



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS - MBA

**Liderazgo Directivo y el Desarrollo Productivo de una Empresa Automotriz,
Guayaquil, Ecuador, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Br. Rivera Manzano Lisbeth Daniela (ORCID: 0000-0002-7716-6709)

ASESOR:

Mg. Agurto Marchán Winner (ORCID: 0000-0002-0396-9349)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

Piura -Perú

2020

Dedicatoria

A Dios por ser siempre mi guía dándome la fortaleza y sabiduría para tomar las mejores decisiones ante todo obstáculo que se pudieron presentar y concederme la salud para lograr cumplir cada uno de mis objetivos. A mi abuelita, padres, tíos y hermana que fueron un apoyo incondicional en este trayecto, quienes me incentivaron a seguir adelante para superarme, por lo cual dedico este proceso de estudio de mi maestría para que se sientan orgullosos del deber cumplido, he inculcarme valores para cada meta propuesta en mi vida.

Lisbeth Rivera Manzano

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por cuidarme en todo este proceso, a la Universidad Cesar Vallejo por la oportunidad brindada para realizar mis estudios, a mi asesor Mg. Ing. Winner Agurto Marchan por todo el apoyo otorgado para el logro de mis objetivos. Agradezco también a la empresa automotriz, que me brindó la oportunidad de efectuar mi estudio investigativo para la tesis de maestría. A mi familia que fueron mi soporte en todo el proceso para el logro de mis metas.

Lisbeth Rivera Manzano

Página del jurado

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Lisbeth Daniela Rivera Manzano, estudiante del Programa de Maestría en Administración de Negocios – MBA, de la Universidad Cesar Vallejo, sede Piura, declaro el trabajo académico titulado “Liderazgo Directivo y el Desarrollo Productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019” presentada, en 92 folios para la obtención de grado académico de Maestra en Administración de Negocios.

Declaro bajo juramento que:

1. El proyecto de tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el proyecto de tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El proyecto de tesis no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, 04 de enero del 2020



Econ. Lisbeth Daniela Rivera Manzano

DNI: 001977781

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	15
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
2.1.1 Nivel de estudio.	15
2.1.2 Diseño de estudio.....	16
2.2 Variables y Operacionalización	17
2.2.1 Variables.	17
2.2.2 Operacionalización.	18
2.3 Población, muestra y muestreo criterios de selección.....	20
2.3.1 Población.....	20
2.3.2 Estudio Censal.	21
2.3.3 Criterios de selección.....	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5 Procedimiento.....	25
2.6 Método de análisis de datos	26
2.7 Aspectos Éticos	26
III. RESULTADOS.....	27
3.1 Resultados de la variable Liderazgo Directivo y Desarrollo Productivo	27
3.2 Resultados de Liderazgo Directivo y Toma de decisiones	28
3.3 Resultados de Liderazgo Directivo y Rendimiento Organizacional	29
3.4 Resultados de Liderazgo Directivo y Cumplimiento de metas	30
3.5 Resultados de Liderazgo Directivo y Gerencia de servicio	31

3.6 Prueba de Hipótesis.....	32
3.6.1 Resultados de Hipótesis General.	32
IV. DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	50
Anexo 1: Instrumento Variable Liderazgo Directivo	50
Anexo 2: Instrumento Variable Desarrollo Productivo	51
Anexo 3: Instrumento Variable Desarrollo Productivo Entrevista.....	52
Anexo 4: Matriz de Validación de Instrumentos Liderazgo Directivo.....	53
Anexo 5: Matriz de Validación de Instrumentos Desarrollo Productivo.....	59
Anexo 6: Matriz de Validación de Instrumentos Guía de Entrevista	65
Anexo 7: Constancia de Validación de Instrumentos	71
Anexo 8: Constancia de Autorización	74
Anexo 9: Base de datos.....	75
Anexo 10: Matriz de Consistencia de la Investigación.....	77
Anexo 11: Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis	79
Anexo 12: Pantallazo del Porcentaje Turnitin	80
Anexo 13: Autorización de Publicación de Tesis	81
Anexo 14: Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación.....	82

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Liderazgo Directivo	18
Tabla 2. Operacionalización de la variable Desarrollo Productivo	19
Tabla 3. Población	20
Tabla 4. Confiabilidad Cuestionario Liderazgo Directivo y Desarrollo Productivo	23
Tabla 5. Análisis Descriptivo Liderazgo Directivo y Desarrollo Productivo.....	27
Tabla 6. Análisis Descriptivo de Liderazgo Directivo y Toma de decisiones	28
Tabla 7. Análisis de Liderazgo Directivo y Rendimiento Organizacional.....	29
Tabla 8. Análisis de Liderazgo Directivo y Cumplimiento de metas.....	30
Tabla 9. Análisis de Liderazgo Directivo y Gerencia de servicio.....	31
Tabla 10. Coeficiente de correlación Liderazgo Directivo y Desarrollo Productivo	32
Tabla 11. Coeficiente de correlación Liderazgo Directivo y Toma de decisiones.....	33
Tabla 12. Coeficiente de correlación Liderazgo Directivo y Rendimiento organizacional	34
Tabla 13 Coeficiente de correlación Liderazgo Directivo y cumplimiento de metas	35
Tabla 14 Coeficiente de correlación Liderazgo Directivo y Gerencia de servicio.....	36

RESUMEN

El presente estudio investigativo tuvo como objetivo general determinar la relación que genera el liderazgo directivo con el desarrollo productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019. Se incluye la teoría de equipos de alto rendimiento de Peñalver, 2019, que está basado en una fórmula: Confianza + Compromiso + Resultados + Reconocimiento. Por ende, la confianza genera tener un líder directivo que apoye al equipo y los dirija con seguridad. El compromiso de equipo se mide a través de los resultados obtenidos, que se espera del directivo la capacidad para transmitir visión, asignar responsabilidades, desarrollo de personas, y rotación de personal para el cumplimiento de actividades. El estudio investigativo cumple con las técnicas metodológicas planteadas en una investigación No Experimental - Transversal, Básica y con un nivel Descriptivo – Correlacional. Dentro del estudio censal, se obtuvo datos investigativos relevantes con la contribución de los 14 colaboradores a través de dos cuestionarios para el análisis correspondiente de las variables y el gerente de la empresa automotriz a través de una entrevista para saber la opinión al respecto del trabajo de sus colaboradores de la empresa, esto cuyo fin es visualizar como el liderazgo directivo se asocia al desarrollo productivo.

Para el análisis de los resultados se efectuó a través del coeficiente del método Spearman para verificar la hipótesis y los resultados correspondientes, en la que permitió medir la relación de las variables, donde se planteó que, el nivel de $p = ,036$ siendo menor a $p = ,05$, por ende se determina que, existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y desarrollo productivo, tal es el caso que, se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alternativa, esto plantea que, existe una asociación estadísticamente significativa de 0,05 entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Spearman positivo fuerte = $,564^a$ esto demuestra que, se asocia una con otra, de una empresa automotriz de Guayaquil, Ecuador, 2019.

Palabras claves: Liderazgo Directivo, Desarrollo Productivo, Equipos de alto rendimiento, Toma de decisiones, Cumplimiento de metas.

ABSTRACT

The objective of this present research study was to determine the relationship generated by management leadership with the productive development of an automotive company, Guayaquil, Ecuador, 2019. It includes the theory of high-performance equipment of Peñalver, 2019, which is based on a formula: Trust + Commitment + Results + Recognition. Therefore, trust generates a managerial leader who supports the team and directs them safely. The team's commitment is measured through the results obtained, which the manager is expected to have the ability to convey vision, assign responsibilities, people development, and staff turnover for the fulfillment of activities. The research study complies with the methodological techniques proposed in a Non-Experimental - Transversal, Basic research and with a Descriptive - Correlational level. Within the census study, relevant research data was obtained with the contribution of the 14 collaborators through two questionnaires for the corresponding analysis of the variables and the manager of the automotive company through an interview to know the opinion regarding the work of its employees of the company, this whose purpose is to visualize how managerial leadership is associated with productive development.

For the analysis of the results, it was carried out through the Spearman method coefficient to verify the hypothesis and the corresponding results, in which it was possible to measure the relationship of the variables, where it was stated that, the level of $p = ,036$ being lower $ap = ,05$, therefore it is determined that, there is a significant relationship between managerial leadership and productive development, such is the case that the null hypothesis (H_0) is rejected, and the alternative hypothesis is accepted, this suggests that, there is a Statistically significant association of 0.05 between both variables, with a strong positive Spearman correlation coefficient $= ,564$ to this demonstrates that, it is associated with one another, from an automotive company in Guayaquil, Ecuador, 2019.

Keywords: Leadership Executive, Productive Development, High Performance Teams, Decision Making, Goal Compliance.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, se puede ver como el liderazgo directivo genera una alta relación con el desarrollo productivo del sector automotriz marcado en el mercado, en el cual las empresas han tenido que tomar decisiones para fomentar un cambio y mejorar cada día los diferentes aspectos administrativos que maneja, con el fin que permitan crear técnicas innovadoras para el realce del desarrollo productivo de la misma. La industria automotriz es uno de los principales rubros que permite el crecimiento económico, el cual ha sido de alto impacto a nivel internacional, siendo este un generador de plazas de empleo con el propósito de solventar las necesidades primordiales de los trabajadores.

Dentro de la industria automotriz se puede visualizar que uno de los mayores líderes en el mercado es Japón, considerando las empresas más relevantes que maneja; tales como Honda, Toyota y Nissan que por su alta capacidad productiva debido al liderazgo directivo atraen más consumidores extranjeros. Además, en Japón tienen una ventaja con países vecinos del mercado automotriz, que es China, por tener mayor desarrollo productivo al generar las ventas. Según datos estadísticos, a nivel internacional China se encuentra liderando en la industria automotriz con una producción de 28.118.794 unidades, Estados Unidos con 12.198.137 unidades, Japón tiene una producción de 9.204.590 unidades, Alemania con 6.062.562 unidades, que se encuentra ubicado en el cuarto lugar y India con 4.488.965 unidades; siendo el quinto lugar en posesionarse en la industria automotriz (Valle, 2017). La industria automotriz de Colombia se ha visto perjudicada por diferentes factores determinantes que los líderes directivos no han tomado en consideración para solucionar estas falencias dentro del mercado, lo cual ha hecho que algunas industrias opten por ir a otros países latinoamericanos tales como, México y Ecuador, lo que ha provocado la reducción de las industrias de autopartes en el país (Valle, 2017).

En la revista líderes (2017) en su redacción titulada “Doce marcas de la zona euro tienen una vitrina en Quito” incursionaron en el Ecuador, para mostrar la oferta automotriz con origen en la Unión Europea (UE); el presidente Genaro Baldeón, encargado de la Asociación de Empresas Automotrices del Ecuador (AEADE), señala que, el acuerdo comercial con este bloque, trae beneficios para el consumidor como la reducción de aranceles. En la actualidad, 16 marcas europeas están dentro del país; las principales son, Renault, Volkswagen,

Mercedes Benz, Peugeot, BMW, entre otras. Según AEADE, la marca que más comercializó en el mercado ecuatoriano fue Nissan que lidero en ventas, Fiat y Mercedes Benz (El Comercio, 2017).

Según datos del Mercado Cámara Nacional de Comercio Automotriz (CAVEM) de Chile, en el 2018 las marcas que lideraban el mercado era Chevrolet, Suzuki, Hyundai y Volkswagen con respecto al desarrollo productivo que implementaban, pero esto presenta un desbalance en la actualidad, permitiendo que marcas como Toyota, Mercedes-Benz y BMW desplacen estas marcas; con mayor inversión en tecnología y a costo menor en ventas, con directivos de gran realce a nivel mundial que amplíen su gama de modelos de vehículos para un avanzado desarrollo productivo (CAVEM, 2019).

Por lo tanto, Toyota dentro de la industria automovilística es la firma más valiosa del mundo que lidera con un valor de 29.151 millones de dólares que genera dentro de su desarrollo productivo en el mercado, según la edición 2019 de ranking BrandZTM. La industria automotriz alemana Mercedes-Benz se posesiona en el mercado exitosamente con un valor de 23.355 millones de dólares, seguido de BMW, con una valoración de 23.326 millones; siendo estas las únicas representantes de la industria automotriz que se encuentra en las 100 marcas más valiosas en el ranking a nivel mundial (Emol, 2019). Por otra parte, también Estados Unidos se encarga de fabricar diferentes autopartes de los vehículos a un costo menor, a comparación de Ecuador que no cuenta con las herramientas necesarias para adquirir todas las autopartes que permitan dar una solución de forma inmediata al cliente; es por esto que en ocasiones optan por importar los repuestos que requieren para la reparación de un vehículo (Hernández, 2017).

Según Sheth (2017) en su artículo “All About the Automotive Industry”, señala que, la industria automotriz implica una variedad de actividades dentro del mercado, tales como venta de automóviles, diseño, fabricación y reparación. Esta industria también incluye la venta de variedad de accesorios y autopartes que son de gran importancia para un desarrollo productivo eficiente dentro de la industria automotriz. Es por esto que, se define a la industria automotriz como la encargada de abarcar todas las empresas y actividades involucradas con automóviles.

El mercado automotriz en Julio 2019 mostró un comportamiento positivo; según un informe de Andemos, durante ese periodo se registró 22.904 vehículos nuevos en Colombia, lo que representa un incremento del 18,3%. Este se convierte en el mejor mes del 2019 para el mercado, que continúa consolidando un crecimiento del 4,7% en el primer semestre de este año. Por otra parte, la industria automotriz ha tenido un crecimiento del 18,4%, destacando que los sectores automóviles y utilitarios registraron las cifras de matrículas altas con 68.309 y 45.208 unidades, respectivamente (Dinero, 2019). Para Latinoamérica la industria automotriz ha presentado cambios con respecto a las relaciones comerciales que mantienen con Estados Unidos, crisis económicas en algunos países, y por la apertura de ingreso de proveedores chinos en los mercados locales. China, Estados Unidos, Japón y Alemania son los mercados líderes con mayor nivel tecnológico para el desarrollo productivo automotriz; por lo tanto, México es el quinto productor mundial de autopartes, con una proyección de 95.000 millones de producción para el año actual.

La industria automotriz de Brasil se encuentra estable, según lo que plantea Elaine Colnago, asesora de Fomento y Exportación del Sindicato Nacional de la industria de componentes para vehículos automotriz, en su proyección plantea que la facturación de autopartes sea de 27.8 billones con Argentina, Estados Unidos y México como principales destinos de exportación. Para los mercados internacionales de la industria automotriz establecen como estrategias generar mayor producción, de mejor calidad, a costos bajos y servicio personalizado para mantenerse en el mercado (Alcántara & Rodríguez, 2019). En la revista chilena de ingeniería, vol.27 N. 1 (2019) en su editorial titulada “El liderazgo, la cultura y los desafíos de la educación plantea que, el liderazgo está definido como el arte que soluciona problemas relevantes, este es un factor determinante en la eficacia de las organizaciones; es por esto, que se requiere plantear un correcto liderazgo directivo para la toma de decisiones, esto representa una efectividad del proceso para el desarrollo productivo, el uso adecuado de los recursos que se requiere dentro de la empresa para el funcionamiento de la actividad que se va a realizar para entregar al consumidor (Riquelme & Pedraja, 2019).

La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2019), en su publicación “World Economic Situation And Prospects” plantea que, en la actualidad el progreso que existe del desarrollo productivo por medio de la innovación ha generado un retraso en países en desarrollo. A pesar que existen dificultades para medir la innovación a gran escala, se

combina en aspectos económicos, tecnológicos e institucionales para proporcionar una evaluación integral. Los países que presentan un alto grado de desarrollo productivo e innovación son: China, Malasia y Vietnam, por lo cual se deben tomar medidas correctivas para mantener la estabilidad productiva en la industria automotriz a nivel mundial.

Con respecto a datos obtenidos por parte del Servicio de Rentas Internas (SRI) y Servicio Nacional de Aduana del Ecuador (SENAE), indica una variación en la generación de empleo en el 2018 en la industria automotriz, tal es el caso para la fabricación de vehículos, tiene 1.401 trabajadores, la fabricación de autopartes hay solo 1.309, esto indica que debe plantearse unas estrategias por parte de los directivos que maneja cada empresa, con el fin de crear canales de distribución que permitan disminuir el tiempo de entrega, incrementando la capacidad instalada para mejorar el desarrollo productivo de la industria automotriz. Por otra parte, el comercio y reparación de vehículos para mantenimiento representa 22.857 trabajadores, las ventas de autopartes tienen 22.116 trabajadores, dando un alto índice en la industria automotriz para realzar la economía del país (AEADE, 2018).

García (2018) Ministra de Industrias y Productividad, en su análisis sobre “Retos de la Industria Automotriz, indica que, la política industrial se fundamenta en cinco pilares: inversión, productividad, calidad, innovación y mercados. Así mismo, la Política Automotriz se direcciona en tres ejes: poco contenido local para actividad de ensamblaje, desarrollo de proveedores de autopartes e incentivos a las ensambladoras. La industria automotriz es una fuente primordial que genera divisas, debido a la exportación de vehículos y autopartes a diferentes países de la región. El objetivo principal es extender la producción de manera competitiva, esto llevará a un alto valor agregado y una mayor generación de fuentes de empleo. La industria automotriz, necesita desarrollar su cadena de proveedores, en base a las exigencias que tiene en materia de calidad con su producción.

El Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial del INEC, por medio de datos obtenidos por parte de IESS indica que, en el 2018 el total de empleos en la industria automotriz del Ecuador fue de 68.115, siendo esta un índice de gran relevancia para la creación de nuevos entes que ayuden a generar nuevas técnicas innovadoras que permitan en el presente año incrementar el rubro de empleo en la industria automotriz, con el fin de fomentar la estabilidad del rendimiento financiero y mejorando el desarrollo productivo para

ser líderes de alto rendimiento en el mercado automotriz. En el Ecuador en el año 2018, ingresaron al país 137.615 unidades de vehículos, estos fueron vendidos en un tiempo determinado. Esto representa que Ecuador se encuentra en los primeros lugares con respecto al crecimiento en vehículos comercializados, siendo reportado Ecuador con un 30,9% de crecimiento en el sector automotriz, esto genera una activación relevante a la economía de las empresas, así también un cambio positivo en toda la cadena de comercialización, considerando que hay empresas que brindan servicio de reparación, lavo e instalación de repuestos según el caso que sea presentado, esto beneficiando al crecimiento de la industria automotriz (MotorTerra, 2019).

En el 2018 para el Ecuador, fue un año de recuperación del sector automotriz, considerando la situación económica del país, una política comercial de gran apertura, y la ayuda de instituciones financieras a través del crédito; esto incidió en el desempeño productivo del sector. A partir de la vigencia del Acuerdo Comercial con la Unión Europea, los vehículos extendieron su participación en el mercado automotriz ecuatoriano con un 6.4% en el 2018. El crecimiento del mercado permitió a las empresas optimizar los costos, que han permitido mejorar los precios del consumidor (El Universo, 2019).

En el presente estudio investigativo de una empresa automotriz de la provincia del Guayas, Guayaquil, por temas de confidencialidad no se dará a conocer el nombre de la misma. Es una microempresa que inició sus actividades comerciales hace 17 años, dedicada a solucionar problemas automotrices de vehículos. Esta empresa está diseñada a brindar soluciones a todas las necesidades automotrices de los clientes, su propuesta va enfocada a servir desde un mantenimiento hasta la reconstrucción de la carrocería. Inicio sus actividades con convenios realizados con compañías de seguros; tales como, Seguro Integral, Ecuatoriano Suizo, Generali, así también con concesionarias, como Nissan, Anglo, Condor.

En la actualidad la empresa de servicio automotriz no cuenta con los implementos necesarios para un buen manejo de la optimización de recursos que permitan establecer un adecuado proceso de la producción para entregar en un tiempo óptimo al consumidor final; esto representa una falencia que debe ser analizada por parte del líder directivo a cargo de la misma, para buscar las posibles destrezas que generen una alta relación, con el fin de mejorar el manejo interno, implementando con una mayor capacidad instalada del desarrollo

productivo de la empresa y brindar a la población un servicio de calidad. Así también, otorgar mayores plazas de empleo con el fin de optimar los tiempos de entrega de los vehículos. Por lo tanto, esta investigación pretende hacer un análisis determinado para conocer las falencias que presenta la empresa, como está llevando a cabo la capacidad de liderazgo directivo la alta gerencia, si los trabajadores cuentan con la capacitación necesaria para laborar en la misma, así también, saber si los consumidores se encuentran satisfechos del servicio otorgado, y como utilizan los recursos para la entrega optima del vehículo reparado, en base a esto buscar las posibles soluciones que permitan competir con otros mercados a nivel mundial.

Esto es de gran importancia porque permite tener un control adecuado sobre el rendimiento de la organización de una empresa, para alcanzar el cumplimiento de metas proyectado, que ayude a tomar decisiones para el buen desempeño del líder con el fin de mejorar el desarrollo productivo de la empresa. A través de la gerencia de servicio se puede incentivar al equipo para incrementar el liderazgo directivo en el mercado automotriz generando relación con el desarrollo productivo de la empresa.

Así mismo, en los trabajos previos (Kuhnert, Stürmer , & Koster, 2018), en su publicación “Five trends transforming the Automotive Industry”, señala que, China tiene un gran realce de movilidad, que permitirá que sean líderes en el mercado para la transformación del sector automotriz. A partir de un enfoque técnico, existe un gran número de fabricantes para repuestos y reparación de vehículos que permiten ofrecer niveles altos de satisfacción al cliente, aunque la ley aún no se establece de manera correcta en el mercado automotriz. Para los fabricantes y los distribuidores de la industria automotriz alcanzar el éxito tendrán que ofrecer innovaciones orientadas al cliente, a través de implementación de estrategias para el crecimiento automotriz y satisfacer las necesidades que presente el consumidor.

Berger (2017) en su estudio “Global Automotive Supplier Study” indica que, la industria automotriz ha presentado un continuo crecimiento global en el 2017, sin embargo, el desbalance es visible con el debilitamiento del crecimiento en China y Europa, esto representa también un ligero descenso del volumen en Estados Unidos. Existe una alta valoración por la abundancia de liquidez barata de los mercados bursátiles mundiales, también como crecimiento rentable para proveedores automotrices. Se considera relevante

el pensamiento del liderazgo en el mercado automotriz mundial que ayuda al crecimiento del desarrollo productivo siendo esto una iniciativa de calidad. Kim, Loayza, & Meza (2016) en su informe “Productivity as the Key to Economic Growth and Development” señala que, la productividad en la economía es una clave que permite el crecimiento económico de las industrias a nivel mundial. La productividad está impulsada por cuatro componentes: innovación, educación, eficiencia en la asignación y uso de recursos e infraestructura institucional; esto varía según el país que se encuentre, donde se plantea diferentes situaciones por el nivel económico que manejan cada uno.

Hanc (2019) en su tesis “Productivity and wellbeing in the 21st century workplace: Implications of choice” explora las implicaciones que conlleva la elección de personal sobre la ejecución de las actividades dentro del trabajo, calidad sobre la productividad y bienestar personal. En ocasiones se centra el problema de productividad en base a los atributos físicos, psicológicos, sociales o de comportamiento que no permiten al trabajador cumplir con todo lo asignado, por considerarse no apto para la ejecución de dicha actividad, el adecuado control y seguimiento al personal de trabajo puede motivar poderosamente en varios aspectos de la vida laboral, incluyendo la mejora del desarrollo productivo, siendo este un gran paso para el bienestar de un personal integrado dentro de la empresa.

Hernández (2016) en su tesis “Relación entre los estilos de liderazgo y la toma de decisiones en los mandos medios de la distribuidora Huehueteca” su investigación es tipo descriptivo correlacional, que fue determinado por medio de un cuestionario de 15 preguntas, cuya población de estudio es 25 personas que trabajan en puestos de directivos, en un promedio de edad de 25 a 50 años. Para obtener información utilizó un test de estilos de liderazgo de Kurt L. para identificar el estilo que manejaba los colaboradores de la empresa.

Chaparro (2017) en su tesis investigativa evaluó acerca del Liderazgo Directivo y el Clima Institucional, este planteamiento fue un estudio cuantitativo, utilizando una investigación básica, se implementó el diseño no experimental con corte transversal, correlacional, por lo que consideró una población de 86 docentes, se les aplicó dos instrumentos para medir las perspectivas sobre el liderazgo directivo y para observar sus

percepciones del clima institucional, estos instrumentos tuvieron validez por el método de criterio de jueces para determinar la confiabilidad.

Bell (2014) en su tesis “The Impact of Participative and Directive Leadership on Organisational Culture: An Organisational Development Perspective” planteó un enfoque cuantitativo con el método no probabilístico con un estudio descriptivo efectuando correlaciones del mismo, para obtener información precisa por parte de los trabajadores por el uso fuerte del análisis que conlleva a obtener las conclusiones, utilizando una población de 676 empleados y una muestra de 246 empleados de la empresa de las diferentes áreas de administración, en el cual se efectuó un cuestionario semiestructurado, que estuvo compuesto por pregunta abiertas y cerradas. Esto se realizó con el fin de brindar herramientas necesarias para alcanzar el éxito de cualquier institución, a través de este estudio se buscó dar a los gerentes las pautas para impartir un liderazgo directivo participativo y así crear una cultura organizacional estable que permite generar mayor fuente de ingreso.

Avenecer (2015) en su tesis investigativa evaluó acerca del Liderazgo y Motivación, cuyo planteamiento es de tipo descriptivo y el instrumento utilizado se determinó a través de un cuestionario de preguntas otorgado por los colaboradores, este análisis señala que, el 88% de los supervisores a cargo del área de producción, considera que sus colaboradores lo visualizan como un líder que guía en la ejecución del trabajo para mejorar el desarrollo productivo de la misma. Se pudo comprobar que el liderazgo que los supervisores aplican con el equipo de trabajo interviene satisfactoriamente en la motivación laboral, dado que cada integrante demuestra liderazgo con la empresa y aspiraciones de incrementar efectivamente su desempeño; por medio de capacitaciones de liderazgo para incentivar a todos los miembros que conforman la empresa.

Rivera (2019) en su tesis “La calidad de servicio y la satisfacción de los clientes de la empresa Greenandes”, plantea que, este estudio es de enfoque cuantitativo, aplicando el modelo Servoval, con un método descriptivo, cuantitativo y deductivo. Se plantea como instrumento la encuesta que fue aplicado a 180 clientes, para llegar a los resultados establecidos, por medio del programa SPSS, esto con la finalidad de evaluar la calidad de servicio y la satisfacción del cliente en la empresa.

Dentro de la empresa automotriz se puede evidenciar como esto ha influenciado a establecer estrategias para el mejoramiento del rendimiento productivo de los trabajadores, fomentando la optimización de recursos para alcanzar la eficiencia y eficacia que requiera la empresa para el desarrollo productivo internacionalmente. El liderazgo directivo y la relación con el desarrollo productivo de la empresa automotriz, ha representado un alto potencial dentro del mercado económico mundial, debido que este es un elemento relevante para desarrollar la competitividad de la empresa y acelerar el crecimiento económico a largo plazo, que permita mejorar las condiciones que presenta en la actualidad con el fin de organizar y generar empleo con un índice de valor agregado que ayude a realzar el servicio que brindan los colaboradores de la empresa a los clientes. Por lo tanto, es un objetivo primordial para la empresa incrementar su competitividad a través de niveles productivos, para lograr diferenciarse en el mercado automotriz y sea reconocida nacional e internacionalmente por los procesos de liderazgo directivo que presentan en la misma.

Dentro del proceso investigativo, se ha visto una misión dada por la CEPAL, sobre el desarrollo productivo y empresarial, en la cual su fin es formar, establecer un análisis y propuestas políticas acerca de la dinámica y estructura de los sistemas de producción e innovación a nivel microeconómico. Es importante saber asignar un liderazgo directivo enfocado a brindar las oportunidades de desarrollo personal y profesional como líderes a generar el cambio dentro de la institución que están laborando y dentro del mercado empresarial automotriz, con el fin de mejorar la productividad y rendimiento económico de la empresa (CEPAL, s.f).

Cisneros (2017) en su tesis “Diagnostico de las Pymes en el Desarrollo Productivo del sector Industrial del Calzado”, cuyo análisis investigativo utilizó un tipo de estudio exploratorio – descriptivo, con un enfoque cuantitativo, utilizando una metodología denominada Finpyme que permite el levantamiento de factores que influyen en este análisis a través de encuestas realizadas; en el mismo indica que el desarrollo productivo está acompañado por el desarrollo económico, social, pero los costos y gastos se han visto afectados, razón por la cual los beneficios no justifican el desarrollo productivo. Entre una variedad de factores que se relacionan al desarrollo productivo son: aspectos culturales, históricos, étnicos, esto limita al desarrollo de la creatividad e innovación de nuevos

productos que ayuden a competir en los mercados nacionales e internacionales. El liderazgo es un elemento primordial muy importante para el funcionamiento de una empresa.

Ha sido necesario consultar una serie de teorías en las que se va a fundamentar la investigación; considerando el caso de; (Guerra, 2018), en su análisis sobre la teoría del liderazgo “Hacia una propuesta metateórica” señala que, la teoría de los rasgos del liderazgo busca identificar aquellas características físicas, intelectuales o de personalidad que distinguen a quienes son líderes de quienes no lo son. Se presume una serie infinita de rasgos individuales que estaban asociados a líderes exitosos. Este enfoque implica que la base de una organización exitosa, radica en la selección de las personas adecuadas para asumir posiciones gerenciales y directivas.

Peñalver (2019) plantea en su teoría acerca de equipos de alto rendimiento que está basado en una fórmula: Confianza + Compromiso + Resultados + Reconocimiento. Es de suma importancia la confianza porque brinda expectativas positivas a pesar de la incertidumbre. Por ende, la confianza genera tener un líder directivo que apoye al equipo y los dirija con seguridad. El compromiso de equipo se mide a través de los resultados obtenidos, que se espera del directivo la capacidad para transmitir visión, asignar responsabilidades, desarrollo de personas, y rotación de personal para el cumplimiento de actividades. Con respecto a los resultados de equipos de alto rendimiento, el directivo tiene que clarificar los objetivos, ayudar a los trabajadores a desempeñar sus roles.

Navarro (2017) en su teoría indica que, el desarrollo personal puede convertir a un individuo equilibrado, autosuficiente y seguro de sí mismo, Tienen una visión neutral, calmada, objetiva y proactiva frente a las complicaciones. Se debe luchar para conseguir lo que se tiene como meta y evitar permanecer en zona de confort, para defender sus ideas, dado que está abierta a otras nuevas; por lo cual una persona es capaz de dar lo mejor de sí mismo.

Plancarte (2019) en su teoría “La motivación Laboral como estrategia de la productividad” plantea que, la generación de líderes en la actualidad sabe que el trabajo en equipo, tener pasión por lo que realiza, innovación o talento, que los colaboradores se entreguen con entusiasmo a su trabajo, hace que las organizaciones se formen de manera

equitativa y con alto grado de eficiencia. Dentro de las empresas los directivos optan por crear nuevas culturas para que el personal realice su trabajo de forma adecuada, para obtener beneficios económicos y la satisfacción del deber cumplido de su trabajo. La motivación es el ente principal para el logro del éxito empresarial dependiendo de los procesos dados por los objetivos establecidos por la empresa.

Weihrich, Cannice y Koontz (2017) señalan que, la toma de decisiones es una resolución de conflictos, esto dado en un sistema de la planeación y se interpreta como una elección de un sistema de operación de algunas alternativas, aplicar un diagnostico adecuado y efectuar una búsqueda detalla, para seleccionar la mejor alternativa basado desde la perspectiva que tenga la empresa con el fin de generar logros y tomar decisiones que permitan mejorar la situación económica de una empresa (Molina, 2018).

Locke (2018) en su teoría del establecimiento de metas u objetivos, propuso que, el fin para llegar al cumplimiento de metas es un elemento motivacional muy potente. La mejor meta es aquella que se presenta como un desafío que puede lograrse. Se establece que la finalidad de trabajar para lograr un propósito es el principal impulso motivador del esfuerzo laboral y establece el logro desarrollado para la ejecución de las actividades. La participación en los trabajadores, desarrolla la calidad y eficacia del beneficio que se obtiene para alcanzar los resultados deseados en la empresa (Pradas, 2018).

En base a lo que plantea Marx (2018) en su teoría “La teoría del valor como teoría general de la dinámica capitalista” señala que, se puede identificar dos características esenciales del modo de producción capitalista que son las que impiden a los individuos poner el proceso económico bajo su control democrático y racional para satisfacer sus propias necesidades de subsistencia social: por un lado, dentro del sistema social existe una explotación del trabajo, donde los propietarios de medios de producción se apropian del excedente social generado por los trabajadores; lo cual impide el poder igualitario para todos los individuos, esto convierte al capitalismo en un sistema productivo ineficiente, a partir del aprovechamiento de las capacidades tecnológicas y materiales que el mismo despliega (Ferrández, 2018).

Carlyle (2018) en su teoría del “Gran hombre” señala que, son aquellos líderes que tienen habilidades blandas para socializar, carisma, confianza e inteligencia, pero esto era solo

representado por el género masculino, fundamentalmente para llevar a cabo un liderazgo militar. Esto en la actualidad se presenta de otra manera, dado que la mujer ha tomado un alto realce en la sociedad para ejercer un liderazgo directivo enfocado a la solución de conflictos para una adecuada toma de decisiones que ayuden a mejorar el desarrollo productivo de una empresa; considerando que líderes contienen una capacidad de liderazgo innato para cumplir sus metas establecidas (Rodríguez, 2018).

Lewin (2016) en su teoría del cambio indica que, se divide el proceso de cambio en tres fases donde explica que hacer en cada una de ellas para obtener éxito en el proceso productivo. En la fase de “Descongelado” los líderes directivos de la organización comunican la necesidad del cambio que asegura las alianzas necesarias; en la de “Cambio”, se implementa las nuevas metodologías de trabajo, cuidando el proceso de cada parte implicada. Así también se tiene el proceso que finaliza la fase es “Recongelado” genera la estabilidad y cultura de confianza entre los miembros que conforman un equipo, para incrementar el desarrollo productivo de una empresa (ActivaConocimiento, 2016).

Hersey y Blanchard (2018) en su teoría situacional, señala que, está basada en una idea de que el estilo de liderazgo más eficaz varía conforme la madurez de los subordinados, adoptando enseguida el estilo de liderazgo más adecuado. Esta teoría representa el nivel de madurez de los subordinados, relativamente a su desempeño de las tareas. Se basa en cuatro estilos de liderazgo que se adaptan a cuatro fases de madurez; a medida que los subordinados van alcanzando niveles más elevados de madurez, el líder debe responder con una reducción del control sobre las personas y las tareas, dando una reducción del comportamiento orientado o relación de los trabajadores que se encuentran en la empresa (Nunes, 2018).

En base a lo que plantea Albrecht (2015) en su teoría “Gerencia de servicio” considera que, la innovación permite renovar el trabajo con nuevas técnicas que mejoran el nivel de servicio, direccionando a una comunicación adecuada con los clientes, esto con el propósito de compensar las necesidades y atender inquietudes que presenten los clientes con respecto al costo del bien o servicio, otorgando una asesoría personalizada para ser una empresa reconocida en la industria por la alta capacidad de la eficiencia de servicio brindado a los clientes (Globofran, 2015).

Dentro de las teorías asignadas en el presente trabajo, se ha considerado la teoría de los equipos de alto rendimiento como principal para evaluarse en este estudio, dado que un líder directivo genera confianza en sus subordinados según el grado de credibilidad que tenga con respecto alguna circunstancia presentada, el compromiso que tiene para establecer objetivos claros para la toma de decisiones que sea dado en consenso con los miembros que forman el equipo de trabajo, esto permite obtener los resultados esperados en el cumplimiento de metas para incrementar el desarrollo productivo de la empresa, así también el líder directivo se direcciona con nuevas estrategias que generan la rentabilidad organizacional, dado la participación de sus colaboradores con eficiencia en las actividades que se les asignan, esto a través de un buen control en el personal, permite otorgar reconocimiento a los colaboradores por su desempeño en las funciones realizadas generando un beneficio alto para las finanzas de la empresa.

Dentro del problema de investigación se plantea lo siguiente: ¿Cuál es la relación del liderazgo directivo con el desarrollo productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019?. Así también, se ha planteado los problemas específicos que se dan a continuación: ¿De qué manera se da la relación del Liderazgo Directivo con la Toma de Decisiones de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019?, ¿Qué relación genera el Liderazgo Directivo con el Rendimiento Organizacional de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019?, ¿Cómo se relaciona el Liderazgo Directivo con el cumplimiento de metas de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019?, ¿Cuál es la relación que genera el Liderazgo Directivo con la Gerencia de Servicio de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019?

El presente trabajo es de gran importancia porque permite determinar la relación que genera el liderazgo directivo con desarrollo productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019; donde se han visualizado variedad de factores que afectan a la empresa en su situación laboral, con este fin se ha implementado este trabajo investigativo que ayudará a mejorar las estrategias y enfoque que existe en la empresa con nuevas técnicas de liderazgo directivo para el desarrollo productivo, que permita incrementar el rendimiento y lograr cumplir las metas establecidas.

Dentro de la contribución teórica, el presente trabajo investigativo se afirma en enfoques teóricos de autores como: Guerra, Peñalver, Navarro, Koch, Marx, Lewin y otros autores asociados con la finalidad de demostrar la relación que tiene el liderazgo directivo con el desarrollo productivo para contribuir al crecimiento de la industria automotriz. En la investigación con respecto a su contribución práctica, tiene como finalidad otorgar herramientas necesarias a las empresas acerca de técnicas de liderazgo directivo que permitan a los colaboradores realzar sus habilidades para el desarrollo productivo en el campo que desempeñan, y al rendimiento de la organización, esto también permite lograr altos niveles de satisfacción personal, desempeño óptimo, calidad de vida, competitividad en el mercado y brindar un servicio innovador al gusto del cliente.

Dentro de la hipótesis general existe una relación significativa del liderazgo directivo con el desarrollo productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019. Se plantea las hipótesis específicas correspondiente: En la hipótesis 1, existe una alta relación del liderazgo directivo con la toma de decisiones de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019; hipótesis 2, existe una relación positiva del liderazgo directivo con el rendimiento organizacional de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019; hipótesis 3, existe una relación relevante del liderazgo directivo con el cumplimiento de metas de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019 y en la hipótesis 4, existe una relación positiva del liderazgo directivo con la gerencia de servicio de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.

El Objetivo General es determinar la relación que genera el liderazgo directivo con el desarrollo productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador 2019. Dentro de los Objetivos Específicos se plantea lo siguiente: Evaluar la relación del liderazgo directivo con la toma de decisiones de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador 2019; establecer la relación del liderazgo directivo con el rendimiento organizacional de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador 2019; analizar la relación del liderazgo directivo con el cumplimiento de metas de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador 2019 e identificar la relación del liderazgo directivo con la gerencia de servicio de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio investigativo cumple con las técnicas metodológicas planteadas en una investigación No Experimental - Transversal, básica y con un nivel Descriptivo – Correlacional. Es de tipo básica, porque a través de la investigación, busca identificar y saber cuáles son los problemas que presentan los trabajadores y las opiniones que ellos tienen al respecto de alguna situación que no estén de acuerdo dentro de la empresa, con el fin de otorgar ideas claves y condiciones adecuadas para brindar un mejoramiento en el desarrollo productivo dentro de la empresa.

2.1.1 Nivel de estudio.

Descriptivo: Martínez (2019) señala que, un estudio descriptivo es el procedimiento que permite describir las características del fenómeno, o población a estudiar; este se enfoca en observar lo que ocurre dentro de la problemática planteada. Es empleado para obtener la información que se requiera en un trabajo investigativo para dar las explicaciones del caso, se plantea primero de forma cualitativa para concretar en su manera cuantitativa al obtener los datos de la investigación; esto es utilizado por profesionales de diferentes ramas para obtener repuestas de algún suceso acontecido para dar los resultados correspondientes del trabajo investigativo. El trabajo investigativo, es descriptivo, porque este permite medir las variables de forma independiente con el fin de lograr la mejor planificación dentro de la empresa.

Correlacional: Para Mejía (2019) una investigación correlacional permite que el investigador mida dos variables y genere una relación estadística en las variables, sin tener que agregar otras variables para obtener las conclusiones esenciales. Esta busca la correlación entre las variables con la finalidad de evidenciar el cambio de las mismas, y asumir como se dará el cambio entre las variables relacionadas, por medio de una encuesta efectuada a un grupo de individuos que fueron elegidos de forma previa. Dentro de la misma efectuar encuestas es conveniente, pero en ocasiones los participantes no son honestos al respecto, lo cual puede alterar los resultados de la investigación obtenida. Por su nivel

proyectado, el presente trabajo investigativo es de nivel correlacional porque este ayuda a determinar la relación que genera las variables estudiadas y el planteamiento que tiene cada una dentro de una empresa.

2.1.2 Diseño de estudio.

No Experimental: Raffino (2018) señala que, un estudio no experimental es un tipo de indagación que no obtiene conclusiones decisivas o datos a través de una serie de operaciones que se dan en un ambiente establecido para adquirir los resultados interpretados, no obstante, a esto, significa que no sea una investigación de gran importancia y de rigor en sus planteamientos establecidos. Este proceso no manipula de forma deliberada las variables a demostrar, sino que se da al observar los fenómenos de estudio, con el fin de describir detalladamente y examinar las necesidades del entorno considerado. El diseño obtenido para este estudio es no experimental; dado que este no genera una manipulación en el estudio de las variables; esto significa que, se visualizó en la naturalidad del proceso dado de la investigación.

Transversal: Sampieri (2010) señala que, un estudio transversal es el que permite recolectar información en un periodo específico. Este tiene la finalidad de explicar las variables y analizar la participación en una determinada circunstancia. Por ejemplo, para investigar el número de trabajadores en cierta localidad, medir percepciones y actitudes de las personas, entre una variedad de sucesos dados dentro del estudio investigativo realizado. En el mismo pueden incluir variedad de grupos de individuos, indicadores; así también, diferentes comunidades, situaciones o eventos. La presente investigación se obtiene a través de un estudio transversal con enfoque cuantitativo, dado que esta permita analizar los resultados de las variables presentadas en el estudio a un periodo de tiempo establecido, para obtener resultados concretos por medio del enfoque cuantitativo recolectando datos estadísticos adquiridos en la aplicación de los instrumentos dados según las variables establecidas en el estudio para ver las soluciones posibles del caso presentado.

2.2 Variables y Operacionalización

2.2.1 Variables.

Variable 1: Liderazgo Directivo: González (2018), señala que, el liderazgo directivo plantea ideas nuevas, motiva a la empresa a tener un pensamiento de crecimiento, a través de la visión para desarrollar estrategias para llegar a la meta planteada. Así también, se encarga de controlar a la empresa, para el logro de objetivos planteados, evaluando el rendimiento productivo que mantenga la misma, este líder directivo inspira a los miembros de su equipo a desarrollar mejor sus habilidades, con alto grado de comunicación en el equipo, con una visión al crecimiento y contribuyendo al cumplimiento de metas. El liderazgo directivo es un estilo que asume el líder para informar a los empleados sobre las actividades que deben cumplir y como debe ser realizado. Es decir, el líder se preocupa por la ejecución de las tareas y toma las decisiones con la finalidad que se mantenga rentable la empresa (Morales, 2017).

Variable 2: Desarrollo Productivo: Rodríguez (2016) plantea dentro de su teoría que, el desarrollo productivo para ser competitivo dentro de la industria debe cumplir con diferentes aspectos; tales como, producción, calidad, costos adecuados, tiempos óptimos, eficiencia, nuevas estrategias de trabajo y tecnología y un alto nivel de innovación. Esto tiene relación con la cantidad de bienes y servicios que se producen y la cantidad de recursos utilizados, con la finalidad de ver el incremento de eficiencia y desarrollo productivo en la empresa, por medio de una mejora continua, una excelente atención al cliente, para realizar una gestión adecuada dentro de la empresa. El desarrollo productivo se basa en cuanto se produce en bienes o servicios por cada componente implementado (trabajador, capital, tiempo, costos, etc.), durante un periodo definido. Esto se mide a través de la eficiencia de producción por cada recurso implementado, con el fin de adquirir el máximo beneficio utilizando pocos recursos (Sevilla, 2016).

2.2.2 Operacionalización.

Tabla 1
Operacionalización de la variable Liderazgo Directivo

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo Directivo	El liderazgo directivo es un estilo que asume el líder para informar a los empleados sobre las actividades que deben cumplir y como debe ser realizado. Es decir, el líder se preocupa por la ejecución de las tareas y toma las decisiones con la finalidad que se mantenga rentable la empresa (Morales, 2017).	El liderazgo directivo, es evaluado a través de 4 dimensiones; tales como equipos de alto rendimiento, desarrollo personal, motivación laboral y calidad de feedback por medio de una encuesta de 10 colaboradores de la empresa automotriz, con la finalidad que ayude al desarrollo de las habilidades dentro de la empresa.	Equipos de alto rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración de equipos • Roles asignados a los trabajadores • Integración laboral 	Ordinal
			Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> • Superación personal • Conocimiento en el servicio • Compromiso de mejora continua 	
			Motivación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de celebrar logros • Herramientas de seguridad personal 	
			Calidad de Feedback	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades de comunicación • Actitud en el trabajo 	

Elaborado por: Econ. Lisbeth Rivera Manzano

Tabla 2
Operacionalización de la variable Desarrollo Productivo

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Desarrollo Productivo	El desarrollo productivo se basa en cuanto se produce en bienes o servicios por cada componente implementado (trabajador, capital, tiempo, costos, etc.), durante un periodo definido. Esto se mide a través de la eficiencia de producción por cada recurso implementado, con el fin de adquirir el máximo beneficio utilizando pocos recursos (Sevilla, 2016).	El desarrollo productivo, es evaluado a través de 4 dimensiones; tales como, toma de decisiones, rendimiento organizacional, cumplimiento de metas y gerencia de servicio, por medio de una encuesta de 10 preguntas realizada a 14 colaboradores y una entrevista de 10 preguntas efectuada al directivo general de la empresa automotriz, con la finalidad que ayude a la obtención de datos confiables del tema para su respectivo estudio dado.	Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación en los procesos • Mejora de condiciones laborales • Calidad del trabajo 	Ordinal
			Rendimiento Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de las actividades requeridas • Capacidad de optimizar recursos • Personal de trabajo necesario 	
			Cumplimiento de metas	<ul style="list-style-type: none"> • Proyección de metas. • Retos y desafíos 	
			Gerencia de servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Trato al cliente y proveedores • Supervisión de personal 	

Elaborado por: Econ. Lisbeth Rivera Manzano

2.3 Población, muestra y muestreo criterios de selección

2.3.1 Población.

En términos estadísticos, es la recolección de un datos, elementos o sujetos que gozan de rasgos comunes con el propósito de ser estudiados y de forma concreta sacar las conclusiones específicas para establecer los resultados; según su tamaño puede ser una población finita o infinita. En este estudio se considera una población finita dado que esta es planteada por un pequeño número de elementos, o sujetos del estudio investigativo (Enciclopedia Económica, 2017). En este trabajo investigativo, la población es de 14 colaboradores y 1 directivo de una empresa automotriz. Debido a una población pequeña se considera un estudio censal, el cual no se requiere una muestra ni muestreo para el mismo, sino tomar directamente la población para el análisis y resultados correspondientes, con el fin de encontrar la solución necesaria de la investigación de estudio.

Se plantea para este estudio de la siguiente manera:

Liderazgo: Directivos

Productividad: Trabajadores.

Tabla 3
Población

Población	Número	Estudio
Trabajadores	14	Censal
Directivo	1	Censal

Elaborado por: Econ. Lisbeth Rivera Manzano

Este permitió a través de las variables buscar los inconvenientes que se generan en la empresa y encontrar soluciones que ayuden a optimizar la productividad de los trabajadores a través del correcto desempeño por sus altos directivos.

2.3.2 Estudio Censal.

Un estudio censal dado a través de la población, permite obtener datos relevantes sobre circunstancias dadas en diferentes situaciones, para constatar las necesidades o características importantes que se presenta en la misma, considerando que esto está relacionado con la sociedad y el comercio. En un estudio Censal, se puede obtener a través de la totalidad de su población, de forma cuantitativa datos acerca de carencias, costumbres, formas de vida, situación económica o social, para asignar un valor cualitativo al problema presentado con una solución del caso (Concepto definicion.de, 2019). Dentro de la presente investigación se implementó un estudio censal, dado que su población es pequeña, esto permitió determinar falencias, problemas internos de los colaboradores, situación económica o social, nivel de liderazgo de los directivos, comportamiento laboral, desarrollo productivo, rendimiento organizacional, entre otros factores, esto de manera cuantificable para establecer las soluciones del caso.

2.3.3 Criterios de selección.

Criterios de Inclusión: Se considera a las empresas de la industria automotriz, tomando como punto principal a los hombres y mujeres que laboran en una empresa automotriz de la ciudad de Guayaquil, incluyendo a colaboradores que brindan su servicio de manera externa a la empresa.

Criterios de Exclusión: Dentro del proceso investigativo no se considera a menores de 18 años y clientes, estos no participan en el estudio que se lleva a cabo para obtener los resultados correspondientes.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas: Se efectuó unas encuestas basadas en la escala de Likert con expresiones de frecuencia, para (Martínez, 2017), esta escala se utiliza para efectuar una encuesta dentro de una investigación, los datos obtenidos pueden ser fáciles para el análisis correspondiente, pero tiene decisiones relevantes a tomarse en consideración por parte del investigador que recolectará los datos para el estudio. También se planteó una entrevista estructurada, según

(Mejia, 2019), se direcciona por preguntas estandarizadas, que se plantea de forma organizada para cada objetivo de estudio, esta entrevista del estudio planteado se fija en la formulación de preguntas, donde se incluye las más relevantes de la investigación; esto con la finalidad de facilitar la unificación de los criterios y opiniones por parte del entrevistado.

Se efectuó encuestas y entrevista a una empresa automotriz de Guayaquil, para adquirir información sobre la variable liderazgo directivo y desarrollo productivo, esto fue considerado a través de un estudio censal de 14 colaboradores y 1 directivo de la empresa automotriz. Esto con el fin de dar a conocer los problemas, aspectos, comportamientos y situación económica o social que presentan dentro de la empresa por parte de los individuos que participan en la misma con respecto a los objetivos dados en el estudio investigativo, para analizar de manera concreta y otorgar la validez de la hipótesis dada.

Instrumentos: Se efectuó un cuestionario de preguntas como instrumento para estudiar las variables correspondientes, esto permitió adquirir resultados de forma concreta, que fue entregado a cada colaborador encuestado. Así también se efectuó una serie de preguntas a través de una entrevista al directivo general para evaluar su grado de liderazgo dentro de la misma. Se utilizó para la variable liderazgo directivo y desarrollo productivo un cuestionario de 10 preguntas por cada variable, con resultados de alternativas múltiples. El cuestionario 1 esta direccionado para analizar la variable Liderazgo Directivo (Anexo 1), también se presenta el cuestionario 2 que analizó la variable Desarrollo Productivo (Anexo 2), además para corroborar los datos estadísticos obtenidos en la encuesta, se efectuará una guía de entrevista aplicada al Directivo General (Anexo 3).

Este cuestionario se presentó de dos formas: una es ver las condiciones que presenta el personal dentro de la empresa, y la otra cual es el comportamiento de liderazgo directivo de su área administrativa; considerando también que, esto se analizó a través de una entrevista realizada al directivo de la empresa para constatar la información recopilada por el equipo de trabajo que conforman la empresa. En la medición de las preguntas se implementó una escala que son equivalentes en: Nunca, A veces, Algunas veces, Casi siempre, Siempre.

Validez: El presente estudio investigativo es realizado por medio de 2 cuestionarios y una entrevista que, permite medir la variable liderazgo directivo y desarrollo productivo; por

lo tanto, se efectuó la validación de los instrumentos a través de jueces especializados con alto grado de experiencia en el rubro de las variables correspondientes para calificar y brindar sugerencias al respecto de los instrumentos planteados con una opinión veraz del mismo si es aceptable el estudio dado.

Confiabilidad: Para el presente trabajo investigativo se efectuó una prueba de confiabilidad de instrumentos llamada Alfa de Cronbach para establecer la confiabilidad de consistencia de los respectivos cuestionarios dados para cada variable de estudio. El Alfa de Cronbach para (Bosco, 2018), es un indicador de confiabilidad de escalas más utilizado en diferentes rubros de la ciencia, este da una medida de consistencia interna para ver cómo se forman las escalas. Los resultados obtenidos a través de la formulación si señalan ser altos, demuestra ser homogéneo las escalas, lo que significa que los ítems planteados se direccionan al mismo enfoque que se quiere lograr dentro del estudio dado, pero si estos son bajos significa que no representa un alto grado de confiabilidad por lo cual debe revisarse los ítems para realizar una mejora si el caso lo amerita.

Esta prueba piloto fue efectuado a 10 colaboradores de una empresa automotriz de Guayaquil, Ecuador, con similares características a la presente población analizada. Al obtener la recopilación de datos estadísticos se efectuó el cálculo correspondiente por medio del factor Alfa de Cronbach que midió la confiabilidad de las dimensiones dadas dentro de los cuestionarios planteados (Anexo 9).

Formula planteada del Alfa de Cronbach

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

Tabla 4
Confiabilidad Cuestionario Liderazgo Directivo y Desarrollo Productivo

INSTRUMENTO	ALFA
CUESTIONARIO 1	0.90
CUESTIONARIO 2	0.80

Elaborado por: Econ. Lisbeth Rivera Manzano.

Dentro de la confiabilidad de los instrumentos por medio de la formulación realizada se logró evidenciar que, el cuestionario 1 tiene una confiabilidad de 0.90 y el cuestionario 2 0.80, esto significa que las escalas de medición son homogéneas y se direccionan al mismo enfoque para efectuar de manera correcta el estudio de investigación planteado.

A continuación, se presenta una ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos:

Liderazgo Directivo

1er Instrumento: Cuestionario de Liderazgo directivo. (Anexo 1)

Autora: Econ. Lisbeth Rivera Manzano.

Procedencia: Guayas, Guayaquil – Ecuador 2019.

Objetivo: Determinar la relación que genera el liderazgo directivo con el desarrollo productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador 2019.

Administración: Individual.

Duración: 10 minutos.

Significación: En la escala dada tiene como fin ver la relación que tiene el liderazgo directivo con el desarrollo productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador 2019.

Estructura: 10 preguntas, implementando para los resultados alternativas múltiples; tales como, 1.- Nunca, 2.- A veces, 3.- Algunas veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre. Para la evaluación de la misma se ejecutó por medio de una puntuación de 1 a 5 para medir la variable.

Desarrollo Productivo

2do Instrumento: Cuestionario de Desarrollo Productivo (Anexo 2)

Autora: Econ. Lisbeth Rivera Manzano.

Procedencia: Guayas, Guayaquil – Ecuador 2019.

Objetivo: Determinar la relación que genera el liderazgo directivo con el desarrollo productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador 2019.

Administración: Individual.

Duración: 10 minutos.

Significación: En la escala dada tiene como fin ver la relación que tiene el liderazgo directivo con el desarrollo productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador 2019.

Estructura: 10 preguntas, implementando para los resultados alternativas múltiples; tales como, 1.- Nunca, 2.- A veces, 3.- Algunas veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre. Para la evaluación de la misma se ejecutó por medio de una puntuación de 1 a 5 para medir la variable.

3er Instrumento: Guía de entrevista de Desarrollo Productivo (Anexo 3)

Autora: Econ. Lisbeth Rivera Manzano.

Procedencia: Guayas, Guayaquil – Ecuador 2019.

Objetivo: Determinar la relación que genera el liderazgo directivo con el desarrollo productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador 2019.

Administración: Individual.

Duración: 10 minutos.

Significación: En la escala dada tiene como fin ver la relación que tiene el liderazgo directivo con el desarrollo productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador 2019.

Estructura: 10 preguntas, implementando para los resultados un análisis impartido por medio de la entrevista realizada del directivo.

2.5 Procedimiento

Este procedimiento fue efectuado partiendo desde la autorización del gerente de la empresa automotriz, para aplicar todos los procesos correspondientes de la recopilación de datos a los colaboradores. Se estableció la fecha y horario para aplicar los instrumentos en una jornada apropiada sin interrumpir las labores correspondientes de cada uno. Esto fue realizado a través de una encuesta a 14 colaboradores de la empresa automotriz y una entrevista a un directivo para corroborar la información adquirida de la empresa, siendo efectuada en un promedio de 10 minutos para la ejecución de la encuesta y entrevista; en el cuestionario establecido para la encuesta se presentó en función de categorías como; 1.- Nunca, 2.- A veces, 3.- Algunas veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre; una vez receptado la información se accedió a efectuar la respectiva tabulación en Excel generando una base de datos, la cual permitió posteriormente ingresarlo al programa SPSS v.25. Además, fue

aplicado una prueba piloto para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, con la finalidad de ver si es factible para ser efectuados a la totalidad de la población de estudio.

2.6 Método de análisis de datos

En el análisis de este estudio, se utilizó una base de datos, donde se ingresa la información recopilada a través de la encuesta para demostrar la confiabilidad a través del estadístico, Alfa de Cronbach obtenido por medio del programa de Excel. Siendo esto una investigación que se respalda con teorías relevantes con la finalidad de demostrar la veracidad de la hipótesis planteada. Por lo tanto, se recopiló información concreta relacionada a los objetivos dados con respecto a las variables para obtener los resultados a través de tablas cruzadas para obtener las correlaciones correspondientes del estudio, y para las ver la significancia de las hipótesis presentadas se utilizó el método de coeficiente de correlación de Spearman en el programa SPSS, para conocer la situación de la empresa automotriz y brindar nuevas directrices que ayuden a su mejoramiento interno.

Para Santabárbara (2019) el coeficiente de correlación de Spearman (r_s o ρ), es una medida no paramétrica que se utiliza cuando las variables de estudio son ordinales, y se presentan de manera categórica, estas no necesariamente cumplen los criterios de normalidad o el diagrama de dispersión no muestra una relación funcional lineal de las variables. Es el que estima la intensidad de relación de dos variables que no específicamente son lineal, este se estima por medio de una muestra: ρ .

2.7 Aspectos Éticos

En el presente estudio se evaluó la legitimidad de los autores incluidos en el mismo, la autenticidad de la información recopilada y la confidencialidad de información general y personal de los colaboradores de la empresa automotriz, con el consentimiento de la misma. Así también, se ha respetado las teorías con normas APA, se indicó acerca del estudio a los encuestados y al entrevistado del proceso impartido en la investigación con su aprobación para la llevar a cabo el respectivo estudio.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados de la variable Liderazgo Directivo y Desarrollo Productivo

OG: Determinar la relación que genera el liderazgo directivo con el desarrollo productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.

Tabla 5

Análisis Descriptivo Liderazgo Directivo y Desarrollo Productivo

			DESARROLLO PRODUCTIVO			
			A veces	Algunas veces	Casi siempre	Total
LIDERAZGO DIRECTIVO	A veces	Recuento	1	1	0	2
		% dentro de LIDERAZGO DIRECTIVO	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	Algunas veces	Recuento	0	5	3	8
		% dentro de LIDERAZGO DIRECTIVO	0,0%	62,5%	37,5%	100,0%
	Casi siempre	Recuento	0	1	3	4
		% dentro de LIDERAZGO DIRECTIVO	0,0%	25,0%	75,0%	100,0%
Total		Recuento	1	7	6	14
		% dentro de LIDERAZGO DIRECTIVO	7,1%	50,0%	42,9%	100,0%

Elaborado por: Econ. Lisbeth Rivera Manzano.

Interpretación: Con respecto a la tabla 5, el 75% de los colaboradores consideran que, casi siempre el desarrollo productivo es bueno, cuando casi siempre se genera el liderazgo directivo en un nivel alto, así mismo algunas veces el desarrollo productivo es regular, cuando algunas veces el liderazgo directivo es medio con un 62,5%; esto da a conocer que la relación que tiene el liderazgo directivo con el desarrollo productivo es bueno, esto debido a, como el gerente de la empresa lleva su planificación para un adecuado proceso de funciones por parte de los colaboradores, pero el liderazgo directivo se asocia directamente al desarrollo productivo, porque el desarrollo productivo a pesar de las falencias que tiene la empresa obtiene por temporadas trabajo para cumplir funciones con excelencia.

3.2 Resultados de Liderazgo Directivo y Toma de decisiones

OE1: Evaluar la relación del liderazgo directivo con la toma de decisiones de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.

Tabla 6
Análisis Descriptivo de Liderazgo Directivo y Toma de decisiones

			TOMA DE DECISIONES				
			A veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Total
LIDERAZGO DIRECTIVO	A veces	Recuento	1	1	0	0	2
		% dentro de LIDERAZGO DIRECTIVO	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Algunas veces	Recuento	0	6	2	0	8
		% dentro de LIDERAZGO DIRECTIVO	0,0%	75,0%	25,0%	0,0%	100,0%
	Casi siempre	Recuento	0	1	2	1	4
		% dentro de LIDERAZGO DIRECTIVO	0,0%	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
Total	Recuento	1	8	4	1	14	
	% dentro de LIDERAZGO DIRECTIVO	7,1%	57,1%	28,6%	7,1%	100,0%	

Elaborado por: Econ. Lisbeth Rivera Manzano.

Interpretación: Según los datos obtenidos en tabla 6, el 50% consideran que, casi siempre la toma de decisiones es buena, cuando casi siempre se genera el liderazgo directivo en un nivel alto, en su mayoría el directivo fomenta a veces la toma de decisiones de forma regular, cuando el liderazgo directivo es alto en un 25%; esto representa una relación considerable de liderazgo directivo dentro de la empresa, pero se debe tomar en consideración que dentro de un equipo debe existir equidad para todos, por lo que es necesario trabajar en este aspecto para lograr tener la colaboración de todo el equipo para obtener resultados favorables dentro de la toma de decisiones con respecto algún suceso presentado.

3.3 Resultados de Liderazgo Directivo y Rendimiento Organizacional

OE2: Establecer la relación del liderazgo directivo con el rendimiento organizacional de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.

Tabla 7

Análisis de Liderazgo Directivo y Rendimiento Organizacional

			RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL			
			A veces	Algunas veces	Casi siempre	Total
LIDERAZGO DIRECTIVO	A veces	Recuento	1	1	0	2
		% dentro de LIDERAZGO DIRECTIVO	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	Algunas veces	Recuento	1	7	0	8
		% dentro de LIDERAZGO DIRECTIVO	12,5%	87,5%	0,0%	100,0%
	Casi siempre	Recuento	0	2	2	4
		% dentro de LIDERAZGO DIRECTIVO	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Total	Recuento	2	10	2	14	
	% dentro de LIDERAZGO DIRECTIVO	14,3%	71,4%	14,3%	100,0%	

Elaborado por: Econ. Lisbeth Rivera Manzano.

Interpretación: Con respecto a la tabla 7, el 87,5% de los colaboradores establecen que, algunas veces el rendimiento organizacional es regular, cuando algunas veces se genera el liderazgo directivo en un nivel medio, así también a veces el rendimiento organizacional se da de forma incorrecta, cuando a veces el liderazgo directivo es medio en un 12,5%, el rendimiento organizacional se asocia considerablemente con el liderazgo directivo, a pesar que, el gerente de la empresa no lleva un adecuado control a los colaboradores, el rendimiento organizacional es el que se encarga de mejorar las capacidades de la empresa, su funcionamiento interno y externo.

3.4 Resultados de Liderazgo Directivo y Cumplimiento de metas

OE3: Analizar la relación del liderazgo directivo con el cumplimiento de metas de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.

Tabla 8
Análisis de Liderazgo Directivo y Cumplimiento de metas

			CUMPLIMIENTO DE METAS			
			A veces	Algunas veces	Casi siempre	Total
LIDERAZGO DIRECTIVO	A veces	Recuento	1	0	1	2
		% dentro de LIDERAZGO DIRECTIVO	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
	Algunas veces	Recuento	0	5	3	8
		% dentro de LIDERAZGO DIRECTIVO	0,0%	62,5%	37,5%	100,0%
	Casi siempre	Recuento	0	2	2	4
		% dentro de LIDERAZGO DIRECTIVO	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Total		Recuento	1	7	6	14
		% dentro de LIDERAZGO DIRECTIVO	7,1%	50,0%	42,9%	100,0%

Elaborado por: Econ. Lisbeth Rivera Manzano

Interpretación: Según los datos obtenidos en tabla 8, el 62,5% de los colaboradores plantean que, algunas veces es regular el cumplimiento de metas, cuando algunas veces se genera el liderazgo directivo en un nivel medio; así también a veces el cumplimiento de metas es malo, cuando el liderazgo directivo se da en nivel bajo de 50%, esto a consecuencia del mal desempeño o comportamiento que en ocasiones presentan los colaboradores, por lo que, el directivo decide despedir algún colaborador por no cumplir con las ordenes establecidas, por lo cual se requiere de una proyección de metas establecidas a través de un consenso en el equipo de trabajo para otorgar ideas claves que permitan el mejoramiento de la empresa.

3.5 Resultados de Liderazgo Directivo y Gerencia de servicio

OE4: Identificar la relación del liderazgo directivo con la gerencia de servicio de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.

Tabla 9
Análisis de Liderazgo Directivo y Gerencia de servicio

			GERENCIA DE SERVICIO				
			A veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Total
LIDERAZGO DIRECTIVO	A veces	Recuento	1	1	0	0	2
		% dentro de LIDERAZGO DIRECTIVO	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Algunas veces	Recuento	0	6	1	1	8
		% dentro de LIDERAZGO DIRECTIVO	0,0%	75,0%	12,5%	12,5%	100,0%
	Casi siempre	Recuento	0	1	3	0	4
		% dentro de LIDERAZGO DIRECTIVO	0,0%	25,0%	75,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	1	8	4	1	14	
	% dentro de LIDERAZGO DIRECTIVO	7,1%	57,1%	28,6%	7,1%	100,0%	

Elaborado por: Econ. Lisbeth Rivera Manzano

Interpretación: Con respecto a la tabla 9, el 75% de los colaboradores consideran que, casi siempre la gerencia de servicio es buena, cuando el liderazgo directivo es de nivel medio, así también algunas veces la gerencia de servicio es regular, cuando a veces el liderazgo directivo es bajo en 50%; a pesar que dentro de la empresa cada periodo se dan capacitaciones que permitan a cada colaborador desempeñar correctamente varias funciones en corto plazo sin atrasarse en la ejecución, no siempre son aquellas de mayor relevancia para el mejoramiento de todo su proceso; por lo que se requiere plantear estrategias con la finalidad de atraer clientes y las ventas mejoren.

3.6 Prueba de Hipótesis

En el estudio investigativo se planteó la prueba de coeficiente de correlación de Spearman, para medir la asociación de las variables cuantitativas que se dan en la hipótesis. Esta sirve para examinar la asociación de dos variables medidas de un nivel de intervalos. Se lo puede considerar que es un índice que puede ser establecido para medir el grado de asociación de dos variables que sean cuantitativas, se calcula a partir de las evaluaciones o resultados obtenidos de las variables de estudio (Sampieri, 2018).

3.6.1 Resultados de Hipótesis General.

Ho. No existe una relación significativa del liderazgo directivo con el desarrollo productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.

Ha. Existe una relación significativa del liderazgo directivo con el desarrollo productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.

Tabla 10
Coeficiente de correlación Liderazgo Directivo y Desarrollo Productivo

			LIDERAZGO DIRECTIVO	DESARROLLO PRODUCTIVO
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,564*
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	14	14
	DESARROLLO PRODUCTIVO	Coeficiente de correlación	,564*	1,000
		Sig. (bilateral)	,036	.
		N	14	14

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Elaborado por: Econ. Lisbeth Rivera Manzano

Interpretación: Por medio de la tabla 10, se plantea que, existe una relación significativa del liderazgo directivo con el desarrollo productivo, tal es el caso que, se rechaza la hipótesis nula (Ho), y se acepta la hipótesis alternativa (Ha), debido a que, el valor $p = ,036$ es menor a $p = ,05$, por lo cual existe una variación estadísticamente significativa de 0,05 de las

variables, con un coeficiente de correlación de Spearman positiva fuerte = ,564^a esto demuestra que, se asocia una con otra, de una empresa automotriz de Guayaquil, Ecuador, 2019.

3.6.2 Resultados de Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1.

Ho. No existe una alta relación del liderazgo directivo con la toma de decisiones de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.

Ha. Existe una alta relación del liderazgo directivo con la toma de decisiones de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019

Tabla 11
Coefficiente de correlación Liderazgo Directivo y Toma de decisiones

			LIDERAZGO DIRECTIVO	TOMA DE DECISIONES
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coefficiente de correlación	1,000	,652 [*]
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	14	14
	TOMA DE DECISIONES	Coefficiente de correlación	,652 [*]	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	14	14

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Elaborado por: Econ. Lisbeth Rivera Manzano

Interpretación: A través, de la tabla 11, se obtiene que, existe una alta relación del liderazgo directivo con la toma de decisiones, en el cual se rechaza la hipótesis nula (Ho), y se acepta la hipótesis alternativa (Ha), dado que, el nivel de $p = ,012$ siendo menor a $p = ,05$, por lo cual existe una variación estadísticamente significativa de 0,05 de las variables, con un coeficiente de correlación positiva fuerte = ,652^a, esto demuestra que, existe una alta relación en las variables de estudio, de una empresa automotriz de Guayaquil, Ecuador, 2019.

Hipótesis Específica 2.

Ho. No existe una relación positiva del liderazgo directivo con el rendimiento organizacional de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.

Ha. Existe una relación positiva del liderazgo directivo con el rendimiento organizacional de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.

Tabla 12

Coefficiente de correlación Liderazgo Directivo y Rendimiento organizacional

			LIDERAZGO DIRECTIVO	RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coefficiente de correlación	1,000	,634 [*]
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	14	14
	RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,634 [*]	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	14	14

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Elaborado por: Econ. Lisbeth Rivera Manzano

Interpretación: Se plantea en la tabla 12 que, existe una relación positiva del liderazgo directivo con el rendimiento organizacional, por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula (Ho), y se acepta la hipótesis alternativa (Ha), debido a que, el vapor $p = ,015$ es menor a $p = ,05$, por lo cual existe una variación estadísticamente significativa de 0,05 de las variables, con un coeficiente de correlación de Spearman positiva fuerte = ,634^a esto demuestra que, se asocia una con otra, de una empresa automotriz de Guayaquil, Ecuador, 2019.

Hipótesis Específica 3.

Ho. No existe una relación relevante del liderazgo directivo con el cumplimiento de metas de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.

Ha. Existe una relación relevante del liderazgo directivo con el cumplimiento de metas de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.

Tabla 13

Coficiente de correlación Liderazgo Directivo y cumplimiento de metas

			LIDERAZGO DIRECTIVO	CUMPLIMIENTO DE METAS
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coficiente de correlación	1,000	,596 [*]
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	14	14
	CUMPLIMIENTO DE METAS	Coficiente de correlación	,596 [*]	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	14	14

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Elaborado por: Econ. Lisbeth Rivera Manzano

Interpretación: Se analiza dentro de la tabla 13 que, existe una relación relevante del liderazgo directivo con el cumplimiento de metas, tal es el caso que, se rechaza la hipótesis nula (Ho), y se acepta la hipótesis alternativa (Ha), dado que, el valor $p = ,024$ es menor a $p = ,05$, por ende se establece que hay una variación estadísticamente significativa de 0,05 de las variables, con un coeficiente de correlación de Spearman positiva fuerte = ,596^a esto demuestra que, se asocia una con otra, de una empresa automotriz de Guayaquil, Ecuador, 2019.

Hipótesis Específica 4.

Ho. No existe una relación positiva del liderazgo directivo con la gerencia de servicio de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.

Ha. Existe una relación positiva del liderazgo directivo con la gerencia de servicio de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.

Tabla 14
Coefficiente de correlación Liderazgo Directivo y Gerencia de servicio

			LIDERAZGO DIRECTIVO	GERENCIA DE SERVICIO
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coefficiente de correlación	1,000	,569 [*]
		Sig. (bilateral)	.	,034
		N	14	14
	GERENCIA DE SERVICIO	Coefficiente de correlación	,569 [*]	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	.
		N	14	14

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Elaborado por: Econ. Lisbeth Rivera Manzano

Interpretación: A través, de la tabla 14 se plantea que, existe una relación positiva del liderazgo directivo con la gerencia de servicio, por lo cual, se rechaza la hipótesis nula (Ho), y se acepta la hipótesis alternativa (Ha), dado que, el valor $p=,034$ es menor a $p=,05$, por ende se establece que hay una variación estadísticamente significativa de 0,05 de las variables, con un coeficiente de correlación de Spearman positiva fuerte = ,569^a esto demuestra que, se asocia una con otra, de una empresa automotriz de Guayaquil, Ecuador, 2019.

IV. DISCUSIÓN

En el presente estudio investigativo, se analizó el liderazgo directivo y el desarrollo productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019. En base a la información recopilada en el estudio, se logra visualizar una variedad de datos en cuanto a cada variable establecida dentro del trabajo, por lo cual se va ejecutar la veracidad del mismo con otros estudios efectuados en periodos anteriores al presente estudio.

Con respecto al objetivo general: Determinar la relación que genera el liderazgo directivo con el desarrollo productivo de una empresa automotriz, a través del estudio estadístico planteado se logró ver que las variables se asocian entre sí, por lo cual se midió con el método de coeficiente de correlación que estableció el resultado en la tabla 10 de ,564^a, siendo este positiva fuerte, con valor $p=,036$, por ende determina que, existe una relación significativa del liderazgo directivo y desarrollo productivo. Esto basándose desde la teoría de Peñalver (2019), que considera de suma importancia incluir un nivel alto de confianza y compromiso por parte de los miembros que conforman la empresa para alcanzar resultados óptimos en el proceso con el fin de ser reconocidos por los directivos que lideran el grupo, que tienen la capacidad de transmitir visión, asignar responsabilidades, desarrollo de personas y la rotación de personal para lograr el cumplimiento de metas establecidos, con la finalidad que, el líder brinde las herramientas necesarias a sus colaboradores para un adecuado desarrollo productivo de la empresa.

Con respecto al objetivo 1: Evaluar la relación del liderazgo directivo con la toma de decisiones de una empresa automotriz, en la cual se considera que, existe una alta relación del liderazgo directivo con la toma de decisiones, considerando el resultado planteado en la tabla 11, el nivel de $p=,012$, con un coeficiente de correlación positiva fuerte = ,652^a, esto demuestra que, existe una alta relación en las variables de estudio, de una empresa automotriz. De acuerdo a lo que plantea Hernández (2016) sobre la relación de los estilos de liderazgo y la toma de decisiones, aplicaron un test de liderazgo de Kurtt para conocer el estilo que maneja los colaboradores en el trabajo, donde se destaca la relación positiva más alta del liderazgo liberal con un 0,37, mientras que la relación se da negativamente con un nivel bajo del estado del Yo con un -0.20, se puede visualizar que, no se han tomado en consideración todos los rubros para mantener un nivel adecuado en los procesos que ayuden

a tomar mejores decisiones, en la cual se ha presentado una relación baja de las variables, demostrando que no existe correlación significativa del liderazgo y toma de decisiones, contraponiendo esto a lo que respecta las variables de estudios, se logra ver que, hay una relación considerable del liderazgo directivo y la toma de decisiones dentro de un equipo de trabajo, del presente análisis en el cual se debe evaluar diferentes factores dentro de la empresa, para que exista un equipo con equidad para todos, por lo que es necesario trabajar en este aspecto para lograr tener la colaboración de todo el equipo para obtener resultados favorables dentro de la toma de decisiones con respecto algún suceso presentado.

Dentro del objetivo 2: Establecer la relación del liderazgo directivo con el rendimiento organizacional de una empresa automotriz, según lo que plantea la tabla 12, existe una relación positiva del liderazgo directivo con el rendimiento organizacional, siendo el valor $p = ,015$, con un coeficiente de correlación positiva fuerte $= ,634^a$ esto demuestra que, se asocia una con otra, de una empresa automotriz. Dentro de los estudios efectuados en otras tesis se plantean otras variantes, tal es el caso de Chaparro (2017) en su estudio sobre el liderazgo directivo y clima Institucional, consideró que, para alcanzar un alto nivel de los docentes, y colaboradores del área administrativa requieren otorgar incentivos a cada uno, con el fin de mejorar el liderazgo de los directivos de la institución incluyendo un realce en la enseñanza de calidad con un clima laboral estable, la cual dado su estudio presentado en la tabla 16, mostró un coeficiente de correlación $r = 0,755$, con un $p = 0,001$, está indica la existencia de relación significativa de las variables liderazgo directivo y clima institucional. Es de vital importancia ver como dentro de los estudios planteados se considera una relación significativa de las variables, en la cual se requiere para un buen rendimiento organizacional saber otorgar roles a cada miembro que conforma la empresa, brindar incentivos para el mejoramiento adecuado que genere el equilibrio laboral, siendo un pilar fundamental la guía del líder directivo que los dirija en el proceso de los trabajos que efectúen.

Con respecto al objetivo 3: Analizar la relación del liderazgo directivo con el cumplimiento de metas de una empresa automotriz, la tabla 13 demuestra que, existe una relación relevante del liderazgo directivo con el cumplimiento de metas, dado que, el valor $p = ,024$, con un coeficiente de correlación positiva fuerte $= ,596^a$ esto demuestra que, se asocia una con otra, de una empresa automotriz. Para Avenecer (2015) según la postura dada en su estudio investigativo acerca de Liderazgo y Motivación, demostraron que tienen

habilidades para motivar a sus colaboradores, por lo cual el 91% de vendedores consideraron que el jefe les otorga la motivación para ejecutar el trabajo con responsabilidad y eficacia, por lo cual tiene un nivel alto en sus equipos de venta de la empresa, esto permite saber que, el liderazgo de los supervisores ayuda a la motivación de los vendedores de la empresa para generar mayor rentabilidad dentro de la misma. Dentro de los estudios planteados se afirma la postura dada por Locke (2018) en su teoría del establecimiento de metas u objetivos, propuso que, el fin para llegar al cumplimiento de metas es un elemento motivacional muy potente. La mejor meta es aquella que se presenta como un desafío que puede lograrse. Se establece que la finalidad de trabajar para lograr un propósito es el principal impulso motivador del esfuerzo laboral y establece el logro desarrollado para la ejecución de las actividades.

Con respecto al objetivo 4: Identificar la relación del liderazgo directivo con la gerencia de servicio de una empresa automotriz, en la tabla 14 plantea que, existe una relación positiva del liderazgo directivo con la gerencia de servicio, dado que, el valor $p = ,034$, con un coeficiente de correlación positiva fuerte = $,569^a$ esto demuestra que, se asocia una con otra, de una empresa automotriz. Contraponiendo la postura de Rivera (2019) en su estudio sobre la calidad de servicio y satisfacción de los clientes, en la tabla 16 plantea que, existe una relación positiva calidad de servicio y la satisfacción de los clientes, dado que, el valor $p = ,000$, con un coeficiente de correlación positiva débil = $,457^a$, en la cual se asocia una con otra según el estudiado planteado. Esto se base desde la postura que plantea Albrecht (2015) en su teoría “Gerencia de servicio” considera que, la innovación permite renovar el trabajo con nuevas técnicas que mejoran el nivel de servicio, direccionando a una comunicación adecuada con los clientes, esto con el propósito de compensar las necesidades y atender inquietudes que presenten los clientes con respecto al costo del bien o servicio, otorgando una asesoría personalizada para ser una empresa reconocida en la industria por la alta capacidad de la eficiencia de servicio brindado a los clientes.

Dentro de los resultados planteados con el fundamento teórico establecido, el trabajo investigativo tienen relevancia y están dentro de los parámetros considerados como rangos positivos para demostrar que si hay una asociación de las variables de estudio a comparación de las variables estudiadas de otros tesis que tienen un grado de similitud moderada, por ende se considera como ente principal la teoría dada por Peñalver (2019), que recalca un

conjunto de aspectos necesarios dentro del liderazgo directivo con equipos de alto rendimiento que permitan lograr el rendimiento económico a través de un alto desarrollo productivo en la empresa con la finalidad de generar un impacto positivo para motivar a los colaboradores y atraer nuevos clientes a la empresa.

En el proceso investigativo de varios tesis se logró ver la relevancia que tiene el liderazgo directivo en diferentes áreas profesionales o instituciones siendo el ente principal para llevar a cabo un correcto manejo y orden dentro de una empresa o institución, dado que dentro del estudio planteado en esta tesis se genera una relación significativa dentro del manejo de las variables, esto se asocia positivamente demostrando que, el liderazgo directivo ayuda al desarrollo productivo de una empresa y al realce financiero de la misma. El liderazgo directivo se logró plantear en diferentes teorías que dieron como resultado que hay asociación con el desarrollo productivo dentro de las instituciones que lo requieren, pero esto debe ser asociado como uno de los entes más relevantes para mantener la estabilidad de una empresa con la finalidad que al incluir estrategias ayuden al mejoramiento del desarrollo productivo de la misma y generando para la ejecución de funciones equipos de alto rendimiento que ayuden a los logros o metas planteadas de la empresa.

V. CONCLUSIONES

Conclusión 1: En el planteamiento del trabajo sobre el liderazgo directivo y desarrollo productivo, dio como resultados en la tabla 5 que, existe una relación relevante de las variables, dado que el 75%, de los colaboradores consideran que, casi siempre el desarrollo productivo es bueno, cuando casi siempre se genera el liderazgo directivo en un nivel alto, así también da como resultado en la tabla 10 un $\rho = ,564^a$, siendo este positiva fuerte, con valor $p = ,036$, esto permite ver como se asocian las variables de estudio, lo cual debe analizarse como un enfoque para llevar a cabo una mejor planeación para corregir las falencias presentadas y obtener resultados óptimos en la empresa automotriz.

Conclusión 2: Así también, se analizó el proceso para establecer la relación del liderazgo directivo con la toma de decisiones, esto se dio en la tabla 11, a través de la rho positiva fuerte un valor de $,652^a$, con nivel $p = ,012$, dando como resultado que, existe una alta relación significativa, y demuestra la asociatividad que existe en las variables de estudio, pero se debe fomentar un equipo de trabajo equitativo para tomar decisiones adecuadas que beneficien a la empresa automotriz.

Conclusión 3: Se concluye la relación del liderazgo directivo con el rendimiento organizacional, esto se planteó en la tabla 12 que, la rho positiva fuerte tiene un valor de $,634^a$, con valor $p = ,015$, el cual estableció que existe una variación estadísticamente significativa, quedando en constancia que se ha dado la relación esperada que se requería en el mismo, tomando en consideración que, se debe evaluar el desempeño de los colaboradores para optimar tiempo y ver el nivel de eficiencia para el buen rendimiento organizacional que se necesita en la empresa automotriz.

Conclusión 4: Se examinó la relación del liderazgo directivo con el cumplimiento de metas, en la tabla 13, los resultados fueron a través de la rho positiva fuerte, siendo un valor de $,596^a$, con nivel significativo $p = ,024$, por esto se determinó que, existe una relación relevante del liderazgo directivo con el cumplimiento de metas, pero hay que ejecutar a través de una planificación y distribución de funciones dadas a los colaboradores para cumplir la proyección de metas con éxito en la empresa automotriz.

Conclusión 5: Dentro de la tabla 14, los resultados generados en el estudio, a través de la rho positiva fuerte mostró una valoración de ,569^a, con valor $p=,034$, por medio de este se establece que, existe una relación positiva del liderazgo directivo con la gerencia de servicio, pero a pesar de esto, aun no hay un equilibrio al brindar un servicio de calidad, dado que se necesita pautas por el líder directivo para el manejo adecuado de diferentes situaciones que puedan presentarse con un cliente, por lo que se requiere mayor control en este aspecto por parte del directivo de la empresa automotriz.

VI. RECOMENDACIONES

1. Implementar programas de capacitación de liderazgo directivo por medio de técnicas de coaching, en todas las áreas de la empresa, con el propósito de generar una comunicación asertiva entre los directivos y los colaboradores para que se generen equipos altamente calificados.

2. Establecer una planificación estratégica con el equipo de trabajo por medio de sesiones de ideas claves para lograr procesos innovadores que permitan a la empresa darse a conocer en el mercado, con el propósito de incrementar el desarrollo productivo a través del cumplimiento de metas de la misma, y mejorar el rendimiento organizacional de la empresa automotriz.

3. Implementar un sistema de mejora continua a través de un modelo de gestión de calidad total para obtener un plan de acción, con el propósito de satisfacer de forma equilibrada las necesidades del equipo de trabajo, con mayor compromiso por parte de ellos y lograr ser reconocida a nivel nacional e internacional.

4. Incluir la herramienta de gestión denominada “Benchmarking” para implementar un cambio radical de un determinado proceso ligado a los estándares de calidad y buenas prácticas administrativas que ayuden en el mejoramiento de la organización dentro de la empresa, para otorgar un servicio eficaz con una entrega de tiempo óptimo.

5. Dar la oportunidad que los miembros que conforman la empresa automotriz, puedan desempeñar roles según sus capacidades o conocimientos, también dar ayuda para que logren realizar sus metas personales con el propósito de tener al personal satisfecho dentro de la empresa.

REFERENCIAS

- Riquelme, J., & Pedraja, L. (Marzo de 2019). El liderazgo, la cultura y los desafíos de la educación. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 27(1), 5-7. Recuperado el 15 de Septiembre de 2019, de file:///C:/Users/HP/Documents/A%20Maestria%20en%20Administracion%20de%20negocios%20MBA/3ER%20SEMESTRE%20TESIS/out.pdf
- ActivaConocimiento. (2016). *ActivaConocimiento*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2019, de <http://activaconocimiento.es/modelo-de-lewin/>
- AEADE. (2018). *Asociación de empresas automotrices del Ecuador*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2019, de <http://www.aeade.net/perfil-del-sector-automotor-del-ecuador/>
- Alcántara, V., & Rodríguez, C. (Agosto de 2019). *Reportero Industrial*. Recuperado el 22 de Septiembre de 2019, de <http://www.reporteroindustrial.com/temas/Industria-automotriz-en-Latam,-entre-la-recuperacion-y-la-incertidumbre+131363?pagina=1>
- Avenecer, Y. (Marzo de 2015). *recursosbiblio.url.edu*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2019, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>
- Bell, C. (Noviembre de 2014). *ResearchGate*. Recuperado el Diciembre de 2019, de https://www.researchgate.net/publication/280724177_The_Impact_of_Participative_and_Directive_Leadership_on_Organisational_Culture_An_Organisational_Development_Perspective
- Berger, R. (December de 2017). *Global Automotive Supplier Study 2018*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2019, de file:///C:/Users/HP/Downloads/roland_berger_global_automotive_supplier_study_2018.pdf

Bosco, J. (3 de Mayo de 2018). *Medium*. Recuperado el 8 de Noviembre de 2019, de https://medium.com/@jboscomendoza?source=post_page-----55d3154806cf-----

CAVEM. (8 de Enero de 2019). *Cámara Nacional de Comercio Automotriz de Chile Cavem A.G.* Recuperado el 14 de Septiembre de 2019, de <https://www.cavem.cl/informes/5c34b4552981e.pdf>

CEPAL. (s.f). *CEPAL - Naciones Unidas*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2019, de <https://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/desarrollo-productivo-y-empresarial>

Chaparro, J. (2017). *Universidad Cesar Vallejo*. Recuperado el 2019, de file:///C:/Users/HP/Documents/A%20Maestria%20en%20Administracion%20de%20negocios%20MBA/3ER%20SEMESTRE%20TESIS/Chaparro_GJR.pdf

Cisneros, G. (15 de Noviembre de 2017). *BIBDIGITAL*. Obtenido de <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/18919/1/CD-8312.pdf>

Conceptodefinicion.de. (17 de Julio de 2019). *Conceptodefinicion.de*. Recuperado el 6 de Octubre de 2019, de <https://conceptodefinicion.de/censo/>

Dinero. (1 de Agosto de 2019). *Dinero*. Recuperado el 14 de Septiembre de 2019, de <https://www.dinero.com/empresas/confidencias-on-line/articulo/cuantos-vehiculos-se-venden-en-colombia-en-julio-de-2019/275027>

El Comercio. (3 de Mayo de 2017). *Revista Líderes*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2019, de <https://www.revistalideres.ec/lideres/autos-marcas-zona-europea-vitrina.html>

El Universo. (18 de Marzo de 2019). *El Universo*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2019, de <https://www.eluniverso.com/noticias/2019/03/18/nota/7240196/expectativa-mercado-automotor-ecuador-2019-comparacion-2018>

- Emol. (13 de Junio de 2019). *Emol*. Recuperado el 22 de Septiembre de 2019, de <https://www.emol.com/noticias/Autos/2019/06/13/951154/Estas-son-las-marcas-automotrices-mas-valiosas-del-mundo.html>
- Enciclopedia Económica. (2017). *Enciclopedia Económica*. Recuperado el 2019, de <https://enciclopediaeconomica.com/poblacion-estadistica/>
- Ferrández, M. N. (2018). *PRoQuest*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2019, de <https://search.proquest.com/docview/2288653089/fulltextPDF/4200254ECD3046DBPQ/14?accountid=37408>
- García, E. (2018). *Cámara de la Industria Automotriz Ecuatoriana (CINAE)*. Recuperado el 16 de Septiembre de 2019, de http://www.cinae.org.ec/Anuario/anuario_2018.pdf
- Globofran. (30 de Diciembre de 2015). *Globofran*. Recuperado el 2 de Octubre de 2019, de <http://globofran.com/gerencia-del-servicio/>
- González, L. (13 de Septiembre de 2018). *GestioPolis*. Recuperado el 2 de Octubre de 2019, de <https://www.gestiopolis.com/lider-o-directivo/>
- Guerra, L. (Abril de 2018). *ResearchGate*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2019, de <file:///C:/Users/HP/Downloads/ANLISISDELASTEORASDELIDERAZGOORGANIZACIONAL.pdf>
- Hanc, M. (26 de Abril de 2019). *UCL Discovery*. Recuperado el 2 de Octubre de 2019, de http://discovery.ucl.ac.uk/10073396/1/MH_Final-thesis-approved_26April2019.pdf
- Hernández, B. (Febrero de 2016). *recursosbiblio.url.edu*. Recuperado el Diciembre de 2019, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Hernandez-Barbara.pdf>
- Hernández, L. (7 de 18 de 2017). *Autocosmos*. Recuperado el 14 de Septiembre de 2019, de <http://noticias.espanol.autocosmos.com/2017/07/18/donde-es-mas-caroy-mas-barato-reparar-un-automovil-en-estados-unidos>

Kim, Y., Loayza, N., & Meza, C. (3 de Agosto de 2016). *Documents & Reports*. Recuperado el 26 de Septiembre de 2019, de <http://documents.worldbank.org/curated/en/314741472533203058/pdf/108092-BRI-Policy-3.pdf>

Kuhnert, F., Stürmer, C., & Koster, A. (2018). *PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2019, de <https://eu-smartcities.eu/sites/default/files/2018-03/pwc-five-trends-transforming-the-automotive-industry.compressed.pdf>

Martinez, C. (2019). *Lifeder*. Recuperado el 6 de Octubre de 2019, de <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>

Martínez, M. (16 de Enero de 2017). *unCOMO*. Recuperado el 5 de Noviembre de 2019, de <https://educacion.uncomo.com/articulo/como-utilizar-la-escala-de-likert-en-el-analisis-estadistico-2354.html>

Mejia, T. (2019). *Lifeder*. Recuperado el 6 de Octubre de 2019, de <https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>

Mejia, T. (2019). *Lifeder*. Recuperado el 5 de Noviembre de 2019, de <https://www.lifeder.com/entrevista-de-investigacion/>

Molina, F. (Junio de 2018). *UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR*. Recuperado el 26 de Septiembre de 2019, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Molina-Fabiola.pdf>

Morales, M. (31 de Mayo de 2017). *Informática&Coaching*. Recuperado el 30 de Septiembre de 2019, de <https://mariamorales.net/2017/05/31/los-diferentes-estilos-de-liderazgos/>

MotorTerra. (31 de Mayo de 2019). *MotorTerra*. Recuperado el 18 de Diciembre de 2019, de <https://www.motorterra.com/industria-automotriz-ecuador-2019/>

- Navarro, B. (12 de Abril de 2017). Recuperado el 25 de Septiembre de 2019, de 10:
https://www.google.com/search?sxsrf=ACYBGNSNz1cdS_aIb7kHzaixhin7G3PDg:1569471257990&q=desarrollo+personal+pdf&sa=X&ved=2ahUKEwi7_8SG0O3kAhXls1kKHYQIDF44FBDVAigEegQIChAF&biw=1093&bih=500
- Nunes, P. (6 de Enero de 2018). *Knoow.net*. Recuperado el 16 de Septiembre de 2019, de <https://knoow.net/es/cieeconcom/gestion/teoria-situacional-hersey-y-blanchard/>
- ONU. (Noviembre de 2019). *Organización de las Naciones Unidas*. Recuperado el Diciembre de 2019, de <https://www.un.org/development/desa/dpad/publication/world-economic-situation-and-prospects-november-2019-briefing-no-132/>
- Peñalver, A. (25 de Agosto de 2019). *Grandes Pymes*. Recuperado el 24 de 2019, de <https://www.grandespymes.com.ar/2019/08/25/la-formula-de-los-equipos-de-alto-rendimiento/>
- Plancarte, F. (13 de Febrero de 2019). *GestioPolis*. Recuperado el 18 de Diciembre de 2019, de <https://www.gestiopolis.com/la-motivacion-laboral-como-estrategia-de-la-productividad/>
- Pradas, C. (28 de Mayo de 2018). *Psicología Online*. Recuperado el 26 de Septiembre de 2019, de <https://www.psicologia-online.com/teoria-del-establecimiento-de-metas-u-objetivos-de-locke-2156.html>
- Raffino, M. (23 de Noviembre de 2018). *Concepto.de*. Recuperado el 6 de Octubre de 2019, de <https://concepto.de/investigacion-no-experimental/>
- Rivera, J. (2019). *UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL*. Recuperado el 2019, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12117/1/T-UCSG-POS-MAE-224.pdf>

- Rodríguez, A. (2016). *Telcel*. Recuperado el 2 de Octubre de 2019, de https://www.telcel.com/mundo_telcel
- Rodríguez, E. (7 de Septiembre de 2018). *La mente es maravillosa*. Recuperado el 2 de Octubre de 2019, de <https://lamenteesmaravillosa.com/las-principales-teorias-del-liderazgo/>
- Sampieri, R. H. (2010). *Metodología de la investigación, 5a. edición*. Recuperado el 30 de Octubre de 2019, de http://jbposgrado.org/material_seminarios/HSAMPIERI/Metodologia%20Sampieri%205a%20edicion.pdf
- Sampieri, R. H. (2018). *Blogger*. Recuperado el 2019, de <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/02/1.html>
- Santabárbara, J. (19 de Junio de 2019). *REIRE*. Recuperado el 18 de Diciembre de 2019, de <file:///C:/Users/HP/Downloads/28245-63934-4-PB.pdf>
- Sevilla, A. (2016). *Economipedia*. Recuperado el 30 de Septiembre de 2019, de <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- Sheth, K. (25 de April de 2017). *World Atlas*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2019, de <https://www.worldatlas.com/articles/all-about-the-automotive-industry.html>
- Valle, A. V. (11 de Julio de 2017). *Fierros industrial*. Recuperado el 21 de Septiembre de 2019, de <https://fierrosindustrial.com/noticias/se-proyecta-mercado-internacional-la-industria-automotriz/>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento Variable Liderazgo Directivo

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

SEXO	
M	F

EDAD

Este cuestionario tiene la finalidad de recopilar información sobre el liderazgo directivo de los colaboradores de la empresa automotriz, cuyo fin es académico por lo que se requiere su colaboración. Responder de forma honesta, veraz y con sensatez. A continuación, marcar con una (X) la opción que considere pertinente según su criterio personal representando el más bajo 1 y el más alto 5.

1.- Nunca	2.- A veces	3.- Algunas veces	4.- Casi siempre	5.- Siempre
-----------	-------------	-------------------	------------------	-------------

Equipos de Alto Rendimiento		1	2	3	4	5
1	El directivo fomenta la colaboración en equipo para la toma de decisiones.					
2	El directivo otorga roles a cada trabajador para desempeñar una actividad de manera organizada.					
3	El directivo realiza reuniones laborales con temas que fortalecen la integración grupal de los equipos.					
Desarrollo Personal		1	2	3	4	5
4	El directivo ayuda a su equipo de trabajo incentivando para que supere personalmente.					
5	El directivo brinda capacitaciones a su personal para innovar con técnicas actuales en el servicio otorgado.					
6	El directivo te permite desarrollar habilidades nuevas dentro del trabajo.					
Motivación Laboral		1	2	3	4	5
7	El directivo otorga reconocimiento por su trabajo realizado con éxito.					
8	El directivo brinda herramientas necesarias para la seguridad personal.					
Calidad de Feedback		1	2	3	4	5
9	El directivo tiene una comunicación afectiva dentro del equipo de trabajo con respecto algún tema laboral.					
10	El directivo tiene actitud positiva ante circunstancias adversas.					

Anexo 2: Instrumento Variable Desarrollo Productivo

CUESTIONARIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO

SEXO	
M	F

EDAD

Este cuestionario tiene la finalidad de recopilar información sobre el Desarrollo Productivo de los colaboradores de empresa automotriz, cuyo fin es académico por lo que se requiere su colaboración. Responder de forma honesta, veraz y con sensatez. A continuación, marcar con una (X) la opción que considere pertinente según su criterio personal representando el más bajo 1 y el más alto 5.

1.- Nunca	2.- A veces	3.- Algunas veces	4.- Casi siempre	5.- Siempre
-----------	-------------	-------------------	------------------	-------------

Toma de decisiones		1	2	3	4	5
1	Usted crea planes estratégicos y da a conocer a los directivos para la correcta toma de decisiones.					
2	Se reúnen en equipo para solucionar problemas dentro de la empresa y buscar la mejora continua de las condiciones laborales.					
3	Ha visto ser despedido a un trabajador por mal desempeño en las actividades y mal comportamiento.					
Rendimiento Organizacional		1	2	3	4	5
4	Puede desarrollar varias actividades en corto plazo de manera correcta sin atrasarse al ser ejecutadas.					
5	Usted realiza una planificación adecuada de los procesos para optimizar tiempo y entrega del vehículo al cliente.					
6	El personal de trabajo con el que cuenta dentro de la empresa es suficiente para la ejecución de las actividades y entrega inmediata de la reparación de un vehículo.					
Cumplimiento de Metas		1	2	3	4	5
7	Realiza una proyección de metas mensuales del servicio realizado para saber el desarrollo productivo que han generado.					
8	Se plantea retos y desafíos adquiriendo un riesgo con la finalidad de atraer más clientes que incremente las ventas dentro de la empresa.					
Gerencia de Servicio		1	2	3	4	5
9	El trato con el cliente y proveedores para una negociación es de manera cordial para llegar a un acuerdo que beneficia a ambas partes.					
10	Usted es supervisado de manera constante por sus directivos para que desempeñe eficientemente el trabajo asignado.					

Anexo 3: Instrumento Variable Desarrollo Productivo Entrevista

ENTREVISTA DE DESARROLLO PRODUCTIVO

SEXO	
M	F

EDAD

Esta Entrevista tiene la finalidad de recopilar información acerca del Desarrollo Productivo de los colaboradores de empresa automotriz, cuyo fin es académico por lo que se requiere su colaboración. Responder de forma honesta, veraz y con sensatez. Esta entrevista se realizará a él líder directivo de la empresa y estará basada en la corroboración de los datos recopilados por parte de los trabajadores de la empresa.

Toma de decisiones	
1	Sus trabajadores crean planes estratégicos y le dan ideas para la correcta toma de decisiones.
2	Su equipo de trabajo se reúne para solucionar problemas dentro de la empresa y buscar la mejora continua de las condiciones laborales.
3	Ha despedido a un trabajador por mal desempeño en las actividades y mal comportamiento.
Rendimiento Organizacional	
4	Sus trabajadores pueden desarrollar varias actividades en corto plazo de manera correcta sin atrasarse al ser ejecutadas.
5	Usted realiza una planificación adecuada de los procesos para optimizar tiempo y entrega del vehículo al cliente.
6	El personal de trabajo con el que cuenta dentro de la empresa es suficiente para la ejecución de las actividades y entrega inmediata de la reparación de un vehículo.
Cumplimiento de Metas	
7	Realiza una proyección de metas mensuales del servicio realizado para saber el desarrollo productivo que han generado.
8	Se plantea retos y desafíos adquiriendo un riesgo con la finalidad de atraer más clientes que incremente las ventas dentro de la empresa.
Gerencia de servicio	
9	El trato con el cliente y proveedores para una negociación es de manera cordial para llegar a un acuerdo que beneficia a ambas partes.
10	Usted supervisa de manera constante a sus trabajadores que desempeñen eficientemente el trabajo asignado.

Anexo 4: Matriz de Validación de Instrumentos Liderazgo Directivo



“LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESARROLLO PRODUCTIVO DE UNA EMPRESA AUTOMOTRIZ, GUAYAQUIL, ECUADOR, 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO


Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	

	calidad.																		
6.Intencionaldiad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	100	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																	100	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	100	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																	100	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, 06 de noviembre de 2019.

Mgtr.: Gino Gregorio Campaña Albán
DNI: 25661252
Teléfono: +51951834978
E-mail: aduanadelfuturo@gmail.com



“LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESARROLLO PRODUCTIVO DE UNA EMPRESA AUTOMOTRIZ, GUAYAQUIL, ECUADOR, 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	

**“LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESARROLLO PRODUCTIVO DE UNA EMPRESA
AUTOMOTRIZ, GUAYAQUIL, ECUADOR, 2019”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	

Anexo 5: Matriz de Validación de Instrumentos Desarrollo Productivo



“LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESARROLLO PRODUCTIVO DE UNA EMPRESA AUTOMOTRIZ, GUAYAQUIL, ECUADOR, 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	

	calidad.																				
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				100
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				100
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				100
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				100

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, 06 de noviembre de 2019.

Mgtr.: Gino Gregorio Campaña Albán
 DNI: 25661252
 Teléfono: +51951834978
 E-mail: aduanadelfuturo@gmail.com



“LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESARROLLO PRODUCTIVO DE UNA EMPRESA AUTOMOTRIZ, GUAYAQUIL, ECUADOR, 2019”

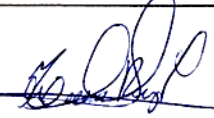
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100						

	calidad.																							
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																						100	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																						100	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																						100	
9 Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																						100	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, 06 de noviembre de 2019.

Mgr.: TERESA ESPERANZA REYES YÁBAR 

DNI: 21525365
Teléfono: + 593 980787685
E-mail: teresa.reyes@iagnubana.com

“LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESARROLLO PRODUCTIVO DE UNA EMPRESA AUTOMOTRIZ, GUAYAQUIL, ECUADOR, 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESARROLLO PRODUCTIVO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus items																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	

Anexo 6: Matriz de Validación de Instrumentos Guía de Entrevista



“LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESARROLLO PRODUCTIVO DE UNA EMPRESA AUTOMOTRIZ, GUAYAQUIL, ECUADOR, 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE ENTREVISTA DE DESARROLLO PRODUCTIVO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	

	calidad.																				
6.Intencionaldad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			100	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			100	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			100	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			100	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, 06 de noviembre de 2019.

Mgtr.: Gino Gregorio Campaña Albán
 DNI: 25661252
 Teléfono: +51951834978
 E-mail: aduanadelfuturo@gmail.com



“LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESARROLLO PRODUCTIVO DE UNA EMPRESA AUTOMOTRIZ, GUAYAQUIL, ECUADOR, 2019”

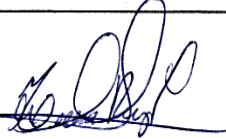
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE ENTREVISTA DE DESARROLLO PRODUCTIVO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					100
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					100
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					100
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					100
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					100

	calidad.																		
6.Intencionaldad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		100
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																		100
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		100
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		100

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, 06 de noviembre de 2019.

Mgr.: TERESA ESPERANZA REYES YÁBAR 

DNI: 21525365
 Teléfono: + 593 980787685
 E-mail: teresa.reyes@iagnubana.com

**“LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESARROLLO PRODUCTIVO DE UNA EMPRESA
AUTOMOTRIZ, GUAYAQUIL, ECUADOR, 2019”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE ENTREVISTA DE DESARROLLO PRODUCTIVO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					100		
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																						100	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																						100	
9 Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																						100	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, 08 de noviembre de 2019.

Econ. Delia Mence Matias
CONTADORA
Reg. 0.17126

Econ.: *D Mence*
DNI: 0909046211
Teléfono: 0987657723
E-mail: dmence63@yahoo.com

Anexo 7: Constancia de Validación de Instrumentos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, yo Gino Gregorio Campaña Alban, con DNI Nro. 25661252, Profesor de comercio internacional de la Universidad Nacional de Piura, dejo en constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de la encuesta y entrevista que la investigadora Lisbeth Daniela Rivera Manzano usó para su trabajo de tesis “Liderazgo Directivo y el Desarrollo Productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.

Ambos instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, yo Gino Gregorio Campaña Alban garantizo la validez de dichos instrumentos presentados por la referida investigadora.

6 de noviembre de 2019



MSc. Gino Gregorio Campaña Alban

Profesor de comercio internacional de la Universidad Nacional de Piura

Jefe de la División de Control Aduanero de la Intendencia de Aduana de Paíta

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, yo Teresa Esperanza Reyes Yábar, con DNI Nro. 21525365, encargada de la gerencia de operaciones de la empresa International Agriculture Group, dejo en constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de la encuesta y entrevista que la investigadora Lisbeth Daniela Rivera Manzano usó para su trabajo de tesis "Liderazgo Directivo y el Desarrollo Productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.

Ambos instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, yo Teresa Esperanza Reyes Yábar garantizo la validez de dichos instrumentos presentados por la referida investigadora.

6 de noviembre de 2019

MSc. Teresa Esperanza Reyes Yábar

Gerente de Operaciones International Agriculture Group



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, yo Delia María Mence Matias, con CI.0909046211, encargada del departamento contable de la empresa JAMREF fundente y refrigerante comercializadora S.A, dejo en constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de la encuesta y entrevista que la investigadora Lisbeth Daniela Rivera Manzano usó para su trabajo de tesis “Liderazgo Directivo y el Desarrollo Productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.

Ambos instrumentos miden, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, yo Delia María Mence Matias, garantizo la validez de dichos instrumentos presentados por la referida investigadora.

8 de noviembre de 2019



Econ. Delia María Mence Matias

Contadora General JAMREF
CONTADORA
Reg. 0.17106

Anexo 8: Constancia de Autorización

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Mediante la presente, la gerencia de la empresa automotriz, autoriza que se realice el trabajo de investigación de tesis a la estudiante del Programa de Maestría en Administración de Negocios, Econ. Lisbeth Daniela Rivera Manzano, con DNI Nro. 001977781, sobre su trabajo de tesis "Liderazgo Directivo y el Desarrollo Productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019".

Es propicia la ocasión para reitarle las muestras de consideración y estima personal.

2 de octubre de 2019


Víctor González
RUC: 0912315793001

Anexo 9: Base de datos

Base de datos Variable Liderazgo Directivo

NÚMERO	SEXO	EDAD	EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO			DESARROLLO PERSONAL			MOTIVACIÓN LABORAL		CALIDAD DE FEEDBACK		TOTAL
			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	M	35	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
2	F	24	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
3	M	24	4	4	3	5	5	5	5	5	4	3	43
4	F	38	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	41
5	M	18	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44
6	F	27	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
7	M	25	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	42
8	M	25	3	3	3	4	3	2	2	5	3	4	29
9	M	40	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28
10	M	45	1	5	5	5	3	5	5	5	4	4	42
TOTAL		30,1	0,85	0,56	0,64	0,41	0,49	0,89	0,76	0,44	0,56	0,56	29,49

Elaborado por: Econ. Lisbeth Rivera Manzano

Base de datos Variable Desarrollo Productivo

NÚMERO	SEXO	EDAD	TOMA DE DECISIONES			RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL			CUMPLIMIENTO DE METAS		GERENCIA DE SERVICIO		TOTAL
			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	M	35	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	41
2	F	24	4	2	4	2	5	5	5	2	5	5	39
3	M	24	5	4	5	2	5	4	4	4	5	4	42
4	F	38	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46
5	M	18	4	2	4	5	5	4	4	4	5	5	42
6	F	27	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	42
7	M	25	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	41
8	M	25	3	4	4	3	3	2	3	3	5	4	34
9	M	40	3	3	4	3	3	2	2	2	2	4	28
10	M	45	5	3	3	4	4	3	4	3	5	3	37
TOTAL		30,1	0,6	0,84	0,36	1,24	0,56	1,01	0,69	0,85	0,81	0,4	23,36

Elaborado por: Econ. Lisbeth Rivera Manzano

Anexo 10: Matriz de Consistencia de la Investigación

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	TIPO NIVEL DISEÑO	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación del liderazgo directivo con el desarrollo productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que genera el liderazgo directivo con el desarrollo productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe una relación significativa del liderazgo directivo con el desarrollo productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.</p>	Liderazgo Directivo	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo de alto rendimiento • Desarrollo personal • Motivación Laboral • Calidad de Feedback 	<p>TIPO: Básico</p> <p>NIVEL: Descriptivo, correlacional</p>	<p>TÉCNICA:</p> <p>Encuesta Entrevista</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera se da la relación del liderazgo directivo con la toma de decisiones de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019? 	<p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la relación del liderazgo directivo con la toma de decisiones de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019. 	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Ha1: Existe una alta relación del liderazgo directivo con la toma de decisiones de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.</p>	Desarrollo Productivo	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Rendimiento Organizacional • Cumplimiento de metas • Gerencia de servicio 	<p>DISEÑO: No Experimental</p>	<p>INSTRUMENTO:</p> <p>Cuestionario</p>

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación genera el liderazgo directivo con el rendimiento organizacional de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019? • ¿Cómo se genera la relación del liderazgo directivo con el cumplimiento de metas de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019? • ¿Cuál es la relación que genera el liderazgo directivo con la gerencia de servicio de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019? 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación del liderazgo directivo con el rendimiento organizacional de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019. • Analizar la relación del liderazgo directivo con el cumplimiento de metas de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019. • Analizar la relación del liderazgo directivo con la gerencia de servicio de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019. 	<p>Ha.2: Existe una relación positiva del liderazgo directivo con el rendimiento organizacional de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.</p> <p>Ha3. Existe una relación relevante del liderazgo directivo con el cumplimiento de metas de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.</p> <p>Ha4: Existe una relación positiva del liderazgo directivo con la gerencia de servicio de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

Elaborado por: Econ. Lisbeth Rivera Manzano