



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo situacional en la productividad laboral, de los
trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC, en Lima, año
2018**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Fernandez Amasifuen, Alexander (ORCID: 0000-0002-0314-6668)

ASESORA:

MSc. Mairena Fox, Petronila Liliana (ORCID: 0000-0001-9402-5601)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a mis padres Pedro y Luz, por ser las personas que me apoyaron incondicionalmente en este viaje el cual llegó a su fin. Estaré agradecido por su amor, compromiso y comprensión, y también con todas las personas que me animaron en el transcurso de mi carrera profesional.

Agradecimiento

Agradecido con la Universidad César Vallejo, con la Gerente General de Lima A1 Tours y a sus colaboradores, a mi asesora Liliana, docentes, familiares y amigos involucrados para que esta tesis se haya concluido, por los consejos, la paciencia y el apoyo.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización de variables	13
2.3. Población, muestra y muestreo.....	14
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .	14
2.5. Procedimiento	16
2.6. Métodos de análisis de datos.....	16
2.7. Aspectos éticos.....	17
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	37

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo situacional en la productividad laboral, de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC, en Lima, año 2018. Con dicho propósito se ha tenido como base las teorías del Liderazgo Situacional de Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard y Dewey E. Johnson (1998) la cual definen directamente a la dirección y el control dentro de las relaciones que tiene el líder con sus seguidores. Así mismo, la Productividad en una Empresa de Servicios de Francisco Javier Rodríguez y Luis Gómez Bravo (1991) detallan que la productividad en el sector servicios dependerá de la cabida que pueda abastecer la empresa, con el aprovechamiento al máximo del recurso. El tipo de investigación es aplicada con enfoque cuantitativo, tiene un diseño no experimental de corte transversal, un nivel explicativo causal, método hipotético deductivo; para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario con escala de Likert; la población y muestra estuvo conformada por 100 trabajadores de Lima A1 Tours SAC. De acuerdo a los resultados y el análisis descriptivo e inferencial, se concluye que existe influencia significativa entre el liderazgo situacional en la productividad laboral.

Palabras clave: Liderazgo situacional, competencias, productividad laboral, servicios.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the influence of situational leadership on the labor productivity of the Lima A1 Tours SAC workers in Lima, 2018. For this purpose, we have based the theories of Situational Leadership by Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard and Dewey E. Johnson (1998) directly qualified the direction and control within the relationships that the leader has with his followers. Likewise, the Productivity in a Service Company of Francisco Javier Rodríguez and Luis Gómez Bravo (1991) details of the productivity in the service sector of the cabin that can supply the company, with the maximum use of the resource. The type of research is the application with a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional design, a causal explanatory level, hypothetical deductive method; for the collection of data it is about the technique of the survey and as a questionnaire instrument with Likert scaling; The population and sample consisted of 100 workers from Lima A1 Tours SAC. According to the results and the descriptive and inferential analysis, it is concluded that there is a significant influence on situational leadership in labor productivity.

Keywords: Situational leadership, competencies, labor productivity, services.

I. INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI, la dirección de grupos humanos está a cargo de personas con habilidades que sobresalen de entre la multitud. De igual manera la obtención de productos terminados a escala, es impulsado por personas que motivan a los demás a lograr objetivos propuestos por una figura a seguir, ya sea un jefe o cabeza de equipo. En el sector turismo es necesaria la dirección de equipos ya que para brindar esa clase de servicios se necesita de alguien que controle los procesos y motive a los trabajadores para alcanzar sus objetivos institucionales.

En el contexto internacional, denota que, hoy en día el turismo es una gran fuente de desarrollo sostenible para un país. Una publicación en el portal web del diario El Tiempo (2018) refiere que, a nivel global, el turismo incremento en 6% el primer tercio del año 2018, a comparación del año anterior, e incluso se superan las proyecciones que dio la Organización Mundial del Turismo (OMT) para ese periodo. Lo cual indica que el sector se desarrolla mejor de lo esperado.

Zuo y Li (2018) reportaron la relación entre la reasignación de bienes y cambios en la productividad sectorial, con énfasis en la diferencias y similitudes entre los tres sectores pilares de turismo, usaron los métodos de Data Envelopment Analysis (DEA) y el Malmquist Productivity Index (MPI) con los cuales midieron la eficiencia y el rendimiento del sector turismo. Y concluyeron en que el estudio encuentra que el crecimiento de la productividad y la eficiencia de la reasignación de factores están interrelacionados, pero el efecto de reasignación económicamente significativo difiere en los tres sectores del turismo.

Álvarez, Freire y Gutiérrez (2017) evaluaron la repercusión de la capacitación en la productividad laboral de las empresas en Chile, sus resultados se basaron en la metodología Propensity Score Matching (PSM) y refiere a que las empresas grandes que realizan capacitaciones tienen una productividad inferior en 2.7% a comparación de las que no lo hacen, mientras que las Pymes tienen una productividad mayor en un 2.4% a comparación de las que no capacitan. Y concluyeron en capacitar al personal no tiene un efecto notable sobre la productividad laboral en las compañías de Chile.

Navarro (2017) analizó el liderazgo en el tipo transaccional y transformacional de un par de compañías hoteleras de 3 estrellas y con un organigrama similar, para identificar cual genera mayor nivel de gozo organizacional de acuerdo a cada área de forma comparativa, sus resultados se basaron en base al cálculo Average (AVG), también conocido como promedio, y en el área de administración la empresa B tiene una satisfacción laboral del 1.87, 18% más alta que la empresa A y este patrón se repite en las demás áreas. Por ello el autor concluyó en que no hay un estilo definido de liderazgo en cada trabajador, si no que cada quien ha desarrollado a diferentes escalas su estilo propio de liderar al combinar ambos estilos de liderazgo.

Avenecer (2015) determinó la influencia del estilo de liderazgo de los jefes en la incitación de los trabajadores del área de ventas, sus resultados se basaron en la significancia de proporciones y refiere que hay una correspondencia del 88% del liderazgo y del motivo extrínseco ya que se evidencia que los colaboradores se poyan unos a otros con el fin de alcanzar sus objetivos. Y concluyó en que hay influencia positiva del liderazgo que poseen los jefes sobre sus seguidores.

Chen y Tjosvold (2014) definió el grado de relación de las orientaciones de los líderes con el trabajo en equipo; la metodología de la investigación fue básica experimental; la conclusión fue que la productividad del líder y los valores de las personas se complementan de acuerdo a la fortaleza de sus relaciones cooperativas ya que contribuyen a que los equipos sean efectivos en China y quizás también en otros países.

Bedfordb y Gehlert (2013) propusieron un modelo que se centre alrededor de cuatro estilos primarios de supervisión los cuales están alineados con cuatro niveles primarios de preparación de los supervisados; la metodología es exploratoria; y concluyeron en que el modelo es sencillo, ya que puede aplicarse a la supervisión clínica. El modelo no es lineal o de desarrollo. Es posible que los supervisados se muevan de un nivel a otro de acuerdo a la disponibilidad en el modelo de la TLS.

Grover y Walker (2003) cambiaron el comportamiento y la mentalidad de los empleados del exclusivo enfoque de la producción o la prestación de servicios hacia una mentalidad que integre la preocupación y la responsabilidad por la calidad; la conclusión fue que el modelo de liderazgo situacional es una opción

apropiada de modelo de liderazgo dado al grado de que se ajusta a la etapa de cambio del análisis descrito del nivel del seguidor por el transteórico modelo de cambio.

Walters (2001) determinó el nivel de efectividad del sistema de calidad del en dos plantas de producción en base al liderazgo situacional; la metodología de la investigación fue aplicada, tuvo una recolección de datos a través de una entrevista a profundidad ; la conclusión de la investigación fue que acuerdo con la naturaleza sistémica de las organizaciones, el proceso de diagnóstico debe ser dinámico, ya que el estilo de liderazgo adoptado influye en la preparación, ya que la disposición influye en el estilo de un líder.

Silverthorne y Wang (2001) buscó el impacto que tienen tanto los líderes adaptativos como los no adaptativos en 6 medidas de productividad: ausentismo, tasa de rotación, calidad del trabajo, tasas de rechazo, rentabilidad y unidades producidas; La metodología que utilizó durante su investigación fue exploratoria; la conclusión es que se apoyan los estilos de liderazgo adaptativos ya que son más consistentes en industrias de alta tecnología en Taiwán.

Zorn y Leichy (1991). propusieron que la fuerza motivadora que subyace a las conductas prescritas por la teoría del liderazgo situacional (SLT) es la satisfacción de los deseos más destacados; el método fue triangular; la conclusión fue que los mensajes de los líderes ceden más autonomía a los seguidores a medida que estos últimos adquieren experiencia laboral. También se evidencia que los seguidores le dan mayor prioridad a la autonomía a lo largo del tiempo.

En el contexto nacional, el país por su diversidad geográfica está catalogado globalmente a modo de ser un buen lugar turístico para visitar en Latinoamérica. Las empresas que se dedican a cubrir las necesidades de este rubro tienen a cargo colaboradores con vocación de servicio, pero en algunos casos esto no se cumple.

Quenta y Silva (2016) buscaron establecer la correspondencia de los tipos de liderazgo con el deleite laboral en enfermeras de un hospital. Dentro de su metodología, su tesis fue cuantitativa, de tipo aplicada, descriptiva correlacional de corte transversal. Y concluyeron en que, de los estilos de liderazgo presentados, muchas de las enfermeras se identificaron con el liderazgo de clase

transaccional de sus respectivos superiores, asegurado en mayor medida en el área de servicios del centro quirúrgico y neonatología.

De la Cruz y Ramírez (2016) determinaron el dominio del liderazgo situacional en el ánimo laboral de los trabajadores del eje de asistencia al asiduo. Su investigación tuvo un diseño descriptivo causal de corte transversal. Y concluyeron en que la huella que ejerce el tipo de liderazgo habituado a los colaboradores del eje de asistencia al asiduo es positiva e incrementa algunos de los medidores de productividad del área.

Tejero (2013) incrementó la producción en una sociedad de bienes intangibles de un hostel, mediante el uso de metodologías para incrementar la productividad. Y el autor concluyo en que no se presentó resistencia al cambio por parte de los colaboradores, pero si surgieron muchas interrogantes en los nuevos procedimientos laborales.

Díaz (2015) buscó examinar la correlación entre el liderazgo gerencial y el soporte del grupo de los colaboradores del mando ejecutivo de RR.HH., su investigación fue descriptivo correlacional y concluyó en que hay correspondencia entre el liderazgo de tipo gerencial y el apoyo grupal en los empleados del mando ejecutivo de RR.HH. y una correlación positiva media o moderada, de acuerdo al Rho Pearson = 0.659.

En el contexto local, la empresa Lima A1 Tours S.A.C. está orientada al rubro de servicios turísticos en el país y de forma global. La dificultad de manejar grupos humanos en grandes dimensiones resalta el papel del líder y de su influencia sobre estos. Pero las situaciones cotidianas también descubren potenciales líderes, que adoptarán este papel sin tener dicho título, contribuyendo al direccionamiento correcto del equipo alineado a los objetivos de la empresa.

Ñaña (2017) tuvo como objetivo establecer el modo de liderazgo de los enfermeros profesionales de acuerdo al situational leadership theory (SLT) en el area de neonatología. Su método es de tipo aplicada, cuantitativa, descriptiva, transversal. Y concluyó en que el tipo sobresaliente de liderazgo en el área de neonatología es el estilo apoyar (E3) ya que es eficaz y tienen un desarrollo nivel tres (D3) ya que están desmotivados e inseguros.

Blas, Gutiérrez, Jara y Julián (2016) determinaron al liderazgo de estilo situacional como una de las muchas herramientas de gestión del recurso humano que pueda ser usada por las Pymes de Lima. La metodología utilizada es cualitativa descriptiva, el diseño la teoría fundamentada. Y concluyeron en que el piloto de liderazgo situacional se aplica parcialmente como un instrumento de gestión en los diversos equipos de trabajo. Ya que no cuentan con un conocimiento amplio del modelo, pero algunos de ellos usan bases de los estilos como el coaching y empoderamiento para delegar funciones y brindar libertades de decisión.

A causa de ello, se indaga a profundidad la siguiente interrogante, ¿Cuál es la influencia del liderazgo situacional en la productividad laboral, de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC, en Lima, año 2018? Mediante esta investigación se podrá responder la interrogante del presente estudio.

Internacionalmente, los aportes evidenciados como **antecedentes** mediante los hallazgos de Pérez (2017) como objetivo proponer indicadores de calidad del liderazgo como instrumento de información gerencial en el trabajo educativo en la Universidad Tecnológica del Centro, con un método cuantitativo. Y concluyó en que existe en un 40% ciertas debilidades en la aplicación del Liderazgo Situacional por parte de los docentes, concretamente en la Dimensión Conducta Situacional, para los Indicadores de Dirección, Persuasión, Apoyo y Delegación.

De León (2018) estableció la relación entre la herramienta liderazgo y empowerment de los empleados del espacio de comercios de la empresa. Su investigación fue de tipo aplicada, cuantitativa, de corte transversal y concluyó en que el grado de liderazgo y empowerment que poseen los empleados del área de ventas es alto y predomina en un 88%.

Escandon y Hurtado (2016) tuvieron como objetivo analizar la influencia de la clase de liderazgo que usan las empresas colombianas sobre su desempeño en exportaciones. Su metodología abarcó el análisis de conglomerados bietápico. Y concluyeron en que el modo de alcanzar altos niveles de desempeño en los gerentes de dicho país debe ejercer el liderazgo para equilibrar la intervención y la libertad.

En el **Perú**, Ayala (2016) tuvo como objetivo dar a conocer la los modos de liderazgo y el nivel de ocupación educativa en colegios de secundaria. El método de su investigación fue aplicada, correlacional, no experimental y de corte transversal. Y concluyó en que existe correspondencia moderada fuerte del 70.4%, entre el discernimiento de los modos de liderazgo directivo y la ocupación educativa.

Pacaya (2019) tuvo como objetivo indagar en la labor administrativa de las MYPEs del fragmento de bienes intangibles, en un restaurante turístico con orientación en gestión de calidad y vigor de los métodos dependientes, su metodología es de tipo mixta, no experimental de corte transversal y descriptiva correlacional. Y concluyo en que la administración de las MYPEs en dicha parte escasean de métodos administrativos concretos.

Ruiz (2019) tuvo como objetivo mejorar la eficacia del proyecto club de turismo en un colegio, aplicando el programa de liderazgo cooperativo. La investigación fue aplicada, cuantitativa, experimental. Y concluyó en que la aplicación de dicho programa mejoro en un 66.7% la eficacia del proyecto del club de turismo en la institución.

En el **enfoque teórico**, Tracy (2015) refiere que el liderazgo es la habilidad de estimular un rendimiento fuera de lo común en gente común y silvestre. Así mismo, Palomo (2010) expresa que existen 2 comportamientos básicos en el liderazgo situacional, que se basan en acciones de dirección y el apoyo. Y Kotter et al. (2002) afirman que el liderazgo es motivar, dirigir e infundir ideales para desarrollar tareas asignadas.

También, Pozen (2013) refiere que la productividad es la suma y calidad de las respuestas que se tienen en correspondencia a las metas y objetivos propuestos. Así mismo, Lopez (2013) afirma que la productividad es un procedimiento colectivo de perfeccionamiento perpetuo y frecuente.

En el **enfoque conceptual**, Hersey, Blanchard y Johnson (2007) definen que el liderazgo situacional se basa en observaciones y percepciones habituales de diversas personas y se afianza en el nivel de dirección, el soporte emocional que brinda el líder, y el grado de instrucción que demuestran los seguidores al realizar determinadas funciones.

También, precisan que este tipo de liderazgo tiene tres dimensiones, Hersey, Blanchard y Johnson (1998) (1) el comportamiento de tarea es el nivel en el cual un líder tiene la disposición de organizar y definir funciones de sus seguidores, así mismo, de explicar los procedimientos de dichas tareas de forma clara y precisa; (2) el comportamiento de relación es el nivel que posee el líder para conservar las relaciones interpersonales con ellos mismos y con los seguidores, y se basa en la comunicación y la empatía; (3) la eficacia del individuo se basa en la aptitud de su modo en el que se desenvuelve.

A su vez, se define los indicadores de dichas dimensiones, Palomo (2010) refiere que (i) el estilo de dirección es aquel que demuestra un alto grado de dirección y un bajo grado de apoyo; (ii) el estilo de delegación el líder disminuye la frecuencia de su intervención e incrementa el grado de libertad elección de decisiones de sus colaboradores; (iii) el estilo de apoyo el líder toma decisiones junto a sus colaboradores y apoya la contribución que realizan estos; (iv) el estilo de entrenamiento o coaching tiene un alto grado de tarea y de relación, conservando las ordenes frecuentes y la supervisión del cumplimiento de tareas para un excelente rendimiento del seguidor Hersey, Blanchard y Johnson (1998) definen (v) al estímulo como la atmosfera en la que se desarrolla el líder y (vi) los resultados son la respuesta eficaz o ineficaz del estímulo.

Prokopenko (1989) afirma que productividad laboral es la correspondencia directamente proporcional entre un ciclo productivo y la materia prima utilizada para obtener un producto terminado.

La productividad laboral presenta tres dimensiones, es así que, Javier y Gómez (1991) definen (1) al valor agregado como una percepción al producir lo que sus clientes valoran con el mínimo uso de recursos, sin afectar la calidad estándar. Por su parte, Lovelock y Wirtz (2009) mencionan que (2) la eficiencia usualmente se define con el factor tiempo, haciendo un balance de la cantidad usada de este recurso para realizar una tarea a comparación del resto y (3) la eficacia es el nivel en el que una organización cumple sus objetivos.

Esas dimensiones se basan en los siguientes indicadores, Javier y Gómez (1991) refiere a (i) la cantidad de productos y o servicios entregados o prestados, como el número de productos necesarios para abastecer a sus clientes acorde a la máxima capacidad de producción del sistema; (ii) la calidad del producto

(sentido restringido), son los detalles técnicos que mantienen la condición de uso en cuanto a calidad del modelo y el estándar de aprobación; (iii) la oportunidad de entrega contiene los periodos de orden anticipados de pedidos y la fecha de entrega; (iv) los costos en los productos o servicios es la utilización de los recursos que tiene a disposición la empresa para elaborar el bien final; (v) la seguridad del sistema es el nivel en el que se certifica la capacidad, disponibilidad e integridad del ciclo productivo, en especial de la mano de obra; (vi) la moral es factor clave que determina la calidad y el constante producción del sistema, además ayuda al ciclo de continua mejora en la producción y los trabajadores con respecto a sus funciones. Además, Lovelock y Wirtz (2009) resaltan que (vii) el tiempo es una de las bases de la eficiencia, ya que la puntualidad y los retrasos generan diferentes percepciones en cada cliente; (viii) la efectividad se basa en proporcionar los que esperan los clientes de la organización e incrementar la tasa del precio por ello; (ix) resultados son los efectos del esfuerzo de los integrantes de la organización; (x) la calidad se refleja en la fidelidad de los clientes de la organización; (xi) el valor es la percepción individual del cliente hacia los esfuerzo puestos por los colaboradores de la empresa y (xii) la experiencia de servicio son las acciones realizadas para brindar comodidad al cliente.

La investigación abordó la **problemática** orientada a ¿Cuál es la influencia del liderazgo situacional en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018? Así mismo, se establecieron problemas **específicos** determinados por (1) ¿Cuál es la influencia del comportamiento de tarea en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018? (2) es ¿Cuál es la influencia del comportamiento de relación en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018?; (3) ¿Cuál es la influencia de la eficacia en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018?

Justificando esta tesis, tiene respaldo teórico por apropiar a la investigación de forma amplia, la cual permitirá conocer mejor a en que grado esta indagado el tema investigado. Y a su vez aprender y comprender de mayor manera la influencia que ejercen las variables a estudiarse sobre la muestra. De la misma manera dar valor a los precedentes de la presente investigación, la cual se basará

en algunas teorías, enfoques, modelos, principios, leyes y normas, con la finalidad de mostrar la relevancia de las variables a estudiar: liderazgo situacional y productividad laboral, con lo cual se espera mejorar el desarrollo de las empresas.

Así mismo, se justifica metodológicamente a causa de los parámetros que se incluirán en el diseño de la investigación, ya que contribuirá al desarrollo instrumentos que serán validados por expertos y servirán para medir las variables de la tesis. Así este aporte podrá ser usado para futuras investigaciones. También, se implementará el uso del método científico, técnica e instrumentos correctos para resolver con satisfacción los retos presentados por la tesis presentada.

También, se justifica prácticamente por que se comprueba desde una perspectiva general la necesidad de mejorar el nivel de liderazgo aplicando el liderazgo situacional dentro de la organización. La cual ayudará a incrementar la productividad de las diversas áreas, donde se pretende estudiar las variables elegidas por el investigador a través del uso de los instrumentos creados en la presente, y así mismo, brindar un resultado satisfactorio.

El objetivo general de la tesis fue determinar la influencia del liderazgo situacional en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018. Los objetivos específicos fueron (1) determinar la influencia del comportamiento de tarea en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018; (2) determinar la influencia del comportamiento de relación en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018; (3) determinar la influencia de la eficacia en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018.

La hipótesis general refiere a que existe influencia significativa del liderazgo situacional en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018. Las hipótesis específicas fueron (1) existe influencia significativa del comportamiento de tarea en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018; (2) existe influencia significativa del comportamiento de relación en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018, (3) existe influencia significativa de la eficacia en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Así mismo, el enfoque de la tesis es cuantitativa, Hernández, et al. (2014) afirman que este enfoque usa datos numéricos recolectados para realizar la prueba de hipótesis, y analizarlos a través de la estadística para comprobar teorías, así mismo, el método a usarse en la investigación es hipotética deductiva, Bernal (2010) afirma que se basa en el planteamiento de hipótesis de acuerdo a la observación del investigador, y pretende afirmar o negar tal planteamiento y los resultados deben ser confrontados con precedentes.

Esta tesis es de tipo aplicada debido a que aplicó conocimientos existentes en la realidad estudiada. Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren que este tipo de investigación se usa para valorar, confrontar, demostrar, instaurar y establecer causalidad debido a que aplica conocimientos prácticos o empíricos.

El diseño de esta tesis es no experimental de corte transversal, Hernández, Fernández y Baptista (2014) detallan que solo se usa la observación de la realidad problemática existente, sin manipularla o provocar efectos en ella. Además, la recolección de datos de corte transversal es aquella que se da en un momento y tiempo específico.

El nivel es explicativo causal, Hernández, et al. (2014) justifican que este nivel de investigación tiene la finalidad de argumentar la base de los problemas a investigarse. Ya que su objetivo es dar a conocer el porqué, para encontrar el grado en que se relacionan entre variables.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	TÉCNICA/ INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN /NIVEL																								
Liderazgo situacional	De acuerdo a Hersey, et al. (1998) el liderazgo situacional se basa en percepciones de los dirigentes de diversos grupos humanos, y se basa en las tareas encargadas, el soporte	La variable liderazgo situacional fue medida con las dimensiones de comportamiento de tarea, comportamiento de relación y eficacia; mediante 12 ítems a los que se les asignó la escala de medición tipo Likert y un valor numérico para obtener los datos de la muestra, finalmente procesar	Comportamiento de tarea	Estilo de dirección	1-2	Encuesta/ Cuestionario	Ordinal: (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre																								
				Estilo de delegación	3-4																										
				Estilo de apoyo	5-6																										
				Estilo entrenamiento o coaching	7-8																										
				Estimulo	9-10																										
				Resultados	11-12																										
			Eficacia																												

	brinda y la los datos preparación de recolectados en el seguidor. SPSS e interpretar los resultados.			
	La variable productividad laboral fue medida con las		Cantidad de productos y o servicios	13
	De acuerdo a dimensiones valor Prokopenko agregado, eficiencia y (1989) la eficacia; mediante 12	Valor Agregado	Calidad del producto Oportunidad de entrega	14 15
	productividad ítems a los que se les		Costos en los productos o servicios	16
Productivi	laboral es la asignó la escala de		Seguridad del sistema	17
dad	producción de medición tipo Likert y		Moral	18
laboral	productos en un valor numérico	Eficiencia	Tiempo	19
	relación a la para obtener los		Efectividad	20
	cantidad de datos de la muestra,		Resultados	21
	materia prima finalmente procesar		Calidad	22
	utilizada. los datos		Valor	23
	recolectados en el	Eficacia		
	SPSS e interpretar los resultados.		Experiencia de servicio	24

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

La población es de 100 trabajadores de Lima A1 Tours SAC. Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que la población es la totalidad de asuntos que poseen descripciones similares; Así mismo La muestra es censal y está compuesta por 100 trabajadores de Lima A1 Tours SAC. Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen que la muestra es una parte de la población a estudiarse y esta será representativa a la totalidad de esta. Además, añade que, cuando realizamos un censo es obligatorio incluir a todos los objetos de estudio.

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

Se usó la técnica de la encuesta, Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que estas técnicas pueden ser múltiples y se usan para una extracción veraz de data en la realidad estudiada.

Como instrumentos de recolección de datos se usaron dos cuestionarios de doce preguntas ordinales cada uno y la medición de estos con la escala de Likert teniendo como alternativas (1) Nunca; (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi siempre y (5) Siempre. Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que el cuestionario es un agrupado de preguntas que se alinean a las variables a medir y deben estar adecuadas al problema de investigación y las hipótesis.

La validez del instrumento se desarrolló mediante el juicio de expertos, con dicho propósito se tuvo la colaboración de los docentes con grado de doctor. Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen a la validez como el nivel en el que un instrumento mide verazmente a una variable. Así mismo, la validez con juicio de expertos reseña el nivel en que probablemente el instrumento mide la variable cuestionada acorde a los conocedores del tema.

Tabla 2*Valides de expertos*

Expertos	CALIFICACIÓN	
	Intrumento1 Liderazgo Situacional	Instrumento 2 Productividad Laboral
Dr. David Fernando Aliaga Correa	Aplicable	Aplicable
Dr. Abraham Cárdenas Saavedra	Aplicable	Aplicable
Dr. Juan Manuel Vásquez Espinoza	Aplicable	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

La confiabilidad del instrumento se logró al realizar piloto a 10 trabajadores de la empresa Friends Tours Perú S.A.C., los resultados se procesaron con el estadístico del Alpha de Cronbach, para determinar la consistencia interna del instrumento a aplicarse. (Ver la tabla 4 y 5 para la variable independiente y la tabla 6 y 7 para la variable dependiente).

Tabla 3*Baremo de coeficiente de confiabilidad*

COEFICIENTE	RELACIÓN
0.81 a 1	Muy Alto
0.61 a 0.80	Alto
0.41 a 0.60	Moderado
0.21 a 0.40	Bajo
0 a 0.20	Muy bajo

Fuente: Ruiz, C., 2013, p. 65

Tabla 4

Resumen de procesamiento de casos
(Liderazgo situacional)

		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	17	100,0

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesada en el software estadístico IBM SPSS Statistics Versión 25

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad
(Liderazgo situacional)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	12

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesada en el software estadístico IBM SPSS Statistics Versión 25

Interpretación: En la tabla 5 se aprecia el grado de confiabilidad para el instrumento de la variable liderazgo situacional es de 0.829 por lo tanto tiene una confiabilidad muy alta.

Tabla 6

Resumen de procesamiento de casos
(Productividad laboral)

		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	17	100,0

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesada en el software estadístico IBM SPSS Statistics Versión 25

Tabla 7

Estadísticas de fiabilidad
(Liderazgo situacional)

Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	12

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesada en el software estadístico IBM SPSS Statistics Versión 25.

Interpretación: En la tabla 7 se aprecia el grado de confiabilidad para el instrumento de la variable productividad laboral es de 0.861 por lo tanto tiene una confiabilidad muy alta.

2.5. Procedimiento

En la tesis se siguió un procedimiento acorde al método científico

- (1) se observó la realidad problemática
- (2) se formuló el planteamiento del problema
- (3) se recogió información relevante para el estudio
- (4) se definió el objetivo general y específicos
- (5) se formuló la hipótesis general y específicas
- (6) se definió el método de investigación
- (7) se formuló de la encuesta
- (8) se procesaron y analizaron los datos
- (9) se dio a conocer los resultados estadísticos
- (10) se hizo la discusión de resultados
- (11) se llegó a las conclusiones y por ultimo
- (12) a las recomendaciones de la investigación

Bernal (2010) refiere a que un paso importante es el procedimiento estadístico ya que corrobora o el desarrollo de una prueba de hipótesis.

2.6. Métodos de análisis de datos

El análisis descriptivo se analizan las frecuencias a través del programa estadístico IBM SPSS 25, ya que esta investigación parte de variables cualitativas procesadas como cuantitativas debido a que se utiliza la escala de Likert de acuerdo a Bernal (2010) es una de las rutinas de investigación más usadas y en esta clase de análisis se identifican, relatan o demuestran realidades, situaciones, o peculiaridades de un caso a estudiarse y se basa en información recolectada a través de la encuesta, la entrevista y la revisión de información bibliográfica.

El análisis inferencial se realiza el contraste de hipótesis Hernández, Fernández y Baptista (2014) desea contrastar la hipótesis y dar a conocer los resultados generados por la muestra de estudio, dichos resultados se hacen llamar estadígrafos ya que los resultados son referenciales a la población, a causa de ese término se le conoce como estadística inferencial.

2.7. Aspectos éticos

La ética dentro de las variables de investigación son muy importantes, ya que mostrarán las capacidades y deficiencias que tiene una persona. Estos criterios no son obligatorios, es decir cada individuo ejerce distintos criterios de ética de acuerdo a su conciencia, ya sea buena o mala. La legislación ayuda a diferenciar estos aspectos como buenos y malos. Es así como las personas mostraran ciertas conductas ante la sociedad. Los principales valores de las variables de investigación son: la responsabilidad, la confianza, la lealtad, la estima, la motivación, el compromiso.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 8

Variable independiente: Liderazgo Situacional (Agrupada)

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	Nunca	8	8,0	8,0	8,0
	Casi nunca	15	15,0	15,0	23,0
	A veces	29	29,0	29,0	52,0
	Casi siempre	47	47,0	47,0	99,0
	Siempre	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesada en el software estadístico IBM SPSS Statistics Versión 25.

Interpretación: En la tabla 8, el 47% de los encuestados manifestó que casi siempre los resultados de la gestión del líder son eficaces, el 29% manifestó que a veces el apoyo por parte del líder ayuda a desarrollar mejor sus tareas en el equipo de trabajo, el 15% manifestó que casi nunca el líder debería dar órdenes para dirigir correctamente a un equipo de trabajo, el 8% manifestó que nunca la eficacia del líder depende proporcionalmente de los estímulos en el trabajo y el 1% manifestó que siempre se deben delegar las tareas en un equipo de trabajo.

Tabla 9*Dimensión 1: Comportamiento De Tarea (Agrupada)*

		FRECUENCIA	PORCENTAJ E	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	Nunca	10	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	10	10,0	10,0	20,0
	A veces	21	21,0	21,0	41,0
	Casi siempre	56	56,0	56,0	97,0
	Siempre	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesada en el software estadístico IBM SPSS Statistics Versión 25.

Interpretación: En la tabla 9, el 56% de los encuestados afirma que casi siempre está presente el comportamiento de tarea, el 21% afirma que a veces está presente, el 10% afirma que casi nunca está presente, por otro lado, el 10% afirma que nunca está presente y por último el 3% afirma que siempre está presente dicho comportamiento.

Tabla 10*Dimensión 2: Comportamiento de relación (Agrupada)*

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	Nunca	10	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	19	19,0	19,0	29,0
	A veces	47	47,0	47,0	76,0
	Casi siempre	22	22,0	22,0	98,0
	Siempre	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesada en el software estadístico IBM SPSS Statistics Versión 25.

Interpretación: En la tabla 10, de los 100 empleados encuestados el 47% afirma que a veces está presente el comportamiento de relación, el 22% afirma que casi siempre está presente, por otro lado, el 19% afirma que casi nunca está presente, el 10% afirma que nunca está presente y por último el 2% afirma que siempre está presente dicho comportamiento.

Tabla 11

Dimensión 3: Eficacia (Agrupada)

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	8	8,0	8,0	8,0
Casi nunca	10	10,0	10,0	18,0
A veces	33	33,0	33,0	51,0
Válido Casi siempre	48	48,0	48,0	99,0
siempre	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesada en el software estadístico IBM SPSS Statistics Versión 25.

Interpretación: La tabla 11 refiere que de los 100 empleados encuestados el 48% afirma que casi siempre está presente la eficacia, el 33% afirma que a veces está presente, el 10% afirma que casi nunca está presente, 8% afirma que nunca está presente y por último el 1% afirma que siempre está presente la eficacia.

Tabla 12*Variable dependiente: Productividad Laboral (Agrupada)*

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
	Nunca	8	8,0	8,0
	Casi nunca	11	11,0	19,0
	A veces	33	33,0	52,0
Válido	Casi siempre	47	47,0	99,0
	siempre	1	1,0	100,0
	Total	100	100,0	

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesada en el software estadístico IBM SPSS Statistics Versión 25.

Interpretación: En la tabla 12, el 47% de los encuestados manifestó que casi siempre el valor agregado se define en base a la calidad del servicio que brinda la empresa, el 33% manifestó que garantizar seguridad en el sistema genera valor agregado para la empresa, el 11% manifestó que la eficacia resalta el discernimiento de valor de los colaboradores de la empresa, el 8% manifestó que los resultados de su área de trabajo son eficientes con respecto a los objetivos de la empresa y el 1% manifestó que el costo en los productos o servicios influyen en la productividad de los trabajadores de la empresa.

Tabla 13*Dimensión 1: Valor Agregado (Agrupada)*

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
	Nunca	8	8,0	8,0
	Casi nunca	8	8,0	16,0
	A veces	27	27,0	43,0
Válido	Casi siempre	56	56,0	99,0
	Siempre	1	1,0	100,0
	Total	100	100,0	

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesada en el software estadístico IBM SPSS Statistics Versión 25.

Interpretación: En la tabla 13, el 56% encuestados afirma que casi siempre el valor agregado se define en base al atributo del servicio que brinda la empresa, el 27% afirma que a veces se garantizar la seguridad del sistema genera valor agregado para la empresa, el 8% afirma que casi nunca el costo en los servicios influyen en la productividad de los trabajadores de la empresa, 8% afirma que nunca la oportuna entrega incrementa la obtención laboral de los trabajadores de la empresa y por último el 1% afirma que siempre una adecuada cantidad de servicios genera valor agregado para la empresa.

Tabla 14

Dimensión 2: Eficiencia (Agrupada)

	FRECUENCIA	PORCENTAJ E	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nunca	10	10,0	10,0	10,0
Casi nunca	19	19,0	19,0	29,0
A veces	38	38,0	38,0	67,0
Casi siempre	31	31,0	31,0	98,0
Siempre	2	2,0	2,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesada en el software estadístico IBM SPSS Statistics Versión 25.

Interpretación: En la tabla 14, el 38% de los encuestados afirma que a veces está presente la eficiencia en los trabajadores, el 31% afirma que casi siempre está presente, el 19% afirma que casi nunca está presente, el 10% afirma que nunca está presente y por último el 2% afirma que siempre está presente dicha dimensión.

Tabla 15*Dimensión 3: Eficacia (Agrupada)*

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE	PORCENTAJE
	A		VÁLIDO	ACUMULADO
Nunca	8	8,0	8,0	8,0
Casi nunca	12	12,0	12,0	20,0
A veces	45	45,0	45,0	65,0
Casi siempre	33	33,0	33,0	98,0
Siempre	2	2,0	2,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesada en el software estadístico IBM SPSS Statistics Versión 25.

Interpretación: En la tabla 15, de los 100 empleados encuestados el 45% afirma que “A Veces” está presente la eficacia, el 33% afirma que “Casi Siempre” está presente, el 12% afirma que “Casi Nunca” está presente, el 8% afirma que “Nunca” está presente y por último el 2% afirma que “Siempre” está presente dicha dimensión.

3.2. Análisis inferencial

Tabla 16

Niveles de correlación de acuerdo al coeficiente Rho Spearman

COEFICIENTE	CORRELACIÓN
-1.00	Correlación negativa grande o perfecta
-0.90	Correlación negativa muy alta o muy fuerte
-0.75	Correlación negativa alta o considerable
-0.50	Correlación negativa moderada o media
-0.25	Correlación negativa baja o débil
-0.10	Correlación negativa muy baja o muy débil
+0.00	No existe Correlación alguna entre las variables es nula
+0.10	Correlación positiva muy baja o muy débil
+0.25	Correlación positiva baja o débil
+0.50	Correlación positiva moderada o media
+0.75	Correlación positiva alta o considerable
+0.90	Correlación positiva muy alta o muy fuerte
+1.00	Correlación positiva grande o perfecta

Fuente: Hernández et.al. (2005, p.305)

Regla de Decisión:

Sig. T= 0,05; Nivel de confianza: 95%, Z=1.96

a) Si Sig.E < Sig.T, entonces, se rechaza H₀

b) Si Sig.E > Sig.T, entonces, aceptamos H₀

Prueba de hipótesis general

HG: El liderazgo situacional influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima a1 Tours SAC en Lima, año 2018.

H0: El liderazgo situacional no influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima a1 Tours SAC en Lima, año 2018.

Ha: El liderazgo situacional si influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima a1 Tours SAC en Lima, año 2018.

Tabla 17

Nivel de correlación: liderazgo situacional y productividad laboral

CORRELACIONES			LIDERAZGO SITUACIONAL (AGRUPADA)	PRODUCTIVIDAD LABORAL (AGRUPADA)
Rho de Spearman	Liderazgo Situacional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,934**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Productividad Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,934**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesada en el software estadístico IBM SPSS Statistics Versión 25.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 17, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.934 a una población de 100, acorde a la tabla 16, hay una correlación positiva muy alta o muy fuerte; y la significancia bilateral encontrada es 0.000 por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula de acuerdo a la regla de decisión, por lo que el liderazgo situacional influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima a1 Tours SAC en Lima, año 2018.

3.2.1. Prueba de hipótesis específica 1

HE1: El comportamiento de tarea influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018.

H0: El comportamiento de tarea no influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018.

Ha: El comportamiento de tarea influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018.

Tabla 18

Nivel de correlación: comportamiento de tarea y productividad laboral

CORRELACIONES		COMPORTAMIENTO PRODUCTIVIDAD		
		DE TAREA (AGRUPADA)	LABORAL (AGRUPADA)	
Rho de Spearman	Comportamiento De Tarea (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Productividad Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesada en el software estadístico IBM SPSS Statistics Versión 25.

Interpretación: La tabla 18 muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.793 a una población de 100, acorde a la tabla 16, existe una Correlación positiva alta o considerable; y la significancia bilateral encontrada es 0.000, por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, por lo que el comportamiento de tarea influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018.

3.2.2. Prueba de hipótesis específica 2

HE2: El comportamiento de relación influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A Tours SAC en Lima. Año 2018.

H0: El comportamiento de relación no influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A Tours SAC en Lima. Año 2018.

Ha: El comportamiento de relación influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A Tours SAC en Lima. Año 2018.

Tabla 19

Nivel de correlación: comportamiento de relación y productividad laboral

Correlaciones			Comportamiento	Productividad
			De Relación (Agrupada)	Laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Comportamiento De Relación (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,733**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Productividad Laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,733**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesada en el software estadístico IBM SPSS Statistics Versión 25.

Interpretación: En la tabla 19 se observa el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.733 a una población de 100, conforme a los niveles de correlación de la tabla 16 existe una correlación positiva moderada o media; y la significancia bilateral encontrada es 0.000, que es menor al nivel de significación de 0.05; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la

hipótesis alternativa, por lo que el comportamiento de relación influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A Tours SAC en Lima. Año 2018.

3.2.3. Prueba de hipótesis específica 3

HE2: La eficacia influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A Tours SAC en Lima. Año 2018.

H0: La eficacia no influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A Tours SAC en Lima. Año 2018.

Ha La eficacia influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A Tours SAC en Lima. Año 2018.

Tabla 20

Nivel de correlación: Eficacia y productividad laboral

CORRELACIONES			EFICACIA (AGRUPADA)	PRODUCTIVIDAD LABORAL (AGRUPADA)
Rho de Spearman	Eficacia	Coefficiente de correlación	1,000	,972**
	(Agrupada)	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Productividad	Coefficiente de correlación	,972**	1,000
	Laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	(Agrupada)	N	100	100

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

Fuente: Elaboración en base a la técnica de la encuesta procesada en el software estadístico IBM SPSS Statistics Versión 25.

Interpretación: La tabla 20 muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.972 a una población de 100, conforme a los niveles de correlación de la tabla 16, existe una correlación positiva muy alta o muy fuerte; y la significancia bilateral encontrada es 0.000, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna se rechaza la hipótesis nula, por lo que la eficacia influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A Tours SAC en Lima. Año 2018.

IV. DISCUSIÓN

Primera:

Como objetivo general se propuso determinar la influencia del liderazgo situacional en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018. Mediante el Rho Spearman se demostró que con un nivel de significancia $0.000 < 0.05$, por ende, se acepta la hipótesis alterna. Además, las variables tienen una correlación de 0.943; y refiere a que existe correlación positiva muy alta o muy fuerte. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe influencia significativa del liderazgo situacional en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018. Por lo tanto, el objetivo general queda verificado. De León (2018) estableció que el objetivo que tuvo fue demostrar la correlación entre el liderazgo y el empowerment de los empleados del departamento de ventas y obtuvo la conclusión de que el nivel de liderazgo y empoderamiento que manejan los trabajadores del departamento comercial es alto y predomina en un 88%. Haciendo una comparación con el problema fundamentado en la presente investigación a causa de las deficiencias que sobre llevan los trabajadores por falta de liderazgo y libertad de decisión, repercute en su productividad laboral. Se coincide a grosso modo con la conclusión de De León, que el liderazgo se desarrolla o tiene base en el empoderamiento para lograr una mejor productividad laboral gracias a la participación en conjunto de los empleados. La adaptación de la Teoría del liderazgo situacional de Palomo (2010) sintetiza que el líder con una disposición de apoyar y dirigir a un grupo humano se adapta a las situaciones diarias y logra manejarlas de la mejor manera.

Segundo:

Como objetivo específico se planteó determinar la influencia del comportamiento de tarea en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018. Mediante la prueba Rho de Spearman se demostró que se rechaza la hipótesis nula ya que se cuenta con un nivel de significancia $0.000 < 0.05$. Además, las variables tienen una correlación de 0.793; por lo que se afirma que existe correlación positiva alta o considerable. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe influencia significativa del comportamiento de tarea en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018. por lo tanto, el objetivo específico uno queda confirmado. Ayala (2016) estableció que el objetivo fue correlacionar significativamente, los modos de liderazgo y el grado del trabajo educativo de los colegios de secundaria. Y concluyó en la existencia de una correlación moderada fuerte del 70.4%, entre el discernimiento de los modelos de liderazgo directivo y el trabajo educativo en colegios de secundaria. Haciendo una comparación con el problema ¿Cuál es la influencia del comportamiento de tarea en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018? fundamentado en la presente investigación a causa de las deficiencias que sobre llevan los miembros de la empresa en cuanto a la dirección que brindan y reciben en sus respectivas áreas de trabajo. Se coincide con la conclusión de Ayala, ya que los diversos estilos de liderazgo, incluidos los situacionales se relacionan e influyen por las acciones que se toman y las percepciones de cada individuo de la empresa. La Teoría base del liderazgo situacional de Hersey et al. (1998) refiere a que cada estilo define un comportamiento marcado que se replica en mayor o menor medida de acuerdo a las situaciones vividas.

Tercera:

Como objetivo específico se propuso determinar la influencia del comportamiento de relación en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018. Mediante la Prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia ($0.000 < 0.05$, por ende, se acepta la hipótesis alterna. Además, las variables tienen una correlación de 0.733; lo cual afirma que existe una correlación positiva moderada o media. Por ello, se confirma la hipótesis de investigación indicando que existe influencia significativa del comportamiento de relación en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018. Por lo tanto, el objetivo específico dos queda verificado. Pérez (2017) estableció que el objetivo fue proponer indicadores de calidad del liderazgo como instrumento de información gerencial para el trabajo educativo en la Universidad Tecnológica del Centro. Y concluyó en que existe en un 40% ciertas debilidades en la aplicación del Liderazgo Situacional por parte de los docentes, concretamente en la Dimensión Conducta Situacional, para los Indicadores de Dirección, Persuasión, Apoyo y Delegación. Haciendo una comparación con el problema ¿Cuál es la influencia del comportamiento de relación en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018? fundamentado en la presente investigación a causa de la estricta comunicación vertical entre trabajadores y diversas áreas organizacionales. Se coincide a groso modo con la conclusión de Pérez, ya que es bueno identificar las deficiencias en el comportamiento del líder y ayudarlo a mejorar, pero es difícil sentenciar dicho comportamiento sin conocer la causa, es por ello que para definirlo se podría dar seguimiento a la productividad del candidato que presenta posibles las deficiencias en su estilo de liderazgo. El modelo de factores internos de la productividad de Prokopenko (1989) refiere a que la producción es proporcional a la materia prima utilizada en el proceso, y esta, en muchos casos se basa en la motivación o incentivo del medio que rodea al trabajador.

Cuarta:

Como objetivo se propuso determinar la influencia de la eficacia en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018. A través del Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia $0.000 < 0.05$, por ello, se acepta la hipótesis alterna. Así mismo, las variables señalan una correlación de 0,972; lo cual muestra que es una correlación positiva muy alta o muy fuerte. Por ello, se admite la hipótesis de investigación indicando que existe influencia significativa de la eficacia en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018. Por lo tanto, el objetivo específico tres está verificado. Ruiz (2019) estableció que el objetivo fue mejorar la eficacia del proyecto club de turismo en la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre de la ciudad de Trujillo, aplicando el programa de liderazgo cooperativo. Y concluyó en que la aplicación de dicho programa mejoró en un 66.7% la eficacia del proyecto del club de turismo en la institución. Haciendo una comparación con el problema ¿Cuál es la influencia de la eficacia en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018? fundamentado en la presente investigación a causa de la eficacia evidenciada en la productividad laboral. Se coincide a groso modo con la conclusión de Pérez, ya que la eficacia del líder representa la probabilidad de éxito que tendrá este al realizar sus tareas. En esta investigación se concluyó en que existe 97.2% de influencia significativa de la eficacia en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018. El modelo de productividad laboral en una empresa de servicios de Javier y Gómez (1991) refiere a que la productividad depende de la capacidad del ciclo productivo para brindar servicios con el mínimo coste.

V. CONCLUSIONES

1º. Se determinó que existe influencia significativa del liderazgo situacional en la productividad laboral de los trabajadores. De acuerdo al grado de correlación de Rho de Spearman = 0.934 (Correlación Positiva Muy alta o Muy fuerte).

2º. Se determinó que existe influencia significativa del comportamiento de tarea en la productividad laboral de los trabajadores. De acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.793 (Correlación Positiva Modera o Media).

3º. Se determinó que existe influencia significativa del comportamiento de relación en la productividad laboral de los trabajadores. De acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.733 (Correlación Positiva Modera o Media).

4º. Se determinó que existe influencia significativa de la eficacia en la productividad laboral de los trabajadores. De acuerdo al resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.972 (Correlación Positiva Muy alta o Muy fuerte).

VI. RECOMENDACIONES

1º. Se sugiere que como organización impulse la participación del líder con sus subordinados. El acto de fraternizar laboralmente causa un gran impacto entre ambas partes y genera confianza entre los trabajadores. Esta recomendación va dirigida en especial para los jefes de área y gerentes, ya que una relación extremadamente vertical puede causar problemas de comunicación entre trabajadores de un área o interáreas.

2º. Se sugiere que como organización refuerce la acción de dirección de los equipos de trabajo, ya que con una figura que lidere las tareas y procesos, los demás tendrán un modelo a seguir dentro de sus obligaciones laborales, así mismo, este líder con un estilo de apoyo marcado brindara el soporte requerido por cada miembro de su equipo gracias a su preparación y disposición de ayudar a los demás.

3º. Se sugiere que como organización implemente programas de capacitación para trabajadores en base a su manual de operación y funciones. Ya que, teniendo indicaciones y procesos claros de cómo realizar correctamente sus tareas, los trabajadores incrementaran su productividad, en especial los nuevos trabajadores. Lo cual es conveniente y beneficioso para la empresa. Más aun con la alta competitividad del rubro en la zona.

4º. Se sugiere que como organización impulse el desarrollo y la contribución de los dependientes en la elección de disposiciones. A través de sugerencias, ya que cada trabajador por su posición tiene diferentes puntos de vista deben ser escuchados para tener una visión de la realidad más amplia al momento de tomar decisiones que afecten parcial o integralmente a los trabajadores.

REFERENCIAS

- (28 de septiembre de 2018). Estas son las cifras del turismo en el mundo. *El Tiempo*. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/vida/viajar/cifras-de-turismo-en-el-mundo-2018-274694>
- Zuo, B., y Li, L. (2018). Resource Reallocation and Heterogeneous Productivity Growth in the Tourism Industry. *Journal of China Tourism Research*, 14(3), 370–391.
- Álvarez Sandoval, B., Freire Morales, D. Gutiérrez Bascur, B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. (Tesis de licenciatura, Universidad se Concepción). (Acceso el 15 de octubre de 2018)
- Navarro Silva, A. (2017). Diagnóstico de liderazgo y su impacto en el capital humano. (Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Baja California Sur). (Acceso el 25 de Setiembre de 2018)
- Avenecer Cano, Y. (2015). Liderazgo y motivación. (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar). (Acceso el 24 de Setiembre de 2018)
- Chen, G., Tjosvold, D. (2014) Leader productivity and people orientations for cooperative goals and effective teams in China, *The International Journal of Human Resource Management*, 25(15), 2129-2145.
- Bedford, C., y Gehlert, M. (2013). Situational supervision: applying situational leadership to clinical supervision. *The Clinical Supervisor*, 32(1), 56–69.
- Grover, A., y Walker, F. (2003). Changing from Production to Quality: Application of the Situational Leadership Transtheoretical Change Models. *Quality Management Journal*, 10(3), 8–24.
- Walters, L. (2001). Leading for quality: the implications of situational leadership. *Quality Management Journal*, 8(4), 48-63.
- Silverthorne, C., Wang, T. (2001). Situational leadership style as a predictor of success and productivity among taiwanese business organizations. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 135(4), 399-412.
- Zorn, T. E., y Leichy, G. B. (1991). Leadership and identity: A reinterpretation of situational leadership theory. *Southern Communication Journal*, 57(1), 11–24.

- Quenta Valdez, R., Silva Barreda, K. (2016). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional Honorio Delgado” Arequipa – 2016. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). (Acceso el 30 de Setiembre de 2018)
- De La Cruz Leyva, S., Ramírez Moreno, R. (2016). Liderazgo situacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del centro de atención al cliente Claro oficina Trujillo – 2016. (Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego). (Acceso el 29 de Setiembre de 2018)
- Tejero Green, J. (2013). *Aplicación de productividad a una empresa de servicios*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Piura). (Acceso el 29 de setiembre de 2018)
- Diaz Flores, W. (2015). *El liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la dirección ejecutiva de personal de la Policía Nacional del Perú* – 2015. (Tesis de doctorado, Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). (Acceso el 3 de mayo de 2019).
- Ñaña, D. (2017). Liderazgo situacional del profesional de enfermería del servicio de neonatología INMP – 2013. (Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional Mayor de San Marcos) (Acceso el 15 de octubre de 2018)
- Blas Torrejón, C., Gutiérrez Luque, C., Jara Orozco, M., Julián Pizarro, M. (2016). El liderazgo situacional como herramienta de gestión para mejorar el desempeño y crear valor en las medianas empresas de Lima. (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). (Acceso el 28 de Setiembre de 2018)
- Pérez Toledo, F. (2017). *Indicadores de calidad del liderazgo para el desempeño docente en la Universidad Tecnológica del Centro*. (Tesis de maestría, Universidad de Carabobo). (Acceso el 15 de octubre de 2018)
- De León De León, P. (2018). *Liderazgo y empoderamiento*. (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar) (Acceso el 5de mayo de 2019).

- Escandon, D. y Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*, 139(32), 137-145.
- Ayala cornejo, M. (2016). *Tipos de liderazgo y desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones educativas*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú) (Acceso el 10 d junio de 2019)
- Pacaya Armas, B. (2019). *Gestión de calidad y eficacia en los procesos administrativos de las MYPEs del sector servicios, rubro restaurant turístico, distrito de Yarinacocha, año 2019*. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote). (Acceso el 10 de junio de 2019)
- Ruiz Romero, J. (2019). Programa de liderazgo cooperativo para mejorar la eficacia del proyecto del club de turismo en la I.E. Víctor Raúl Haya de la Torre del distrito de Víctor Larco Herrera. (Tesis de maestría, universidad Nacional de Trujillo). (Acceso el 10 de junio de 2019)
- Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. Tennessee: Grupo Nelson.
- Palomo, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. (6ª ed.). Madrid: ESIC Editorial.
- Kotter, J., Nohria, N., Berkley. (2002). *Harvard business review liderazgo*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Pozen, R. (2013). *Productividad extrema: potencia tus resultados y reduce horas de trabajo*. España: Grupo Planeta.
- Lopez, J. (2013) *+Productividad*. EE.UU.: Palibrio LLC
- Hersey, P., Blanchard, K., Johnson, D. (1998). *Administración del comportamiento organizacional: Liderazgo situacional*. (7ª ed.). México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Blanchard, K. (2007). *Liderazgo al más alto nivel*. Bogotá: Grupo editorial Norma.
- Hersey, P., Blanchard, K., Johnson, D. (1996). *Management or organizational behavior, utilizing human resources*. US: Prentice-Hall Inc.
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad*. Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.
- Javier, F., Gómez, L. (1991). *Indicadores de calidad y productividad en la empresa*. Venezuela: Editorial Nuevos Tiempos.

- Lovelock, C., Wirtz, J. (2009). Marketing de servicios: personal, tecnología y estrategia. (6.^a ed.). México: Pearson Educación.
- Lovelock, C., Wirtz, J. (2007). Services marketing: people, technology, strategy. (6.^a ed.). US: Pearson Education.
- Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.^a ed.). México: McGraw Hill Education.
- Bernal, A. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3.^a ed.). Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Ruiz, C. (2013). Instrumentos y técnicas de investigación educativa: un enfoque cuantitativo y cualitativo para la recolección y análisis de datos. (3.a ed.). Texas: DANAGA Training and Consulting.

ANEXOS

A. MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TITULO: Liderazgo situacional en la productividad laboral, de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC, en Lima, año 2018.						
AUTOR: Fernandez Amasifuen, Alexander						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general: ¿Cuál es la influencia del liderazgo situacional en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours S.A.C.	Objetivo general: Determinar la influencia del liderazgo situacional en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours	Hipótesis general: El liderazgo situacional influye directamente en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours S.A.C. en Lima, año 2018.	Variable 1: Liderazgo Situacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o Rangos
			Comportamiento de tarea	Estilo de dirección	1-2	Nunca Casi Nunca A Veces Casi Siempre Siempre
				Estilo de delegación		

en Lima, año 2018?	S.A.C. en Lima, año 2018.					Casi Siempre Siempre
Problemas específicos: ¿Cuál es la influencia del liderazgo situacional en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018?	Objetivos específicos: Determinar la influencia del comportamiento de tarea en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours S.A.C. en Lima, año 2018.	Hipótesis específicas: El comportamiento de tarea influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours S.A.C. en Lima, año 2018.	Comportamiento de relación	Estilo de apoyo	5-6	Nunca Casi Nunca A Veces Casi Siempre Siempre
				Estilo entrenamiento o coaching	7-8	Nunca Casi Nunca A Veces Casi Siempre Siempre
			Eficacia	Estimulo	9-10	Nunca Casi Nunca A Veces Casi Siempre Siempre
¿Cuál es la influencia del comportamiento	Determinar la influencia del	El comportamiento				

<p>de relación en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la eficacia en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018?</p>	<p>comportamiento de relación en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours S.A.C. en Lima, año 2018.</p> <p>Determinar la influencia de la eficacia en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC en Lima, año 2018.</p>	<p>de relación influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours S.A.C. en Lima, año 2018.</p> <p>La eficacia influye significativamente en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours S.A.C.</p>		Resultados	11-12	<p>Nunca</p> <p>Casi Nunca</p> <p>A Veces</p> <p>Casi</p> <p>Siempre</p> <p>Siempre</p>
			Variable 2: Productividad Laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o Rangos
			Valor Agregado	Cantidad de productos y o servicios	1	<p>Nunca</p> <p>Casi Nunca</p> <p>A Veces</p> <p>Casi</p> <p>Siempre</p> <p>Siempre</p>
	Calidad del producto	2	<p>Nunca</p> <p>Casi Nunca</p> <p>A Veces</p> <p>Casi</p> <p>Siempre</p> <p>Siempre</p>			

		en Lima, año 2018.		Oportunidad de entrega	3	Siempre Nunca Casi Nunca A Veces Casi Siempre Siempre Nunca
				Costos en los productos o servicios	4	Nunca Casi Nunca A Veces Casi Siempre Siempre
				Seguridad del sistema	5	Nunca Casi Nunca A Veces Casi Siempre Siempre

				Moral	6	Nunca Casi Nunca A Veces Casi Siempre Siempre
			Eficiencia	Tiempo	7	Nunca Casi Nunca A Veces Casi Siempre Siempre
				Efectividad	8	Nunca Casi Nunca A Veces Casi Siempre Siempre
				Resultados	9	Nunca Casi Nunca A Veces

						Casi Siempre Siempre
			Eficacia	Calidad	10	Nunca Casi Nunca A Veces Casi Siempre Siempre
				Valor	11	Nunca Casi Nunca A Veces Casi Siempre Siempre
				Experiencia de servicio	12	Nunca Casi Nunca A Veces Casi Siempre Siempre

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No Experimental – Transversal</p> <p>Método: Cuantitativo – Deductivo</p> <p>Nivel: Explicativo- causal</p>	<p>Población: Trabajadores de la empresa Lima A1 Tours S.A.C.</p> <p>Tipo de Muestra: Censal</p> <p>Tamaño de la muestra: 100 trabajadores de la empresa Lima A1 Tours S.A.C.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>La regresión lineal</p> <p>El chi-cuadrado de Rho Spearman</p>

Fuente: Elaboración propia

B. TURNITIN

 <p>UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<h3>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</h3>	<p>Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1</p>
---	--	--

Feedback Studio - Google Chrome
<https://ev.turnitin.com/app/carta/ins?en=1151385926&en=18&en=1055304603&lang=es>

feedback studio Fernandez_Amasifuen_Alexander_-_TURNITIN.docx

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Licenciado en la especialidad laboral de los trabajadores de la empresa

Línea Al Telex SAC, en Lima, año 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

ALEXANDER FERNANDEZ AMASIFUEN
(Carné: 02040238901-0014-6592)

ASESORA

MSc. PETRONILA LILIANA HARRERA FOX
(Carné: 02040238901-0014-9807-3001)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

Lima-Perú

2019

Página: 1 de 82 Número de palabras: 9226



Amasifuen

Resumen de coincidencias ✕

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

24	1	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	11 %	>
	2	Entregado a Universidad... <small>Trabajo del estudiante</small>	8 %	>
	3	Entregado a Universidad... <small>Trabajo del estudiante</small>	2 %	>
	4	Entregado a Universidad... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %	>
	5	repositorio.unhcr.edu... <small>Fuente de Internet</small>	<1 %	>
	6	repositorio.uqtr.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 %	>
	7	bibliotecas.uv.edu.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 %	>
	8	www.scribd.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 %	>

Elaboró

Dirección de Investigación

Revisó

Representante de la Dirección / **Vicerrectorado de Investigación y Calidad**

Aprobó

Rectorado

C. CUESTIONARIO LIDERAZGO SITUACIONAL

“Liderazgo situacional en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours en Lima, año 2018”

(BASADO EN EL TEST DE JOHN FEEDMAN)

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
--------------	-----------------------	----------------	-------------------------	----------------

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Las tareas de un equipo de trabajo deben ser dirigidas por un líder?					
2	¿El líder debe dar órdenes para dirigir correctamente a un equipo de trabajo?					
3	¿La acción de delegar tareas es propia de un líder?					
4	¿Las tareas de un equipo de trabajo deben ser delegadas?					
5	¿El apoyo por parte del líder ayuda a desarrollar mejor sus tareas en el equipo de trabajo?					
6	¿El líder debe participar en actividades que lo relacionen laboralmente con otros trabajadores?					
7	¿El coaching es una competencia propia del líder?					

8	¿Ser entrenado marca la diferencia al desarrollar sus tareas en el equipo de trabajo?					
9	¿Los estímulos son necesarios para alcanzar la eficacia del líder?					
10	¿La eficacia del líder depende proporcionalmente de los estímulos en el trabajo?					
11	¿Los resultados de la gestión del líder son eficaces?					
12	¿El líder brinda los resultados esperados por su jefe inmediato?					

Gracias por su colaboración

D. CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD LABORAL

“Liderazgo situacional en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours en Lima, año 2018”

(BASADO EN EL TEST DE JOHN FEEDMAN)

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
--------------	-----------------------	----------------	-------------------------	----------------

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VEC ES	CASI SIEM PRE	SIEM PRE
1	¿Una adecuada cantidad de productos y o servicios generan valor agregado para la empresa?					
2	¿La productividad laboral se destaca por el valor agregado de la cantidad de productos y o servicios ofrecidos por la empresa?					
3	¿El valor agregado se define en base a la calidad del producto (servicio) que brinda la empresa?					
4	¿La calidad del producto (servicio) influye en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa?					
5	¿La oportuna entrega incrementa la productividad laboral de los trabajadores de la empresa?					
6	¿Una oportuna entrega genera valor					

	agregado en el servicio ofrecido por la empresa?					
7	¿El costo en los productos o servicios genera valor agregado para la empresa?					
8	¿El costo en los productos o servicios influyen en la productividad de los trabajadores de la empresa?					
9	¿Garantizar seguridad en el sistema genera valor agregado para la empresa?					
10	¿La productividad laboral se basa en la seguridad del sistema?					
11	¿La moral del trabajador influye en su productividad laboral?					
12	¿Tomar decisiones con buena moral genera valor agregado para la empresa?					

Gracias por su colaboración

E. Validez de Expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS – VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO SITUACIONAL

Título de la investigación: "Liderazgo situacional en la productividad laboral, de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC, en Lima, año 2018"						
Apellidos y nombres del investigador: Fernandez Amasifuen, Alexander						
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. QUISA CORREA DAVID FERNANDO</i>						
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE
LIDERAZGO SITUACIONAL	Comportamiento de tarea	Estilo de dirección	¿Las tareas de un equipo de trabajo deben ser dirigidas por un líder?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/	
			¿El líder debe dar órdenes para dirigir correctamente a un equipo de trabajo?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/	
		Estilo de delegación	¿La acción de delegar tareas es propia de un líder?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/	
			¿Las tareas de un equipo de trabajo deben ser delegadas?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/	
	Comportamiento de relación	Estilo de apoyo	¿El apoyo por parte del líder ayuda a desarrollar mejor sus tareas en el equipo de trabajo?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/	
			¿El líder debe participar en actividades que lo relacionen laboralmente con otros trabajadores?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/	
		Estilo entrenamiento o coaching	¿El coaching es una competencia propia del líder?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/	
			¿Ser entrenado marca la diferencia al desarrollar sus tareas en el equipo de trabajo?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/	
	Eficacia	Estimulo	¿Los estímulos son necesarios para alcanzar la eficacia del líder?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/	
			¿La eficacia del líder depende proporcionalmente de los estímulos en el trabajo?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/	
		Resultados	¿Los resultados de la gestión del líder son eficaces?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/	
			¿El líder brinda los resultados esperados por su jefe inmediato?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/	
FIRMA DEL EXPERTO: <i>[Firma]</i> 27/61879					FECHA: 13/11/2018	

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS – VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Título de la investigación: "Liderazgo situacional en la productividad laboral, de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC, en Lima, año 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Fernandez Amasifuen, Alexander							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dt. ALISSA CORREA DAVID FERNANDO</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
PRODUCTIVIDAD LABORAL	VALOR AGREGADO	Cantidad de productos y o servicios	¿Una adecuada cantidad de productos y o servicios generan valor agregado para la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Calidad del producto	¿El valor agregado se define en base a la calidad del producto (servicio) que brinda la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Oportunidad de entrega	¿La oportuna entrega incrementa la productividad laboral de los trabajadores de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Costos en los productos o servicios	¿El costo en los productos o servicios influyen en la productividad de los trabajadores de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Seguridad del sistema	¿Garantizar seguridad en el sistema genera valor agregado para la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Moral	¿Tomar decisiones con buena moral genera valor agregado para la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Eficiencia	Tiempo	¿El tiempo usado en cada tarea define la eficiencia de la productividad laboral de los trabajadores de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Efectividad	¿La productividad laboral depende de la efectividad de los trabajadores de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Resultados	¿Los resultados de su área de trabajo son eficientes con respecto a los objetivos de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Eficacia	Calidad	¿La calidad del servicio es eficaz con respecto a la productividad laboral de los trabajadores de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Valor	¿La eficacia resalta la percepción de valor de los clientes y trabajadores de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Experiencia de servicio	¿La experiencia de servicio resalta la eficacia de la productividad laboral de los trabajadores de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
FIRMA DEL EXPERTO: <i>[Firma]</i> 27/68879				FECHA: 13/11/2018			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, tienen dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS – VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO SITUACIONAL

Título de la investigación: "Liderazgo situacional en la productividad laboral, de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC, en Lima, año 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Fernandez Amasifuen, Alexander							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Juan Manuel Vasquez Espinoza</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
LIDERAZGO SITUACIONAL	Comportamiento de tarea	Estilo de dirección	¿Las tareas de un equipo de trabajo deben ser dirigidas por un líder?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
			¿El líder debe dar órdenes para dirigir correctamente a un equipo de trabajo?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
		Estilo de delegación	¿La acción de delegar tareas es propia de un líder?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
			¿Las tareas de un equipo de trabajo deben ser delegadas?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
	Comportamiento de relación	Estilo de apoyo	¿El apoyo por parte del líder ayuda a desarrollar mejor sus tareas en el equipo de trabajo?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
			¿El líder debe participar en actividades que lo relacionen laboralmente con otros trabajadores?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
		Estilo entrenamiento o coaching	¿El coaching es una competencia propia del líder?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
			¿Ser entrenado marca la diferencia al desarrollar sus tareas en el equipo de trabajo?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
	Eficacia	Estimulo	¿Los estímulos son necesarios para alcanzar la eficacia del líder?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
			¿La eficacia del líder depende proporcionalmente de los estímulos en el trabajo?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
		Resultados	¿Los resultados de la gestión del líder son eficaces?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
			¿El líder brinda los resultados esperados por su jefe inmediato?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
FIRMA DEL EXPERTO: <i>J. Vasquez</i>				FECHA: <i>13/11/2018</i>			

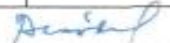
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS – VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Título de la investigación: "Liderazgo situacional en la productividad laboral, de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC, en Lima, año 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: Fernandez Amasifuen, Alexander							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Juan Manuel Vasquez Espinoza</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
PRODUCTIVIDAD LABORAL	VALOR AGREGADO	Cantidad de productos y o servicios	¿Una adecuada cantidad de productos y o servicios generan valor agregado para la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
		Calidad del producto	¿El valor agregado se define en base a la calidad del producto (servicio) que brinda la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
		Oportunidad de entrega	¿La oportuna entrega incrementa la productividad laboral de los trabajadores de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
		Costos en los productos o servicios	¿El costo en los productos o servicios influyen en la productividad de los trabajadores de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
		Seguridad del sistema	¿Garantizar seguridad en el sistema genera valor agregado para la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
		Moral	¿Tomar decisiones con buena moral genera valor agregado para la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
	Eficiencia	Tiempo	¿El tiempo usado en cada tarea define la eficiencia de la productividad laboral de los trabajadores de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
		Efectividad	¿La productividad laboral depende de la efectividad de los trabajadores de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
		Resultados	¿Los resultados de su área de trabajo son eficientes con respecto a los objetivos de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
	Eficacia	Calidad	¿La calidad del servicio es eficaz con respecto a la productividad laboral de los trabajadores de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
		Valor	¿La eficacia resalta la percepción de valor de los clientes y trabajadores de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
		Experiencia de servicio	¿La experiencia de servicio resalta la eficacia de la productividad laboral de los trabajadores de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
FIRMA DEL EXPERTO: <i>J. Vasquez</i>				FECHA: <i>13/11/2018</i>			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, tienen dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS – VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO SITUACIONAL

Título de la investigación: "Liderazgo situacional en la productividad laboral, de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC, en Lima, año 2018"							
Apellidos y nombres del investigador: Fernandez Amasifuen, Alexander							
Apellidos y nombres del experto: Dr. CARLOS SAAVEDRA ABLOTTA							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
LIDERAZGO SITUACIONAL	Comportamiento de tarea	Estilo de dirección	¿Las tareas de un equipo de trabajo deben ser dirigidas por un líder?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
			¿El líder debe dar órdenes para dirigir correctamente a un equipo de trabajo?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
		Estilo de delegación	¿La acción de delegar tareas es propia de un líder?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
			¿Las tareas de un equipo de trabajo deben ser delegadas?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
	Comportamiento de relación	Estilo de apoyo	¿El apoyo por parte del líder ayuda a desarrollar mejor sus tareas en el equipo de trabajo?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
			¿El líder debe participar en actividades que lo relacionen laboralmente con otros trabajadores?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
		Estilo entrenamiento o coaching	¿El coaching es una competencia propia del líder?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
			¿Ser entrenado marca la diferencia al desarrollar sus tareas en el equipo de trabajo?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
	Eficacia	Estimulo	¿Los estímulos son necesarios para alcanzar la eficacia del líder?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
			¿La eficacia del líder depende proporcionalmente de los estímulos en el trabajo?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
		Resultados	¿Los resultados de la gestión del líder son eficaces?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
			¿El líder brinda los resultados esperados por su jefe inmediato?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
FIRMA DEL EXPERTO: 			FECHA: 13/11/2018				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS – VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Título de la investigación: "Liderazgo situacional en la productividad laboral, de los trabajadores de la empresa Lima A1 Tours SAC, en Lima, año 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Fernandez Amasifuen, Alexander							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. CARDENAS SALVEDA ABRAHAM</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
PRODUCTIVIDAD LABORAL	VALOR AGREGADO	Cantidad de productos y o servicios	¿Una adecuada cantidad de productos y o servicios generan valor agregado para la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
		Calidad del producto	¿El valor agregado se define en base a la calidad del producto (servicio) que brinda la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
		Oportunidad de entrega	¿La oportuna entrega incrementa la productividad laboral de los trabajadores de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
		Costos en los productos o servicios	¿El costo en los productos o servicios influyen en la productividad de los trabajadores de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
		Seguridad del sistema	¿Garantizar seguridad en el sistema genera valor agregado para la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
		Moral	¿Tomar decisiones con buena moral genera valor agregado para la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
	Eficiencia	Tiempo	¿El tiempo usado en cada tarea define la eficiencia de la productividad laboral de los trabajadores de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
		Efectividad	¿La productividad laboral depende de la efectividad de los trabajadores de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
		Resultados	¿Los resultados de su área de trabajo son eficientes con respecto a los objetivos de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
	Eficacia	Calidad	¿La calidad del servicio es eficaz con respecto a la productividad laboral de los trabajadores de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
		Valor	¿La eficacia resalta la percepción de valor de los clientes y trabajadores de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
		Experiencia de servicio	¿La experiencia de servicio resalta la eficacia de la productividad laboral de los trabajadores de la empresa?	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
FIRMA DEL EXPERTO: <i>[Firma]</i>					FECHA: <i>13/11/2018</i>		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, tienen dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

F. BASE DE DATOS IBM SPSS STATISTICS

BASE DE DATOS ALEXANDER FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	1.-¿Las tareas ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	2.-¿El líder deb...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	3.-¿La acción d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	4.-¿Las tareas ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	5.-¿El apoyo p...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	6.-¿El líder deb...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	7.-¿El coaching...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	8.-¿Ser entrena...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	9.-¿Los estimul...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	10.-¿La eficaci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	11.-¿Los result...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	12.-¿El líder bri...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	13.-¿Una adec...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	14.-¿La product...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	15.-¿El valor ag...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	16.-¿La calidad...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	17.-¿La oportun...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	18.-¿Una oport...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	19.-¿El costo e...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	20.-¿El costo e...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0	21.-¿Garantizar...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0	22.-¿La product...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0	23.-¿La moral d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0	24.-¿Tomar dec...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	Sum-T	Numérico	8	0	Sum-T	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

BASE DE DATOS ALEXANDER FINAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 41 de 41 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
80	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	5	4	
81	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	
82	4	5	4	4	5	1	4	1	4	4	5	1	4	5	4	
83	4	5	4	4	5	1	4	1	4	4	5	1	4	5	4	
84	4	5	4	4	5	1	4	1	4	4	5	1	4	5	4	
85	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	5	4	
86	3	5	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3	5	3	
87	1	5	1	4	5	5	1	5	1	4	5	5	1	5	1	
88	1	5	1	4	5	1	1	1	1	4	5	1	1	5	1	
89	1	5	1	1	5	2	1	2	1	1	5	2	1	5	1	
90	1	5	1	2	5	3	1	3	1	2	5	3	1	5	1	
91	4	5	4	1	5	4	4	4	4	1	5	4	4	5	4	
92	1	4	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	
93	1	3	1	1	3	4	1	4	1	1	3	4	1	3	1	
94	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	
95	1	5	1	2	5	1	1	1	1	2	5	1	1	5	1	
96	4	1	4	3	1	1	4	1	4	3	1	1	4	1	4	
97	4	5	4	5	5	1	4	1	4	5	5	1	4	5	4	
98	4	4	4	5	4	2	4	2	4	5	4	2	4	4	4	
99	4	1	4	5	1	2	4	2	4	5	1	2	4	1	4	
100	4	5	4	5	5	1	4	1	4	5	5	1	4	5	4	
101																
102																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON