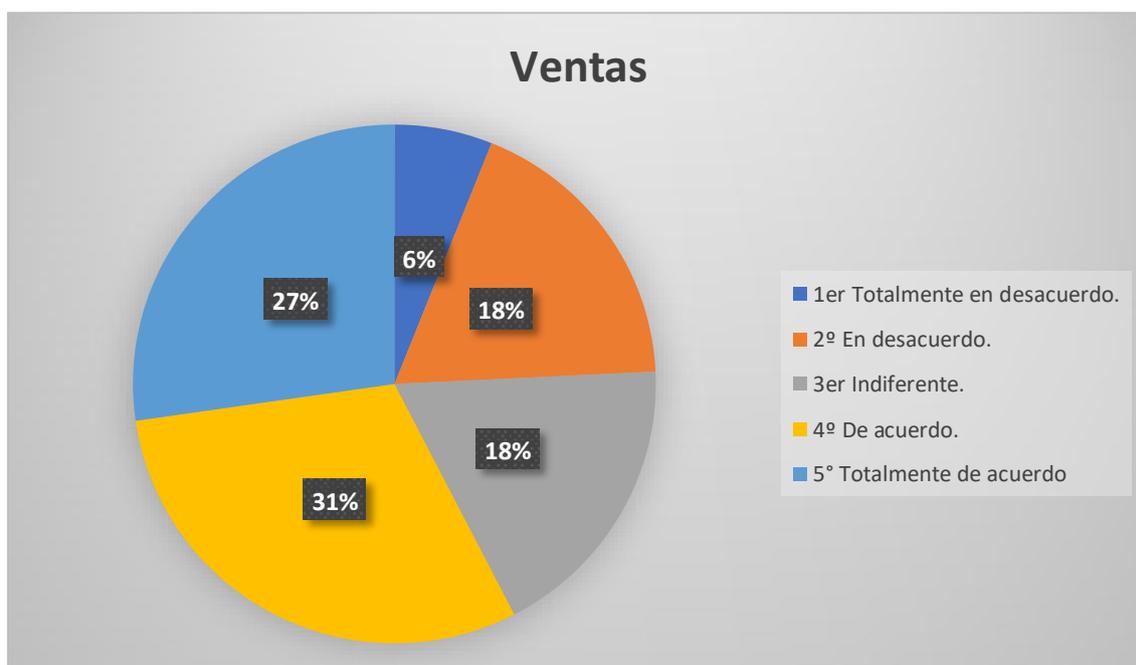


Figura 8.

Fuente: Tabla 11

Interpretación: en la tabla 11 y la figura 8 se observa que el 30,3% la mayoría determina “de acuerdo”, el 27,3% determina “totalmente de acuerdo”, el 18,2%

determina “indiferente”, el 18,2% “en desacuerdo” y el 6,1% “totalmente en desacuerdo”, determina la influencia idealizada de los trabajadores.

P9: ¿cree usted que el gerente de la cooperativa agraria rutas del inca tiene alguna consideración individual?

TABLA 12.

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3%
En desacuerdo	6	18,2%
Indiferente	7	21,2%
De acuerdo	12	36,4%
Totalmente de acuerdo	7	21,2%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa Rutas del inca QUEROCOTO – 2021

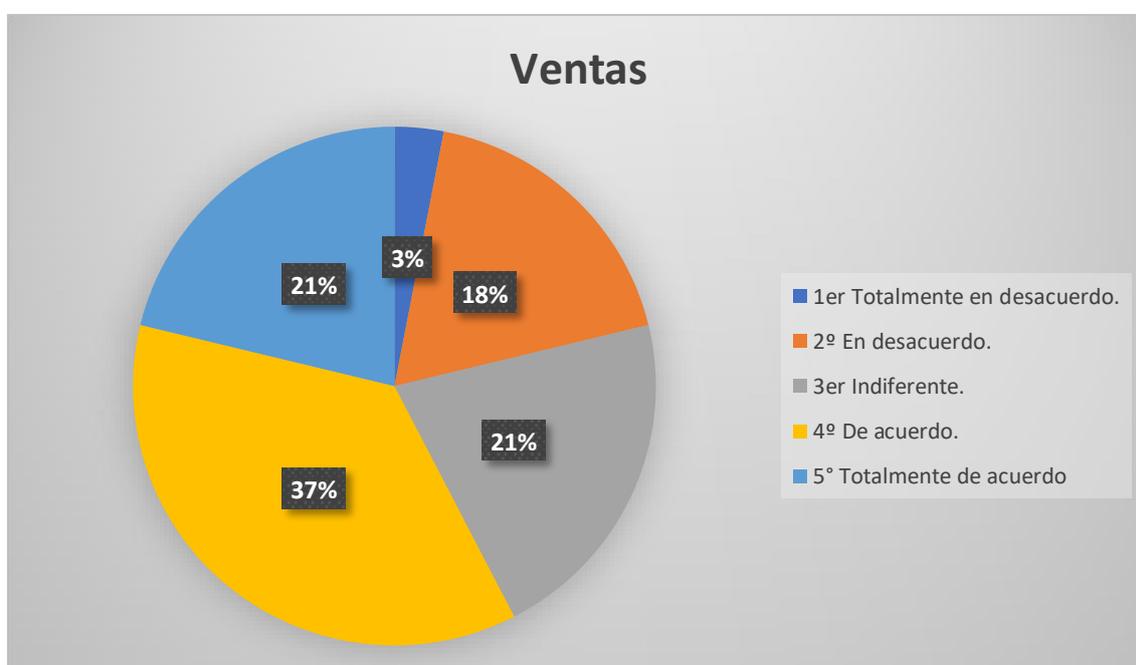


Figura 9.

Fuente: Tabla 12

Interpretación: en la tabla 12 y la figura 9 se observa que el 36,4% la mayoría determina “de acuerdo”, el 21,2% determina “totalmente de acuerdo”, el 21,2%

determina “indiferente”, el 18,2% “en desacuerdo” y el 3% “totalmente en desacuerdo”, determina si el gerente tiene alguna consideración individual.

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

P10: ¿Cumple usted con los objetivos trazados en el área de la cooperativa agraria rutas del inca?

TABLA 13.

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6,1%
En desacuerdo	4	12,1%
Indiferente	5	15,2%
De acuerdo	15	45,5%
Totalmente de acuerdo	7	21,2%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa Rutas del inca QUEROCOTO – 2021



Figura 10.

Fuente: Tabla 13

Interpretación: en la tabla 13 y la figura 10 se observa que el 45,5% la mayoría determina “de acuerdo”, el 21,2% determina “totalmente de acuerdo”, el 15,2%

determina “indiferente”, el 12,1% “en desacuerdo” y el 6,1% “totalmente en desacuerdo”, determina los objetivos trasados.

P11: ¿Cumple con sus funciones y tareas que corresponde de la cooperativa agraria rutas del inca?

TABLA 14.

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3%
En desacuerdo	2	6,1%
Indiferente	5	15,2%
De acuerdo	16	48,5%
Totalmente de acuerdo	9	27,3%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa Rutas del inca QUEROCOTO – 2021

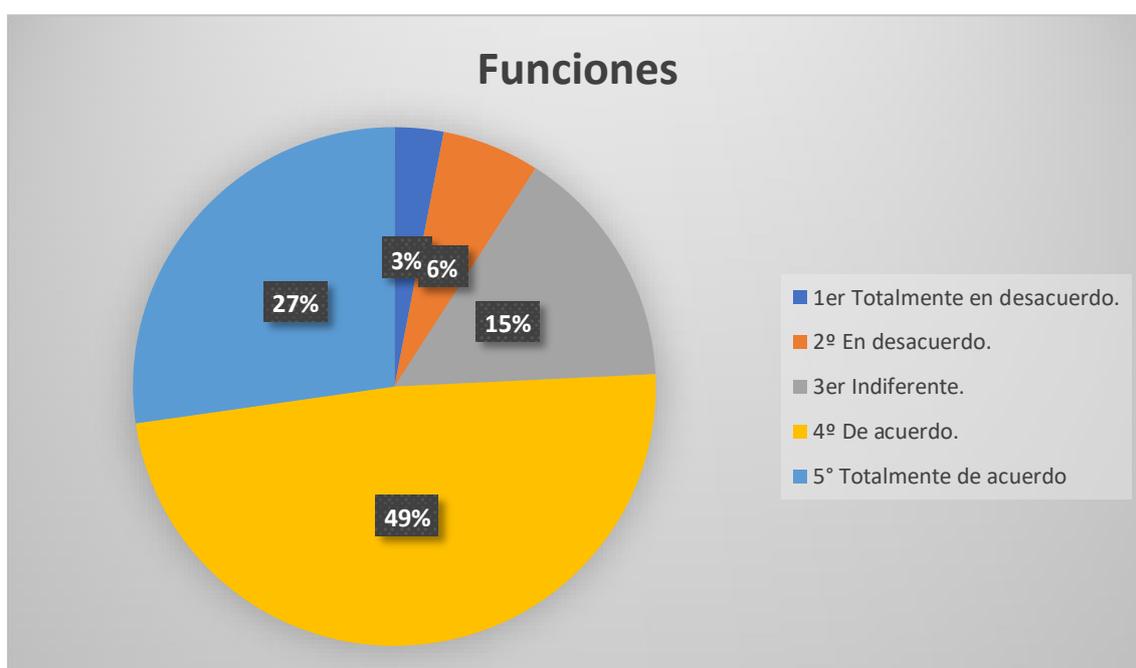


Figura 11.

Fuente: Tabla 14

Interpretación: en la tabla 14 y la figura 11 se observa que el 48,5% la mayoría determina “de acuerdo”, el 27,3% determina “totalmente de acuerdo”, el 15,2%”

determina “indiferente”, el 5,1% “en desacuerdo” y el 3% “totalmente en desacuerdo”, determina el cumplimiento de las tareas.

P12: ¿Realiza trabajo en equipo para lograr objetivos y tareas de su área de la cooperativa agraria rutas del inca?

TABLA 15.

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6,1%
En desacuerdo	3	9,4%
Indiferente	5	15,6%
De acuerdo	18	56,3%
Totalmente de acuerdo	5	15,6%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa Rutas del inca QUEROCOTO – 2021

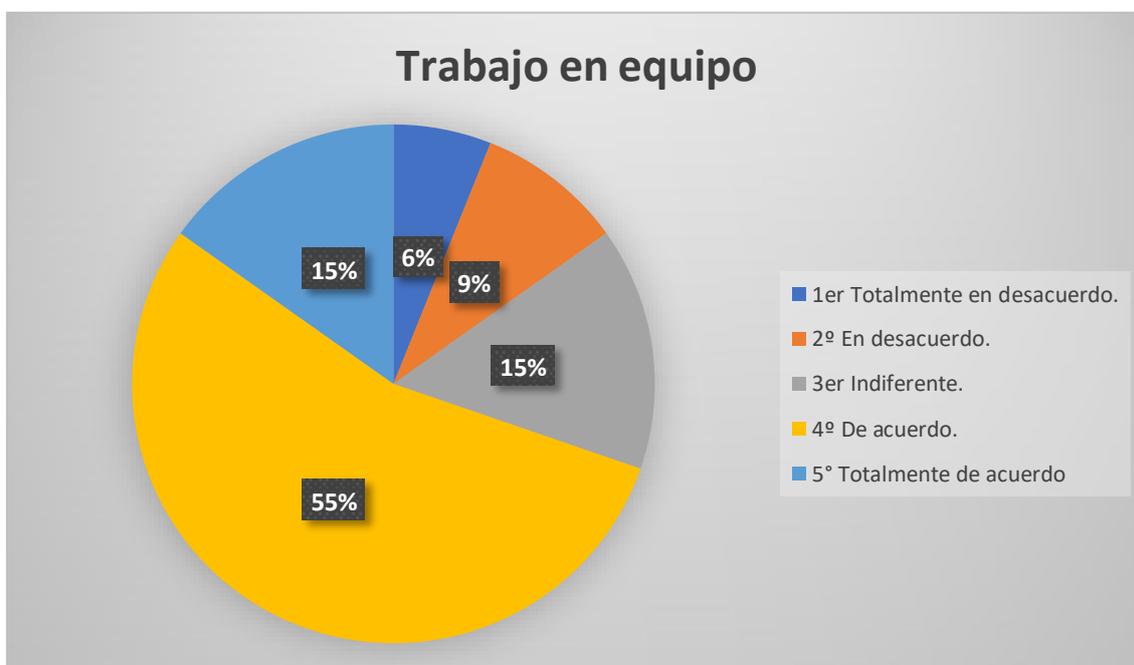


Figura 12.

Fuente: Tabla 15

Interpretación: en la tabla 15 y la figura 12 se observa que el 56,3% la mayoría determina “de acuerdo”, el 15,6% determina “totalmente de acuerdo”, el 15,6%”

determina “indiferente”, el 9,4% “en desacuerdo” y el 6,1% “totalmente en desacuerdo”, determina la realización de trabajo en equipo.

P13: ¿Cuenta con conocimiento necesario para el puesto que ocupa en la cooperativa agraria rutas del inca?

TABLA 16.

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3%
En desacuerdo	2	6,1%
Indiferente	5	15,2%
De acuerdo	18	54,5%
Totalmente de acuerdo	7	21,2%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa Rutas del inca QUEROCOTO – 2021

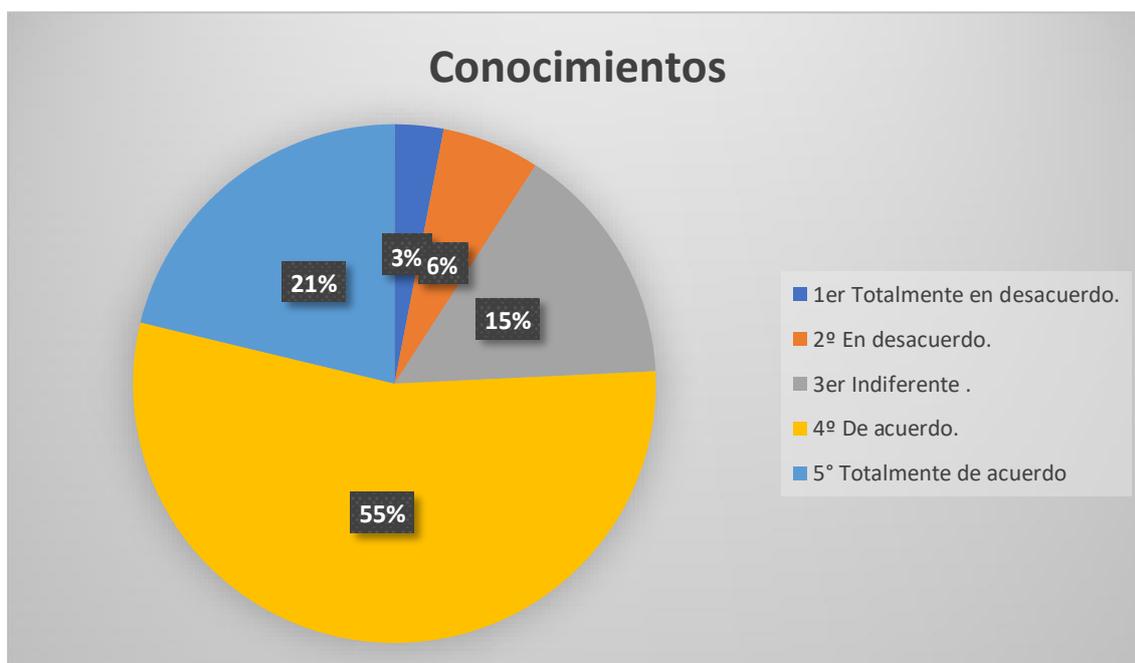


Figura 13.

Fuente: Tabla 16

Interpretación: en la tabla 16 y la figura 13 se observa que el 54,2% la mayoría determina “de acuerdo”, el 21,2% determina “totalmente de acuerdo”, el 15,2%

determina “indiferente”, el 6,1% “en desacuerdo” y el 3% “totalmente en desacuerdo”, determina los conocimientos necesarios para el puesto que ocupa.

P14: ¿Demuestra dominio y habilidad en su trabajo que desarrolla en la cooperativa agraria rutas del inca?

TABLA 17.

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3%
En desacuerdo	5	15,2%
Indiferente	3	9,1%
De acuerdo	15	45,5%
Totalmente de acuerdo	9	27,3%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa Rutas del inca QUEROCOTO – 2021

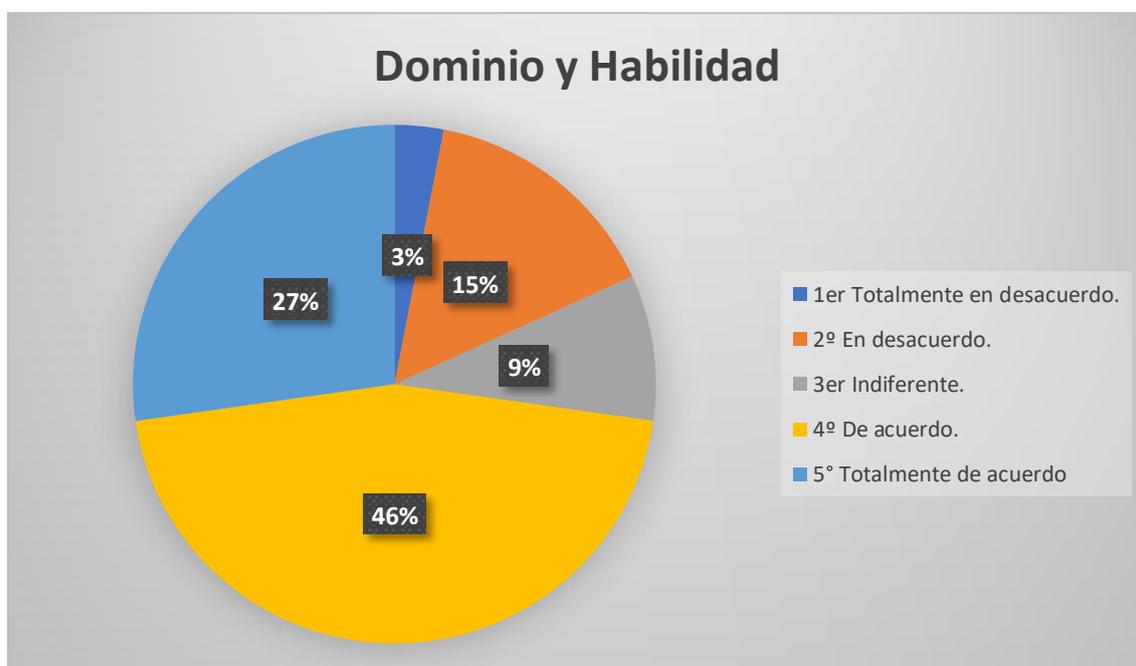


Figura 14.

Fuente: Tabla 17

Interpretación: en la tabla 17 y la figura 14 se observa que el 45,5% la mayoría determina “de acuerdo”, el 27,3% determina “totalmente de acuerdo”, el 15,2%”

determina “en desacuerdo”, el 9,1% “indiferente” y el 3% “totalmente en desacuerdo”, determina dominio y habilidad en el trabajo.

P15: ¿Cumple con asistir puntualmente al área de trabajo de la cooperativa agraria rutas del inca?

TABLA 18.

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3%
En desacuerdo	3	9,1%
Indiferente	4	12,1%
De acuerdo	17	51,5%
Totalmente de acuerdo	8	24,2%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa Rutas del inca QUEROCOTO – 2021

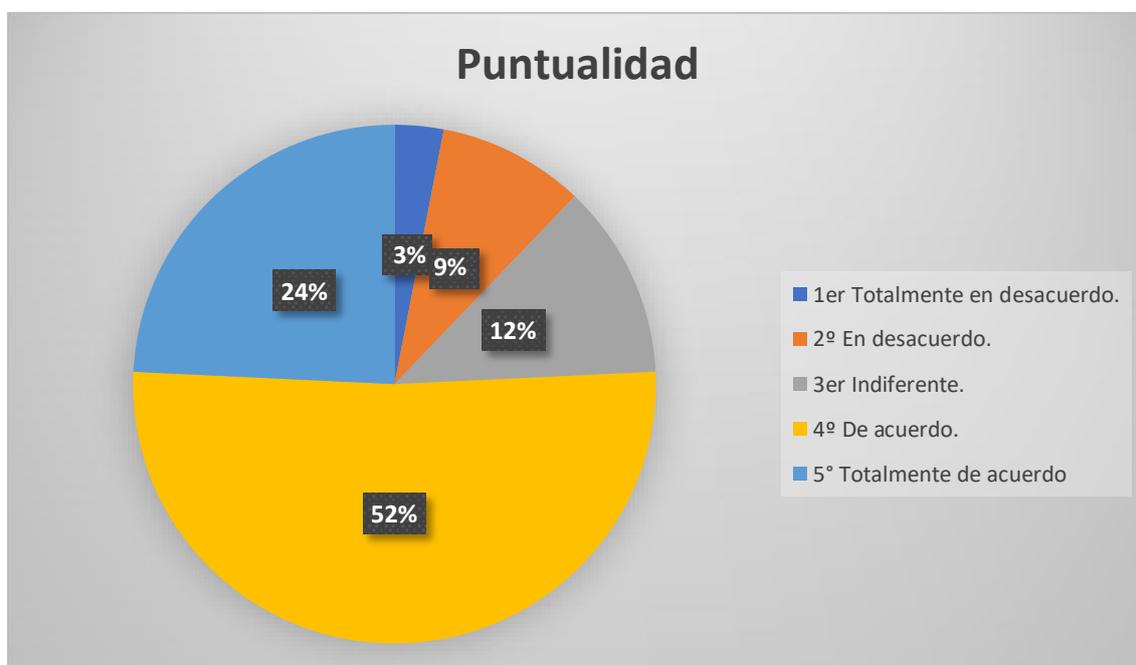


Figura 15.

Fuente: Tabla 18

Interpretación: en la tabla 18 y la figura 15 se observa que el 51,5% la mayoría determina “de acuerdo”, el 24,2% determina “totalmente de acuerdo”, el 12,1% determina “indiferente”, el 9,1% “en desacuerdo” y el 3% “totalmente en desacuerdo”, determina la puntualidad al área de trabajo.

P16: ¿Cumple con las normas disciplinarias y conducta de la organización de la cooperativa agraria rutas del inca?

TABLA 19.

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3%
En desacuerdo	3	9,1%
Indiferente	5	15,2%
De acuerdo	17	51,5%
Totalmente de acuerdo	7	21,2%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa Rutas del inca QUEROCOTO – 2021

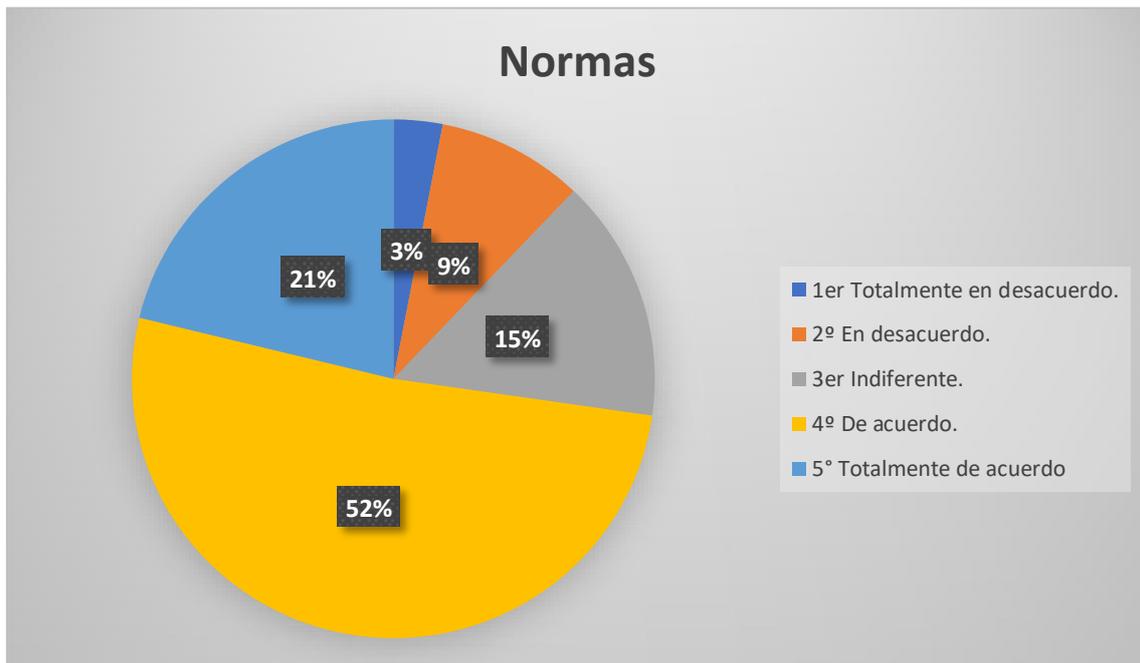


Figura 16.

Fuente: Tabla 19

Interpretación: en la tabla 19 y la figura 16 se observa que el 51,5% la mayoría determina “de acuerdo”, el 21,2% determina “totalmente de acuerdo”, el 15,2% determina “indiferente”, el 9,1% “en desacuerdo” y el 3% “totalmente en desacuerdo”, determina las normas disciplinarias y conducta de la organización.

17: ¿Ante una situación de trabajo presenta soluciones novedosas, prácticas y fundamentadas?

TABLA 20.

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3%
En desacuerdo	2	6,1%
Indiferente	3	9,1%
De acuerdo	18	54,5%
Totalmente de acuerdo	9	27,3%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa Rutas del inca QUEROCOTO – 2021

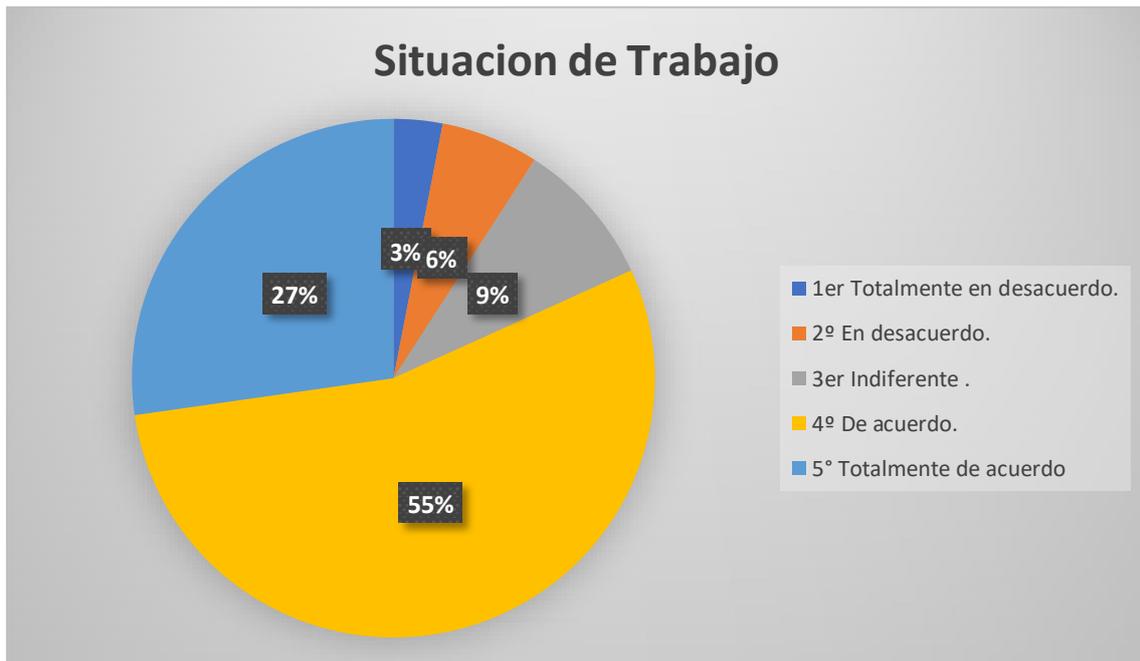


Figura 17.

Fuente: Tabla 20

Interpretación: en la tabla 20 y la figura 17 se observa que el 54,5% la mayoría determina “de acuerdo”, el 27,3% determina “totalmente de acuerdo”, el 9,1% determina “indiferente”, el 6,1% “en desacuerdo” y el 3% “totalmente en desacuerdo”, determina la situación de trabajo.

P18: ¿Realiza trabajo adicional y útil para la cooperativa agraria rutas del inca?

TABLA 21.

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3%
En desacuerdo	3	9,1%
Indiferente	8	24,2%
De acuerdo	11	33,3%
Totalmente de acuerdo	10	30,3%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los colaboradores de la empresa Rutas del inca QUEROCOTO – 2021

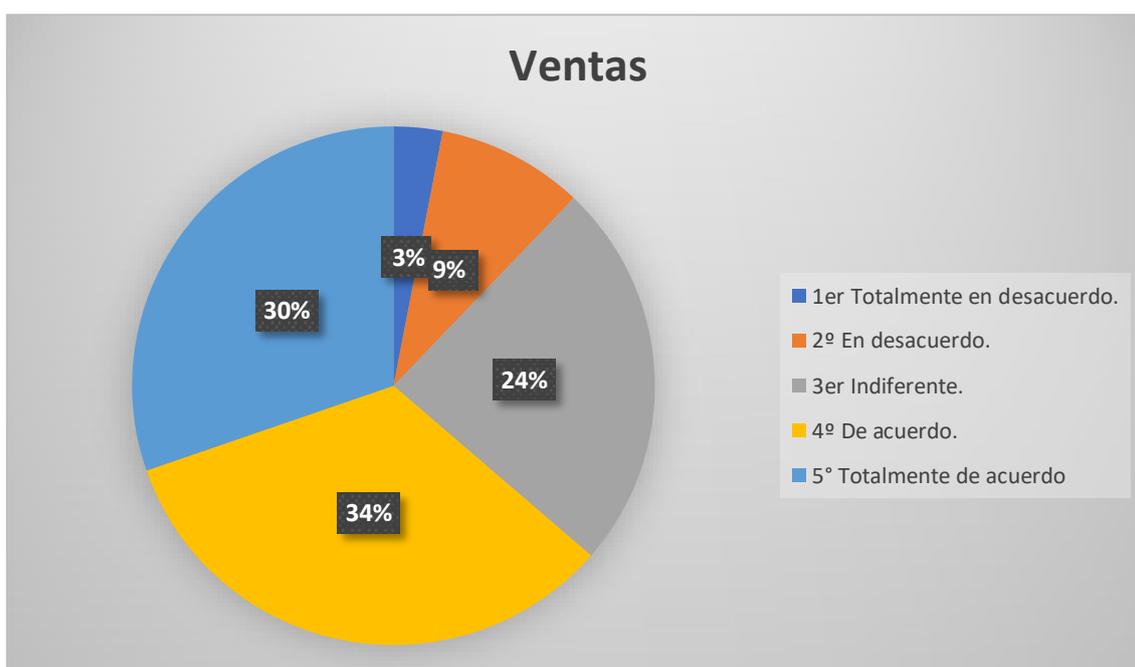


Figura 18.

Fuente: Tabla 21

Interpretación: en la tabla 21 y la figura 18 se observa que el 33,3% la mayoría determina “de acuerdo”, el 30,3% determina “totalmente de acuerdo”, el 24,2% determina “indiferente”, el 9,1% “en desacuerdo” y el 3% “totalmente en desacuerdo”, determina el trabajo adicional útil para la cooperativa agraria rutas del inca.

Interpretación

A. Cálculo de la CHI Cuadrada - Hipótesis General (HG)

HG - Existe una relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto -Cajamarca 2021.

HGo (Nula). No existe una relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto -Cajamarca 2021.

- De los Instrumentos de Medición
 - **LIDERASGO**

TABLA 22.

Instrumentos de Medición, HG V1

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	6.06%
En desacuerdo	6	18.18%
Indiferente	4	12.12%
De acuerdo	12	36.36%
Totalmente de acuerdo	9	27.28%
TOTAL	33	100%

- **DESEMPEÑO LABORAL**

TABLA 23.

Instrumentos de Medición, HG V2

Alternativa	Fi	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3.03%
En desacuerdo	3	9.09%
Indiferente	5	15.16%
De acuerdo	17	51.51%
Totalmente de acuerdo	7	21.21%
TOTAL	33	100%

TABLA 24.

Frecuencias observadas, HG

Fo	Totalmente Desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	TOTAL
Liderazgo	2-a1	6-b1	4-c1	12-d1	9-e1	33
Desempeño Laboral	1-a2	3-b2	5-b3	17-b4	7-b5	33
TOTAL	3	9	9	29	16	66

- Aplicamos la fórmula para hallar las frecuencias esperadas:

Fe: $\frac{(\text{total de frecuencias de la columna}) (\text{total de frecuencias de la fila})}{\text{Total, general de la frecuencia}}$

Total, general de la frecuencia

$$fe - a\# = \frac{3}{66} * \frac{33}{66} = 1.5$$

$$fe - b\# = \frac{9}{66} * \frac{33}{66} = 4.5$$

$$fe - c\# = \frac{9}{66} * \frac{33}{66} = 4.5$$

$$fe - d\# = \frac{29}{66} * \frac{33}{66} = 14.5$$

$$fe - e\# = \frac{16}{66} * \frac{33}{66} = 8$$

- Aplicamos la fórmula:

$$x^2 = \sum \frac{(f_{fo} - f_{fe})^2}{f_{fe}}$$

fo= frecuencia observada

fe= frecuencia esperada

TABLA 25.

Aplicación de la fórmula, HG

Celda	Fo	Fe	fo-fe	(fo-fe) ²	(fo-fe) ² /fe
F - a1 =	2	1.5	0.5	0.25	0.1666666
F - b1 =	6	4.5	1.5	2.25	0.5
F - c1 =	4	4.5	-0.5	0.25	0.055555
F - d1 =	12	14.5	-2.5	6.25	0.431034
F - e1 =	9	8	1	1	0.125
F - a2 =	1	1.5	-0.5	0.25	0.1666666
F - b2 =	3	4.5	-1.5	2.25	0.055555
F - c2 =	5	4.5	0.5	0.25	0.05555
F - d2 =	17	14.5	2.5	6.25	0.431034
F - e2 =	7	8	1	1	0.125
TOTAL				X²	2.1120606

7. G = Grados de libertad

(r) = Número de filas

(c) = Número de columnas

$G = (r - 1) (c - 1)$

$G = (2 - 1) (5 - 1) = 4$

Con un (4) grado de libertad entramos a la tabla y un nivel de confianza de

95% que para el valor de alfa es 0.05.

8. De la tabla Chi Cuadrada: 9.488

Valor encontrado en el proceso: $X^2 = 2.1120606$

TABLA 26.

Validación de Chi Cuadrado HG

Chi Cuadrada HG		Liderazgo	Desempeño Laboral
Liderazgo	Coefficiente de correlación	9.488	2.112
	G. Lib.	.	4
	N	33	33
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	2.112	9.488
	G. Lib.	4	.
	N	33	33

Interpretación:

En relación a la hipótesis general, el valor calculado para la Chi cuadrada (2.1120606) es mayor que el valor que aparece en la tabla (9.488) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (4). Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis general alterna.

B. Cálculo de la CHI Cuadrada - Hipótesis Específico 1 (HE1)

HIPOTESIS ESPECIFICA 1

Existe una relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto -Cajamarca 2021.

HIPÓTESIS ESPECIFICA NULA

No existe una relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto -Cajamarca 2021

- **De los Instrumentos de Medición**

- V1 Dimensión 1: Liderazgo autocrático

Tabla 27.

Instrumentos de Medición, HE1 V1D1

fi	Totalmente Desacuerdo		En Desacuerdo		Indiferente		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		TOTAL
Metas trasadas	2	6.1%	2	6.1%	5	15.2%	19	57.6%	5	15.2%	33
Realiza tareas	3	9.1%	6	18.2%	4	12.1%	14	42.2%	6	18.2%	33
Organiza actividades	2	6.1%	8	24.2%	6	18.2%	7	21.2%	10	30.3%	33

- Fuente: propia

- V2 Dimensión 1: Cumplimiento de objetivos y tareas

TABLA 28.

fi	Totalmente Desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo		TOTAL
Objetivos trasados	2	6.1%	4	12.1%	5	15.2%	15	45.5%	7	21.2%	33
Funciones y tareas	1	3%	2	6.1%	5	15.2%	16	48.5%	9	27.3%	33

Trabajo en equipo	2	6.1%	3	9.4%	5	15.6%	18	56.3%	5	15.6%	33
-------------------	---	------	---	------	---	-------	----	-------	---	-------	-----------

Instrumentos de Medición, HE1 V2D1

Fuente: Propia

TABLA 29.

Frecuencias observadas, HE1

Frecuencia Observada (Fo)		Totalmente Desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	TOTAL
Liderazgo Autocrítico	Metas trasadas	2 - a1	2 - b1	5 - c1	19 - d1	5 - e1	33
	Realiza tareas	3 - a2	6 - b2	4 - c2	14 - d2	6 - e2	33
	Organiza actividades	2 - a3	8 - b3	6 - c3	7 - d3	10 - e3	33
Cumplimiento de objetivos y tareas	Objetivos trasados	2 - a4	4 - b4	5 - c4	15 - d4	7 - e4	33
	Funciones y tareas	1 - a5	2 - b5	5 - c5	16 - d5	9 - e5	33
	Trabajo en equipo	2 - a6	3 - b6	5 - c6	18 - d6	5 - e6	33
TOTAL		12	25	30	89	42	198

- Aplicamos la fórmula para hallar las frecuencias esperadas:

Fe: $\frac{(\text{total de frecuencias de la columna}) (\text{total de frecuencias de la fila})}{\text{Total general de la frecuencia}}$

Total general de la frecuencia

$$\begin{aligned}
 \text{Fe - a\#} &= \frac{15}{198} * \frac{33}{198} = 2.5 \\
 \text{Fe - b\#} &= \frac{25}{198} * \frac{33}{198} = 4.16 \\
 \text{Fe - c\#} &= \frac{30}{198} * \frac{33}{198} = 5 \\
 \text{Fe - d\#} &= \frac{89}{198} * \frac{33}{198} = 14.83 \\
 \text{Fe - e\#} &= \frac{42}{198} * \frac{33}{198} = 7
 \end{aligned}$$

- Aplicamos la fórmula:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_{fo} - f_{fe})^2}{f_{fe}}$$

f_o= frecuencia observada

f_e= frecuencia esperada

TABLA 30.

Aplicación de la fórmula, HE2

Celda	fo	fe	fo-fe	(fo-fe) ²	(fo-fe) ² /fe
F - a1 =	2	2.5	-0.5	0.25	0.1
F - b1 =	2	4.16	-2.16	4.66	1.120192
F - c1 =	5	5	0	0	0
F - d1 =	19	14.83	4.17	17.38	1.171948
F - e1 =	5	7	-2	4	0.571428
F - a2 =	3	2.5	0.5	0.25	0.1
F - b2 =	6	4.16	1.84	3.38	0.8125
F - c2 =	4	5	-1	1	0.2
F - d2 =	14	14.83	-0.83	0.68	0.045853
F - e2 =	6	7	-1	1	0.142857
F - a3 =	2	2.5	-0.5	0.25	0.1
F - b3 =	8	4.16	3.84	14.74	3.543269
F - c3 =	6	5	1	1	0.2
F - d3 =	7	14.83	-7.83	61.3	4.218857
F - e3 =	10	7	3	9	1.285714
F - a4 =	2	2.5	-0.5	0.25	0.1
F - b4 =	4	4.16	-0.16	0.0256	0.006553
F - c4 =	5	5	0	0	0
F - d4 =	15	14.83	0.17	0.0289	0.00194875
F - e4 =	7	7	0	0	0
F - a5 =	1	2.5	-1.5	2.25	0.9
F - b5 =	2	4.16	-2.16	4.6656	1.12153846
F - c5 =	5	5	0	0	0
F - d5 =	16	14.83	1.17	1.3689	0.09230614
F - e5 =	9	7	2	4	0.57142857
F - a6 =	2	2.5	-0.5	0.25	0.1
F - b6 =	3	4.16	-1.16	1.3456	0.32346154
F - c6 =	5	5	0	0	0
F - d6 =	18	14.83	3.17	10.0489	0.6776062
F - e6 =	5	7	-2	4	0.57142857
TOTAL				X₂ =	18.0788892

- De la tabla Chi Cuadrada: 31.410

Valor encontrado en el proceso: $X^2 = 18.0788892$

TABLA 31.*Validación de Chi Cuadrado HE1*

Chi Cuadrada HE1		Liderazgo Autocrítico	Cumplimiento de objetivos y tareas
Liderazgo Autocrítico	Coefficiente de correlación	31.410	18.0788892
	G. Lib.	.	20
	N	33	33
Cumplimiento de objetivos y tareas	Coefficiente de correlación	18.0788892	31.410
	G. Lib.	20	.
	N	33	33

Interpretación:

En relación a la primera de las hipótesis específicas, el valor calculado para la Chi cuadrada (18.0788892) es mayor que el valor que aparece en la tabla (31.410) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (20). Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis específica 1 nula y se acepta la hipótesis específica 1 alterna.

CONCLUSIONES

1 teniendo en cuenta la hipótesis general que señala: existe una relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto -Cajamarca 2021.

2 teniendo en cuenta la hipótesis específica 1 que señala: Existe una relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto -Cajamarca 2021.

3: teniendo en cuenta la hipótesis específica 2 que señala: Existe una relación entre el liderazgo liberal y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto -Cajamarca 2021.

4: teniendo en cuenta la hipótesis específica 3 que señala: existe una relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto -Cajamarca 2021.

RECOMENDACIONES

1. Acorde al resultado estadístico de la hipótesis general se observa que existe una relación significativa con nivel de correlación positiva moderada entre las variables liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la cooperativa agraria rutas del inca , lo que indica que la institución debe fortalecer e incrementar características de liderazgo, asimismo deben evaluar habitualmente el comportamiento de los jefes para medir el desempeño de los trabajadores y corregir posibles problemas.
2. Existe una relación positiva baja entre variable liderazgo y la dimensión liderazgo autocrático, por lo que se recomienda a los funcionarios aceptar y contribuir con la mejora del estilo de liderazgo, con la finalidad de mejorar los niveles de satisfacción en el trabajo del talento humano, este resultado permitirá éxito laboral, contribución en el logro de los objetivos organizacionales.
3. Por otro lado, deben considerar dentro de su plan de capacitación, temas de Empoderamiento, delegar responsabilidades al trabajador dependiendo de la carga laboral, que permite la participación y el compromiso de los trabajadores con la labor que se desempeña, incluyéndose en las actividades de forma voluntaria.
4. Finalmente se recomienda A los funcionarios de la gerencia de servicios públicos deberán conservar y reformar la disciplina y la capacidad de superación del trabajador a fin de obtener un mejor liderazgo en la oficina.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Jiménez Carranza, Claudia Constanza. (2014), en su tesis de maestría: “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada”. De la Universidad Católica de Colombia - Bogotá. Recuperado el 11 de diciembre del 2018.

Disponible: <https://docplayer.es/17942663-Relacion-entre-el-liderazgo-transformacional-de-los-directores-y-la-motivacion-hacia-el-trabajo-y-el-desempeno-de-docentes-de-una-universidad-privada.html>

Avenecer Cano, Yeiny. (2015), Tesis de pregrado titulado: “liderazgo y motivación” (Estudio realizado con los supervisores y vendedores rutereros de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8)", de la Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado el 20 de octubre del 2018. Disponible: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/CanoYeiny.pdf>

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (5ta ed.). Distrito federal, México: Mc Graw-Hill.

Castro Ganoza Cyndi y Chávez Cárdenas Lànier. (2017), realizo la investigación de pregrado titulado: “Asociación del liderazgo en el desempeño laboral de los Colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones–San Martín-2017”, de la 71 Universidad Peruana Unión. Perú. Recuperado el 24 de octubre del 2018. Disponible: http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/889/Cyndi_tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López. S y Magallanes. B. (2017). Realizo la investigación de pregrado titulado: “estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral del personal obrero de la empresa manuelita FYH, ubicada en el distrito de los Aquijes-Ica, 2016”, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima. Recuperado el 20 de Setiembre del 2018. Disponible: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1715/tesis_denis%20manuel_y_%20juan%20carlos.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Adams y Yoders (1985), El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual

Alanya, Z. y Pariona, R. (2017), realizo la investigación de pregrado titulado: “Tipo de liderazgo que desarrollan los supervisores de ventas con los agentes comerciales en la industria cervecera backus - 2016”, dela Universidad Nacional del Centro de Perú. Huancayo. Recuperado el 21 de Setiembre del 2018. Disponible: <https://docplayer.es/82016680-Universidad-nacional-delcentro-del-peru-tesis.html>

Alfaro Culquitante, Andy Royer. (2017), realizo la investigación “La motivación y su Relación con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Camposol s.a., Virú 2017” de la Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado el 19 de Setiembre del 2018.

Disponible:http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9886/alfaro_c_a.pdf?sequence=1

Lewin (1939) y Bass (2008), Liderazgo, estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real.

Pernía, K. Y Carrera, M. (2017, p.36), realizo la investigación” Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017” de la Universidad Cesar Vallejo.Peru. Recuperado el 20 de setiembre del 2018.Disponible:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequ ence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1)

Chiavenato (2000). Administración de recursos. Pp .367

Chiavenato (2000). Administracion de recursos.pp. 202

Diaz, E. y Vilchez, J.(2017,p 58) “Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de chichlayo, Perú – 2017.”de la Universidad San Martin de Porres. Recueprado el 21 de setiembre del 2018. Disponible:

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:xJfOnFyBLvoJ:ww>

[w.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/4548/1/diaz_vilchez.p df+&cd=4&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe](http://repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/4548/1/diaz_vilchez.pdf&cd=4&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)

ANEXOS

ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO METODOLÓGICO E INSTRUMENTOS
Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto - Cajamarca 2021	Objetivo General Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto - Cajamarca 2021	Hipótesis General existe una relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto - Cajamarca 2021.	Variable 1 LIDERAZGO	1. Liderazgo autocratico	1.1Metas trazadas 1.2Realiza tareas 1.3 Organiza actividades	Básica Descriptivo Correlacional Diseño de investigación No experimental Enfoque de investigación cuantitativo Técnica Encuesta Instrumentos cuestionario Población 60 Muestra 33 Métodos de Análisis de Datos Estadístico-chi cuadrado
				2. Liderazgo democratico	1. Delegar responsabilidades 2. Participación en actividades 3. Tiene dificultades	
Problema Especifico 1	Objetivo Especifico 1	Hipótesis Especifica 1 Existe una relación entre el liderazgo				

<p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca querocoto -Cajamarca 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto - Cajamarca 2021</p>	<p>autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca Querocoto - Cajamarca 2021.</p>	<p>Variable 2 DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>1. Cumplimiento de objetivos y tareas</p>	<p>1: Objetivos trasados 2: Funciones y tareas 3: Trabajo en equipo</p>	
<p>Problema Especifico 2 ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca querocoto -Cajamarca 2021?</p>	<p>Objetivo Especifico 2 Determinar la relación que existe entre el liderazgo liberal y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca querocoto - Cajamarca 2021</p>	<p>Hipótesis Especifica 2 Existe una relación entre el liderazgo liberal y el desempeño laboral en los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca querocoto - Cajamarca 2021.</p>		<p>2. Calidad y conocimiento en el trabajo</p>	<p>1: Conocimientos 2: Dominio y habilidad 3: Incurrir al error</p>	

ANEXO: instrumento de recolección

Sñr(a) este cuestionario tiene como finalidad conocer su opinión sobre el liderazgo y desempeño laboral de la cooperativa agraria rutas del inca querocoto- Cajamarca 2021 por lo que se le solicita responder las preguntas con mayor objetividad.

A continuación, le presentare una serie de enunciados las cuales debe leer y marcar con una (X) la respuesta que usted crea mejor conveniente.

1 totalmente en desacuerdo

2 en desacuerdo

3 indiferente

4 de acuerdo

5 totalmente de acuerdo

VARIABLE 1: Liderazgo						
Nª	Liderazgo autocratico	1	2	3	4	5
1	¿Le imponen competencias a desarrollar para el logro de las metas trazadas en la cooperativa agraria rutas del inca?					
2	¿Usted realiza tareas particulares aparte de su labor normal en la cooperativa agraria rutas del inca?					
3	¿Organiza actividades sin previa consulta a los trabajadores de la cooperativa agraria rutas del inca?					
	LIDERAZGO DEMOCRATICO					
4	:¿Percibe usted que su jefe delega Responsabilidades dependiendo a la carga laboral de la cooperativa agraria rutas del inca?					
5	¿Su jefe de área permite participación en las actividades que propone la cooperativa agraria rutas del inca ?					
	LIDERAZGO LIBERAL					
6	¿usted permite tolerar el error que comete el trabajador de la cooperativa agraria rutas del inca?					
7	¿Mi jefe es complaciente en la aplicación de reglamentaciones y medidas disciplinarias de la cooperativa agraria rutas del inca?					
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					

8	¿cree usted que los trabajadores tienen influencia idealizada en la cooperativa agraria rutas del inca?					
9	¿cree usted que el gerente de la cooperativa agraria rutas del inca tiene alguna consideración individual?					
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
Cumplimiento de objetivos y tareas						
10	¿Cumple usted con los objetivos trazados en el área de la cooperativa agraria rutas del inca?					
11	¿Cumple con sus funciones y tareas que corresponde de la cooperativa agraria rutas del inca?					
12	¿Realiza trabajo en equipo para lograr objetivos y tareas de su área de la cooperativa agraria rutas del inca?					
Calidad y conocimiento del trabajo						
13	¿Cuenta con conocimiento necesario para el puesto que ocupa en la cooperativa agraria rutas del inca?					
14	¿Demuestra dominio y habilidad en su trabajo que desarrolla en la cooperativa agraria rutas del inca?					
Disciplina y superación personal						
15	¿Cumple con asistir puntualmente al área de trabajo de la cooperativa agraria rutas del inca?					
16	¿Cumple con las normas disciplinarias y conducta de la organización de la cooperativa agraria rutas del inca?					
Iniciativa y creatividad						
17	¿Ante una situación de trabajo presenta soluciones novedosas, prácticas y fundamentadas?					
18	¿Realiza trabajo adicional y útil para la cooperativa agraria rutas del inca?					

ANEXO. FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Dávila Echevarría José Edgardo
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente UAP
- 1.4 Título de la Investigación: "liderazgo y desempeño laboral de la cooperativa agraria rutas del inca del distrito de querocoto- Cajamarca 2021"
- 1.5 Autor del instrumento: Kelly Analy Fernández Fustamante
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					82
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					81
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					81
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					81
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					82
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					83
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					84
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					82
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					83
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					82
SUB TOTAL						821
TOTAL (PROMEDIO)						82.1

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):

VALORACION CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El Trabajo de Investigación cumple con los objetivos propuestos

Lugar y fecha:

Lima 06 noviembre 2021



José E. DAVILA ECHEVARRIA

Magister

DNI 094559

Anexo : FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

II. DATOS GENERALES

- 2.1 Apellidos y nombres del experto: García Rodríguez, Julio
- 2.2 Grado académico: Magister
- 2.3 Cargo e institución donde labora: Docente Escuela Militar de Chorrillos
- 2.4 Título de la Investigación: “LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA COOPERATIVA AGRARIA RUTAS DEL INCA DEL DISTRITO DE QUEROCOTO-CAJAMARCA 2021”
- 2.5 Autor del instrumento: Kelly Anly Fernández Fustamante
- 2.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
- 2.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					82
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					83
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					81
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					83
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					81
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					82
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					82
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					81
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					81
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					81
SUB TOTAL						817
TOTAL (PROMEDIO)						81.7

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):

VALORACION CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Puede ser aplicado en cualquier organización, que presente este tipo de problema.

Lugar y fecha:

Lima 09 noviembre 2020

Julio GARCIA RODRIGUEZ

Doctor

DNI 07754590

Anexo : FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

III. DATOS GENERALES

- 3.1 Apellidos y nombres del experto: Calle Huamán, Ricardo
- 3.2 Grado académico: Magister
- 3.3 Cargo e institución donde labora: Docente Escuela Militar de Chorrillos
- 3.4 Título de la Investigación: “LIDERASGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA COOPERATIVA AGRARIA RUTAS DEL INCA DEL DISTRITO DE QUEROCOTO-CAJAMARCA 2021”
- 3.5 Autor del instrumento: Kelly Analy Fernández Fustamante
- 3.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
- 3.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					81
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					82
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					81
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					82
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					81
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					83
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					83
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					81
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					82
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					83
SUB TOTAL						821
TOTAL (PROMEDIO)						82.1

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20):

VALORACION CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El Trabajo de Investigación puede ser aplicable en cualquier organización dedicada a la comercialización de productos.

Lugar y fecha:

Lima 07 noviembre 2020

Dios guarde a Ud.

Firma *Ricardo Huaman*

Post firma *R. Calle H.*

DNI *43297570*

Asesor del trabajo de investigación.

Ricardo CALE HUAMAN

Magister

DNI 43297570

ANEXO: CONSTANCIA DE IDENTIDAD DONDE SE EFECTUO LA INVESTIGACION



Constancia emitida por la cooperativa rutas del inca -querocoto.
Escuela profesional de administración y negocios internacionales
Universidad alás peruanas

El que suscribe, el gerente de la cooperativa agraria rutas del inca del distrito
de Querocoto provincia de chota departamento de Cajamarca el señor:

CONSTANCIA

Que la señorita Fernández Fustamante Kelly Analy estudiante de la carrera
administración y negocios internacionales del DECIMO ciclo de la universidad
alas peruanas identificada con DNI 76452671, respectivamente ha realizado
en nuestro ámbito laboral , el trabajo de investigación / tesis dirigido a la
obtención del título licenciada en administración y negocios internacionales,
titulada: **"Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la
Cooperativa Agraria Rutas del Inca Querocoto – Cajamarca 2021"**

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines
que sean Pertinentes.

Chiclayo 12 de diciembre del 2021

COOPERATIVA AGRARIA RUTAS DEL INCA

Ing. José Elmer Rubín Gordillo
GERENTE GENERAL

Firma y sello

ANEXO: compromiso de autenticidad

COMPROMISO DE AUTENTICIDAD

La estudiante de administración y negocios internacionales señorita Fernández Fustamante Kelly Analy, autora del trabajo de investigación titulada “**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA AGRARIA RUTAS DEL INCA DEL DISTRITO DE QUEROCOTO - CAJAMARCA 2021**”

Declara

Que el presente trabajo ha sido íntegramente elaborado por el suscrito y que no existe plagio, presentado por otra persona, grupo o institución, comprometiéndose a ponerlo a disposición de la UAP y SUNEDU los documentos que acreditan la autenticidad de la información proporcionada; si esto fuera solicitado por la entidad.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto en los documentos como en la información aportada

Me afirmo y rectifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo este documento.

Chiclayo, 10 diciembre del 2021



Fernández Fustamante Kelly

DNI 76452671