



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS –
MBA**

**Valores interpersonales y Liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas
agrarias bananeras del distrito de Sullana, 2019.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Solanch Nicoll Ojeda Agurto (ORCID: 0000-0002-8092-2712)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

Piura– Perú

2020

Dedicatoria

El presente proyecto de investigación está dedicado a Mía Valentina Solanch, mi principal motivación en este proceso de enseñanza.

La Autora

Agradecimientos

A Dios por permitirme dar culmino a mi carrera Profesional, poniendo a las personas adecuadas en mi camino para un adecuado soporte emocional en los momentos en los que lo requerí. Considerando este paso, como un inicio de una vida profesional satisfactoria.

A mi menor hija y mi pareja, mi pequeña familia, por su apoyo en mi formación; por darme el privilegio de compartir momentos juntos y superar dificultades.

A mi madre, por su apoyo incondicional durante este proceso de formación, por enseñarme que no importa dificultad vista en el camino, es necesario afrontar con las mejores habilidades que hemos desarrollado en nuestra vida persona. Ella nunca fue perfecta, pero demostró que realiza su mejor trabajo, el de ser madre.

A mi abuela Amparo y mi tía Mónica, familiares indispensables en mi vida, por sus palabras de aliento en los momentos adecuados, por ser mi fuente de dedicación y progreso a una meta personal, pero que genera triunfos familiares gratificantes.

A mi hermano, por las alegrías que me ha regalado a su corta edad, ocurrencias que me alegran mis días, abrazos que reinician mi alma. Por darme el honor, de ser su hermana mayor y su ejemplo.

A mis amigas incondicionales, que hicieron este camino menos complicado, por los conocimientos compartidos y aquellas metas logradas en conjunto.

A las cooperativas agrarias, por otorgarme el privilegio de ser parte de esta investigación y darle el énfasis necesario a la misma.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Declaración de Autenticidad

Yo, Solanch Nicoll Ojeda Agurto, con DNI 74079306, A efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Programa Académico declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la tesis son tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad, ocultamiento y/o omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a la disposición de las normas académicas de la universidad César Vallejo, Filial Piura.

Piura, 03 de Julio del 2020



Solanch Nicoll Ojeda Agurto

Dni:74079306

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	10
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	10
2.2 Operacionalización de variables.....	11
2.3. Población, muestra y muestreo.....	13
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	14
2.4.1 Técnicas.....	14
2.4.2 Instrumentos.....	14
2.5 Procedimiento.....	14
2.6 Métodos de análisis de datos.....	15
2.7 Aspectos éticos.....	15
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES.....	28
VII. REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	31
Anexo N° 01: Ficha Técnica del Instrumento N° 01.....	32
Anexo N° 02: Ficha Técnica del Instrumento N° 01.....	35
Anexo N° 03: Instrumento N° 01.....	38

Anexo N° 04: Instrumento N° 02	40
Anexo N° 05: Base de datos	43
Anexo N° 06: Matriz de consistencia	55
Anexo N° 07: Acta de Originalidad de Turnitin.....	59
Anexo N° 08: Pantallazo del porcentaje de Turnitin.....	60
Anexo N° 09: Autorización de publicación	61
Anexo N° 10: Autorización de versión final.....	62

Índice de Tablas

Tabla 1. Relación entre valores interpersonales y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana	16
Tabla 2. Correlación entre valores interpersonales y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana	16
Tabla 3. Relación entre soporte y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana	17
Tabla 4. Correlación entre soporte y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana	17
Tabla 5. Relación entre conformidad y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana	18
Tabla 6. Correlación entre conformidad y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.....	18
Tabla 7. Relación entre reconocimiento y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana	19
Tabla 8. Correlación entre reconocimiento y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana	19
Tabla 9. Relación entre independencia y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana	20
Tabla 10. Correlación entre independencia y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana	20
Tabla 11. Relación entre benevolencia y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana	21

Tabla 12. Correlación entre benevolencia y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.....	21
Tabla 13. Relación entre liderazgo y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana	22
Tabla 14. Correlación entre liderazgo y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana	22

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre Liderazgo situacional y valores interpersonales en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana. Así mismo el diseño que persigue esta investigación es No experimental-transversal. La muestra de estudio estuvo constituida por 150 colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana, seleccionada a través del muestreo no probabilístico por criterio.

Finalmente, se obtuvo como conclusión de que existe relación significativa entre Liderazgo situacional y Valores Interpersonales, así mismo se encontró relación significativa entre las dimensiones de las variables en mención.

Palabras clave: Liderazgo Situacional, Valores Interpersonales, cooperativas agrarias.

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the relationship between situational leadership and interpersonal values in collaborators of banana agricultural cooperatives in the Sullana district. Likewise, the design pursued by this research is non-experimental-transversal. The study sample consisted of 150 employees of banana cooperatives in the Sullana district, selected through non-probabilistic sampling by criteria.

Finally, it was obtained as a conclusion of the existence of a significant relationship between situational leadership and interpersonal values, and a significant relationship was found between the dimensions of the variables in reference.

Keywords: Situational Leadership, Interpersonal Values, agricultural cooperatives.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, se evidencia un índice superior en el crecimiento de la economía, lo que ocasiona que exista una expansión en la creación de empresas, priorizando la participación del líder, quien tiene como principal tarea , aplicar sus habilidades gerenciales o directivas, lo que ocasiona que influya en la forma de ser o actuar de sus colaboradores, para el resultado óptimo de metas y objetivos, haciendo mención a la frase de Henry Kissinger : “ La tarea del líder es llevar a la gente desde donde están hasta donde no han estado”.

Para ello, las habilidades gerenciales, así como otras, requieren de una capacitación permanente de su líder, sin embargo, la Consultora HayGroup en su investigación indica que la expansión de las empresas no siempre se rige por una adecuada capacitación desde un enfoque hacia los líderes, lo que implica que el 53 % de los lugares o ambientes de trabajo no genere motivación a sus colaboradores.

Es decir, el proceso de selección se desarrolla en función a una entrevista por competencias, lo que implica que el personal a cargo de este proceso, logra identificar habilidades gerenciales en sus postulantes, para luego ser seleccionado y forme parte de una empresa, donde dentro de su formación profesional , se requiere de constantes capacitaciones orientadas a potenciar estas habilidades; siendo de mayor relevancia, si se asume el rol de un líder dentro de organización; lo que en consecuencia, demostraría la toma de conciencia y la valoración de potenciar a los líderes en el manejo de sus colaboradores.

Cabe resaltar que, dentro del proceso de selección, las habilidades gerenciales, se contemplan como uno de los distintos elementos claves para los empleadores. Esta importancia está claramente definida en el rubro empresarial, puesto que, en la actualidad, se requiere valorar mucho el trabajo en equipo; trayendo un beneficio en la productividad y en establecer relaciones laborales más sanas y responsables.

La Universidad de Valencia (2018) destaca tres habilidades gerenciales en el ámbito laboral:

- Liderazgo: habilidad que implica el conocimiento de saber direccionar equipos de trabajo con características de ser eficaz, integrados y motivados hacia un objetivo determinado. Esto implica obtener las mejores cualidades de ellos, promoviendo el fortalecimiento de las mismas.
- Motivación: habilidad que implica el reconocimiento de su esfuerzo y valoración del trabajo realizado, resaltando la importancia del cumplimiento de objetivos planteados.
- Resolución de problemas: habilidad que permite la confrontación de una situación determinada, que implique una actitud de justicia para las partes; logrando que se explique de manera clara la causa del problema y generar compromiso para dar una solución constructiva. De preferencia, debe expresarse una actitud constructiva, sin complicar aún más las cosas

Otra investigación, dada por Cruz (2014) nos muestra que el 20% de empresas interiorizan y realizan este proceso de formación con sus colaboradores a cargo. Es decir, remarcan la importancia de trabajar en conocimientos; y a su vez, el líder o gerente, fomenta el clima laboral favorable, abarcando temas que aporten a ello.

Es necesario mencionar que, dentro de la convivencia laboral, pueden existir diferencias significativas para la percepción del trabajo que rige un líder; mientras él considera que actúa como un líder democrático y un agente activo para generar participación de sus colaboradores, ellos pueden percibir un líder autoritario, que identifica los problemas presentes, pero no muestra un plan de solución.

Así mismo, existe una guía intrapersonal que orienta las conductas en el contexto laboral de los colaboradores, estos se denominan valores, que nos permite juzgar y actuar en distintas situaciones de la vida laboral.

Esto hace referencia a la definición dada por Gordon (1972), que considera valor a las rasgos o condiciones de acciones realizadas de manera consciente y escogidas a libre criterio que le permiten al individuo, orientar sus comportamiento y acciones, en la medida que estas satisfagan necesidades de sí mismo.

Esto implica que los valores marcan el cómo hacer las cosas; por ende, se visualizado en actitudes de colaboradores y como influencia en las relaciones con otros dentro del ámbito laboral, tales como la comunicación, la responsabilidad social, entre otros. Con el fin, de cooperar en la cultura corporativa estable, para un buen funcionamiento, rendimiento y éxito de la empresa.

Para un aspecto personal del colaborador, el hecho de poseer valores claros y bien definidos; será un beneficio para desarrollar una personalidad que le permita integrarse en una comunidad o grupo de algún aspecto de interacción, con los mismos objetivos y metas; así como un sentimiento de pertenencia por algo propio. Para ello, habrá patrones para la toma de decisiones (valores) por lo que se reducirá los riesgos de que haya fallos en la implantación de estrategias, con la orientación de un líder situacional.

Para la siguiente investigación, se realizó la indagación de investigaciones previas que se relacionen con la variable de estudio, evidenciando que, en el ámbito internacional, Álava y Vega (2017) realizaron una investigación basada en el análisis hallado entre el estilo de liderazgo y su ocurrencia en el aspecto de satisfacción laboral de los 234 empleados de Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí, Ecuador. Después del análisis de resultados, se identificó como liderazgo predominante, el estilo de liderazgo de Dirección en equipo, el cual tiene como idea principal, el promover un balance entre orientación a las personas hacia los resultados, y lograr la adaptación hacia situaciones distintas e individuos, puesto que, ser un aspecto del liderazgo situacional. Así mismo, se demostró, la incidencia en el ambiente de trabajo y con indicadores más altos, en satisfacción laboral.

Por otro lado, en un ambiente nacional, Jara (2018) realiza una investigación para determinar la relación de los valores interpersonales y la satisfacción laboral del Personal en 516 personas entre personal administrativo y auxiliar de la sede central de la Universidad Nacional de San Agustín, obteniendo una muestra de 220 personas que laboran en esta institución. Utilizando el instrumento: encuesta, se logró demostrar que los factores de los valores interpersonal: soporte, conformidad; el reconocimiento, la benevolencia., son un indicador que repercute en la satisfacción de cada trabajador.

Otra investigación dada por De la Cruz y Ramírez (2016) pretende determinar la relación entre liderazgo situacional y su influencia en el desempeño laboral de 25 Asesores de atención al cliente y 1 administrador. Para recopilar los datos de cada variable, se determinó el uso de cuestionario y una encuesta. Los cuadros estadísticos demuestran que el liderazgo situacional aplicado en los colaboradores influye de manera positiva en su desempeño laboral; es decir, que permite aclarar los objetivos de la empresa, disposición efectiva de los colaboradores, fomentar la mejora del clima laboral evidenciándose una disposición para cada uno de sus puestos de trabajo.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2008) las bases teóricas forman el fundamento científico del conocimiento en los trabajos de investigación, y es un pilar importante para la continuación de los capítulos siguientes del estudio. Por lo tanto, para lograr este fundamento nos basaremos en la definición de liderazgo dada por Hersey, Blanchard y Johnson (1998, p. 99) define al liderazgo como el proceso que influye en las acciones individuales o grupales para el logro de una meta en actividades específicas; es decir, este concepto nos explica que el líder posee influencia entre otros miembros sea el contexto que sea, por ejemplo: en el contexto organizacional, el gerente y un colaborador; sin embargo, este gerente puede tener actitudes distintas frente a un trabajador con experiencia o un trabajador nuevo. Esta teoría demuestra que depende del estilo o modalidad de liderazgo y el nivel de madurez laboral; en que se mida el grado de efectividad del mismo dentro de la empresa, afirma Sánchez y Rodríguez (2007).

La afirmación que detallan los autores antes mencionados, define al líder como el evaluador que dirige un grupo de colaboradores, para demostrar sus capacidades en función al aumento o disminución de sus conductas en el trabajo, fomentándose en ellos la participación y comunicación bidireccional. Así mismo, se determina un nivel de madurez, que se señala como la forma de ejercer sus actividades, y tendrá mayor efectividad, mientras haya un equilibrio entre el nivel de madurez que posee y el estilo de liderazgo aplicado.

El liderazgo situacional resalta la importancia del líder al dirigir a su grupo de colaboradores, esto va a ocasionar que varíe su forma de relacionarse y tomar las responsabilidades de acuerdo a las condiciones de los mismos. Propone que es posible adoptar un estilo de liderazgo apropiado para cada situación, y esto llevará a la culminación de metas exitosamente.

Según la genealogía de liderazgo situacional, se menciona las distintas tipologías a lo largo de la historia:

Año de publicación	Autor	Tipología
Mayo de 1969	Revista Training and Development Journal	Los primeros conocimientos de Hersey y Blanchard sobre el liderazgo.
Junio de 1979	Revista Training and Development Journal	Teoría del Ciclo Vital del Liderazgo: se determina un diferente nivel de liderazgo para cada nivel de madurez para adaptación.
Segunda edición en 1972.	Revista Training and Development Journal	Primera mención de Liderazgo Situacional: el líder tiene un estilo predominante, sin embargo, pose un grado de adaptación para modificarlo.
1979	Hersey y Blanchard	Desarrolló un instrumento denominado LEAD que mide la percepción del comportamiento del líder según : el estilo del líder, el rango de estilos y la adaptabilidad del estilo.

1977	Graeff, Hersey y Blanchard y Korman	Korman incluye la “curva prescriptiva” por la cual la evaluación será curvilíneo.
1988	Hersey y Blanchard	Se agregó el término de madurez laboral.

Hersey y Blanchard (1988) determinan dos tipos de dimensiones teniendo en cuenta las conductas de los colaboradores, las cuales implica el comportamiento de Tarea o directivo como el nivel en el cual el líder direcciona de manera individual o grupal para la realización de tareas, responsabilidades y deberes. Esto implica un comportamiento directivo; puesto que dirige de cerca el trabajo realizado por sus colaboradores a cargo. Por lo cual se determinan los objetivos, estableciendo plazos, organizando y supervisando el trabajo; por otro lado, está el comportamiento de relación, como aquella comunicación abierta o flexible entre líder y colaboradores; es decir una comunicación bidireccional que incluye escuchar de manera activa, transmitir la información de manera coherente, realizar retroalimentación,

Otro aspecto en mención, son los Estilos de liderazgo según Hersey y Blanchard (1988), el cual involucra Estilo N° 01: Control, en donde el líder debe controlar ya que sus subalternos carecen de habilidad y motivación. Por lo tanto, el líder da órdenes precisas y supervisa los resultados constantemente, por lo que él debe indicar específicamente qué, cómo y cuándo. Siendo así, existe un bajo nivel de apoyo.

El estilo N° 02: supervisión, se determina por un alto nivel de comportamiento directivo ya que el líder dirige y apoya al mismo tiempo, explica sus decisiones, aunque los empleados aportan ideas y el líder reconoce los avances, las mejoras y el rendimiento de los empleados. Así mismo, el estilo N° 03: asesoramiento, implica un alto nivel de comportamiento de apoyo y bajo nivel directivo; es decir, el líder toma decisiones junto con los empleados ya que su función sería reforzar y apoyar. Y finalmente el estilo N° 04: delegación, que incluye un bajo nivel directivo ya que los empleados tienen más poder decisivo puesto que ha demostrado su capacidad e interés al igual que su responsabilidad. El líder fomenta la autonomía por parte de sus subalternos demostrándoles confianza.

Hersey y Blanchard (1988) añade una definición de madurez en el contexto de liderazgo situacional, el cual lo define como la capacidad que implica el poseer los conocimientos y habilidades para ejecutar las actividades laborales sin que otros los direccionen. Así mismo muestra las conductas según el nivel determinante. Estas conductas pueden ser las siguientes: ser un colaborador activo sin tener una posición de subordinación, no generar independencia, adquirir el comportamiento adecuado según la situación vivenciada, interés más profundos y fuertes, que generen perspectiva a largo plazo (pasado y futuro), conocimiento y control de sí mismo, entre otros.

Teniendo en cuenta la otra variable de estudio, valores interpersonales; se especifica que, a largo de la historia, existen distintos autores que dan su aportación en la formación de la definición de valores, en primera instancia, tenemos a Gordon (1960) quien afirma que los valores son las cualidades o características de los sujetos, seleccionados de manera consciente y libre, que permite la orientación de comportamientos acorde con la satisfacción de los mismos. Por otro lado, Grimaldo (2005) refiere que estos, se pueden compartir entre los miembros de una sociedad, teniendo en cuenta su cultura, identidad, que abarca la formación de nuevas actitudes; por ende, se va a lograr lo que Berger y Luckman (1967, citados en Restrepo, 2009) afirma en establecer los rasgos de personalidad, las creencias, normas y la forma de vivir de una persona en su entorno social.

La medición de estos valores, son indicadores determinantes para predecir o explicar algunos comportamientos, catalogando cinco dimensiones o aspectos dadas por Leonardo Gordon (1960), las cuales son: soporte, como la actitud de recibir comprensión, amabilidad y consideración; recibir apoyo y aliento por medio de la interacción con otros; conformidad, como la actitud de realizar acciones socialmente correctas y aceptadas por las normas de convivencia; reconocimiento, como la actitud de ser aceptado, ser importante reconociendo nuestros logros; independencia, actitud de ser libre para tomar decisiones actuando con criterio; Benevolencia, actitud que implica brindar ayuda a los demás; y finalmente liderazgo, que implica actitud de tener a cargo un grupo de personas, guiando con autoridad.

Con lo anteriormente mencionado, se formula el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre Liderazgo situacional y valores interpersonales en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana?, teniendo en cuenta la justificación de este estudio, según el ámbito práctico, se vio motivada por las limitantes investigaciones encontradas en función de las dos variables y en la población de análisis; por lo tanto, se pretende que la información obtenida, se utilice como antecedente en los trabajos de investigación; y se vea motivada para desarrollar medidas tendientes a mejorar dichos aspectos en el sector de estudio, y evitar que se desencadenen comportamientos lineales no adecuados.

El presente estudio cobra relevancia en el ámbito teórico; ya que se pretende, que en función del estudio del liderazgo, se está dando realce a una de las habilidades gerenciales definidas como principales en la formación de un líder según la Universidad de Valencia (2018), todo ello en beneficio de la población de estudio. Desde un aspecto social, se pretende motivar la planificación de un Programa de Intervención Grupal con la población de estudio, siendo de gran importancia las variables definidas en este trabajo de investigación, puesto que nos permitirá tener un mejor rendimiento de sus colaboradores, un mejor clima humano de cooperación, cumpliendo así con las metas y objetivos de toda empresa en su rubro.

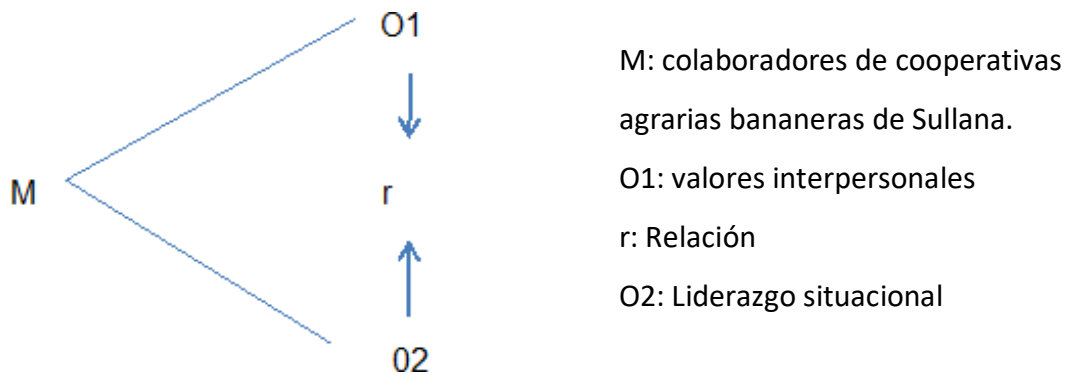
Otro punto a mencionar, es el determinar como **objetivo principal** el determinar la relación entre valores interpersonales y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana. Así mismo, como **objetivos específicos** los siguientes: establecer la relación entre soporte y liderazgo situacional, establecer la relación entre conformidad y liderazgo situacional, establecer la relación entre reconocimiento y liderazgo situacional, establecer la relación entre independencia y liderazgo situacional, establecer la relación entre benevolencia y liderazgo situacional, establecer la relación entre liderazgo y liderazgo situacional; todo ello, en los colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.

Finalmente, se plantea la siguiente **hipótesis general** que, existe una relación significativa entre valores interpersonales y liderazgo situacional. Y teniendo como **hipótesis específicas** lo siguiente: existe una relación significativa entre soporte y liderazgo situacional, existe una relación significativa entre conformidad y liderazgo situacional, establecer la relación entre reconocimiento y liderazgo situacional, establecer la relación entre independencia y liderazgo situacional, establecer la relación entre benevolencia y liderazgo situacional, establecer la relación entre liderazgo y liderazgo situacional; todo ello, en los colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es un estudio de tipo Correlacional, teniendo en cuenta que se recogió la información según cada variable de estudio; por consiguiente, a ello, se determinó la relación o grado de asociación de las mismas en un determinado contexto. (Fernández 2014, México, p.89-90). A continuación, mostramos el diagrama que evidencia lo anteriormente mencionado:



Por otro lado, se plantea mediante un diseño No Experimental- Transversal; es decir, no experimental porque no se realizó la manipulación de las variables de estudio y se estudian en un contexto específico para sus análisis y transversal porque se realiza en un momento y tiempo determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2015).

2.2 Operacionalización de variables

VARIABLE		DEFINICIÓN	OPERACIONAL				
		CONCEPTUAL					
LIDERAZGO	SITUACIONAL	se basa en la conducción (conducta laboral) y en el apoyo socio-emocional (conducta de relación) que debe brindar el líder, según cual sea la situación y el nivel de "madurez" de sus subordinados o grupo. (Blanchard,1969).	control	El Cuestionario de liderazgo situacional de Blanchard y Hersey permite evaluar consta de 12 situaciones situadas en el campo laboral, las cuales consta de 4 posibles soluciones a las situaciones planteadas en el ámbito laboral.	Planteamientos específicos para cumplir objetivos.	Nominal	Cuestionario de Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard (1969).
			supervisión		Satisfacción de necesidades de colaboradores.		
			asesoramiento		Brinda Apoyo socioemocional.		
			delegación		Confianza en los colaboradores.	Preocupacion por las metas.	
				Delega funciones a sus colaboradores.			
				Minimo apoyo socioemocional.			

VALORES INTRAPERSONALES	Los valores pueden constituir un medio para determinar lo que los sujetos hacen y cómo lo hacen; muchas de sus decisiones inmediatas, así como sus planes a largo plazo están influidas, consciente o inconscientemente, por el sistema de valores que adopten. (Gordon,1977)	Soporte	El Cuestionario de Valores Interpersonales de Leonard Gordon permite evaluar con 30 triadas de frases que permiten evaluar la actitudes frente a seis valores que permiten regular las acciones en ámbitos laborales.	Ser tratado con comprensión.	Ordinal Survey of Interpersonal Values – SIV (1977).
		Conformidad		Acciones socialmente aceptadas	
		Reconocimiento		Respeto	
		Independencia		Admiración	
		Benevolencia		Acciones deseadas	
				Acciones en ayuda a los demás	
		Liderazgo		Acciones que involucran a otros	

2.3. Población, muestra y muestreo

Teniendo como referencia lo que nos menciona Fernández (2014), quien define a la población como el total de los elementos definidos antes de la selección de la muestra; entonces para la siguiente investigación se determina a los 150 colaboradores de las 10 cooperativas agrarias bananeras del Valle Chira – Sullana.

Así, mismo, se utilizó el muestreo no probabilístico de tipo por juicio o Criterio, de manera que se deben seleccionar unidades muestrales según los criterios que se han determinado previamente. (Fernández 2014). Se utilizó los siguientes criterios:

Criterios de Inclusión:

- Ser colaborador activo de las cooperativas agrarias bananeras de Sullana.
- Ser un colaborador entre las edades de 35 y 45 años.
- Tener un contrato vigente de un mes (mínimo) hasta 15 años de vínculo laboral con las cooperativas agrarias bananeras de Sullana.
- Colaborador que asume el rol de líder en las cuadrillas.

Criterios de Exclusión:

- Colaboradores que presenten enfermedades psiquiátricas o tratamiento médico.

La siguiente investigación se utiliza una muestra censal; puesta que se evidencia una población pequeña; por lo tanto, se utiliza toda la población para el estudio. (López, 1998). Por lo que la muestra estuvo conformada por 150 colaboradores.

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

2.4.1 Técnicas

La técnica de investigación es el procedimiento metodológico que involucra la Operacionalización e implementación de los procesos para recolectar la información necesaria para su análisis. (Rivera, 2015).

Para la siguiente investigación, se utilizó la técnica **medición psicométrica**, de tipo test psicológico Según Enciclopedia de Medypsi (2016), determina que la psicometría, mide los fenómenos psicológicos por medio de métodos, teorías y técnicas y desarrollo del test con el propósito de determinar una explicación al comportamiento humano.

Así mismo, se hizo uso de la **técnica de encuesta, de tipo cuestionario**, la cual aborda un formato escrito que involucra diferentes interrogantes, donde se obtiene información sobre la variable que se quiere investigar, se puede aplicar de forma presencial o de forma indirecta (Sánchez y Reyes, 2018).

2.4.2 Instrumentos

Para la presente investigación, se utilizó los siguientes instrumentos: Cuestionario de Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard (Anexo N° 01) y Cuestionario de Valores Interpersonales de Leonard Gordon (Anexo N ° 02).

2.5 Procedimiento

Según Vara (2012), el procedimiento de investigación permite describir los procesos que se realicen durante la etapa de recolectar información; para la siguiente investigación se realizó el siguiente procedimiento:

1. Se consultó las fuentes teorías de las variables de estudio, considerándose un sustento teórico fundamental en el presente estudio.
2. Se definió los sujetos pertenecientes a la población y muestra, utilizando un tipo de muestro específico.
3. Se definió los instrumentos de medición en cada variable.

4. Se aplicó los instrumentos seleccionados en la población definida. 5. Finalmente, se realizó, el análisis de datos obtenidos.

2.6 Métodos de análisis de datos

Después de la aplicación de las escalas y de la selección de la muestra dirigida, se procedió al análisis de la información utilizando la estadística descriptiva.

Para la contratación de hipótesis se aplicó la formula Spearman para una medida de correlación para variables en un nivel de medición nominal de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos. Todo ello fue procesado por el Software SPSS Versión 20, y como medio auxiliar el programa Excel 2012 (Hernández, et al, 2004, p. 332)

2.7 Aspectos éticos

La siguiente investigación se desarrolló en función a las siguientes consideraciones éticas teniéndose en cuenta:

- El principio de privacidad y confidencialidad de manera que no puedan ser identificados y se guardó absoluta reserva de la población de estudio.
- Así mismo, el conocimiento a la población de estudio sobre el desarrollo de la investigación a trabajar. También, se detalló un respeto las teorías y validación de los instrumentos.
- Por otro lado, se necesitó obtener la autorización correspondiente respetando las normas y procedimientos de la institución donde se realizará la investigación.
- Finalmente, cada instrumento se aplicó con la autorización dada en un Consentimiento Informado adjunto al instrumento a utilizar.

III. RESULTADOS

Tabla 1. Relación entre valores interpersonales y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.

			Variable: Liderazgo situacional				Total
			Estilo Mandar	Estilo vender	Estilo participativo	Estilo delegar	
Variable Valores interpersonales	Marcadamente flexible	Recuento	2	0	0	0	2
		% del total	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%
	Flexible	Recuento	40	38	35	34	147
		% del total	26,7%	25,3%	23,3%	22,7%	98,0%
	Muy flexible	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	0,7%
Total		Recuento	42	38	35	35	150
		% del total	28,0%	25,3%	23,3%	23,3%	100,0%

Fuente: Cuestionarios aplicados a colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.

Según la tabla 01 podemos observar que el liderazgo situacional que más predomina es el estilo mandar en un 28%, cuando los valores interpersonales son flexibles, los cuatro estilos de liderazgo tienden a predominar y cuando los valores interpersonales son marcadamente flexibles el estilo mandar tiende a predominar.

Tabla 2. Correlación entre valores interpersonales y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.

		Liderazgo situacional
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación Rho	,286*
	Sig. (bilateral)	,022
	N	150

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

Según el coeficiente de correlación obtenido indica que existe un grado de correlación positiva baja (0,286) en el liderazgo situacional y valores interpersonales, así mismo el valor p es 0,022 esta significancia es <0.05 por lo tanto; este resultado aporta evidencias de las cuales conduzcan a aceptar la Hipótesis de investigación de que ambos están significativamente relacionados.

Tabla 3. Relación entre soporte y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.

		Liderazgo situacional				Total	
		Estilo Mandar	Estilo vender	Estilo participativo	Estilo delegar		
Soporte	Alto	Recuento	14	10	11	46	
		% del total	9,3%	6,7%	7,3%	7,3%	30,7%
	Promedio	Recuento	12	19	12	11	54
		% del total	8,0%	12,7%	8,0%	7,3%	36,0%
	Bajo	Recuento	16	9	12	13	50
		% del total	10,7%	6,0%	8,0%	8,7%	33,3%
Total	Recuento	42	38	35	35	150	
	% del total	28,0%	25,3%	23,3%	23,3%	100,0%	

Fuente: Cuestionarios aplicados a colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.

Según la tabla 3 podemos observar que el liderazgo situacional se encuentra la mayoría de los encuestados en un estilo mandar en un 28%, así mismo el liderazgo estilo vender el 12,7 % se asocia con un nivel promedio en la dimensión de soporte.

Tabla 4. Correlación entre soporte y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.

		Liderazgo situacional
Dimensión soporte	Coefficiente de correlación Rho	,383*
	Sig. (bilateral)	,020
	N	150

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

Según el coeficiente de correlación obtenido indica que existe un grado de correlación positiva baja (0,383) en la dimensión soporte y liderazgo situacional, así mismo el valor p es 0,020 esta significancia es <0.05 por lo tanto; este resultado aporta evidencias de las cuales conduzcan a aceptar la Hipótesis de investigación de que ambos están significativamente relacionados.

Tabla 5. Relación entre conformidad y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.

		Liderazgo situacional				Total	
		Estilo Mandar	Estilo vender	Estilo participativo	Estilo delegar		
Conformidad	Alto	Recuento	9	11	9	7	36
		% del total	6,0%	7,3%	6,0%	4,7%	24,0%
	Promedio	Recuento	19	8	15	15	57
		% del total	12,7%	5,3%	10,0%	10,0%	38,0%
	Bajo	Recuento	14	19	11	13	57
		% del total	9,3%	12,7%	7,3%	8,7%	38,0%
Total	Recuento	42	38	35	35	150	
	% del total	28,0%	25,3%	23,3%	23,3%	100,0%	

Fuente: cuestionarios aplicado a colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.

Según la tabla 05 podemos observar que el liderazgo situacional se encuentra la mayoría de los encuestados en un estilo mandar en un 28%, así mismo el liderazgo estilo mandar el 12,7 % se asocia con un nivel promedio en la dimensión de conformidad.

Tabla 6. Correlación entre conformidad y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.

		Liderazgo situacional
Dimensión conformidad	Coefficiente de correlación Rho	,459*
	Sig. (bilateral)	,022
	N	150

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

Según el coeficiente de correlación obtenido indica que existe un grado de correlación positiva baja (0,459) en la dimensión conformidad y liderazgo situacional, así mismo el valor p es 0,022 esta significancia es <0.05 por lo tanto; este resultado aporta evidencias de las cuales conduzcan a aceptar la Hipótesis de investigación de que ambos están significativamente relacionados.

Tabla 7. Relación entre reconocimiento y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.

		Liderazgo situacional				Total	
		Estilo Mandar	Estilo vender	Estilo participativo	Estilo delegar		
Reconocimiento	Alto	Recuento	15	11	17	10	53
		% del total	10,0%	7,3%	11,3%	6,7%	35,3%
	Promedio	Recuento	11	14	10	11	46
		% del total	7,3%	9,3%	6,7%	7,3%	30,7%
	Bajo	Recuento	16	13	8	14	51
		% del total	10,7%	8,7%	5,3%	9,3%	34,0%
Total	Recuento	42	38	35	35	150	
	% del total	28,0%	25,3%	23,3%	23,3%	100,0%	

Fuente: cuestionarios aplicado a colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.

Según la tabla 7 podemos observar que el liderazgo situacional se encuentra la mayoría de los encuestado en un estilo mandar en un 28%, así mismo el liderazgo estilo participativo el 11.3 % se asocia con un reconocimiento alto.

Tabla 8. Correlación entre reconocimiento y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.

	Liderazgo situacional	
Dimensión reconocimiento	Coefficiente de correlación Rho	,371*
	Sig. (bilateral)	,022
	N	150

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

Según el coeficiente de correlación obtenido indica que existe un grado de correlación positiva baja (0,371) en la dimensión reconocimiento y liderazgo situacional, así mismo el valor p es 0,022 esta significancia es <0.05 por lo tanto; este resultado aporta evidencias de las cuales conduzcan a aceptar la Hipótesis de investigación de que ambos están significativamente relacionados.

Tabla 9. Relación entre independencia y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.

		Liderazgo situacional				Total	
		Estilo Mandar	Estilo vender	Estilo participativo	Estilo delegar		
Independencia	Alto	Recuento	19	12	15	13	59
		% del total	12,7%	8,0%	10,0%	8,7%	39,3%
	Promedio	Recuento	12	11	10	10	43
		% del total	8,0%	7,3%	6,7%	6,7%	28,7%
	Bajo	Recuento	11	15	10	12	48
		% del total	7,3%	10,0%	6,7%	8,0%	32,0%
Total		Recuento	42	38	35	35	150
		% del total	28,0%	25,3%	23,3%	23,3%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicados a colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.

Según la tabla 9 podemos observar que el liderazgo situacional se encuentra la mayoría de los encuestado en un estilo mandar en un 28%, así mismo el liderazgo estilo mandar el 12,7% se asocia con un nivel alto en la dimensión de independencia.

Tabla 10. Correlación entre independencia y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.

	Liderazgo situacional	
Dimensión independencia	Coefficiente de correlación Rho	,251*
	Sig. (bilateral)	,021
	N	150

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

Según el coeficiente de correlación obtenido indica que existe un grado de correlación positiva baja (0,251) en la dimensión independencia y liderazgo situacional, así mismo el valor p es 0,021 esta significancia es <0.05 por lo tanto; este resultado aporta evidencias de las cuales conduzcan a aceptar la Hipótesis de investigación de que ambos están significativamente relacionados.

Tabla 11. Relación entre benevolencia y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.

		Liderazgo situacional				Total	
		Estilo Mandar	Estilo vender	Estilo participativo	Estilo delegar		
Benevolencia	Alto	Recuento	11	11	7	15	44
		% del total	7,3%	7,3%	4,7%	10,0%	29,3%
	Promedio	Recuento	11	16	12	11	50
		% del total	7,3%	10,7%	8,0%	7,3%	33,3%
	Bajo	Recuento	20	11	16	9	56
		% del total	13,3%	7,3%	10,7%	6,0%	37,3%
Total	Recuento	42	38	35	35	150	
	% del total	28,0%	25,3%	23,3%	23,3%	100,0%	

Fuente: cuestionarios aplicado a colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.

Según la tabla 11 podemos observar que el liderazgo situacional se encuentra la mayoría de los encuestado en un estilo mandar en un 28%, así mismo el liderazgo estilo mandar el 13.3% se asocia con un nivel bajo en la dimensión de benevolencia.

Tabla 12. Correlación entre benevolencia y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.

		Liderazgo situacional
Dimensión benevolencia	Coefficiente de correlación Rho	,211*
	Sig. (bilateral)	,020
	N	150

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

Según el coeficiente de correlación obtenido indica que existe un grado de correlación positiva baja (0,211) en la dimensión benevolencia y liderazgo situacional, así mismo el valor p es 0,020 esta significancia es <0.05 por lo tanto; este resultado aporta evidencias de las cuales conduzcan a aceptar la Hipótesis de investigación de que ambos están significativamente relacionados.

Tabla 13. Relación entre liderazgo y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana

		Estilo Mandar	Liderazgo situacional			Total	
			Estilo vender	Estilo participativo	Estilo delegar		
Liderazgo	Alto	Recuento	9	13	9	11	42
		% del total	6,0%	8,7%	6,0%	7,3%	28,0%
	Promedio	Recuento	18	11	10	13	52
		% del total	12,0%	7,3%	6,7%	8,7%	34,7%
	Bajo	Recuento	15	14	16	11	56
		% del total	10,0%	9,3%	10,7%	7,3%	37,3%
Total	Recuento	42	38	35	35	150	
	% del total	28,0%	25,3%	23,3%	23,3%	100,0%	

Fuente: cuestionarios aplicado a colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.

Según la tabla 13 podemos observar que el liderazgo situacional se encuentra la mayoría de los encuestado en un estilo mandar en un 28%, así mismo el liderazgo estilo mandar el 12% se asocia con un nivel promedio en liderazgo.

Tabla 14. Correlación entre liderazgo y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.

	Liderazgo situacional	
	Coefficiente de correlación Rho	,351*
Dimensión delegación	Sig. (bilateral)	,022
	N	150

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

Según el coeficiente de correlación obtenido indica que existe un grado de correlación positiva baja (0,351) en la dimensión liderazgo y liderazgo situacional, así mismo el valor p es 0,020 esta significancia es <0.05 por lo tanto; este resultado aporta evidencias de las cuales conduzcan a aceptar la Hipótesis de investigación de que ambos están significativamente relacionados.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación, para el objetivo general, se refleja un coeficiente de correlación de 0,286 y un valor p de 0,022, siendo esta significancia menor a 0.05, se cataloga en un grado de correlación positiva baja; lo cual implica una relación entre las variables de valores interpersonales y liderazgo situacional en los colaboradores de cooperativas agrarias del distrito de Sullana; esto quiere decir que la conducción y en el apoyo socio-emocional que ofrece su líder son factores determinantes para orientar ciertos comportamientos que mantengan concordancia con su propia satisfacción en el ambiente laboral que se desempeñan. Esto se corrobora con lo que señala Grimaldo (2005), quien menciona que la formación de nuevas actitudes como valores, va a depender de la cultura en la que se desarrollan; la cual se determina por la actitud que asuma el líder; estos se pueden establecer como rasgos de personalidad a nivel individual; y como cultura organizacional en el entorno laboral.

Por otro lado, teniendo en cuenta el primer objetivo específico, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,383 y el valor p de 0,020; lo cual esta significancia es menor a 0.05 por lo tanto; estos resultados indican que existe un grado de correlación positiva baja en la dimensión de soporte y liderazgo situacional en la población de estudio; esto quiere decir que la actitud de recibir acciones de ser comprendido en su entorno laboral, ser aceptado con amabilidad y consideración son elementos indispensables que se involucran en los comportamientos directivos de un liderazgo situacional , de estilo supervisión, siendo este, el predominante en esta relación. Esta teoría se corrobora con lo que señala Blanchard (1988), que indica que este tipo de estilo, se caracteriza por comportamientos que involucren acciones de recibir apoyo a sus colaboradores; teniendo en cuenta la opinión de ellos, esto permite resaltar los logros y evaluar el rendimiento de ellos en su ámbito en el que se desenvuelvan.

Según el segundo objetivo específico, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,45 y el valor p es 0,022; siendo esta significancia es <0.05 , se determina que existe un grado de correlación positiva baja en la dimensión conformidad y liderazgo situacional en la población de estudio; esto quiere decir que como los colaboradores de estas cooperativas realizan acciones que favorecen la convivencia y son socialmente aceptadas en su ámbito laboral ; las cuales guardan relación con las acciones que direcciona su líder según la predominancia del estilo control o mandar. Esto se corrobora con lo que señala Blanchard (1988) donde indica que, en este tipo de liderazgo, el líder indica las actividades a realizar, detallando el que se debe hacer, como y cuando se debe realizar; y como consiguiente, realiza una supervisión detallada de manera constante.

Así mismo, para el tercer objetivo específico, el coeficiente de correlación obtenido es de 0,371 y el valor p es 0,022; por lo tanto, se afirma que poseen un grado de correlación positiva baja en la dimensión reconocimiento y liderazgo situacional, esto implica que, la actitud que manifiestan sus colaboradores , al ser aceptados por sus objetivos logrados, queriendo obtener un reconocimiento frente a sus compañeros favorecen al comportamiento que asume el rol participativo, el cual permite potenciar la motivación, que amerita ser resaltada como logro personal ; esto se corrobora con lo que menciona Blanchard (1988) en donde define que una de las características de este estilo, es integrar a sus colaboradores , de manera que asuman un rol en la i integración de tareas, las cuales deben ser valoradas con algún reconocimiento , para mejorar resultados a favor de las cooperativas. Así mismo, como lo menciona la Universidad de Valencia (2018) donde cataloga como una de sus tres habilidades gerenciales en el ámbito laboral es la motivación, que está relacionada con reconocer el esfuerzo y valoración de las funciones laborables realizadas, fomentando así, a seguir el cumplimiento de los mismos.

En el cuarto objetivo específico, el coeficiente de correlación obtenido es de 0,251 y el valor p es 0,021; por lo tanto, se afirma que poseen un grado de relación positiva baja en la dimensión independencia y liderazgo situacional, esto quiere decir que las actitudes de tomar decisiones de manera libre llevan una relación con el control que ejerce el líder en función al desarrollo de sus funciones laborales.

Así mismo, cabe resaltar que esta libertad de accionar no se direcciona fuera de los márgenes establecidos por el líder, exigiendo dentro de los límites de sus habilidades, sin perder la supervisión de sus funciones; hasta lograr un nivel de madurez laboral alto para sus colaboradores.

En el quinto objetivo específico, el coeficiente de correlación obtenido es de 0,211 y el valor p es 0,020; por lo tanto, se afirma que poseen un grado de relación positiva baja en la dimensión benevolencia y liderazgo situacional, esto quiere decir que, si bien existe una actitud de ayudar y brindar las medidas a favor de los otros colaboradores, se cataloga en un nivel bajo lo cual guarda relación con las conductas de apoyo en un bajo nivel, lo que predomina en un estilo control o mandar, corroborándose con las características que indica Hersey (1988), el cual señala que una de las características que predominan es el deseo de mantener bajo su control el proceso de realizar las actividades que implica sus funciones laborales; este proceso se detalla desde el cómo y cuándo de las mismas, para lograr resultados favorables. Cabe mencionar, que requiere de influir el control en sus colaboradores para desarrollar una responsabilidad innata, producto de un nivel de madurez laboral alto, sin generar un abuso de autoridad.

Finalmente, en el sexto objetivo específico, el coeficiente de correlación obtenido es de 0,351 y el valor p es 0,020; por lo tanto, se afirma que poseen un grado de relación positiva baja en la dimensión liderazgo y liderazgo situacional, esto quiere decir que, si bien es cierto se tiene la actitud de direccionar un grupo de personas con un nivel de autoridad flexible es un factor determinante para que desarrolle en función al grado de madurez laboral de sus colaboradores. Lo cual se corrobora en la definición que mencionan los autores de esta investigación en función a liderazgo situacional, la cual en donde se señala que este tipo de liderazgo varia su forma de interactuar y plantear las funciones; esto va a depender de la madurez de sus colaboradores; por lo tanto, es factible la adaptación de cualquier de los estilos que se proponen teniendo en cuenta la situación para el culminio de metas exitosas.

V. CONCLUSIONES

- Existe relación positiva baja (valor p: 0,022) entre valores interpersonales y liderazgo situacional en los colaboradores de cooperativas agrarias del distrito de Sullana, lo cual implica que la conducción y en el apoyo socio-emocional que ofrece su líder son factores determinantes para orientar ciertos comportamientos que mantengan concordancia con su propia satisfacción en el ambiente laboral.
- Existe relación positiva baja (valor p: 0,020) en la dimensión de soporte y liderazgo situacional en la población de estudio; lo cual implica que la actitud de recibir acciones de ser comprendido en su entorno laboral, ser aceptado con amabilidad y consideración son elementos indispensables que se involucran en los comportamientos directivos de un liderazgo situacional de estilo supervisión.
- Existe un grado de correlación positiva baja (valor p: 0,022) en la dimensión conformidad y liderazgo situacional en la población de estudio; esto implica que como los colaboradores de estas cooperativas realizan acciones que favorecen la convivencia y son socialmente aceptadas en su ámbito laboral; las cuales guardan relación con las acciones que direcciona su líder según la predominancia del estilo control o mandar.
- Existe relación positiva baja (valor p: 0,022) en la dimensión reconocimiento y liderazgo situacional; por lo tanto, la actitud de ser aceptados por sus objetivos logrados favorece al comportamiento que asume el rol participativo, el cual permite potenciar la motivación, que amerita ser resaltada como logro personal.
- Existe un grado de relación positiva baja (valor p: 0,021) en la dimensión independencia y liderazgo situacional, lo que implica que las actitudes de tomar decisiones de manera libre llevan una relación con el control que ejerce el líder en función al desarrollo de sus funciones laborales.

- Existe un grado de relación positiva baja (valor p: 0,021) en la dimensión de benevolencia y liderazgo situacional, lo cual implica que la baja actitud de ayudar a los demás en el desarrollo de sus funciones se direcciona con el comportamiento de apoyo del estilo predominante de control.
- Existe un grado de relación positiva baja (valor p: 0,020) en la dimensión de liderazgo y liderazgo situacional, lo cual implica que si bien es cierto se tiene la actitud de direccionar un grupo de personas con un nivel de autoridad flexible es un factor determinante para que desarrolle en función al grado de madurez laboral de sus colaboradores.

VI. RECOMENDACIONES

- A las cooperativas a fines, realizar el mismo estudio de investigación con una muestra extensiva a otros distritos, para determinar la situación latente en la Provincia de Sullana.
- A las cooperativas a fines, realizar un Programa de Intervención Grupal Laboral a los colaboradores involucrados en el uso de estrategias para fomentar madurez laboral, que genere un impacto positivo en el clima y cultura organizacional.
- A las cooperativas a fines, realizar Un Programa de Intervención Laboral que potencie la aplicación de incentivos y premios en función a la realización de sus funciones, de manera de motivar su trabajo.
- A las cooperativas a fines, fomentar la implementación de su cultura laboral desde gerencia hasta trabajadores de campo, para lograr niveles adecuados de liderazgo situacional.

VII. REFERENCIAS

- HUAMÁN GARIBAY, Martha , Diagnóstico de la cadena de valor del banano en el Valle Del Chira Piura, del café de Satipo Y Chanchamayo y del olivo en la provincia de Caraveli – Anexo 02 (Las Organizaciones Productores De Banano Del Chira – Piura) 2009 extraido de <http://www.eumed.net/librosgratis/2009b/536/ORGANIZACIONES%20PRODUCTORES%20DE%20BANANO%20DEL%20CHIRA%20PIURA.htm>.
- CRUZ, Carmen, Artículo: El 53% de los líderes de las empresas peruanas genera ambientes de trabajo desmotivantes, Revista Gestión, 2014.
- CRUZ Carmen, Artículo: Escenarios de riesgo y oportunidades para el agro peruano, Revista Gestión, 2018.
- Anonimo, Articulo del blog quesaberhacer.com: La importancia de los valores en una empresa, 10 Abril.
- Universidad Internacional de Valencia (2018), Articulo: Las habilidades interpersonales en el desarrollo profesional.
- https: Santa-Bárbara, Emilio Sánchez; Rodríguez Fernández, Andrés 40 Años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión.
- Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 42, núm. 1, 2010, pp. 25-39 Fundación Universitaria Konrad Lorenz.
- Rodriguez Nathalia, Liderazgo situacional de grupos, Junio 2016 , extraído de <http://lidergrupos.blogspot.com/2016/06/teoria-del-liderazgo-situacional.html>.
- Antecedentes y desarrollo de las teorías de liderazgo, Cap II, extraido de <http://dspace.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/20002/Capitulo%202.pdf>.

- Lupano Perugini, Maria L.; Castro Solano, Alejandro. Estudios sobre el liderazgo Teorías y evaluación, extraído de en: <http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico6/6Psico%2008>.
- valores Intrapersonales extraído de <https://es.scribd.com/document/361664777/Definicion-de-Valores-Interpersonales>.
- Gonzales Para Noemi Jara, Relación de los valores interpersonales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la universidad nacional de san Agustín, 2017.
- Sánchez Santa, Emilio; Teoría del liderazgo situacional en la Administración local validez del modelo, Bárbara Universidad de Granada, 2000.
- De la Cruz Leyva Mercedes Sara, Ramirez Moreno Renato Alfonso, Liderazgo situacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del centro de atención al cliente claro oficina Trujillo, Universidad Privada Antenor Orrego Facultad De Ciencias Económicas, 2016.
- Hersey y Blanchard (1969), Manual del Test de Liderazgo situacional .
- Leonard V. Gordon (1977) Manual del Cuestionario de valores Interpersonales – SIV

ANEXOS

Anexo N° 01: Ficha Técnica del Instrumento N° 01

Test de Liderazgo situacional

❖ Ficha técnica

- Autores: Hersey y Blanchard.
- Administración: se administra a personas que tengan personal a su cargo.
- Campo de aplicación: puede aplicarse en el área organizacional y social.
- Forma de aplicación: aplicación de manera individual, colectiva o autoadministrable.
- Tiempo de aplicación: no mayor a 15 minutos.
- Corrección: Conformado por 12 situaciones imaginarias, en las que se elige sólo una de las opciones presentadas; la que mejor se adecue a lo que haría; y la que menos se asemeje a su forma de pensar.
- Calificación: Se localizará en la hoja “instrucciones para la calificación” la tabla que contiene las doce situaciones de manera vertical, con sus respectivas opciones de respuesta de manera horizontal. Posteriormente se procede a localizar cada una de los incisos que se eligieron por cada situación en el cuestionario del candidato. Luego, se procede a la suma el número total de manera vertical para cada columna y se anotarán los valores totales en los recuadros al final de la tabla. Por último, se ubicará al pie de página el estilo de liderazgo por el candidato: estilo 1, estilo 2, estilo 3 o estilo 4.

❖ Validez

• Validez Ítem - Test

El procedimiento empírico utilizado para evaluar la calidad de los ítems son la distribución de las respuestas a los ítems y la discriminación. Para el primer análisis se utiliza la moda y la varianza. Para que un ítem se considere de calidad, el valor del estadístico de tendencia central (en este caso, la moda) debe estar próximo al centro del rango del valor del ítem, es decir, que el valor de tendencia central teórico y empírico de éste coincidan (Nunnally y Bernstein, 1995).

El valor modal predominante en el cuestionario es el 2, mientras que el valor central teórico se sitúa entre 2 y 3. No existe, por tanto, igualdad entre ambos estadísticos. Asimismo, cuanto mayor sea la varianza de los ítems, mejor distinguirá entre sujetos diferentes. En este caso, las varianzas oscilan entre 0,34 (ítem 1) y 0,83 (ítem 12).

Tabla 1: Moda, varianza y correlación ítem-total (índice de discriminación) de los distintos ítems del LEAD.

	Moda	Varianza	Correlación ítem-total
ITEM1	2	0,34	0,26
ITEM2	2	0,63	0,13
ITEM3	2	0,55	0,15
ITEM4	2	0,41	0,30
ITEM5	2	0,51	0,21
ITEM6	2	0,42	0,12
ITEM7	2	0,72	0,38
ITEM8	2	0,51	0,20
ITEM9	2	0,39	0,17
ITEM10	2	0,69	0,10
ITEM11	2	0,75	0,27
ITEM12	3	0,83	0,31

❖ **Confiabilidad:**

- Confiabilidad medida a través de la consistencia interna

El índice de consistencia interna de la prueba global ($\alpha=0,54$) nos indica un valor de fiabilidad inferior al de otros instrumentos diseñados para evaluar la conducta del líder. En cualquier caso, este resultado se puede interpretar en el sentido de que este instrumento realmente mide distintas variables asociadas al liderazgo. En efecto, dicho cuestionario aporta una medida de los cuatro estilos liderazgo que puede adoptar un mando. Incluso, cada estilo está formado por dos dimensiones de conducta (relación y tarea). El rango de los valores de fiabilidad de cada uno de los cuatro estilos oscila entre 0,20 (E4) y 0,59 (E1).

El valor de la consistencia interna correspondiente al estilo E4 (baja relación y baja tarea), considerablemente más bajo que el resto de las dimensiones o estilos, se puede explicar porque, como señaló Graeff (1983), las alternativas de respuesta a las situaciones que llevarían a elegir dicho estilo están descritas de un modo inadecuado.

Tabla 2: Coeficientes de consistencia interna de los Estilos y del Test global.

	Alfa de Cronbach
E1	0,59
E2	0,50
E3	0,51
E4	0,20
LEAD	0,54

Anexo N° 02: Ficha Técnica del Instrumento N° 02

Cuestionario de Valores Interpersonales

❖ **Ficha Técnica:**

- Nombre : Cuestionario de valores Interpersonales – SIV
- Autor : Leonard V. Gordon
- Procedencia : Science Researc Associates - Chicago, Illinois Traducción y Adaptación : Leonardo S. Higuera y Walter M Pérez.
- Aplicación : Colectiva o individual.
- Tiempo de Aplicación: No hay límite de tiempo.
- Puntuación : 2, 1, ó 0 puntos según el tipo de respuestas. Puntuación máxima: 32, 30 ó 26 según las escalas.
- Ámbito de Aplicación: 14 ó 15 años en adelante; diversos niveles culturales y profesionales, aunque no es apropiada su aplicación en ambientes o individuos de poco nivel formativo.
- Baremos Peruanos: Muestra trabajadores obreros y empleados (varones y mujeres) y de instrucción superior.
- Significación : Elaborado con las técnicas del análisis factorial y como un cuestionario de “elección forzada en triadas” (30 en total, lo que hace un conjunto de 90 ítems), el SIV permite apreciar y comparar la importancia que una persona da a los siguientes valores, actitudes o aspectos de sus relaciones con los demás.

❖ **Interpretación:**

El siguiente cuestionario en uso, contiene 5 escalas, las cuales son las siguientes:

- **Escala S:** Un nivel alto indica fuerte necesidad de comprensión afectiva y protectora (generalmente cuando el ambiente no ofrece suficiente comunidad social afectiva). Los niveles bajos reflejan poca necesidad del apoyo y comprensión de los demás (frecuente cuando la situación personal implica sensación de seguridad y madurez afectiva).

- **Escala C:** Cuanto más alto el nivel, mayor la aceptación de la organización social en que se vive, más desarrollada la actitud hacia lo que es socialmente correcto. Un nivel bajo indica poca aceptación de lo que significa sujeción a las reglas sociales o a normas estrictas de conducta. Esta escala aumenta en las muestras cuya situación es estable y segura, y desciende cuando la situación implica lucha para alcanzar estabilidad y seguridad en la vida.
- **Escala R:** Un nivel alto revela fuerte necesidad de ser admirado, de ser importante y que los demás reconozcan que es así. Un nivel bajo indica poca necesidad de ser elogiado o de que se reconozcan los méritos que se creen tener. (El puntaje aumenta en las muestras cuyos miembros deben enfrentar situaciones que exigen demostrar eficiencia y aptitud y es posible que baje si a parte de otras causas los sujetos ejercen, por influencia del medio, una censura mental de que no se debe parecer vanidoso ni orgulloso).
- **Escala I:** Cuando más alto el nivel, mayor la tendencia al individualismo egocéntrico, a la estimación de la libertad personal sin trabas, a hacer las cosas sólo a favor del propio criterio. Cuanto más bajo el nivel, menor la tendencia a obrar pensando sólo en las necesidades e intereses y, en consecuencia, mayor la tendencia a una adecuada socialización. (El individualismo egocéntrico parece ser puesto en primer plano de manera instintiva, cuando se lucha por el éxito).
- **Escala B:** Un nivel alto indica actitud de amor al prójimo, deseo de ayudar a los más necesitados, aunque quizás más es en sentido de tendencia afectiva que de concreción de obras. Un nivel bajo expresa sino rechazo, por lo menos indiferencia hacia las necesidades ajenas. (El puntaje aumenta cuando hay en el grupo un factor vocacional en juego. Desciende en situaciones que obligan a un esfuerzo por sí).

❖ **Validez**

Validez de Constructo del Cuestionario de Valores Interpersonales – SIV

Los resultados de la tabla 1 muestran un predominio de correlaciones inversas, de grado considerable y altamente significativas ($p < .01$) entre las escalas debido a las relaciones impuestas por el formato de selección forzada utilizado en el SIV. Por ende, estas intercorrelaciones altamente significativas muestran el alto grado de validez del cuestionario y su aporte a la consistencia de la escala.

TABLA 1: Intercorrelaciones entre Escalas del Cuestionario de Valores Interpersonales

Esca	I		S		B		C		L	
	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.
S	-0.83	.000 **								
B	-0.65	.000 **	0.59	.000 **						
C	-0.66	.000 **	0.50	.000 **	0.48	.000 **				
L	0.58	.000 **	-0.58	.000 **	-0.57	.000 **	-0.56	.000 **		
R	0.83	.000 **	-0.79	.000 **	-0.69	.000 **	-0.60	.000 **	0.65	.000 **

** $p < .01$

❖ **Confiabilidad**

• **Confiabilidad del Cuestionario de Valores Interpersonales – SIV.**

Los resultados indican una confiabilidad muy respetable en las escalas Independencia, Soporte, Liderazgo y Reconocimiento y una confiabilidad respetable en las escalas Benevolencia y Conformidad del Cuestionario de Valores Interpersonales - SIV.

TABLA 2: Estadísticos de Confiabilidad de las Escalas del Cuestionario de Valores Interpersonales

Independencia	0.77	16	16.43	5.55	2.67
Soporte	0.75	15	12.58	5.35	2.68
Benevolencia	0.72	15	14.37	4.96	2.64
Conformidad	0.72	14	14.93	5.29	2.81
Liderazgo	0.75	16	15.22	5.86	2.92
Reconocimiento	0.78	14	15.71	5.75	2.71

Anexo N° 03: Instrumento N° 01

TEST DE VALORES INTERPERSONALES - SIV

INSTRUCCIONES:

Para responder a cada grupo escoja solamente dos frases, la más importante para UD. (señálela poniendo un aspa en la columna más +) y la menos importante para UD. (ponga un aspa en la columna -).

La frase restante déjela en blanco. Conteste todos los grupos.

1. Tener libertad para hacer lo que quiera.
2. Que los demás estén de acuerdo conmigo.
3. Hacer amistad con los menos afortunados.

4. Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes.
5. Cumplir con exactitud las leyes y reglamentos.
6. Que la gente le de importancia a lo que haga.

7. Ocupar un puesto o cargo importante.
8. Tratar a todo el mundo con suma amabilidad.
9. Hacer lo que esta admitido como correcto y adecuada.

10. Que la gente piense que soy importante.
11. Tener una total y completa libertad.
12. Saber que la gente esja de mi parte.

13. Acatar las reglas o normas sociales de comportamiento.
14. Que haya gente interesada en mi bienestar.
15. Asumir la dirección e iniciativa en la toma de decisiones en mi grupo.

16. Poder hacer habitualmente lo que me agrada.
17. Estar a cargo de un asunto o proyecto importante.
18. Trabajar en beneficio de otras personas.

19. Relacionarme con personas que sean famosas o muy populares y conocidas.
20. Atender estrictamente y cumplir los asuntos de mi cargo.
21. Tener una gran influencia.

22. Que mi nombre sea famoso o muy conocido por mucha gente.
23. Hacer cosas para los demás.
24. Trabajar por mi propia cuenta o responsabilidad, sin que nadie me dirija.

25. Seguir una norma estricta de conducta.
26. Estar en una posición o cargo donde tenga autoridad.
27. Tener junto a mí, personas que me alienten o que me den apoyo.

28. Ser amigo de los que no tienen amigos.
29. Que la gente me haga favores.
30. Ser conocido por personas más importantes.

31. Ser el único que manda y dirija.
32. Acatar estrictamente las leyes o normas establecidas.
33. Que los demás me demuestren que yo les agrado.

34. Poder vivir mi vida exactamente como lo deseo.
35. Cumplir con mi deber.
36. Que la gente me trate con comprensión.

37. Ser el líder o jefe del grupo del que formo parte.
38. Que la gente admire lo que yo hago.
39. Ser independiente en mi trabajo.

40. Que la gente se porte considerablemente conmigo.
 41. Tener a personas trabajando bajo mi dirección.
 42. Emplear mi tiempo haciendo cosas para los demás.
-
43. Poder gobernar mi propia vida.
 44. Contribuir bastante a las obras de beneficencia social.
 45. Que la gente haga comentarios favorables sobre mí.
-
46. Ser una persona influyente.
 47. Ser tratado con amabilidad.
 48. Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral en cuanto haga.
-
49. Ser alabado o elogiado por otras personas.
 50. Estar relativamente liberado de formalidades o convencionalismos sociales.
 51. Trabajar por el bien común.
-
52. Contar con el afecto de otras personas.
 53. Hacer las cosas de *de* acuerdo a lo aprobado y permitido.
 54. Ir por la vida haciendo favores a los demás.
-
55. Que se permita hacer todo lo que se quiera.
 56. Ser considerado como líder o jefe.
 57. Hacer lo que socialmente es correcto.
-
58. Que los demás aprueben lo que yo hago.
 59. Ser el que toma las decisiones en mi grupo.
 60. Compartir lo que tengo y me pertenece con otras personas.
-
61. Ser libre de ir y venir por donde y cuando me plazca.
 62. Ayudar a los pobres y necesitados.
 63. Mostrar respeto por mis superiores.
-
64. Recibir manifestaciones de cortesía, simpatía o afecto de los demás.
 65. Ocupar una posición o cargo de mucha responsabilidad.
 66. Cumplir con aquello que es considerado usual o convencional.
-
67. Ser el responsable de un grupo de personas.
 68. Tomar todas mis decisiones por *mi* mismo.
 69. Recibir ánimo y aliento de los demás.
-
70. Ser mirado con respeto por los demás.
 71. Aceptar fácilmente a otros como amigos.
 72. Dirigir a otros en su trabajo.
-
73. Ser generoso con los demás.
 74. Ser mi propio amo.
 75. Tener amigos y compañeros comprensivos.
-
76. Ser escogido para un puesto de mando o cargo directivo.
 77. Ser tratado como una persona de cierta importancia.
 78. Salirme con la mía en las cosas que me resulten agradables.
-
79. Que haya personas interesadas en mí.
 80. Tener maneras o modales sociales, correctos y apropiados.
 81. Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema.
-
82. Ser popular entre la gente.
 83. Estar eximio o liberado de tener que obedecer reglas o normas.
 84. Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que han de hacer.
-
85. Hacer siempre lo que es moralmente correcto.
 86. Dedicarme a ayudar a los demás.
 87. Que haya gente dispuesta a ofrecerme ayuda.
-
88. Que haya gente que me admire.
 89. Hacer siempre aquello que *esta* aprobado y permitido.
 90. Poder abandonar o dejar de lado lo que me rodea si así lo deseo. |

Anexo N° 04: Instrumento N° 02

TEST DE LIDERAZGO SITUACIONAL

Instrucciones

Suponga que Usted está involucrado en cada una de las siguientes doce (12) situaciones. Cada situación plantea cuatro (4) acciones alternativas que Usted podría iniciar. Lea cuidadosamente cada ítem. Piense acerca de lo que Usted haría en cada circunstancia. Luego, encierre en un círculo la letra correspondiente a la elección de la acción que Usted piensa que describe en forma más cercana su comportamiento en la situación presentada. Encierre en un círculo sólo una elección.

SITUACIÓN	ACCIONES ALTERNATIVAS
1. Sus colaboradores no están respondiendo en el último tiempo a su conversación amistosa y a su obvia preocupación por su bienestar. Su desempeño está declinando rápidamente.	A. Enfatizar la aplicación de procedimientos uniformes y la necesidad del cumplimiento de las tareas.
	B. Estar disponible para la discusión pero no presionar por involucrarse.
	C. Hablar con los colaboradores y luego establecer metas a alcanzar.
	D. No intervenir intencionalmente.
2. El desempeño observable de su grupo está mejorando. Usted se ha estado asegurando que todos los miembros estén conscientes de sus responsabilidades y los estándares esperados de desempeño.	A. Establecer una interacción amistosa pero continuar asegurándose que todos los miembros estén conscientes de sus responsabilidades y estándares esperados de desempeño.
	B. Tomar una acción no definida.
	C. Hacer lo que sea posible para que el grupo se sienta importante e involucrado.
	D. Enfatizar la importancia de los plazos y las tareas.
3. Los miembros de su grupo son incapaces de resolver un problema por sí mismos. Usted los ha dejado normalmente solos. El desempeño y las relaciones interpersonales del grupo han sido buenas.	A. Trabajar con el grupo y juntos acometer la resolución del problema.
	B. Dejar que el grupo resuelva el problema.
	C. Actuar rápida y firmemente para corregir y redirigir.
	D. Estimular al grupo a trabajar en el problema y apoyarlos en sus esfuerzos.
4. Usted está considerando un cambio. Sus colaboradores tienen un excelente historial de logros. Ellos reconocen la necesidad de cambios.	A. Permitir que el grupo se involucre en el desarrollo del cambio, no siendo, sin embargo, demasiado directivo.
	B. Anunciar los cambios y luego implementarlos bajo supervisión estrecha.
	C. Permitir que el grupo formule sus propias directrices.
	D. Incorporar las recomendaciones del grupo, pero Usted dirige el cambio.

5. El desempeño de su grupo ha estado decayendo durante los meses recientes. Los integrantes no están preocupados con el logro de los objetivos. La redefinición de roles y responsabilidades ha sido de utilidad en el pasado. Ha sido necesario estarles recordando constantemente que realicen sus tareas a tiempo.	A. Permitir que el grupo formule su propia dirección.
	B. Incorporar las recomendaciones del grupo, pero ver que se cumplan los objetivos.
	C. Redefinir los roles y responsabilidades y supervisar cuidadosamente.
	D. Permitir el involucramiento del grupo en la determinación de roles y responsabilidades, pero no siendo demasiado directivo.
6. Usted ha ingresado a una organización manejada en forma eficiente. El anterior administrador controlaba estrechamente la situación. Usted quiere mantener una situación productiva, sin embargo, le gustaría comenzar a humanizar el entorno.	A. Hacer lo que sea posible para que el grupo se sienta importante e involucrado.
	B. Enfatizar la importancia de los plazos y las tareas.
	C. No intervenir intencionalmente.
	D. Lograr que el grupo se involucre en la toma de decisiones pero ver que se cumplan los objetivos.
7. Usted está considerando el cambiar a una estructura que será nueva para su grupo. Los miembros del grupo han hecho sugerencias acerca de los cambios requeridos. El grupo ha sido productivo y ha demostrado flexibilidad en sus operaciones.	A. Definir el cambio y supervisar adecuadamente.
	B. Participar con el grupo en el desarrollo del cambio pero permitir que los miembros organicen la implementación.
	C. Estar dispuesto a hacer los cambios tal como son recomendados pero mantener el control de su implementación.
	D. Evitar la confrontación; dejar las cosas solas.
8. El desempeño del grupo y las relaciones interpersonales son buenas, usted se siente un tanto inseguro acerca de su falta de dirección del grupo.	A. Dejar al grupo solo.
	B. Discutir la situación con el grupo y a continuación iniciar los cambios requeridos.
	C. Dar los pasos necesarios para dirigir a los subordinados hacia el trabajo en una forma bien definida.
	D. Brindar apoyo en la discusión de la situación con el grupo, pero no siendo demasiado directivo.
9. Su Jefe lo ha designado para encabezar una fuerza de tarea (task force) que está sumamente retrasada en hacer las recomendaciones requeridas para un cambio. El grupo no está claro con respecto a sus metas. La asistencia a las reuniones ha sido baja. Sus reuniones se han transformado más bien en encuentros sociales. Potencialmente ellos tienen el talento necesario para ayudar.	A. Dejar que el grupo resuelva sus problemas.
	B. Incorporar las recomendaciones del grupo pero ver que se cumplan los objetivos.
	C. Redefinir las metas y supervisar cuidadosamente.
	D. Permitir que el grupo se involucre en el establecimiento de las metas, pero sin presionarlos.
10. Sus colaboradores, que normalmente son capaces de asumir responsabilidades, no están respondiendo a su reciente definición de estándares.	A. Permitir que el grupo se involucre en la redefinición de estándares pero sin tomar el control.
	B. Redefinir los estándares y supervisar cuidadosamente.
	C. Evitar la confrontación no aplicando presión: dejar la situación sola.
	D. Incorporar las recomendaciones del grupo pero ver que se cumplan los nuevos estándares.

<p>11. Usted ha sido promovido a una nueva posición. El Supervisor anterior no estaba involucrado en los asuntos del grupo. El grupo ha manejado adecuadamente sus tareas y dirección. Las interrelaciones del grupo son buenas.</p>	A. Dar los pasos necesarios para dirigir a los colaboradores hacia formas de trabajo bien definidas.
	B. Involucrar a los colaboradores en la toma de decisiones y reforzar las buenas contribuciones.
	C. Discutir el desempeño pasado con el grupo y luego examinar la necesidad de incorporar prácticas innovadoras.
	D. Continuar dejando al grupo solo.
<p>12. Informaciones recientes indican que existen algunas dificultades internas entre los colaboradores. El grupo tiene un registro notable de logros. Los miembros han mantenido efectivamente metas de largo plazo. Han trabajado en armonía durante el último año. Todos están bien calificados para las tareas.</p>	A. Intentar su propia solución con los colaboradores y examinar la necesidad de introducir nuevas prácticas.
	B. Permitir que los miembros del grupo lo resuelvan por sí mismos.
	C. Actuar rápida y firmemente para corregir y redirigir.
	D. Participar en la discusión del problema brindando apoyo a los colaboradores.

Anexo N° 05: Base de datos

N° DE SUJETO	SEXO	SUMA DE CADA FILA				ESTILO PREDOMINANTE	ESTILO PREDOMINANTE
		FILA 1	FILA 2	FILA 3	FILA 4		
1	F	10	40	50	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO
2	F	50	10	40	10	1	ESTILO MANDAR
3	F	50	30	10	10	1	ESTILO MANDAR
4	F	30	10	10	50	4	ESTILO DELEGAR
5	F	40	50	10	10	2	ESTILO VENDER
6	F	10	40	50	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO
7	F	30	50	10	10	2	ESTILO VENDER
8	F	10	30	10	50	4	ESTILO DELEGAR
9	F	10	40	10	50	4	ESTILO DELEGAR
10	F	10	40	10	50	4	ESTILO DELEGAR
11	F	10	10	40	50	4	ESTILO DELEGAR
12	F	10	10	40	50	4	ESTILO DELEGAR
13	F	10	50	30	30	2	ESTILO VENDER
14	F	10	40	10	50	4	ESTILO DELEGAR
15	F	50	40	10	10	1	ESTILO MANDAR
16	F	10	50	40	10	2	ESTILO VENDER
17	F	30	10	50	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO
18	F	10	30	50	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO
19	F	10	40	10	50	4	ESTILO DELEGAR
20	F	50	10	40	10	1	ESTILO MANDAR
21	F	50	10	40	10	1	ESTILO MANDAR
22	F	10	50	10	30	2	ESTILO VENDER
23	F	50	40	10	10	1	ESTILO MANDAR
24	F	10	50	40	10	2	ESTILO VENDER

25	F	50	10	40	10	1	ESTILO MANDAR
26	F	50	10	10	40	1	ESTILO MANDAR
27	F	50	40	10	10	1	ESTILO MANDAR
28	F	10	50	30	10	2	ESTILO VENDER
29	F	10	40	10	50	4	ESTILO DELEGAR
30	F	10	50	40	10	2	ESTILO VENDER
31	F	10	40	50	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO
32	F	50	10	40	10	1	ESTILO MANDAR
33	F	50	30	10	10	1	ESTILO MANDAR
34	F	50	10	40	10	1	ESTILO MANDAR
35	F	10	10	50	30	3	ESTILO PARTICIPATIVO
36	F	10	30	50	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO
37	F	50	30	10	10	1	ESTILO MANDAR
38	F	10	40	10	50	4	ESTILO DELEGAR
39	F	10	10	50	40	3	ESTILO PARTICIPATIVO
40	F	50	30	10	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO
41	F	40	50	10	10	2	ESTILO VENDER
42	F	10	30	10	50	4	ESTILO DELEGAR
43	F	40	10	10	50	4	ESTILO DELEGAR
44	F	10	50	40	10	2	ESTILO VENDER
45	F	10	50	40	10	2	ESTILO VENDER
46	F	10	10	50	40	3	ESTILO PARTICIPATIVO
47	F	50	10	30	10	1	ESTILO MANDAR
48	F	10	50	10	30	2	ESTILO VENDER
49	F	10	10	50	40	3	ESTILO PARTICIPATIVO
50	F	10	50	40	10	2	ESTILO VENDER
51	F	10	40	50	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO
52	F	30	50	10	30	2	ESTILO VENDER
53	F	40	10	50	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO

54	F	50	40	10	10	1	ESTILO MANDAR
55	F	50	10	10	40	1	ESTILO MANDAR
56	F	50	40	10	10	2	ESTILO VENDER
57	F	40	10	10	50	4	ESTILO DELEGAR
58	F	10	50	40	10	2	ESTILO VENDER
59	F	10	30	10	50	4	ESTILO DELEGAR
60	F	40	10	10	50	4	ESTILO DELEGAR
61	F	10	50	40	10	2	ESTILO VENDER
62	F	40	10	50	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO
63	F	6	30	10	10	1	ESTILO MANDAR
64	F	10	40	10	50	4	ESTILO DELEGAR
65	F	30	10	50	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO
66	F	10	50	30	10	2	ESTILO VENDER
67	F	40	10	10	50	4	ESTILO DELEGAR
68	F	10	40	50	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO
69	F	40	10	50	10	4	ESTILO DELEGAR
70	F	30	10	10	50	4	ESTILO DELEGAR
71	F	40	10	50	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO
72	F	50	10	40	10	1	ESTILO MANDAR
73	F	40	10	50	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO
74	F	10	40	10	50	4	ESTILO DELEGAR
75	F	30	10	50	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO
76	M	40	10	10	50	4	ESTILO DELEGAR
77	M	40	10	50	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO
78	M	10	50	30	10	2	ESTILO VENDER
79	M	50	10	40	10	1	ESTILO MANDAR
80	M	40	10	50	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO
81	M	10	40	10	50	4	ESTILO DELEGAR
82	M	10	40	50	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO

83	M	10	30	10	50	4	ESTILO DELEGAR
84	M	50	10	30	10	1	ESTILO MANDAR
85	M	50	10	10	30	1	ESTILO MANDAR
86	M	10	50	10	40	2	ESTILO VENDER
87	M	50	10	30	10	1	ESTILO MANDAR
88	M	40	10	10	50	4	ESTILO DELEGAR
89	M	40	10	50	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO
90	M	10	50	40	10	2	ESTILO VENDER
91	M	50	10	10	40	1	ESTILO MANDAR
92	M	40	10	50	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO
93	M	40	50	10	10	2	ESTILO VENDER
94	M	10	10	40	50	4	ESTILO DELEGAR
95	M	10	50	10	40	2	ESTILO VENDER
96	M	50	10	10	30	1	ESTILO MANDAR
97	M	10	50	10	30	2	ESTILO VENDER
98	M	30	10	10	50	4	ESTILO DELEGAR
99	M	30	40	30	10	2	ESTILO VENDER
100	M	40	50	10	10	2	ESTILO VENDER
101	M	50	40	10	10	1	ESTILO MANDAR
102	M	10	10	50	40	3	ESTILO PARTICIPATIVO
103	M	10	10	50	30	3	ESTILO PARTICIPATIVO
104	M	10	40	50	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO
105	M	40	10	50	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO
106	M	10	10	40	50	4	ESTILO DELEGAR
107	M	10	40	10	50	4	ESTILO DELEGAR
108	M	10	40	30	30	2	ESTILO VENDER
109	M	10	40	50	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO
110	M	10	10	50	40	3	ESTILO PARTICIPATIVO
111	M	10	30	40	30	3	ESTILO PARTICIPATIVO

112	M	10	40	10	50	4	ESTILO DELEGAR
113	M	40	10	50	10	3	ESTILO PARTICIPATIVO
114	M	40	50	10	10	2	ESTILO VENDER
115	M	50	40	10	10	1	ESTILO MANDAR
116	M	50	40	10	10	1	ESTILO MANDAR
117	M	40	10	10	50	4	ESTILO DELEGAR
118	M	50	10	30	10	1	ESTILO MANDAR
119	M	50	30	10	10	1	ESTILO MANDAR
120	M	50	40	10	10	1	ESTILO MANDAR
121	M	50	10	10	40	1	ESTILO MANDAR
122	M	50	30	10	10	1	ESTILO MANDAR
123	M	50	10	40	10	1	ESTILO MANDAR
124	M	10	50	10	40	2	ESTILO VENDER
125	M	10	50	30	10	2	ESTILO VENDER
126	M	10	50	30	10	2	ESTILO VENDER
127	M	50	40	10	10	1	ESTILO MANDAR
128	M	10	50	10	30	2	ESTILO VENDER
129	M	40	10	10	50	4	ESTILO DELEGAR
130	M	10	10	50	40	3	ESTILO PARTICIPATIVO
131	M	50	30	10	10	1	ESTILO MANDAR
132	M	50	10	40	10	1	ESTILO MANDAR
133	M	10	40	10	50	4	ESTILO DELEGAR
134	M	10	50	40	10	2	ESTILO VENDER
135	M	10	40	10	50	4	ESTILO DELEGAR
136	M	40	50	10	10	2	ESTILO VENDER
137	M	10	10	50	40	3	ESTILO PARTICIPATIVO
138	M	50	10	40	10	1	ESTILO MANDAR
139	M	50	40	10	10	1	ESTILO MANDAR
140	M	10	50	40	10	2	ESTILO VENDER

141	M	50	10	30	10	1	ESTILO MANDAR
142	M	10	40	10	50	4	ESTILO DELEGAR
143	M	10	50	40	10	2	ESTILO VENDER
144	M	10	10	50	40	3	ESTILO PARTICIPATIVO
145	M	10	50	40	10	2	ESTILO VENDER
146	M	50	10	40	10	1	ESTILO MANDAR
147	M	50	10	40	10	1	ESTILO MANDAR
148	M	10	50	10	40	2	ESTILO VENDER
149	M	40	10	10	50	4	ESTILO DELEGAR
150	M	50	10	10	40	1	ESTILO MANDAR

LEYENDA:

N°	ESTILO PREDOMINANTE
01	Estilo control o mandar
02	Estilo vender
03	Estilo Participativo
04	Estilo delegar

N° DE SUJETO	SEXO	SOPORTE	CONFORMIDAD	RECONOCIMIENTO	INDEPENDENCIA	BENEVOLENCIA	LIDERAZGO
1	F	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO	ALTO	BAJO	ALTO
2	F	BAJO	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO
3	F	PROMEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	PROMEDIO
4	F	ALTO	BAJO	ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
5	F	PROMEDIO	ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO	BAJO	BAJO
6	F	BAJO	BAJO	ALTO	BAJO	PROMEDIO	ALTO
7	F	PROMEDIO	ALTO	BAJO	ALTO	BAJO	PROMEDIO
8	F	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO	ALTO	ALTO	ALTO
9	F	ALTO	BAJO	BAJO	ALTO	BAJO	PROMEDIO
10	F	BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO	PROMEDIO	BAJO
11	F	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO
12	F	ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO	PROMEDIO
13	F	BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO	BAJO	ALTO
14	F	BAJO	BAJO	BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO
15	F	PROMEDIO	PROMEDIO	BAJO	ALTO	BAJO	PROMEDIO
16	F	PROMEDIO	ALTO	ALTO	BAJO	PROMEDIO	ALTO
17	F	PROMEDIO	BAJO	BAJO	ALTO	BAJO	BAJO
18	F	BAJO	PROMEDIO	ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
19	F	ALTO	ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO
20	F	PROMEDIO	PROMEDIO	BAJO	ALTO	BAJO	PROMEDIO
21	F	ALTO	PROMEDIO	BAJO	ALTO	BAJO	PROMEDIO
22	F	BAJO	BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO	BAJO
23	F	ALTO	ALTO	BAJO	BAJO	BAJO	ALTO
24	F	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO	BAJO	ALTO	ALTO
25	F	ALTO	PROMEDIO	BAJO	ALTO	PROMEDIO	BAJO
26	F	ALTO	BAJO	ALTO	PROMEDIO	ALTO	PROMEDIO

27	F	ALTO	ALTO	ALTO	BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO
28	F	PROMEDIO	BAJO	ALTO	PROMEDIO	ALTO	ALTO
29	F	BAJO	PROMEDIO	BAJO	ALTO	BAJO	ALTO
30	F	BAJO	BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO	BAJO	BAJO
31	F	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	BAJO	ALTO
32	F	PROMEDIO	ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO	BAJO	ALTO
33	F	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO	PROMEDIO	BAJO	BAJO
34	F	ALTO	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO	ALTO	BAJO
35	F	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO	PROMEDIO	ALTO	BAJO
36	F	BAJO	PROMEDIO	ALTO	ALTO	PROMEDIO	BAJO
37	F	ALTO	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO	ALTO	BAJO
38	F	ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO	BAJO
39	F	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO	ALTO	PROMEDIO	BAJO
40	F	ALTO	BAJO	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO
41	F	BAJO	ALTO	BAJO	BAJO	PROMEDIO	BAJO
42	F	PROMEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO
43	F	ALTO	PROMEDIO	BAJO	ALTO	BAJO	PROMEDIO
44	F	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO	BAJO	ALTO	ALTO
45	F	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO	ALTO	ALTO	PROMEDIO
46	F	PROMEDIO	ALTO	ALTO	BAJO	ALTO	PROMEDIO
47	F	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	BAJO	ALTO
48	F	BAJO	PROMEDIO	BAJO	ALTO	ALTO	BAJO
49	F	ALTO	BAJO	PROMEDIO	ALTO	BAJO	BAJO
50	F	PROMEDIO	BAJO	BAJO	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO
51	F	PROMEDIO	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO	ALTO	BAJO
52	F	PROMEDIO	BAJO	ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
53	F	ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO
54	F	ALTO	PROMEDIO	BAJO	ALTO	BAJO	ALTO
55	F	ALTO	BAJO	ALTO	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO

56	F	ALTO	ALTO	BAJO	ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO
57	F	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO	PROMEDIO	ALTO	ALTO
58	F	PROMEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO
59	F	BAJO	BAJO	ALTO	PROMEDIO	ALTO	ALTO
60	F	PROMEDIO	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	BAJO
61	F	BAJO	BAJO	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO	BAJO
62	F	ALTO	ALTO	ALTO	BAJO	BAJO	PROMEDIO
63	F	BAJO	ALTO	PROMEDIO	ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO
64	F	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	BAJO	ALTO	BAJO
65	F	BAJO	PROMEDIO	ALTO	ALTO	BAJO	BAJO
66	F	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO	ALTO
67	F	ALTO	ALTO	BAJO	ALTO	PROMEDIO	ALTO
68	F	PROMEDIO	BAJO	BAJO	ALTO	BAJO	PROMEDIO
69	F	BAJO	PROMEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO
70	F	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO	ALTO
71	F	BAJO	PROMEDIO	ALTO	ALTO	PROMEDIO	BAJO
72	F	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO	PROMEDIO	ALTO	BAJO
73	F	BAJO	BAJO	PROMEDIO	ALTO	PROMEDIO	BAJO
74	F	BAJO	PROMEDIO	ALTO	BAJO	ALTO	BAJO
75	F	ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO	BAJO	PROMEDIO
76	M	BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO
77	M	ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	BAJO	BAJO
78	M	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO	ALTO	PROMEDIO	ALTO
79	M	BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO	BAJO	BAJO	ALTO
80	M	ALTO	BAJO	ALTO	ALTO	BAJO	ALTO
81	M	ALTO	PROMEDIO	BAJO	BAJO	ALTO	BAJO
82	M	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
83	M	BAJO	ALTO	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO
84	M	BAJO	PROMEDIO	BAJO	ALTO	BAJO	BAJO

85	M	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	BAJO	BAJO
86	M	ALTO	PROMEDIO	ALTO	BAJO	ALTO	ALTO
87	M	PROMEDIO	ALTO	BAJO	BAJO	PROMEDIO	BAJO
88	M	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO	BAJO	ALTO
89	M	PROMEDIO	ALTO	ALTO	BAJO	BAJO	ALTO
90	M	ALTO	ALTO	BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
91	M	ALTO	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO	BAJO	BAJO
92	M	ALTO	ALTO	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO	ALTO
93	M	ALTO	BAJO	ALTO	BAJO	BAJO	BAJO
94	M	ALTO	ALTO	BAJO	ALTO	ALTO	PROMEDIO
95	M	ALTO	BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO	BAJO	ALTO
96	M	ALTO	ALTO	BAJO	ALTO	BAJO	PROMEDIO
97	M	PROMEDIO	ALTO	ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO	BAJO
98	M	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	BAJO
99	M	BAJO	BAJO	PROMEDIO	BAJO	ALTO	BAJO
100	M	ALTO	BAJO	BAJO	ALTO	BAJO	PROMEDIO
101	M	ALTO	PROMEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	PROMEDIO
102	M	PROMEDIO	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	BAJO
103	M	BAJO	BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO
104	M	ALTO	ALTO	ALTO	BAJO	BAJO	PROMEDIO
105	M	BAJO	PROMEDIO	ALTO	ALTO	PROMEDIO	BAJO
106	M	PROMEDIO	ALTO	ALTO	BAJO	BAJO	PROMEDIO
107	M	BAJO	ALTO	BAJO	PROMEDIO	ALTO	PROMEDIO
108	M	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	PROMEDIO	BAJO
109	M	BAJO	ALTO	ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO	BAJO
110	M	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO
111	M	ALTO	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO	ALTO	PROMEDIO
112	M	ALTO	BAJO	ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO	BAJO
113	M	BAJO	ALTO	BAJO	PROMEDIO	ALTO	BAJO

114	M	ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO	BAJO	ALTO	BAJO
115	M	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	BAJO
116	M	ALTO	ALTO	PROMEDIO	ALTO	ALTO	ALTO
117	M	ALTO	BAJO	BAJO	ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO
118	M	BAJO	BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
119	M	BAJO	BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	BAJO
120	M	BAJO	BAJO	ALTO	BAJO	PROMEDIO	BAJO
121	M	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO	ALTO	BAJO
122	M	BAJO	BAJO	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO
123	M	BAJO	BAJO	ALTO	BAJO	ALTO	BAJO
124	M	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO	ALTO	PROMEDIO	BAJO
125	M	PROMEDIO	ALTO	PROMEDIO	ALTO	BAJO	BAJO
126	M	PROMEDIO	ALTO	BAJO	BAJO	PROMEDIO	ALTO
127	M	BAJO	ALTO	PROMEDIO	ALTO	BAJO	PROMEDIO
128	M	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO	PROMEDIO	BAJO	ALTO
129	M	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO
130	M	ALTO	BAJO	ALTO	BAJO	BAJO	BAJO
131	M	BAJO	BAJO	PROMEDIO	BAJO	BAJO	PROMEDIO
132	M	PROMEDIO	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO
133	M	PROMEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	PROMEDIO
134	M	ALTO	BAJO	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO	BAJO
135	M	BAJO	BAJO	ALTO	BAJO	BAJO	BAJO
136	M	ALTO	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
137	M	PROMEDIO	PROMEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	ALTO
138	M	BAJO	PROMEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	PROMEDIO
139	M	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO
140	M	BAJO	ALTO	BAJO	ALTO	ALTO	PROMEDIO
141	M	ALTO	BAJO	ALTO	PROMEDIO	BAJO	ALTO
142	M	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	PROMEDIO

143	M	PROMEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	PROMEDIO	ALTO
144	M	BAJO	ALTO	PROMEDIO	BAJO	BAJO	BAJO
145	M	ALTO	BAJO	ALTO	ALTO	BAJO	PROMEDIO
146	M	BAJO	BAJO	BAJO	ALTO	PROMEDIO	BAJO
147	M	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO
148	M	PROMEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO
149	M	BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO	BAJO
150	M	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO	BAJO	BAJO	ALTO

LEYENDA:

CATEGORÍA	PUNTUACIÓN
ALTO	10
PROMEDIO	20
BAJO	30

Anexo N° 06: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO DISEÑO	TÉCNICAS INSTRUMENTALES
¿Qué relación existe entre Valores Interpersonales y Liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana?	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre valores interpersonales y liderazgo situacional en colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana, 2019.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe una relación significativa entre valores interpersonales y liderazgo situacional en los colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.,2019.</p>	VALORES INTERPERSONALES	<p>Soporte</p> <p>Conformidad.</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Independencia</p> <p>Benevolencia</p> <p>Liderazgo</p>	<p>TIPO: CORRELACIONAL</p> <p>.</p> <p>DISEÑO: NO EXPERIMENTAL</p>	<p>TÉCNICA: Técnica medición psicométrica, de tipo test psicológico.</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario de Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard.</p> <p>Cuestionario de Valores Interpersonales de Leonard Gordon.</p>
	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre soporte y liderazgo situacional en los colaboradores de 	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación significativa entre soporte y liderazgo situacional en los colaboradores 		LIDEAZGO SITUACIONAL		

	<p>cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.,2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre conformidad y liderazgo situacional en los os colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.,2019. • Establecer la relación entre reconocimiento y liderazgo situacional en los os colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana,2019. 	<p>de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana, 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación significativa entre conformidad y liderazgo situacional en los colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana,2019. • Establecer la relación entre reconocimiento y liderazgo situacional en los colaboradores de cooperativas agrarias bananeras 				
--	--	---	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre independencia y liderazgo situacional en los colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.,2019 • Establecer la relación entre benevolencia y liderazgo situacional en los colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.,2019. • Establecer la relación entre liderazgo y liderazgo 	<p>del distrito de Sullana,2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre independencia y liderazgo situacional en los colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana,2019. • Establecer la relación entre benevolencia y liderazgo situacional en los colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana.,2019. 				
--	--	---	--	--	--	--

	<p>situacional; todo ello, en los colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana,2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Establecer la relación entre liderazgo y liderazgo situacional; todo ello, en los colaboradores de cooperativas agrarias bananeras del distrito de Sullana,2019. 				
--	--	--	--	--	--	--