



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

TESIS

**“ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LOS NIVELES
DE PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA FURNITURE PERÚ
S.A.C. DE VILLA EL SALVADOR - 2017”**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

LUISA NATALY APAGUEÑO AZALDE

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

LIMA, PERÚ, FEBRERO DE 2019

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, que me ilumina y me protege siempre, así mismo a mis abuelos y a mis padres, quienes me brindaron la oportunidad de realizarme profesionalmente, y confiaron en mí, para el logro de mis objetivos.

AGRADECIMIENTOS

Esta tesis, ha requerido de esfuerzo y mucha dedicación y no hubiese sido posible su elaboración y culminación sin la cooperación desinteresada de todas y cada una de las personas que a continuación citaré y muchas de las cuales han sido un soporte muy importante.

Primero, dar gracias a Dios, por la vida, porque me protege y me brinda fortaleza para superarme cada día.

A mis padres, quienes me han brindado la oportunidad de realizarme profesionalmente y me han incentivado con sabias palabras día a día para alcanzar mis objetivos.

Un agradecimiento muy sincero a mis abuelos y a mis tíos, quienes son una parte muy importante en mi vida, ya que me han apoyado desde pequeña en este camino, me han criado con valores y me han enseñado cosas vitales para mi vida, las cuales son simplemente invaluablees para mí.

Y por último mi asesor, por su apoyo y asesoramiento que me brinda para poder ser posible la elaboración de esta tesis y poder culminar mi objetivo deseado.

RESUMEN

La situación problemática por la que atraviesan las organizaciones radica en la dirección del personal, muchas veces por la imposición de ideas y la forma como se delega las funciones, este análisis permitió formular el problema de investigación ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017?

El propósito de la investigación fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017

La hipótesis alterna fue existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017.

El tipo de investigación es no experimental de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 40 colaboradores, con una muestra probabilística de 40 personas, seleccionadas mediante la técnica de muestreo censal.

Los instrumentos aplicados a la muestra presentan una alta confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach, 0.838 para el cuestionario de estilos de liderazgo y 0.794 para el cuestionario de niveles de productividad.

En la prueba de hipótesis se obtuvo un R de Pearson 0.920**, con un p valor de 0.000, por lo cual se concluye que existe una correlación muy fuerte entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad en los colaboradores de la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C.

Palabras clave: Liderazgo, productividad, inteligencia emocional.

ABSTRACT

The problematic situation that the organizations are going through lies in the direction of the personnel, often by the imposition of ideas and the way in which the functions are delegated. This analysis allowed to formulate the research problem. What is the relationship between the styles of leadership and the levels of productivity in the company FURNITURE PERÚ SAC of Villa El Salvador 2017?

The purpose of the research was to determine the relationship between leadership styles and levels of productivity in the company FURNITURE PERÚ S.A.C. of Villa El Salvador 2017.

The alternative hypothesis was there is a significant relationship between leadership styles and productivity levels in the company FURNITURE PERÚ S.A.C. of Villa El Salvador 2017.

The type of research is non-experimental cross-section with a correlational descriptive design, the population consisted of 40 collaborators, with a probabilistic sample of 40 people, selected by the census sampling technique.

The instruments applied to the sample have a high reliability using the Cronbach alpha statistic, 0.838 for the leadership styles questionnaire and 0.794 for the productivity levels questionnaire.

In the hypothesis test, a Pearson's R 0.920 ** was obtained, with a p value of 0.000, for which it is concluded that there is a very strong correlation between leadership styles and productivity levels in the employees of the company FURNITURE PERU SAC

Keywords: Leadership, productivity, emotional intelligence.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

- 1.1. Realidad problemática. 2
- 1.2. Justificación e importancia de la investigación..... 6
- 1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos 7
- 1.4. Limitaciones de la investigación..... 8

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

- 2.1. Antecedentes de estudios..... 11
- 2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado. 16
 - 2.2.1. Bases teóricas de estilos de liderazgo..... 16
 - 2.2.2. Bases teóricas de la variable niveles de productividad..... 33
- 2.3. Definición conceptual de la terminología empleada..... 42

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

- 3.1. Tipo y diseño de investigación. 46
- 3.2. Población y muestra..... 47
- 3.3. Hipótesis. 48
- 3.4. Variables – Operacionalización. 49
- 3.5. Métodos y técnicas de investigación..... 51
- 3.6. Descripción de instrumentos utilizados. 52
- 3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos..... 55

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

- 4.1. Validación de los instrumentos..... 59
- 4.2. Resultados descriptivos de las variables. 61
- 4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones..... 63
- 4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas 71
- 4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio. 72
- 4.6. Procedimientos correlacionales 73

CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones.....	81
5.2. Conclusiones.....	83
5.3. Recomendaciones.	84

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Descripción de la población de estudio	47
Tabla 2	Operacionalización de la variable estilos de liderazgo	50
Tabla 3	Operacionalización de la variable niveles de productividad	51
Tabla 4	Resultados de la validación del cuestionario de los estilos de liderazgo	59
Tabla 5	Resultados de la validación del cuestionario de niveles de productividad.	59
Tabla 6	Fiabilidad del instrumento de la variable estilos de liderazgo.	60
Tabla 7	Fiabilidad del instrumento de la variable niveles de productividad.	60
Tabla 8	Análisis descriptivo de la variable estilos de liderazgo.	61
Tabla 9	Análisis descriptivo de la variable niveles de productividad.	62
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo transformacional.	63
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo resonante.....	64
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo autoritario.....	65
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo democrático.	66
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión capacitación.	67
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión satisfacción laboral.....	68
Tabla 16	Análisis descriptivo de la dimensión rentabilidad.	69
Tabla 17	Análisis descriptivo de la dimensión calidad.....	70
Tabla 18	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad.	71
Tabla 19	Resultados de la prueba de normalidad de la variable niveles de productividad.	72
Tabla 20	Resultados de correlación entre los estilos de liderazgo y niveles de productividad.	73
Tabla 21	Resultados de correlación entre el liderazgo transformacional y los niveles de productividad.....	75
Tabla 22	Resultados de correlación entre el liderazgo resonante y los niveles de productividad.	76

Tabla 23 Resultados de correlación entre el liderazgo autoritario y los niveles de productividad.	77
Tabla 24 Resultados de correlación entre el liderazgo democrático y los niveles de productividad.	78

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Análisis descriptivo de la variable estilos de liderazgo	61
Figura 2 Análisis descriptivo de la variable niveles de productividad.	62
Figura 3 Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo transformacional.....	63
Figura 4 Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo resonante.	64
Figura 5 Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo autoritario.	65
Figura 6 Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo democrático.....	66
Figura 7 Análisis descriptivo de la dimensión capacitación.....	67
Figura 8 Análisis descriptivo de la dimensión satisfacción laboral.	68
Figura 9 Análisis descriptivo de la dimensión rentabilidad.	69
Figura 10 Análisis descriptivo de la dimensión calidad.	70
Figura 11 Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad.	71
Figura 12 Gráfico de dispersión de las variables estilos de liderazgo y niveles de productividad.	75

INTRODUCCIÓN

El tema del liderazgo y de sus estilos, es una variable que se ha estudiado y se viene estudiando mucho, por ser un factor preponderante en el desarrollo de las empresas, hay que entender que no es nada fácil encontrar un verdadero líder que tenga las capacidades necesarias y suficientes para el desarrollo de la organización. Se ha hecho común encontrar empresas que están muy poco tiempo en el mercado, que muchas veces fracasan al poco tiempo de haber emprendido la aventura de competir en el mercado.

El desarrollo y consolidación de una empresa, necesita líderes que sean capaces de adaptarse y promover el cambio en las organizaciones, ser líder no es sencillo y menos liderar una organización, para ser líder se necesita poseer características y habilidades particulares que cualquier persona no siempre lo desarrolla como la empatía, el rol de mando, preocuparse por el desarrollo de la organización y el bienestar que los miembros que la componen; entonces ser líder es aquella persona que busca enfrentar los cambios que la sociedad exige.

Actualmente, cuando los procesos de globalización de los mercados y el rápido desarrollo de la ciencia y tecnología nos plantean grandes desafíos, la empresa tiene la necesidad de adaptar sus sistemas y modelos funcionales a la última generación para no quedar de espaldas a los nuevos requerimientos de la sociedad y el mercado mundial. En este proceso de cambio el trabajo que desempeñan los operarios es fundamental porque son ellos los profesionales que tienen como tarea contribuir en el desarrollo de la empresa.

La necesidad de responder con éxito a las demandas de una sociedad cada día más moderna, exigente y cambiante, han llevado a las corporaciones a realizar grandes esfuerzos para mejorar el desarrollo de las personas, adoptando nuevas ideas y esquemas teóricos válidos, orientados hacia la reestructuración funcional formal y la implementación de estrategias en el manejo de los recursos y muy especialmente en el talento humano, que son los encargados de hacer que la organización funcione y se desarrolle de manera

óptima.

El liderazgo, se ha convertido en un gran reto de la nueva gerencia, de las personas y sus relaciones, tomando en cuenta que se debe aprender cómo trabajar efectivamente en un proyecto de equipo, como mediar para solucionar un problema, como desarrollar una buena reputación con los trabajadores, y cómo manejar un equipo, constituyen actualmente los aspectos más importantes que un gerente debe manejar. Es por eso que los estilos de liderazgo son una fuente necesaria para el desarrollo organizacional, se requiere de herramientas que los líderes deben exponer y que impulsen dentro del mismo ambiente de trabajo como también para la vida privada de las personas, y para ello es muy importante establecer objetivos organizacionales y personales que deben ser aceptadas por todos los integrantes.

Durante años se ha prevalecido en el pensamiento de los gerentes el paradigma de que los colaboradores que se sientan cómodos en su centro laboral mejora sus niveles de productividad en la empresa, es muy probable que para una gran cantidad de personas estas palabras se entiendan como algo perfectamente lógico y normal, pero lo que el líder quiere lograr es que los colaboradores se auto desarrollen.

Cabe mencionar que las habilidades directivas tienen un papel muy importante en el desarrollo de las personas y de las empresas, ya que se puede potenciar distintas habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo y otras especialidades más, para que la corporación alcance el estado deseado ya sea aumentando los ingresos y hacerse más reconocida en el mundo, logrando así una satisfacción para la empresa y para los colaboradores.

La problemática observada y analizada, permitió formular el siguiente problema general de investigación: ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador - 2017?, con el objetivo de investigación que fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad de la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador - 2017; asimismo

esta investigación es importante porque existe un ejercicio de liderazgo deficiente en la empresa por parte del gerente y personal jerárquico, comenzando a recibir un trato deficiente, con los datos recogidos y analizados se formuló y contrastó la hipótesis que fue existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad de la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador - 2017.

La investigación se realizó bajo los lineamientos de las investigaciones de diseño descriptivo – correlacional, para la cual se diseñaron dos instrumentos de recolección de datos que fueron aplicadas a los colaboradores de la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C.

El presente trabajo de investigación ha sido estructurado en cinco capítulos, los cuales se dividen de la siguiente manera:

En el primer capítulo se expone la realidad problemática, la Justificación e importancia de la investigación, los objetivos de la investigación y las limitaciones de esta.

En el segundo capítulo se expone los antecedentes de la investigación, las teorías relacionadas a las variables de estudio, las definiciones de la terminología empleada.

En el tercer capítulo se explica el tipo y diseño de investigación, la estrategia de prueba de hipótesis, las variables, la población y la muestra, las técnicas de investigación, instrumentos de recolección de datos y el procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados de la investigación, la contrastación de hipótesis y el análisis e interpretación de estos resultados.

Finalmente, en el quinto capítulo se expone la discusión de los resultados, las conclusiones, las recomendaciones y las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática.

Actualmente el desarrollo de las organizaciones es fundamental debido a la competitividad que exige un mundo globalizado, buscando estar a la vanguardia de las expectativas que se requieren para un eficiente crecimiento laboral y empresarial, identificando al liderazgo y sus diferentes estilos una piedra angular para el desarrollo de sus competencias, relacionada directamente con la productividad de las empresas. El liderazgo hoy en día es un tema actual muy importante porque es el motor del desarrollo del potencial humano de una empresa, no solamente dentro del país, sino a nivel mundial, y es la competitividad entre las empresas lo que genera una mayor exigencia para que sus colaboradores trabajen con mayor eficiencia, dinamismo, motivación, compromiso y capacidad de liderazgo y aportando lo mejor de sí para el bienestar y crecimiento de la empresa.

El líder como tal, es considerado un buen orientador, que se preocupa por el personal bajo su cargo, tiene cualidades importante que hacen que las personas le sigan y crean en él y en los proyectos que él dirige, pero a su vez no significa que carece de defectos o que le sobran virtudes, sino por el contrario, conoce sus fortalezas como debilidades, y eso implica que al mirarse a sí mismo en primera instancia hace que pueda entender y motivar a su equipo de trabajo, conectarse en simultaneo con ellos y transmitir de manera adecuada su motivación para lograr conseguir el éxito en conjunto.

Sánchez (2010) en una investigación hace mención que: “El liderazgo puede generar tanta influencia sobre el comportamiento organizacional y sobre la motivación de los colaboradores de dicha organización” (p. 25).

En los últimos años, el mundo de la administración ha tenido un despegue más acelerado gracias a la difusión en los medios. Fayol logró teorizar sobre el liderazgo indicando “los catorce principios del liderazgo son la unidad de mando, autoridad y responsabilidad, unidad y dirección, centralización, subordinación del interés del particular al general, disciplina, división del trabajo, orden, jerarquía, justa remuneración, equidad, estabilidad

personal, iniciativa, trabajo en equipo” (p. 32); por el contrario Taylor hace saber que la solidaridad es muy importante en cualquier organización, dándole un lado más humano a la dirección y liderazgo empresarial. La escuela de las relaciones humanas de Elton Mayo, sostiene que la función del líder es facilitar el trabajo de las personas dándole la oportunidad de crecimiento y desarrollo.

Bass (1985) habla sobre el liderazgo transformacional, lo anterior nace de los conceptos que Burns (1978) que trata de dos tipos de liderazgo, ambos opuestos: el transaccional y el transformacional. Burns indica que el liderazgo transaccional como intercambio entre el líder y sus seguidores, mientras que Bass confirma la existencia de una relación costo beneficio; mientras el liderazgo transformacional estimula la conciencia de los trabajadores, quienes aceptan y se comprometen con la consolidación de la empresa más allá de sus propios intereses.

Las empresas en Colombia actualmente se aplican y exigen a las organizaciones que deben mejorar la gestión administrativa, por ello invierten sus recursos económicos para fortalecer el liderazgo en la formación de los gerentes y directivos. Tienen como fin promover el buen trato y la autoconfianza. Los colaboradores enfrentan cambios en el entorno debido a las exigencias del mundo globalizado. Se plantea el liderazgo transformacional dentro de las empresas.

A nivel nacional, Horna (2014) indica: “La mayoría de las organizaciones públicas carecen de la presencia del liderazgo y se siente la ausencia de líderes para gestionar sus recursos humanos. Esto define a los jefes de la organización determinando el éxito o el fracaso de la misma” (p. 32). En la organización, existe la falta de compromiso con el puesto que tienen los jefes de áreas, y la falta de concientización, capacitación y preparación para liderar un grupo de personas, y de la misma manera la escasa tolerancia frente a un error o equivocación tanto por parte del grupo de personas como por parte del jefe mismo. Por otro lado, es necesario mencionar que el ser humano es especialmente reconocido por su capacidad para la adaptación. En ese sentido, pocos seres vivos tienen la habilidad que éste demuestra para

establecerse, prosperar y desarrollarse en cualquier parte del planeta y bajo cualquier circunstancia.

Las empresas confunden la autoridad con el liderazgo, el 50% de empresas pronuncian su problemática por falta de compromiso. Según el reporte de la Consultoría Deloitte Business menciona que uno de los problemas más relevantes de las empresas son las brechas de liderazgo. Actualmente un 86% consideran como un problema importante y el 50% como muy importante. Dentro de la organización se da a conocer que los gerentes y directivos no asumen el papel de líder debido a que no generan motivación a los trabajadores ni direccionamiento en los recursos humanos. Esto refleja directamente la desmotivación, falta de compromiso. Las empresas hoy en día solo se enfocan en la parte totalmente operativa y productiva de las actividades dentro del ámbito laboral.

A nivel local, en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C., más de la mitad de colaboradores manifiesta tener una ausencia casi total del liderazgo, evidenciado por un trato indiferente de los superiores hacia los colaboradores.

Los factores deficientes observados en la empresa respecto a los estilos de liderazgo son:

Respecto a la dimensión liderazgo transformacional, se evidencia que el líder no fomenta el trabajo en equipo, no muestra una preocupación por el proyecto de vida o desarrollo profesional de los colaboradores, mantiene una comunicación limitada, influyendo en la disminución del trabajo en equipo.

Respecto a la dimensión liderazgo resonante, se observa en la organización un bajo nivel de motivación ya que los colaboradores no son escuchados, el líder considera que las opiniones e ideas son poco necesarias o casi nulas.

Respecto a la dimensión liderazgo democrático, el líder no muestra una confianza necesaria hacia los colaboradores, no consulta con los niveles de jerarquía de la organización, las decisiones que se van a tomar.

Respecto a la dimensión liderazgo autoritario, el líder no mantiene una relación vertical con los colaboradores, pone mucho énfasis en las llamadas de atención o “castigo” hacia ellos, las relaciones interpersonales son bien vistas por el líder.

Respecto a la dimensión de satisfacción laboral, no se tiene una buena remuneración, la carga laboral es excesiva para las horas de trabajo, las horas extras en muchos casos no son remuneradas, el ambiente de trabajo no reúne las condiciones para realizar una buena labor.

Respecto a la dimensión de rentabilidad, los ingresos no son los adecuados, los trabajadores nuevos no tienen la misma rentabilidad como una persona antigua por ello no llegan a la meta planteada.

Respecto a la dimensión de calidad, no existe un filtro de calidad adecuado, se evidencia devolución de los productos por parte de los clientes y eso implica pérdida de costos y tiempo. El análisis realizado, permite la formulación de los siguientes problemas de investigación.

Problema general.

¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017?

Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017?

¿Qué relación existe entre el liderazgo resonante y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017?

¿Qué relación existe entre el liderazgo autoritario y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017?

¿Qué relación existe entre el liderazgo democrático y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La investigación titulada: “Estilos de liderazgo y su relación con los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017”; es importante porque son notorias las deficiencias en la empresa respecto a las variables consideradas para el presente estudio, trabajar en un ambiente con un líder que no solamente se preocupe por el desarrollo de la empresa, sino también por el desarrollo personal de los colaboradores, hace que éstos se sientan importantes en la empresa, cuando sus decisiones son consideradas dentro de las decisiones que se toman hace que los colaboradores trabajen en un ambiente grato y adecuado, evidenciándose en su nivel de producción en su labor diaria.

Por otra parte, la presente investigación se justifica por las siguientes razones:

Justificación teórica, la investigación busca brindar información detallada y documentada, del estado actual del ejercicio del estilo del liderazgo del gerente o personal jerárquico y sus efectos en los niveles de productividad. Se trata de ofrecer explicaciones importantes sobre el tema que sin duda sirven de base para la realización de nuevas investigaciones que permita contar con nuevas alternativas de solución a la problemática evidenciada en la empresa.

Justificación práctica, la investigación contribuye a aportar evidencias empíricas sobre dos variables que son muy actuales, importantes y trascendentes para el desarrollo de las empresas, porque existe la necesidad de mejorar el crecimiento de la empresa y el bienestar de los colaboradores. El estudio llega a conclusiones importantes que se ponen al alcance de los encargados de la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C., en términos de recomendaciones y sugerencias que ayuden a mejorar las deficiencias encontradas.

Justificación metodológica, la investigación contribuye validando dos instrumentos de recolección de datos. Uno para medir la variable estilos de liderazgo y otro para medir la variable niveles de productividad, dichos instrumentos fueron construidos por la investigadora y pasaron por criterios de validez de contenido, criterio y constructo, así como la confiabilidad, cumpliendo con los parámetros exigidos, estos instrumentos fueron puestos a disposición de la comunidad académica de la Universidad y otros investigadores que consideren necesarios su aplicación.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017.

Objetivos específicos.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo resonante y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo autoritario y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo democrático y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017.

1.4. Limitaciones de la investigación.

Limitaciones bibliográficas

Las investigaciones respecto a la temática de estudio son escasas, hay pocas investigaciones que hayan analizado de forma conjunta las dos variables de estudio, las que se han encontrado son de hace cinco años siendo consideradas por la metodología de la investigación como obsoletas.

Limitación teórica.

Ausencia moderada de antecedentes internacionales actuales, relacionados a las variables de estudio que tengan el mismo tipo, nivel, enfoque y diseño de estudio.

Limitación institucional.

Existen limitaciones al acceso de las bibliotecas de las universidades por factores como horarios restringidos para los visitantes constituyendo limitaciones para acceder a bibliografía importante para la investigación.

Limitación temporal.

La investigación demanda de un tiempo prudente que permita cumplir los requisitos mínimos que exige una investigación, la investigadora no dispone del tiempo necesario, por motivos laborales y capacitaciones, para hacer una investigación siguiendo la rigidez que demanda la misma.

Limitación económica.

Existe limitado financiamiento económico para adquirir el material como libros, revistas, entre otros que permitan realizar una investigación adecuada.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios.

Antecedentes internacionales.

De León (2018) en su tesis: “Liderazgo y Empoderamiento” realizado en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, para optar el grado académico de licenciado en psicología industrial, cuyo objetivo fue identificar el nivel de liderazgo y empoderamiento que se manifiesta en los colaboradores del departamento de ventas de la empresa Decorabaños S.A, desarrollado con un diseño cuantitativo descriptivo correlacional en una muestra conformado por 46 colaboradores del Área de Ventas, concluye:

El nivel de liderazgo y empoderamiento que manejan los colaboradores del Área de Ventas de la empresa Decorabaños S.A de la ciudad de Quetzaltenango es alto y predomina totalmente en los 46 evaluados.

Luego de los resultados se puede indicar que los factores que intervienen en el liderazgo son: el personal, que se refiere al tipo en el que las personas lo desarrollan durante su vida y les es útil para las actividades diarias que se realizan; el liderazgo grupal, el cual se aplica en los equipos o conjuntos de personas donde puede sobresalir la inspiración para realizar alguna actividad de una persona hacia las demás y el deseo de ascender, que es importante tenerlo de manifiesto en las empresas ya que mantiene a los colaboradores con deseos de permanecer y hacer carrera dentro de la empresa, se encuentran en un nivel alto y contribuye al desarrollo de la empresa.

Al encontrar una relación entre el liderazgo y el empoderamiento de los colaboradores se puede establecer que de una forma mínima un factor crecerá en medida de que se tenga en consideración el otro y viceversa. (p. 49).

Coronel (2015) en su tesis: “Estilos de liderazgo político democrático: Argentina y España en perspectiva comparada” realizada en la Universidad Complutense de Madrid, para optar el grado de doctor en ciencias políticas y sociología, cuyo objetivo fue llevar a cabo un estudio sobre los estilos de liderazgo y sus características predominantes efectivamente ejercidos por los presidentes de gobierno de la Argentina y de España durante los primeros veinticinco años de restauración democrática, con un diseño basado en el método comparado, concluye:

Es en este contexto que el análisis comparado de los estilos de liderazgos ejercidos por los presidentes democráticos (líderes políticos) de España y Argentina cobra especial valor. Sus rasgos comunes: haber reinstaurado la democracia luego de severas dictaduras militares, haber transcurrido por un período casi idéntico de vida democrática, poseer raíces culturales comunes y, por sobre todo, el hecho de haber

transitado este camino casi en simultaneidad, nos brindó la oportunidad de observar cómo estos se conjugaban con otros que no lo eran, como ser, diseño institucional, sistema electoral, de partidos, cultura política, integración en regiones diferentes, ideologías de partido, para configurar el estilo de liderazgo ejercido por los líderes y así poder determinar de qué manera estos factores contextuales ejercían su influencia.

La primera cuestión es respecto al análisis de los estilos de liderazgo observados y las dimensiones más utilizadas, sus intensidades y su análisis evolutivo. En este sentido, se pudo observar que hubo diferencias entre ambos países y series temporales, no en el estilo en sí, sino en la intensidad con que los líderes manifestaron sus propios estilos de liderazgos.

En lo que hace al liderazgo transaccional, la evolución de su intensidad tanto para España como para Argentina, se destacó por tener una trayectoria que fue prácticamente de complemento, algo inverso a la evolución trazada para el liderazgo transformacional. (p. 211).

Aguilera (2011) en su tesis: “Liderazgo y Clima de Trabajo en las Instituciones Educativas de la Fundación Creando Futuro” realizada en la Universidad Alcalá de Henares para optar el grado académico de magister en recursos humanos, cuyo objetivo general es establecer relaciones entre el clima de trabajo que se percibe en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro y conocer el liderazgo que se ejerce en las mismas, desarrollado con un diseño no experimental, cuya muestra estuvo constituida por las escuelas de niveles de estudio básicas y pre básicas, concluye:

En términos mayoritarios, los centros de la FCF se identifican con tipos de liderazgo bastante positivos, con unos niveles de satisfacción bastante altos de los líderes hacia los docentes y viceversa. Se valora de forma muy positiva y es mencionado en muchos casos el esfuerzo extra que realizan en la institución todos sus empleados. (p. 428).

Ayaub (2010) en su tesis: “Estilos de Liderazgo y sus Efectos en el Desempeño de la Administración Pública Mexicana” realizada en la Universidad Autónoma de Madrid, Madrid – España; para optar el grado académico de doctor en relaciones internacionales, cuyo objetivo principal de la investigación ha sido planteado para identificar cuáles son los estilos de liderazgos que arman los funcionarios federales de la administración pública congregada en México, relacionada con los diferentes indicadores de desempeño, desarrollado con un diseño de tipo descriptivo – correlacional, la población de estudio estuvo

formada por 22073 funcionarios de mandos medios y superiores, teniendo una muestra 8961 encuestados, concluye:

El estilo en el sector público se acostumbra a tener tres tipos de liderazgo, de los cuales, el liderazgo transformacional puede mejorar el desempeño del sector público mexicano, mejorando la atención y calidad de servicio que ofrecen, con una prueba estadística de Rho de Spearman es de 0.829, Sig. Bilateral 0.000, $p \leq 0.05$.

El aporte radica en que el planteamiento del problema está enfocado en un sector público, en la cual se indaga detalladamente sobre la problemática para resolver la interrogante con respecto a la relación de las dos variables ya mencionadas. (s.p.).

Peñarreta (2014) en su tesis: “Las siete influencias de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal del Loja” en la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador; para poder adquirir la maestría de desarrollo de talento humano, cuyo objetivo principal de la investigación tiende a comprobar el valor de predominio de los distintos estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal del Loja, desarrollado con un diseño descriptivo – correlacional, cuya muestra estuvo conformada por 134 encuestados, concluye:

La destreza de capitanear, motivar e integrar a los miembros de la organización, está relacionada y es a través de un liderazgo social y equilibrado, con una prueba estadística de chi cuadrado $\chi^2=13.54$; sig. bilateral 0.000, $p \leq 0.05$. Este proyecto de investigación contribuye en el instrumento de la medición que es el cuestionario en la cual medirán las dimensiones con sus indicadores de ambas variables para averiguar la relación que existe. (s.p.).

Antecedentes nacionales.

Vega y Vásquez (2017) en su tesis: “Estilos de Liderazgo y Niveles de Productividad en Trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, 2016” desarrollada en la Universidad del mismo nombre para optar el título profesional de licenciado en administración, cuyo objetivo fue describir los estilos de liderazgo y la productividad de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, 2016, desarrollado con un diseño descriptivo correlacional, en una muestra de 121 docentes siendo un muestra no probabilística, concluye:

El análisis de la investigación indica que el estilo de liderazgo de mayor predominio en la Facultad de Ciencias Empresariales es el democrático, así lo manifiesta el 62% de los encuestados; no siendo este estilo de liderazgo el ideal para demostrar que el tipo de líder que hay en la FACEM no es suficientemente muy bueno en guiar a sus trabajadores y de esta manera se refleje en la productividad laboral de estos.

Se identificó que el nivel de productividad laboral en los trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales es alto, así lo establece el 48 % de los encuestados; teniendo en cuenta que el resultado obtenido no es muy favorable, ya que existe algunas deficiencias por mejorar en los trabajadores de la FACEM.

La existencia entre las variables de Estilos de liderazgo y Niveles de productividad en los trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, muestra que si existe una correlación positiva perfecta de 1.0, lo que nos permite contrastar y aceptar la hipótesis que afirma que existe relación entre las variables mencionadas.

Aguilar (2018) en su tesis: “Estilo de liderazgo en la productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C. Miraflores, 2018”, desarrollada en la Universidad Cesar Vallejo, para optar el título profesional de licenciado en administración, cuyo objetivo fue determinar de qué manera influye el estilo de liderazgo en el nivel de productividad laboral en la empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, desarrollado con un diseño no experimental – transversal, en una muestra censal conformada por 60 trabajadores, concluye:

Se ha cumplido con el objetivo general, el cual fue determinar de qué manera influye el estilo de liderazgo en el nivel de productividad laboral. Así mismo se logró concluir que un adecuado “estilo de liderazgo” generaría un óptimo nivel de productividad laboral en los colaboradores.

Se ha cumplido con el objetivo específico 1, el cual fue determinar la influencia que existe entre liderazgo autocrático en el nivel de productividad laboral. De lo antes mencionado se concluye que con una adecuada postura con el estilo de liderazgo autocrático se logrará un alto grado nivel de productividad laboral en la organización.

Se ha cumplido con el objetivo específico 2, el cual fue determinar la influencia que existe entre liderazgo democrático en el nivel de productividad laboral. Por ello se

concluye que, un enfoque orientado hacia los miembros del equipo basándose en sus necesidades, comunicación y motivación se logrará generar un mayor nivel de productividad laboral de los trabajadores en la empresa.

Se ha cumplido con el objetivo específico 3, el cual fue determinar la influencia que existe entre liderazgo Laissez-faire en el nivel de productividad laboral. Es por ello que se puede afirmar que en ocasiones delegar funciones es algo adecuado en la cual no se requiere la participación del líder, siempre y cuando los miembros del equipo sean capacitados y obtener por iniciativa en sus tareas, en ese sentido podrán mejorar el nivel de productividad laboral en su organización. (p. 54).

Yzaziga (2017) en su tesis: “Estilos de Liderazgo y Resiliencia en Trabajadores de una Empresa Privada de Chiclayo - 2017” desarrollada en la Universidad Ricardo Palma para optar el título profesional de licenciado en psicología, cuyo objetivo general es determinar la relación entre los estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo - 2017, en una muestra conformada por 50 colaboradores de una empresa en Chiclayo, concluye:

Después de analizar los resultados, se realiza una comparación con la investigación realizada por Lagos en 2014 mencionada en los antecedentes internacionales de esta investigación, la cual obtuvo como resultado que su población tiene una mayor adaptabilidad a su cargo y responden de manera positiva a las exigencias que requiere el puesto, son protagonistas dentro de la sociedad y son vistas de manera ejemplar e inspiradora para el aprendizaje y superación de sus seguidores.

Los resultados obtenidos, permite analizar la relación existente entre el liderazgo y la resiliencia está ligada a la capacidad que posee una persona para generar el cambio dentro de una organización no solo de sí mismo, sino también de sus seguidores o subordinados, tomar el riesgo de afrontar nuevos cambios y asumir sus resultados con total responsabilidad, adaptándose a ellos si son resultados positivos, y si no lo son, hacer un nuevo cambio para corregirlos. (s.p.).

Cornejo (2016) en su tesis: “Correlación Entre el Estilo de Liderazgo del Personal Directivo con el Desempeño Profesional de los Médicos en el Hospital III Daniel Alcides Carrión Essalud de Tacna” desarrollada en la Universidad Santa María Arequipa, para optar el grado académico de maestro en gerencia de la salud, con el objetivo de establecer la correlación entre el estilo de liderazgo que presentan los directivos con el desempeño profesional de los médicos, desarrollada con un diseño descriptivo explicativo de corte transversal, en una muestra conformada por 120 médicos, concluye:

El estilo de liderazgo que mayormente realizan los directivos médicos en el Hospital III ESSALUD de Tacna, es el autocrático; ya que está dado en función del poder que le da el cargo y no precisamente por las habilidades para relacionarse,

comprensión al personal, capacidad para detectar y solucionar problemas, visión y habilidades para motivar al personal a su cargo.

El desempeño profesional de los médicos en el Hospital III ESSALUD de Tacna, es en mayoría de nivel inferior; al presentar un menor trabajo en equipo, orientación al logro, iniciativa, compromiso institucional y productividad en el desarrollo de sus actividades.

El estilo de liderazgo aplicado tiene correlación directa y significativa con el desempeño profesional de los médicos en el Hospital III ESSALUD de Tacna, período 2014, ya que existe 0.80% de probabilidad que el estilo de liderazgo autocrático, condicione el desempeño profesional. (p. 20).

Quispe (2017) en su tesis: “Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del área administrativa de la corte superior de Lima” en la Universidad César Vallejo, para obtener el título profesional de licenciado en administración de empresas, cuyo objetivo fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo por los empleados y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima, 2017, la población objetivo de estudio, está conformada por los trabajadores del área administrativa supervisores, asistentes, secretarios y practicantes de la Corte Superior de Lima, que suman en total 150, concluye:

Tenemos como hipótesis general que existe relación entre los estilos de liderazgo de los empleados y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2017; dicha hipótesis es confirmada por la prueba estadística Rho de Spearman, que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.729 con un nivel de significancia bilateral de 0.000; y de acuerdo al baremos de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación moderada; es decir, se confirma la hipótesis de que existe correlación entre estas dos variables. (p. 37).

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.

2.2.1. Bases teóricas de estilos de liderazgo.

2.2.1.1. Definiciones de estilos de liderazgo.

Los autores interesados en estudiar el liderazgo se ocupan de las características de este elemento tales como la iniciativa, perseverancia, creatividad, paciencia, carácter; entre otros atributos, en lugar de concentrarse en lo que el concepto representa y en qué se puede llegar a aplicar.

No hay una definición de liderazgo válida para todo el mundo; en realidad, es un término muy complejo porque toma en cuenta muchos aspectos de la personalidad de un individuo. En la actualidad existen diversos autores que han aportado sus propias teorías a los elementos de dirección. Citando a algunos de ellos se tienen los siguientes conceptos:

“El liderazgo es el proceso que se da entre un líder y sus seguidores por medio de la influencia, para logro de los objetivos corporativos, inculcando el cambio” (Bonifaz, 2012, p. 42).

Al respecto de los estilos de liderazgo, se puede citar a Vásquez (2006) quien menciona que:

Un buen líder debe hacer uso de diversos estilos, dependiendo de las circunstancias que estén o se puedan encontrar. Ello se debe a los diferentes componentes de la inteligencia emocional que hay en multitud de categorizaciones sobre los estilos de liderazgo. (p.128).

Según este autor, las dimensiones del estilo de liderazgo son: coercitivo, autoritario, afiliativos, democráticos, coaching; teniendo en cuenta estos estilos de liderazgo podemos liderar y manejar las situaciones que se nos presenten.

Por otro lado, Jiménez (2003) citado por Ramos (2005) indica:

Desde siempre el liderazgo ha sido evidenciado entre las sociedades humanas a través de los tiempos, teniendo constantes cambios en sus teorías y mostrándose como una de las bases principales para poder guiar a un grupo, o manejar una empresa. En un inicio el estudio del liderazgo se concentró en buscar las estructuras para saber cómo manejar una sociedad y en el análisis de la historia de los líderes más

reconocidos en el mundo, buscando las características que los hacían resaltar del resto, alegando que los líderes no se hacían sino nacían. (p. 9)

Asimismo, Walton (2014) dice: “Los líderes sobresalientes salen de su camino para potenciar la autoestima de su personal, si las personas creen en sí mismas, es increíble lo que pueden lograr” (p. 45).

Welch (2006) al respecto menciona:

Los líderes son encantadores, generan mucha empatía, se ponen en el lugar del resto para saber cómo piensa y que le deben decir, utilizan bastante su inteligencia emocional, los líderes crean confianza con su sinceridad, transparencia y méritos: sea honesto con todo el mundo en la compañía. (p. 97).

En términos generales, y en concordancia con lo que indican estos investigadores, se puede afirmar, que el liderazgo es la capacidad y la habilidad para influir e inspirar a otras personas al logro de los objetivos empresariales o personales. Esta facilidad está definida por la situación que se está atravesando.

2.2.1.2. Importancia de estilos de liderazgo.

El liderazgo es un factor fundamental para el correcto desarrollo de una empresa, ya que, el líder es el principal conductor del equipo de personas que conforman la organización, es una de las piezas necesarias e indispensables para el manejo de un grupo de personas, ya que es quien supervisa, define los objetivos, plantea la ruta a seguir para el logro de la organización en su conjunto.

Un buen líder es quien ejerce un liderazgo basado en el carisma, la preocupación por los otros, no necesita imponer sus ideas para que sea seguido por los demás colaboradores de la organización.

El líder debe lograr que el equipo con el que trabaja lo siga, admire sus logros, se sienta identificado con ellos, se sienta importante y desarrolle el sentido de pertenencia con los proyectos que desarrolla la organización; ya que solo así el grupo se sentirá seguro y podrán trabajar en conjunto siguiendo siempre los objetivos ya trazados por su líder.

El liderazgo es importante ya que es fundamental para cualquier organización, hay que considerar que una organización puede tener una planeación adecuada, una óptima dirección, desarrollar un buen control entre otros procesos administrativos adecuados; sin embargo no podría sobrevivir a la falta de un líder que desarrolle un liderazgo óptimo y adecuado, incluso dicha organización puede carecer de planeación y control, pero, teniendo un buen líder puede salir adelante y continuar con el desarrollo de la organización.

Al respecto Gómez (2008) indica que: “Las organizaciones dependen, para crecer y perdurar del liderazgo de sus dirigentes y esto es válido para las que tienen fines de lucro y las que no” (p. 26).

Asimismo, Chávez (2006) al respecto menciona:

(...) Proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta en común a fin de transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella. (p. 20).

2.2.1.3. Características de los estilos de liderazgo.

De acuerdo a Ramos (2005) las características que debe tener un líder son las que detallamos a continuación:

- Son pioneros por naturaleza.

- Se atreven a salir de lo convencional.
- Buscan nuevas formas de hacer las cosas.
- Toman decisiones.
- Están comprometidos con el reto de incrementar el valor de la organización a la que sirven.
- Aprenden continuamente.
- Tienen vocación por el servicio.
- Irradian energía positiva.
- Creen en los demás.
- Dirigen sus vidas de forma equilibrada.

El liderazgo se clasifica según el tipo de método que se utilice para dirigir a un determinado grupo de personas. Entre los tipos de liderazgos se pueden mencionar:

El autocrático, es el tipo de liderazgo que se desarrolla cuando el líder es quien toma las decisiones y el grupo debe seguirlas, cada acción debe ser tomada bajo la aprobación del líder, las características del liderazgo autocrático.

- Solo el líder toma las decisiones.
- Solo el líder maneja la información
- El líder asume toda responsabilidad, no delega.
- El líder fija los objetivos.
- No se acepta la participación de otros en las decisiones.

Las ventajas que presenta el liderazgo autocrático son:

- Es eficiente.
- consiguen rápidos resultados.
- Es efectivo en situaciones donde la decisión debe ser tomada rápidamente.

- Se tiene un mayor control sobre los trabajadores ya que son constantemente supervisados.
- Se consigue un total control sobre todo los procesos.

Las desventajas que presenta el liderazgo autocrático son:

- Los trabajadores están bajo presión todo el tiempo.
- El líder no llega a ser muy reconocido.
- La comunicación es limitada solo cuando se cometen errores.
- Se trabaja en un ambiente no saludable ya que los trabajadores están expuestos a situaciones de estrés constantes.

El liderazgo carismático, es uno de los mejores tipos de liderazgo, ya que en este caso el líder se muestra siempre entusiasta a sus colaboradores, aunque él confié más en su propia idea que en la del resto.

- Puede lograr a modificar la actitud y creencias de sus colaboradores.
- Es una persona con mucha convicción.
- Es una persona motivadora.
- Siempre está dispuesto asumir riesgos.
- Se caracteriza por usar métodos no convencionales.
- Es admirado.
- Es visionario.
- Es una persona persuasiva.
- Brinda confianza.
- Entrega todo en la empresa.

Las ventajas que presenta el liderazgo carismático son:

- Los trabajadores muestran mayor motivación en el trabajo.
- Al aumentar la motivación el rendimiento de los trabajadores también aumenta.

- El clima laboral es bueno.
- Trabaja en conjunto con el grupo.
- El éxito es compartido entre el grupo.

Las desventajas que presenta el liderazgo carismático son:

- Los errores que comete el líder son fácilmente perdonados.
- Los logros del líder son exageradamente alabados.
- En ocasiones puede anular a personas.
- Los colaboradores pueden ser dependientes de él.

El liderazgo empresarial, se presenta cuando el líder puede crear un ambiente motivacional para sus colaboradores y de esta forma incentivarlos a lograr los objetivos de la empresa y que ellos sientan que también es un logro para ellos. Existen muchos términos que se relacionan con el liderazgo dentro de las empresas es necesario estudiarlos y ver qué tienen en común y cómo es que llegan a complementarse:

- Liderazgo empresarial y trabajo en equipo: se busca crear un ambiente de trabajo óptimo con las herramientas necesarias para los colaboradores.
- Liderazgo empresarial y la inteligencia emocional: se busca que el líder sepa guiar al grupo de manera organizada y no dejándose llevar por emociones sino controlar las situaciones que se presenten.

2.2.1.4. Teorías relacionadas a estilos de liderazgo.

La teoría de estilos de liderazgo de Hersey y Blanchard (1969)

Esta teoría afirma no es suficiente aplicar un solo tipo de liderazgo, basados en la madurez de las personas que están liderando y los detalles de la tarea, los líderes cambian de estilo constantemente acoplándose a la situación.

Hersey y Blanchard (1969) afirma que existen cuatro estilos de liderazgo principales:

- Diciendo / Dirigiendo (S1): Los líderes dicen a su gente qué hacer y cómo hacerlo.
- Venta / Dirección (S2): Los líderes proporcionan información y dirección, pero hay más comunicación con los seguidores. Los líderes "venden" su mensaje para atraer a la gente.
- Participación / Consultoría (S3): Los líderes se centran más en la relación y menos en la dirección. El líder trabaja con el equipo y comparte las responsabilidades de toma de decisiones.
- Delegar (S4): Los líderes pasan la mayor parte de la responsabilidad al seguidor o al grupo. Los líderes todavía monitorean el progreso, pero están menos involucrados en las decisiones.

De acuerdo con Hersey y Blanchard (1969) saber cuándo usar cada estilo depende en gran medida de la madurez de la persona o grupo que está liderando, en este sentido, dividen la madurez en cuatro niveles diferentes:

Nivel 1. Las personas en este nivel de madurez están en el nivel inferior de la escala. Ellos carecen de los conocimientos, habilidades, o la confianza para trabajar por su cuenta, y que a menudo tienen que ser empujados a llevar a cabo la tarea.

Nivel 2. En este nivel, los seguidores pueden estar dispuestos a trabajar en la tarea, pero todavía no tienen las habilidades para completarla con éxito.

Nivel 3. Aquí, los seguidores están listos y dispuestos a ayudar con la tarea. Tienen más habilidades que el grupo M2, pero todavía no confían en sus habilidades.

Nivel 4. Estos seguidores son capaces de trabajar por su cuenta. Tienen alta confianza y habilidades fuertes, y están comprometidos con la tarea.

La teoría de estilos de liderazgo de Bass y Avolio (1994)

Bass y Avolio (1994) explica tres tipos de liderazgo, entre los que se tiene: "El transformacional, transaccional, y el laissez-faire o comportamiento de no liderazgo, los cuales no se excluyen y que en realidad según la situación el líder puede tender a cambiar según vea la situación" (p. 211).

La esencia del liderazgo transformacional es el logro de resultados superiores líderes que establecen expectativas desafiantes y motivan a otros a hacer más de lo que la intención de hacer o pensar posible. "Involucra a los seguidores de tal manera que los eleve a nuevos niveles de moralidad y motivación" (Bass y Avolio, 1994, p.10).

Por el contrario, al liderazgo transaccional: "El liderazgo transaccional motiva a los seguidores apelando a su propio interés" (Yukl, 1989, p. 210).

Los líderes transaccionales, ofrecen recompensas con cumplimiento, dependiendo de la adecuación del cumplimiento o del desempeño exhibido por los seguidores. El liderazgo transaccional no

estimula el compromiso o entusiasmo porque la recompensa extrínseca asociada con este estilo de liderazgo está supeditada al cumplimiento.

La última categoría de la teoría del liderazgo transformacional de Bass y Avolio (2004) es el liderazgo del laissez-faire. El liderazgo del laissez faire, según Goodnight y Robl (2004) dicen: "Puede ser el mejor o el peor de los estilos de liderazgo" (p.1).

La teoría del liderazgo resonante de Goleman (2010)

Según Goleman (2010) el liderazgo resonante es:

La actitud que tiene una persona para canalizar con sus acciones un amplio entusiasmo impulsando lo mejor de las personas que están a su alrededor (Goleman et al., 2010, p. 7). En ocasiones cuando se trata de explicar esta habilidad especial incurrimos a temas como la previsión, la planeación o el poder de las ideas, sin embargo, es algo más sencillo "las personas que saben manejar efectivamente las emociones con grandes líderes" (p. 9).

Según el autor, es de poca importancia lo que hagan las personas, ya que poco importa la dedicación en la planificación de métodos para hacer mover a un grupo de personas, puesto que no es importante lo que hacen sino la forma en la que lo hacen. Es decir que, si un líder no puede encauzar de forma correcta las emociones de su equipo, nada de lo que realice será efectivo como es debido.

Un buen líder es el que suprime la hostilidad de un grupo y lo traslada hacia el optimismo y la superación del conflicto, todo esto es obra del impacto emocional que generan las palabras y acciones del líder, entonces podemos darnos cuenta que el estado de ánimo del líder es un factor importante, sin embargo lo más notable es cómo gestionan y comprenden sus propias emociones y las del grupo .El principal aspecto que distingue a un líder se encuentra en el entendimiento del rol que desempeñan las emociones en el trabajo,

tanto en ámbitos de desempeño y reconocimiento sino también en la motivación y el compromiso.

El líder ha sido desde tiempos inmemorables a quien los miembros de un grupo o equipo recurren en busca de su opinión y certeza necesaria para enfrentar alguna amenaza, realizar un trabajo o vencer en los retos, es decir el líder es la persona que encamina las emociones de un grupo determinado. El líder tiene una función esencialmente emocional que en un buen uso puede disipar la niebla de las emociones nocivas y canalizar las emociones del equipo o grupo en una dirección altamente positiva. Siendo esta la función principal en toda organización de la actualidad en todo nivel, ya sea en el directorio o en el punto de ventas.

La clave del liderazgo se basa en la inteligencia emocional que poseen los líderes, esto quiere decir la forma en la cual gestionan la relación con ellos mismos y con los demás miembros del grupo. Los líderes que logran maximizar los beneficios de la inteligencia emocional son aquellos que saben encauzar positivamente las emociones de sus subordinados.

La resonancia amplifica el impacto emocional del liderazgo en los subordinados es decir las personas más resonantes son las que logran sintonizar mejor con los miembros del grupo que dirigen además de mantener relaciones transparentes porque la resonancia amplifica el sonido de las emociones, de tal manera es que las emociones aportan el aglutinante esencial en un equipo que logra comprometer a los integrantes con una organización determinada.

Los líderes emocionalmente inteligentes generan un moderado grado de bienestar alentando a los miembros del equipo que les ayuda a compartir sus ideas uno a otro, aprender entre ellos, tomar decisiones en equipo y permite que las cosas se lleven a cabo. Este vínculo emocional establecido por el líder y sus subordinados genera

concentración en lo que están realizando aun cuando estén en medio del cambio y la incertidumbre.

Lo más significativo del líder resonante es la conexión emocional que tiene con los miembros de su equipo ya que infunde un significado fuera de lo común de lo que es hacer bien un trabajo. Todos reconocemos lo que es compartir la satisfacción y el entusiasmo que deja la sensación de un trabajo bien realizado, el sentimiento que logra que las personas quieran dar más de sí mismas es algo que es inalcanzable para las personas aisladas. El líder con un alto nivel de inteligencia emocional es la persona que puede lograr establecer este vínculo con sus subordinados.

El líder discordante, en el concepto original del término disonancia se refiere a un sonido poco agradable que no concuerda con música, desde la perspectiva musical quiere decir que no existe armonía en el sonido. En este sentido el líder discordante crea equipos en los cuales todos los miembros tienen las señalizaciones de no estar en sincronización unos con otros.

A diferencia del líder resonante que genera conexiones con sus colaboradores, la disonancia causada por el miedo, el enfado, apatía, genera lo contrario, es decir la persona que recepciona todas estas emociones termina en un secuestro emocional. Cuando un miembro de un equipo recepciona la disonancia, llega a un estado en el cual es casi imposible escuchar lo que se dice sin distorsionarlo y su forma de pensar es más confusa de lo normal, en consecuencia la persona afectada por la disonancia no tarda en desconectarse del equipo aumentando la distancia emocional hasta llegar a la distancia física, cuando sucede que el jefe pierde los estribos con los colaboradores estos toman una actitud defensiva en muchos de los casos evadiendo las responsabilidades de tal forma que se elude el contacto emocional.

La disonancia es un factor que influye en el cambio de trabajo pues las personas se sienten desalentadas. Además, la disonancia también ocasiona ambientes emocionalmente tóxicos logrando que los trabajadores se lleven el estrés a casa y guarden las emociones negativas para la jornada siguiente de trabajo.

2.2.1.5. Funciones administrativas del liderazgo.

Lussier y Achua (2008) identificó diez funciones administrativas que los líderes realizan para alcanzar los objetivos en las organizaciones. Dichas funciones representan las actividades conductuales predominantes que realizan los administradores o seguidores.

Las funciones las dividió en tres categorías:

Funciones Interpersonales

A este tipo de función se le atribuyen actividades de representación, de líder y de enlace.

Función de representación:

Se desarrolla cuando los líderes actúan en actividades legales, de ceremonia o en representación de la empresa o del área que dirigen, por ejemplo:

- Firma de documentos o autorizaciones (cheques, contratos, etc).
- Atención a compradores o acompañamiento a visitantes oficiales.
- Asistencia a reuniones de carácter externo.
- Dirigir ceremonias de premiación, etc.

Función de líder:

La función de líder es desempeñar las labores administrativas para que opere en forma eficaz la unidad que tiene a su cargo el director o gerente.

Ciertas actividades que realizan el gerente y los trabajadores son las siguientes:

- Escuchar e instruir.
- Brindar capacitación.
- Evaluar el desempeño

Función de enlace:

Implica construir una red de contactos en donde se fomenten las relaciones sociales para obtener información externa.

Ciertas actividades de esta función son las siguientes:

- Integrar comisiones con otros departamentos de la empresa.
- Acudir a reuniones de asociaciones de índole comercial.
- Reunir a personas para que perduren las conexiones.

Funciones informativas.

Este tipo de funciones incluyen acciones de control, expansión y de vocero.

Función de control o supervisión:

Sirve para obtener información con el fin de poder reconocer las diferentes oportunidades y amenazas para la empresa. Una porción de

información es expandida a otros departamentos de la empresa o a gente externa (vocero).

La información es recaudada a través de:

- Lectura de memorandos, informes, etc.
- Comunicarse con los demás en juntas dentro y fuera de la empresa.
- Indagar acerca de la competencia en aspectos de procesos y productos.

Función de expansión o difusión:

Ocurre cuando los líderes envían información a los trabajadores de su unidad organizacional, empleando medios orales como reuniones o por escrito a través de correos electrónicos.

Función de vocero o portavoz:

Ocurre cuando los líderes informan a personas externas a su unidad organizacional tales como otros departamentos, clientes, proveedores, así como a sus gerentes, a los dueños o al director general.

Funciones decisorias.

Estas funciones abarcan funciones de emprendedor, manejo de problemas, asignación de recursos y negociador.

Función de emprendedor:

En esta función el líder innova y realiza mejoras. A continuación, se mencionan ciertas actividades:

- Creación de productos nuevos o mejoras de los existentes.
- Adquisición de nuevos equipos.

Función de manejo de problemas:

En esta función el líder ejecuta acciones acerca de crisis o conflictos.

Algunas situaciones que los líderes deben solucionar:

- Huelgas sindicales.
- Desperfectos en maquinaria clave.
- Demora en la entrega de materiales o poco tiempo para cumplir los objetivos.

Función de asignación de recursos

Esta función se lleva a cabo cuando los líderes programan y realizan actividades presupuestarias.

Función de negociador

En esta función el líder es el encargado de fijar los términos y precios para la venta de un producto o servicio. Ciertos ejemplos de negociación:

- Proyectar salarios para nuevos trabajadores.
- Pactar contratos con sindicatos.
- Pactar contratos con clientes o proveedores.

2.2.1.6. Dimensiones de estilos de liderazgo.

El liderazgo transformacional.

Burns (1978) citado por D'Alessio (2010) define que: "El liderazgo transformacional ocurre cuando uno o más personas se

comprometen con otras de tal manera que los líderes y los seguidores elevan sus niveles de motivación y moralidad” (p. 60).

Robbins (2004) afirma que:

El líder transformacional se diferencia del líder transaccional, porque busca una relación a largo plazo con los colaboradores, para formar una organización sostenible y dinámica hacia los cambios. El liderazgo transformacional busca aumentar la productividad de los integrantes de la organización, disminuyendo las rotaciones de personal dentro de la organización y buscando las satisfacciones del colaborador. (p.382).

Liderazgo resonante.

Goleman, Boyatzis y Mckee (2010) definen al liderazgo resonante, como:

Un estilo de liderazgo, no muy estudiado ciertamente, que maneja de manera positiva sus emociones y las comparte con el resto de los trabajadores, llevándolos a la dirección emocionalmente positiva. La forma en la que el líder gestiona o dirige las emociones para que un sector del grupo logre sus objetivos, se encuentra condicionada por el nivel de inteligencia emocional. Por lo que, los individuos más resonantes, resultan siendo aquellas personas que logran mantener una mejor comunicación con los demás y las que desarrollan relaciones más transparentes. Los líderes emocionalmente inteligentes expresan de manera más natural la resonancia, su pasión y entusiasmo, distribuyéndose por todo el grupo. (p. 21).

Oviedo (2010) destaca:

Las características del líder resonante al conjunto de habilidades sociales, organizativas y emocionales capaz de ejercer influencia positiva, resolver felizmente conflictos interactivos, atinando o sintonizando muy bien con los sentimientos de cada persona; de modo que sean muchos los subordinados que confíen en él mediante la elaboración de planes, objetivos estimulantes, perspectivas motivadoras, inspiradas en procedimientos de trabajo, estrategias de interacción que conlleven a una estabilidad afectiva , sintonizada con los sentimientos de los subordinados. (p.37).

El liderazgo democrático.

Villalva (2017) un líder democrático realiza énfasis en el desempeño y las personas, al que cita:

Este tipo de líder asume que la mayoría de la gente es honesta, de alta confianza, y trabajará duro para lograr objetivos significativos y trabajo desafiante. Se esfuerza por ser organizado, haciendo el trabajo mediante la motivación y la gestión de las personas y grupos para que usen su potencial para cumplir los objetivos de la organización, así como sus propios objetivos personales. (p. 59).

Adams y Yoder (1985) describe al líder democrático como:

Un instrumento para promover el bienestar del grupo, está abierto a las opiniones de sus seguidores, permite participación en la toma de decisiones y considera que los seguidores se encuentran motivados para hacer lo correcto. El poder del líder reside en la interacción con los subordinados, dado que el grupo le otorga el poder y el líder como respuesta asume la responsabilidad de dirigirlos sin llegar a centralizar el poder. (p. 98).

El liderazgo autoritario.

Lussier y Achua (2005) sostienen: “Se refiere a la capacidad de castigar y retener recompensas para influir en el cumplimiento” (p. 43). También llamado táctica de influencia por presión. La cual explica que los trabajadores por temor a que los despidan, o a perder sus beneficios hacen lo que les pide su gerente. En otras ocasiones, existen abusos verbales, humillaciones, etc.

El poder coercitivo es empleado adecuadamente siempre y cuando se necesite conservar la disciplina y consolidar las normas, ya que existen ocasiones en que los trabajadores no se estén prestos a realizar sus funciones como se deben o se haga caso omiso a los requerimientos.

2.2.2. Bases teóricas de la variable niveles de productividad.

2.2.2.1 Definiciones de la productividad.

Drucker (1999) menciona: “La productividad significa ese equilibrio entre todos los factores de la producción que suministra el más elevado producto con el mínimo esfuerzo” (p. 48).

Por otro lado, Chiavenato (2009) respecto a la productividad dice:

Una medida del desempeño que incluye la eficiencia y la eficacia. La eficiencia es el uso adecuado de los recursos disponibles, es decir, hace hincapié en los medios y los procesos, mientras que la eficacia es el cumplimiento de metas y objetivos perfectamente definidos. (p.13).

Asimismo, Mondy y Noé (2005) señalan que: “La productividad de los trabajadores en una organización se relaciona directamente con la determinación de las competencias y preferencias de los empleados” (p. 4).

2.2.2.2. Importancia de la productividad.

La importancia de la productividad, radica en que es el único camino que tiene un negocio para poder crecer y aumentar sosteniblemente su competitividad y rentabilidad, siendo los instrumentos fundamentales que originan una mayor productividad la mejora de métodos, la determinación de los tiempos correspondientes a los métodos mejorados.

A continuación, se detallan algunos aspectos que hacen un aspecto relevante para las empresas a la productividad.

- No existe una actividad que realice la persona que no se beneficie con una mejor productividad de las empresas.
- Es importante porque el Producto Nacional Bruto, se produce mediante el mejoramiento de la eficacia y la calidad de la mano de obra.
- La productividad es una actividad importante porque produce aumentos directos de los niveles de mejoramiento de la calidad de vida, esto en medida que los beneficios están relacionados directamente con la contribución.

Quirós (2018) respecto a la importancia de aplicar la productividad en las empresas son:

- Las empresas que tienen mayor productividad que el promedio considerado, tienden a contar con mayores márgenes de utilidad, considerando que si dicha utilidad crece rápidamente en comparación con el de la competencia los márgenes de utilidad se incrementan.
- La calidad y productividad tienen una relación directa que se refleja en los costos como en los niveles de servicios, que se ve reflejada en la competitividad de las empresas.

2.2.2.3. Características de la productividad.

La productividad se caracteriza por las siguientes razones:

- En la productividad se reconocen tres tipos: la productividad laboral, la que establece el parámetro de horas determinadas; la productividad total, que considera todos los factores que intervienen en los procesos de producción y la productividad marginal, que se obtienen cuando se modifica una las variables.
- La productividad es considerada el único camino para lograr el aumento de la rentabilidad y la supervivencia de una empresa.
- Tiene herramientas de medición o relación entre los resultados propuestos y los que realmente son alcanzados por la empresa.
- La productividad considera importante el impacto con que reciben los clientes el producto evaluando los desajustes posibles.
- Establece parámetro de medición entre los insumos utilizados y los productos elaborados, a mayor productividad con la utilización

de la misma cantidad de recursos, esto es considerado una mayor ganancia.

- Asimismo, la productividad se ve afectada por factores externos como la regulación de la demanda o la competencia y factores internos como los factores o agentes que intervienen en la producción.
- La productividad se ve mejorada o aumenta su eficacia considerando las siguientes variables como la tecnología, la organización, los recursos humanos, las relaciones laborales y las condiciones de trabajo.
- La productividad considera estrategias para elevar o mejorar sus niveles como proponer objetivos específicos y reales, la estimulación mediante obsequios a los trabajadores, entre otros.
- La productividad tiene como ventaja, la disminución de las debilidades y aumento de las fortalezas de la organización, el posicionamiento de la empresa.

La productividad se caracteriza de acuerdo a Robbins y Judge (2009) por lo que se detalla a continuación:

Se busca trabajar de forma inteligente, es decir, emplear conocimientos adecuados para garantizar un servicio y trabajo de calidad, así como el nivel deseado de cooperación, innovación y respaldo, también, implementar y hacer uso de tecnología adecuada para lo que produce, contar con condiciones físicas necesarias y apropiadas en el trabajo. (p.198).

Miller (2014) citado por Parker (1995) indica que son:

La capacidad para la producción, por ello la organización genera la formación de conocimientos y mejora de procedimientos, las técnicas para mejorar la productividad en los empleados, parte de la promoción del empleo y el cargo así como del enriquecimiento del puesto, en la cual las funciones y responsabilidades sean compartidas, ante ello se debe plasmar que la prioridad son los trabajadores internos de modo que se encuentren el mejoramiento de sus habilidades mediante la capacitación sobre las

nuevas condiciones de trabajo, en materia de supervisión de las acciones, reconocimientos de los logros así como asimilación de las sanciones aunado a la flexibilidad administrativa. (p. 72).

2.2.2.4. La productividad y la competitividad.

La productividad y la competitividad suele confundirse y no quedar clara la diferencia entre ambos significados, así como tampoco la relación que existe entre ambos. El error más común es considerar que cuando una persona o empresa produce mucho es inmediatamente competitiva, lo cual es falso.

Hay que entender que la productividad y la competitividad son definiciones interconectados, pero a la vez diferentes. Por otro lado, se entiende que la competitividad es el corolario de un equilibrio entre la producción y la calidad.

Un análisis permite detenernos en la productividad, entendiéndose como la cantidad de producción o servicios obtenidos en relación a la inversión realizada, o insumos disponibles, la mano de obra y el tiempo utilizado en la producción, es decir es la concordancia entre lo elaborado y la inversión.

Para calcular y expresar la productividad se utilizan los llamados índices o niveles de productividad. Éstos son el resultado de una operación aritmética manifestada en el cociente entre productos elaborados y cantidad e insumos. Importante es indicar que se habla de índices (en plural) porque se expresan en muchos tipos de unidades.

La competitividad.

La competitividad, se puede entender como la característica que posee una persona, organización que le ayude a destacar sobre sus contrapartes. Un dato importante es que la competitividad está

más relacionada al producto o servicio prestado, juntamente con su aceptación en el mercado.

Analizadas ciertos aspectos, la diferencia entre la productividad y competitividad está relacionada en que la primera es un factor interno, propio del proceso de la empresa o tácticas individuales. En cambio, lo competitivo atañe la opinión y valoración por parte de los clientes.

Por lo tanto, una secuencia lógica de acontecimientos que enlaza productividad y competitividad es la siguiente:

- Se logra una alta productividad, porque se aprovecha al máximo los recursos con la intención de obtener la máxima cantidad de manufacturas o servicios prestados.
- Esta productividad es considerada eficiente si mantiene si mantiene estándares que permiten lograr metas de calidad, y no limitarse solamente a una lata producción.
- Permite el ingreso al mercado en altas cantidades y captando muchos clientes, logrando así una alta competitividad.

La cadena de acciones antes mencionada es típica de empresas exitosas a escala internacional. Igualmente, los profesionales competitivos en el ámbito laboral exhiben como sesgo común la lucidez para alcanzar muchos resultados, que a su vez son de óptima índole.

Al hablar de productividad y competitividad sucede que muchas veces las personas o consorcios se esfuerzan en ser productivos, pero nunca llegan a ser verdaderamente competitivos. Esto suele ocurrir porque se descuidan los índices de producción

parciales, ocasionando detalles en la manufactura debida a torpezas de la mano de obra, así como en materiales e insumos utilizados o deficientes inversiones monetarias que acarrearán desperfectos en los productos acabados o servicios ofertados.

2.2.2.5. Teorías de la productividad.

Teoría de la productividad de Burga (2016)

Burga (2016) menciona que la productividad es: “La relación entre los productos y los insumos, haciendo de este indicador una medida de la eficiencia con el cual la organización utiliza sus recursos para producir bienes finales” (p. 31).

En este contexto de las unidades económicas es usual realizar la medición de la productividad en términos físicos, relacionando unidades físicas de insumos. La medida más popular es aquella que relaciona la cantidad de productos con la cantidad de trabajo empleada. De este modo, la productividad se define como la cantidad de bienes o servicios producidos por unidad de insumos utilizados.

En cualquier contexto: “Utilizar la productividad, siempre es una comparación entre productos e insumos. Esta comparación puede realizarse en términos físicos o monetarios, o en algún otro tipo de indicador. En todos los casos, la productividad es una medida de la eficiencia” (Burga, 2016, p. 24).

Por otro lado, la productividad y el rendimiento, el término productividad como categoría económica se usa, en rigor, para evaluar la eficiencia de un factor de producción cuando los demás factores que participan en el proceso productivo permanecen constantes y la técnica de producción utilizada es invariable. Solo bajo estas condiciones puede hablarse con propiedad de la productividad de un factor. La productividad es una categoría que axiomáticamente

se deriva del concepto de función de producción, una función de producción es una expresión matemática que refleja la relación entre la cantidad de recursos insumidos en un proceso productivo y la cantidad de productos obtenidos, la productividad viene a ser el parámetro que transforma la función de la ecuación.

A veces el concepto de productividad se confunde con el rendimiento; consecuentemente se asume muchas veces como incremento de productividad, situaciones en las que ha tenido lugar solo un mejoramiento del rendimiento. Esto ocurre cuando el nivel del producto respecto a un insumo ha aumentado gracias a incrementos en la dotación de otros insumos o un mejoramiento de la tecnología; sin embargo, el concepto de rendimiento es mucho más práctico ya que los procesos se entremezclan y se retroalimentan.

Por otro lado, es importante considerar de productividad parcial se denota al rendimiento de uno de los factores productivos, siendo el más popular la denominada productividad en el trabajo, en cambio la productividad total se denota al rendimiento de todos los factores aplicados al proceso productivo. Los resultados difieren y también el análisis de los factores aplicados de dichos resultados.

Por otro lado, los indicadores de productividad total suelen ser más rigurosos en la evaluación del grado de eficiencia. Sus resultados se explican únicamente en función del desarrollo tecnológico y de la evolución de entorno económico social. Asimismo, es importante comentar que, para la evaluación de la eficiencia de una empresa, resulta mejor el uso o la aplicación de indicadores de productividad total.

Asimismo, la productividad media y productividad marginal, son términos que se aplican indistintamente para los indicadores basados en los conceptos de productividad parcial o total. La productividad media es una razón que resulta de dividir la producción total y los

recursos totales en un periodo dado. En cambio, la productividad marginal resulta de la división del incremento de la población sobre el incremento de los insumos o factores de producción.

Estos términos tienen significancias distintas, la productividad media viene a ser la parte de la producción que tiene su origen en la mayor eficiencia y refleja las inversiones o habilidades acumulada por la empresa desde su inicio hasta el momento de la medición. En cierto modo, el pasado, la productividad marginal, por su lado viene a ser la parte de la producción de un periodo dado que tiene su fuente en una mayor eficiencia alcanzada en el mismo.

2.2.2.6. Dimensiones de la variable productividad.

Eficiencia.

Stephen (2002) al respecto dice: “Significa hacer algo correctamente y se refiere a la relación entre insumos y los productos. Busca reducir al mínimo de costos en los productos” (p. 5).

Capacitaciones

Siliceo (2004) menciona que: “La capacitación es el medio o instrumento que enseña y desarrolla sistemáticamente, y coloca en circunstancias de competencia y competitividad a cualquier persona” (p.24).

Satisfacción laboral.

Locke (1976) citado por García (1997) la define: “como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (p.80).

Rentabilidad.

Díaz (2012) dice: “Es una medida de la eficacia y eficiencia en el uso de esos elementos tanto financieros, como productivos como humanos. Con lo cual habría que hablar de rentabilidades” (p. 69).

Calidad.

Bonilla (2007) dice que: “Calidad de producto debe brindar el producto correcto para el uso propuesto y asegurarse que el producto se hizo bien desde la primera vez” (p. 217).

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada.

Autocontrol emocional.

Considerada como la capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos de tal forma que la persona recapacite antes de dar un mensaje que perjudique a otra persona en aspectos de su vida personal o en el trabajo.

El liderazgo.

Es considerada la habilidad de influir positivamente en la gente y los sistemas bajo la autoridad de uno a fin de tener un impacto significativo y lograr resultados importantes.

Empatía.

Ser capaz de experimentar las emociones de los demás, comprender su punto de vista e interesarnos activamente por las cosas que les preocupan.

Conciencia de la organización.

Capacidad que tienen los miembros de una organización de darse cuenta de la toma de decisiones y las políticas de la organización.

Habilidad.

Es la capacidad de identificar eficazmente a las personas que puedan contribuir al éxito del negocio, se requiere encontrar al personal idóneo para el propósito particular.

Liderazgo resonante.

Es la actitud que tiene una persona para canalizar con sus acciones un amplio entusiasmo impulsando lo mejor de las personas que están a su alrededor.

La resonancia.

Considerada el amplificador del impacto emocional del liderazgo en los subordinados es decir las personas más resonantes son las que logran sintonizar mejor con los miembros del grupo que dirigen además de mantener relaciones transparentes.

Capacitación.

Se define como el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

Desarrollo personal.

Es el proceso que implementa una empresa en busca del crecimiento, consolidación y enriquecimiento de conocimientos a nivel personal y profesional.

Productividad.

La productividad se entiende como el rendimiento y la eficiencia de los colaboradores que sirve para evaluar si tienen capacidades y habilidades de tener un mejor uso de los recursos brindados y así poder llegar a la meta deseada.

Eficiencia.

Se define la eficiencia, como la forma de lograr haciendo las tareas a realizar, utilizando, la habilidad, la capacidad y usando el mínimo tiempo y recursos posible para llegar a su meta deseada.

Capacitaciones.

Las capacitaciones son entendidas como los cursos que se realizan para llenarse de conocimiento, de formar, de instruir, educar a alguien para la mejoría de cada persona y pueda estar apto para a la ejecución requerida de su propio trabajo.

Satisfacción laboral.

Se define satisfacción laboral como la comodidad, el bienestar, a cada trabajador, brindando también un buen ambiente, una buena motivación para que se sientan comprometidos e identificados con la empresa.

Rentabilidad

Se define rentabilidad a los beneficios conseguidos o esfuerzos realizados como por ejemplo tener ganancia, utilidad, etc., De una organización en un determinado periodo.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación.

La investigación pertenece al tipo de investigaciones no experimentales, porque solo se preocupa por describir, analizar, explicar y en algunos casos predecir los acontecimientos de las variables, es decir no existe manipulación de estas, se considera las características de las variables tal como se encuentran en su ámbito natural.

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen a las investigaciones no experimentales como: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149).

Por otro lado, de acuerdo a los momentos en las que se recogió los datos, la investigación pertenece al tipo de investigaciones transversales o transaccionales, porque la prueba se aplicó en un único momento.

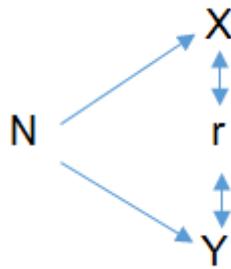
Hernández et al. (2010) dice que las investigaciones transversales son: “Investigaciones que recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p.151).

Diseño de investigación.

La investigación se desarrolla dentro de los parámetros de las investigaciones de diseño descriptivo correlacional, porque no se trata de analizar la influencia de una variable sobre otra, sino la relación que puedan existir entre ellas.

Hernández et al. (2010) refieren que: “Un estudio correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular” (p. 81).

La investigación está expresada en el siguiente esquema:



Donde:

n : Muestra

x : Variable estilos de liderazgo

y : Variable niveles de productividad

r : Relación entre las variables.

3.2. Población y muestra.

Población.

La población estuvo conformada por 40 colaboradores entre hombres y mujeres, pertenecientes a la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C.

Tabla 1

Descripción de la población de estudio

	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	25	62.5%
Mujeres	15	37.5%
Total	40	100%

Bernardo (2015) definen lo siguiente: “La población es el conjunto global de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se define también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p. 123).

Tamayo (1997) indica que: “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p. 114).

Muestra.

La muestra está conformada por los 40 colaboradores de la empresa siendo una muestra probabilística de tipo censal; probabilística, porque todos los sujetos, unidades de análisis tienen la misma posibilidad de ser parte de la muestra, y censal porque se considera a la población equivalente a la muestra y considerando la existencia de la probabilidad en el intervalo de 0 a 1, se justifica que la muestra censal es considerada teóricamente como una muestra probabilística.

Según Tamayo (1997) afirma que la muestra: “Es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.38).

Así mismo, Bernardo (2015) definió a la muestra como: “Un subgrupo de la población de interés; este deberá ser representativo de la población. El investigador pretende que los resultados encontrados en la muestra logren generalizarse o extrapolarse a la población” (p.123).

Hernández et al. (2010) señalan que la muestra probabilística es:

un subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo todas las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis. (p. 176).

3.3. Hipótesis.

Hipótesis general.

Ho: No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador - 2017.

Ha: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador - 2017.

Hipótesis específicas.

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador - 2017

H2: Existe relación significativa entre el liderazgo resonante y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador - 2017

H3: Existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador - 2017

H4: Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador - 2017

3.4. Variables – Operacionalización.

Definición conceptual de los estilos de liderazgo

Jiménez (2003) citado por Ramos (2005) dice que:

Liderazgo es el proceso mediante un individuo ejerce más influencia que otros en el desarrollo de las funciones grupales. No se trata, pues, de influencias ocasionales o esporádicas, ni de influencias ligadas al ejercicio de una tarea grupal concreta; se trata de una influencia permanente, que tiene un referente colectivo, toda vez que se dirige a un número relativamente amplio de personas y durante un tiempo considerable. (p. 9).

Definición operacional de los estilos de liderazgo.

Los estilos de liderazgo, es una variable que se midió en función de cuatro dimensiones, doce indicadores que fueron expresados en términos de treinta ítems que constituyeron el instrumento y que permitieron medir la percepción de los colaboradores respecto a los estilos de liderazgo.

Definición conceptual de la variable niveles de productividad

Pulido y Hernández (2011) dice que:

La productividad es el resultado de la utilización correcta de los recursos en la relación proporcional con los productos y servicios generados. Las empresas utilizan recursos económicos, materiales o técnicos, conforme a diversos sistemas de producción, para generarlos. En la búsqueda de la competitividad, cada vez es más necesario utilizar mejor los recursos (insumos), por lo que el administrador debe conocer y saber medir la productividad, lo cual le permitirá, junto con la medición de la rentabilidad financiera del negocio, lograr dicha competitividad, que no es otra cosa que la capacidad de la empresa para competir en un mercado no muy concurrido, que exige calidad y servicio. (p. 235).

Definición operacional de la variable productividad.

Los niveles de productividad, es una variable que se midió en función de cuatro dimensiones, doce indicadores que fueron expresados en términos de veinticuatro ítems que constituyeron el instrumento y que permitieron medir la percepción de los colaboradores respecto a los niveles de productividad.

Tabla 2

Operacionalización de la variable estilos de liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Liderazgo transformacional	Trabajo en equipo Comunicación horizontal Preocupación por los demás.	Del 1 al 8		
Liderazgo resonante	Tareas coordinadas Capacitaciones Ambiente de trabajo	Del 9 al 16	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre	Bueno 132 - 149 Regular 116 - 132
Liderazgo autoritario	Coercitivo Imposición Comunicación vertical Permisivo	Del 17 al 23	5 = Siempre	Malo 104-116
Liderazgo democrático	Escucha las opiniones Permite la participación.	Del 24 al 30		

Tabla 3

Operacionalización de la variable niveles de productividad

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Capacitaciones	Demuestra habilidad Actitudes propicias Conducta adecuada Ambientes adecuados	Del 1 al 6		
Satisfacción laboral	Buenas relaciones interpersonales Desarrollo personal Utilidad sobre ventas	Del 7 al 12	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre	Bueno 102 - 120 Regular 89 - 102
Rentabilidad	Utilidad sobre activos Utilidad sobre el capital Medición	Del 13 al 18	5 = Siempre	Malo 77 - 89
Calidad	Percepción óptima Precisión.	Del 19 al 24		

3.5. Métodos y técnicas de investigación.

Métodos de investigación.

La investigación se desarrolló bajo los parámetros del método cuantitativo, porque los datos se realizan utilizando cálculos estadísticos descriptivos como inferenciales.

Bernal (2010) indica al respecto: “El método cuantitativo es la medición de características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva” (p. 60).

Técnica.

La técnica que se utilizó fue la encuesta en la relación de datos que permitió medir las variables estilos de liderazgo y los niveles de productividad.

Respecto a la encuesta Carrasco (2005) dice: “Una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo” (p. 314).

Otras técnicas que también fueron aplicadas y desarrolladas en la investigación, fueron el análisis y la observación para la recolección de informaciones de fuentes primarias y secundarias.

Al respecto Campos y Lule (2012) definen a la observación como: “Una técnica que mediante la aplicación de ciertos recursos permite la organización, coherencia y economía de los esfuerzos realizados durante el desarrollo de una investigación” (p.49).

3.6. Descripción de instrumentos utilizados.

Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos que miden de forma independiente las variables para luego correlacionarlas y asociarlas.

El primer instrumento se denomina cuestionario para medir los estilos de liderazgo y el segundo cuestionario para medir la variable niveles de productividad.

Todo instrumento para recabar información debe tener dos requisitos fundamentales: validez y confiabilidad. Entendido dichos procedimientos, en la presente investigación se utilizó instrumentos válidos y confiables.

Instrumento I: Cuestionario estilos de liderazgo

Ficha Técnica

Nombre	: Cuestionario de estilos de liderazgo
Autor	: Luisa Nataly Apagueño Azalde
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual y colectiva
Duración	: 25 minutos
Aplicación	: Colaboradores de la empresa de la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C.
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción.

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir cuatro dimensiones de los estilos de liderazgo dentro de una organización como son: liderazgo transformacional, liderazgo resonante, liderazgo autoritario y liderazgo democrático. Dicho instrumento consta de 30 ítems, de los cuales 8 son para la dimensión liderazgo transformacional, 8 ítems para la dimensión liderazgo resonante, 7 ítems para la dimensión liderazgo autoritario, 7 ítems para la dimensión liderazgo democrático. Para la escala de respuestas se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones, y la calificación máxima que se puede obtener del instrumento es 150.

Normas de aplicación.

La aplicación puede darse de forma individual o colectiva, donde la persona evaluada debe marcar con cinco posibles respuestas a cada proposición, recalcando la confidencialidad y teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Normas de calificación.

Para calificar los resultados, solo se debe sumar los totales por dimensión y así mismo un total general del instrumento, luego se ubica en la tabla de baremos obtenidos mediante los puntos de corte considerando el 75 por ciento de la desviación estándar para determinar la percepción sobre el estilo de liderazgo y las dimensiones consideradas.

Instrumento II: Cuestionario de niveles de productividad

Ficha Técnica

Nombre	: Cuestionario de niveles de productividad
Autor	: Luisa Nataly Apagueño Azalde
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual y colectiva
Duración	: 25 minutos
Aplicación	: Colaboradores de la empresa de la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C.
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero

Descripción.

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir cuatro dimensiones de la productividad dentro de una organización como son: capacitaciones, satisfacción laboral, rentabilidad y calidad. Dicho instrumento consta de 24 ítems, de los cuales 6 son para la dimensión capacitaciones, 6 ítems para la dimensión satisfacción laboral, 6 ítems para la dimensión rentabilidad y 6 ítems para la dimensión calidad. Para la escala de respuestas se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones, y la calificación máxima que se puede obtener del instrumento es 120.

Normas de aplicación.

La aplicación puede darse de forma individual o colectiva, donde la persona evaluada debe marcar con 5 posibles respuestas a cada proposición, recalcando la confidencialidad de los resultados serán confidenciales. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Normas de calificación.

Para calificar los resultados, solo se debe sumar los totales por dimensión y así mismo un total general del instrumento, luego se ubica en la tabla de baremos obtenidos mediante los puntos de corte considerando el 75 por ciento de la desviación estándar para determinar la percepción sobre los niveles de la productividad y las dimensiones consideradas.

3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos.

El análisis propuesto siguió los siguientes pasos:

Para la organización de los datos, se aplicaron los instrumentos, se recogieron los datos, se implementó bases de datos de las variables en estudio los cuales fueron sometidos a un análisis estadístico en el programa SPSS, para obtener los resultados descriptivos y las inferenciales.

Para evaluar el comportamiento de los datos recogidos y comprobar potenciales problemas en ellos, se procedió a la elaboración del análisis exploratorio de datos, con este análisis se verificó si algunos supuestos importantes (valores externos, valores perdidos, descriptivas iniciales, entre otros) se cumplen.

El análisis descriptivo de las variables, se realizó con la obtención de los puntajes, la organización y la presentación de las frecuencias y porcentajes, además de su distribución, confiabilidad y contrastación.

Para el análisis de los resultados se desarrolló la interpretación de los valores estadísticos y se estableció los niveles de correlación, además de la contrastación o verificación de las hipótesis.

Se reflexionó y se discutió sobre los resultados, por variables y dimensiones.

Se elaboraron las conclusiones y recomendaciones sobre los objetivos.

CAPÍTULO IV

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS
RESULTADOS**

4.1. Validación de los instrumentos.

Validez del instrumento de la variable estilos de liderazgo.

La validez de instrumento se determinó a través del criterio de jueces, expertos en el tema, considerando expertos de tipos temático, metodólogo y estadístico, los cuales determinaron la validez de contenido, criterio y constructo del instrumento.

Tabla 4

Resultados de la validación del cuestionario de los estilos de liderazgo

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Jorge Ramos Chang	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

Validez del instrumento de la variable niveles de productividad.

La validez de instrumento se determinó a través del criterio de jueces, expertos en el tema, considerando expertos de tipos temático, metodólogo y estadístico, los cuales determinaron la validez de contenido, criterio y constructo del instrumento.

Tabla 5

Resultados de la validación del cuestionario de niveles de productividad.

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Jorge Ramos Chang	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

4.1.1 Análisis de fiabilidad.

Fiabilidad del instrumento de estilos de liderazgo

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable estilos de liderazgo se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach considerando que el cuestionario presenta una escala politómica.

Tabla 6

Fiabilidad del instrumento de la variable estilos de liderazgo.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	30

Conforme se puede apreciar en la tabla 6, el resultado de la aplicación del estadístico alfa de Cronbach asciende a 0.838, lo cual indica que el instrumento de estilos de liderazgo presenta una confiabilidad muy alta por encontrarse en el intervalo de 0.81 a 1.00 y por lo tanto el instrumento es aplicable para la recolección de datos.

Fiabilidad del instrumento de niveles de productividad.

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable niveles de productividad se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach considerando que el cuestionario presenta una escala politómica.

Tabla 7

Fiabilidad del instrumento de la variable niveles de productividad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,794	24

Conforme se puede apreciar en la tabla 7, el resultado de la aplicación del estadístico alfa de Cronbach asciende a 0.794, lo cual indica que el instrumento sobre niveles de productividad presenta una

confiabilidad alta por encontrarse en el intervalo de 0.61 a 0.80 y por lo tanto el instrumento es aplicable para la recolección de datos.

4.2. Resultados descriptivos de las variables.

Resultados descriptivos de la variable estilos de liderazgo

Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable estilos de liderazgo.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Malo	11	27,5
Regular	21	52,5
Bueno	8	20,0
Total	40	100,0

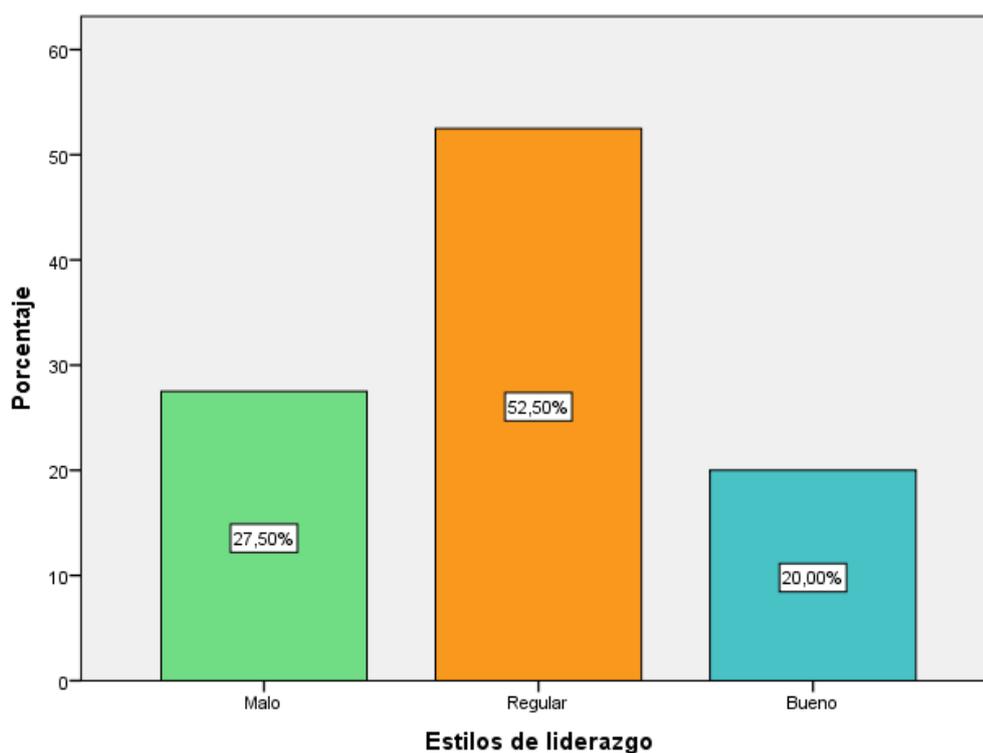


Figura 1. Análisis descriptivo de la variable estilos de liderazgo

Interpretación.

Se observa en la figura 1 que 21 colaboradores encuestados que representan el 52.5% consideran al estilo de liderazgo en un nivel regular, 11 de los colaboradores encuestados que representan el 27.5% lo consideran en un nivel malo y 8 colaboradores encuestados que equivalen al 20.0% lo consideran en un nivel bueno.

Resultados descriptivos de la variable niveles de productividad

Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable niveles de productividad.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Malo	11	27,5
Regular	19	47,5
Bueno	10	25,0
Total	40	100,0

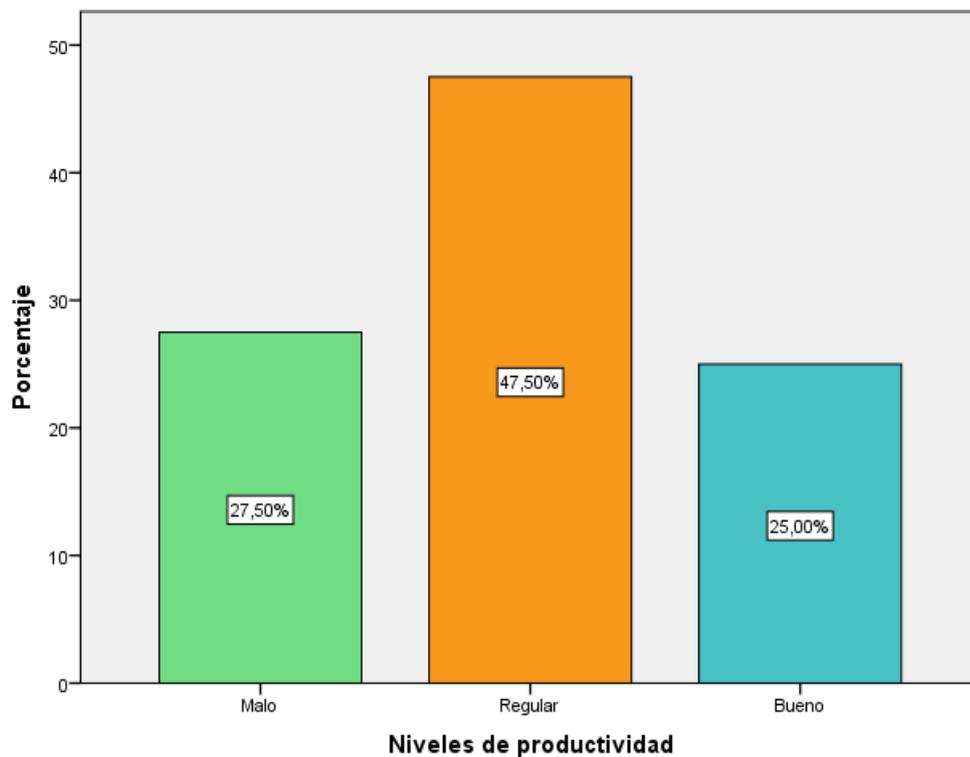


Figura 2. Análisis descriptivo de la variable niveles de productividad.

Interpretación.

Se observa en la figura 2 que 19 colaboradores encuestados que representan el 47.5% consideran a los niveles de productividad en un nivel regular, 11 de los colaboradores encuestados que representan el 27.5% lo consideran en un nivel malo y 10 colaboradores encuestados que equivalen al 25.0% lo consideran en un nivel bueno.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones.

Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable estilos de liderazgo

Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo transformacional.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Malo	12	30,0
Regular	21	52,5
Bueno	7	17,5
Total	40	100,0

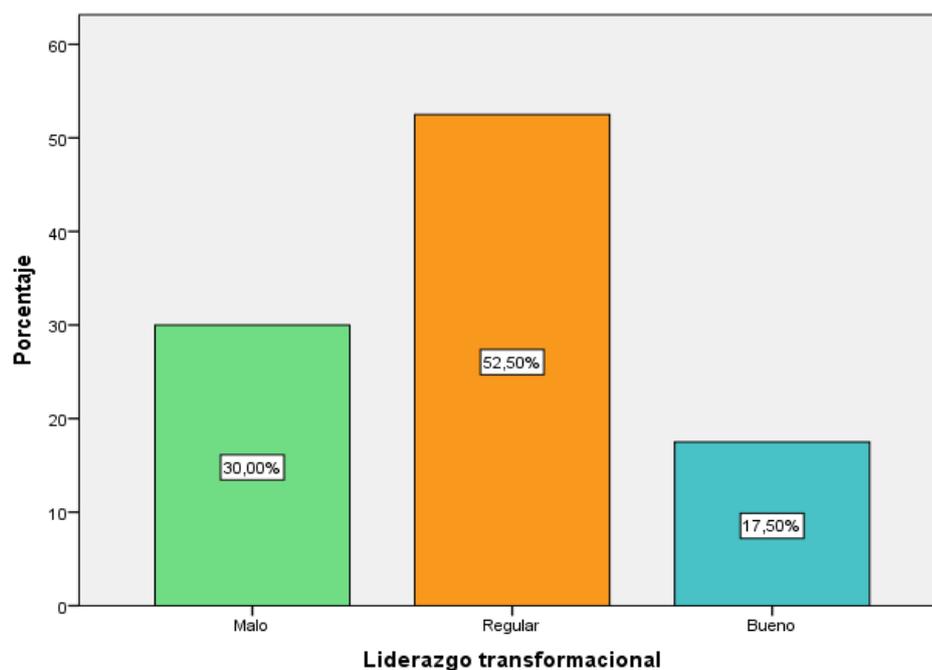


Figura 3. Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo transformacional.

Interpretación.

Se observa en la figura 3 que 21 colaboradores encuestados que representan el 52.5% consideran a la dimensión liderazgo transformacional en un nivel regular, 12 de los colaboradores encuestados que representan el 30.0% lo consideran en un nivel malo y 7 colaboradores encuestados que equivalen al 17.5% consideran lo consideran en nivel bueno.

Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo resonante.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Malo	8	20,0
Regular	23	57,5
Bueno	9	22,5
Total	40	100,0

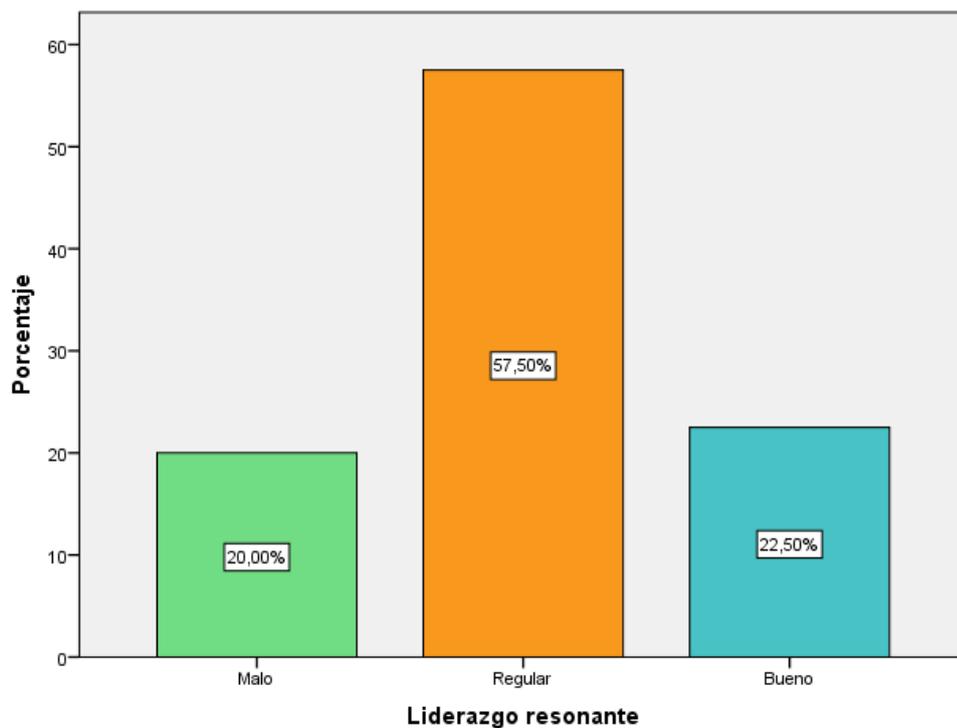


Figura 4. Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo resonante.

Interpretación.

Se observa en la figura 4 que 23 colaboradores encuestados que representan el 57.5% consideran a la dimensión liderazgo resonante en un nivel regular, 9 de los colaboradores encuestados que representan el 22.5% lo consideran en un nivel bueno y 8 colaboradores encuestados que equivalen al 20.0% consideran lo consideran en nivel malo.

Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo autoritario.

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Malo	13	32,5
	Regular	15	37,5
	Bueno	12	30,0
	Total	40	100,0

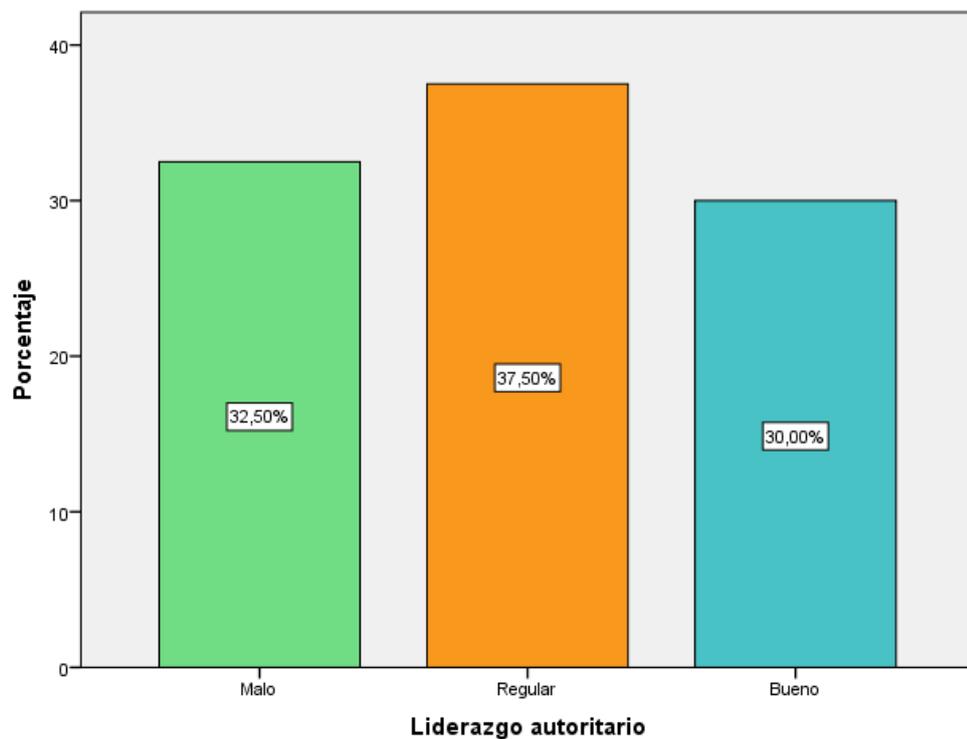


Figura 5. Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo autoritario.

Interpretación.

Se observa en la figura 5 que 15 colaboradores encuestados que representan el 37.5% consideran a la dimensión liderazgo autoritario en un nivel regular, 13 de los colaboradores encuestados que representan el 32.5% lo consideran en un nivel malo y 12 colaboradores encuestados que equivalen al 30.0% consideran lo consideran en nivel bueno.

Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo democrático.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Malo	9	22,5
Regular	23	57,5
Bueno	8	20,0
Total	40	100,0

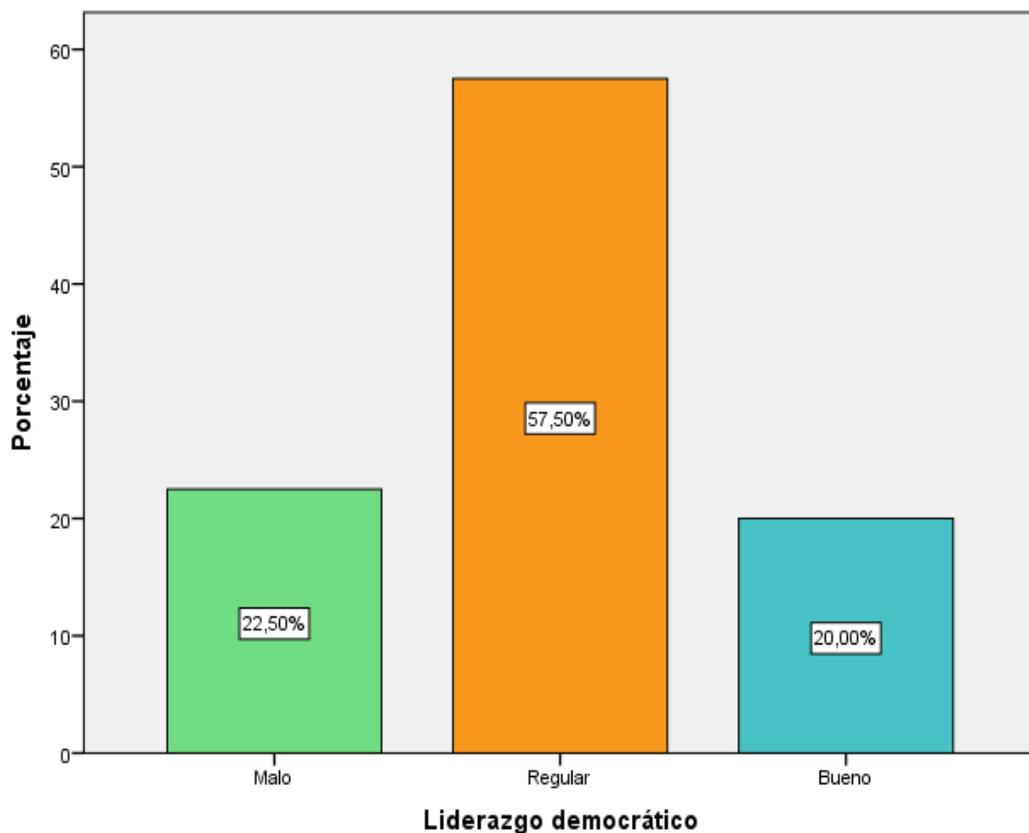


Figura 6. Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo democrático.

Interpretación.

Se observa en la figura 6 que 23 colaboradores encuestados que representan el 57.5% consideran a la dimensión liderazgo democrático en un nivel regular, 9 de los colaboradores encuestados que representan el 22.5% lo consideran en un nivel malo y 8 colaboradores encuestados que equivalen al 20.0% consideran lo consideran en nivel bueno.

Resultados descriptivos de las dimensiones de los niveles de productividad

Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión capacitación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	11	27,5
	Regular	24	60,0
	Bueno	5	12,5
	Total	40	100,0

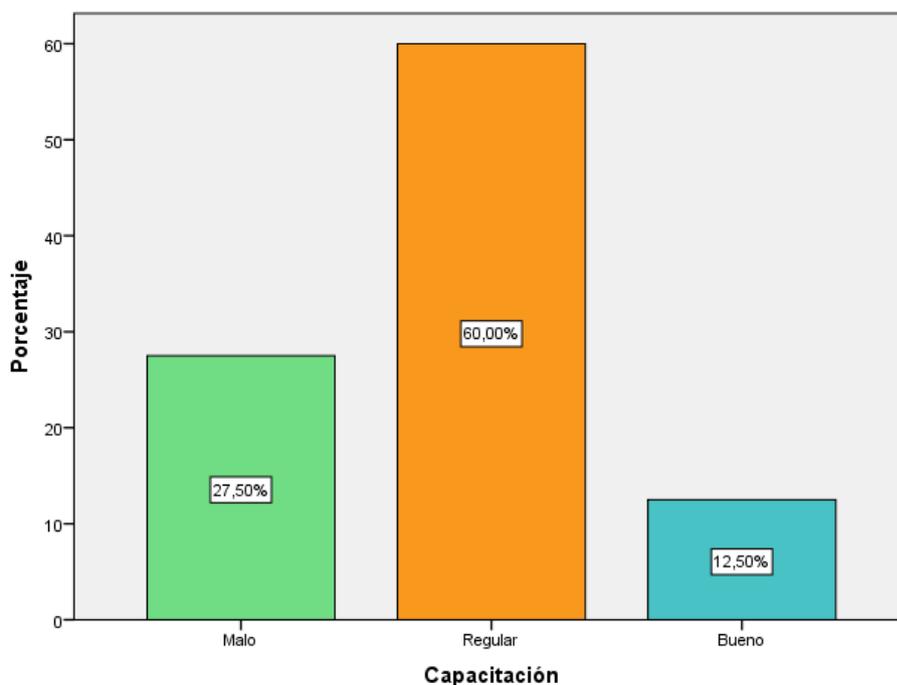


Figura 7. Análisis descriptivo de la dimensión capacitación.

Interpretación.

Se observa en la figura 7 que 24 colaboradores encuestados que representan el 60.0% consideran a la dimensión capacitación en un nivel regular, 11 de los colaboradores encuestados que representan el 27.5% lo consideran en un nivel malo y 5 colaboradores encuestados que equivalen al 12.5% consideran lo consideran en nivel bueno.

Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión satisfacción laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Malo	10	25,0
	Regular	27	67,5
	Bueno	3	7,5
	Total	40	100,0

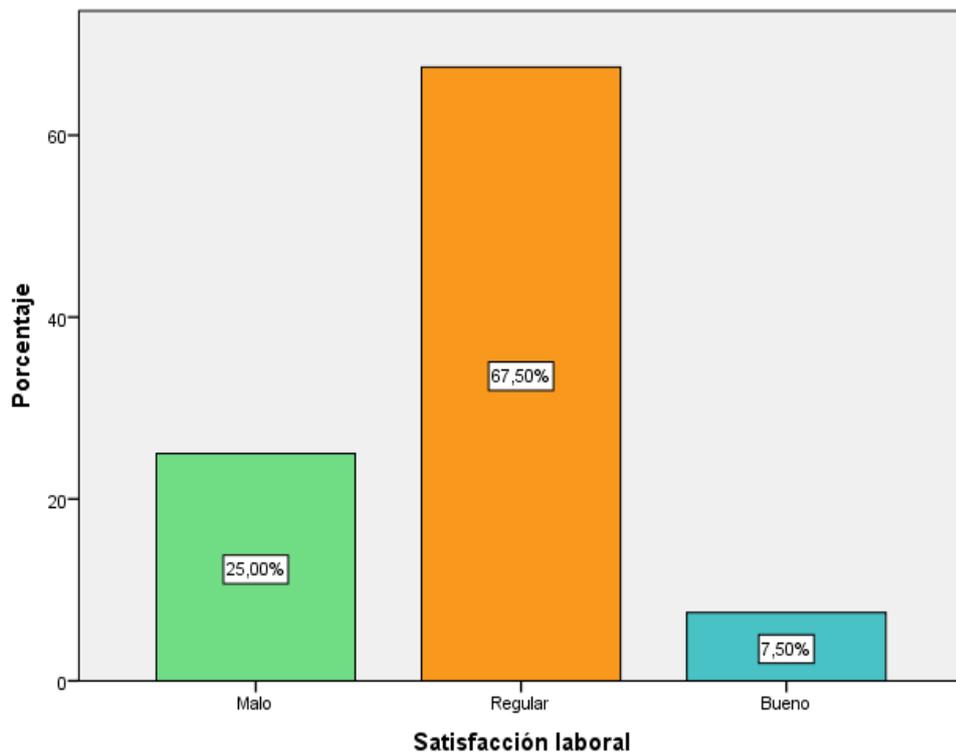


Figura 8. Análisis descriptivo de la dimensión satisfacción laboral.

Interpretación.

Se observa en la figura 8 que 27 colaboradores encuestados que representan el 67.5% consideran a la dimensión satisfacción laboral en un nivel regular, 10 de los colaboradores encuestados que representan el 25.0% lo consideran en un nivel malo y 3 colaboradores encuestados que equivalen al 7.5% consideran lo consideran en nivel bueno.

Tabla 16

Análisis descriptivo de la dimensión rentabilidad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	8	20,0
	Regular	23	57,5
	Bueno	9	22,5
	Total	40	100,0

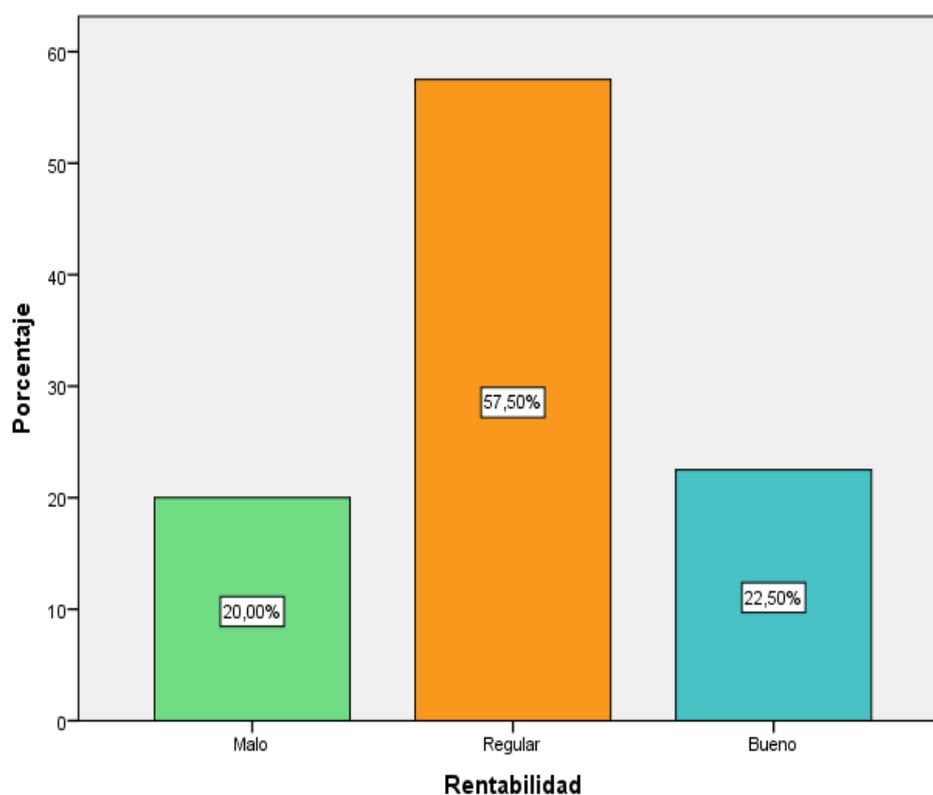


Figura 9. Análisis descriptivo de la dimensión rentabilidad.

Interpretación.

Se observa en la figura 9 que 23 colaboradores encuestados que representan el 57.5% consideran a la dimensión rentabilidad en un nivel regular, 9 de los colaboradores encuestados que representan el 22.5% lo consideran en un nivel bueno y 8 colaboradores encuestados que equivalen al 20.0% consideran lo consideran en nivel malo.

Tabla 17

Análisis descriptivo de la dimensión calidad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	12	30,0
	Regular	22	55,0
	Bueno	6	15,0
	Total	40	100,0

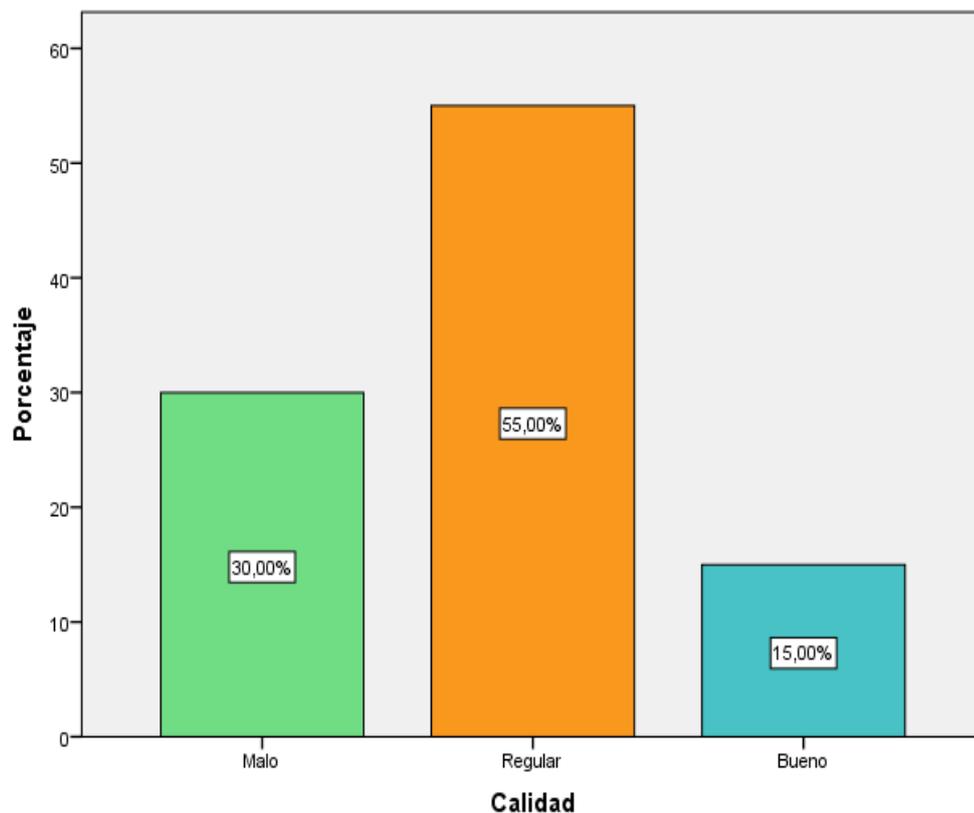


Figura 10. Análisis descriptivo de la dimensión calidad.

Interpretación.

Se observa en la figura 10 que 22 colaboradores encuestados que representan el 55.0% consideran a la dimensión calidad en un nivel regular, 12 de los colaboradores encuestados que representan el 30.0% lo consideran en un nivel malo y 6 colaboradores encuestados que equivalen al 15.0% consideran lo consideran en nivel bueno.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Tabla 18

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad.

Estilos de liderazgo	Niveles de productividad						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	Fi	%		
Malo	8	20.0%	3	7.5%	0	0.0%	11	27.5%
Regular	3	7.5%	14	35.0%	4	10.0%	21	52.5%
Bueno	0	0.0%	2	5.0%	6	15.0%	8	20.0%
Total	11	27.5%	19	47.5%	10	25.0%	40	100.0%

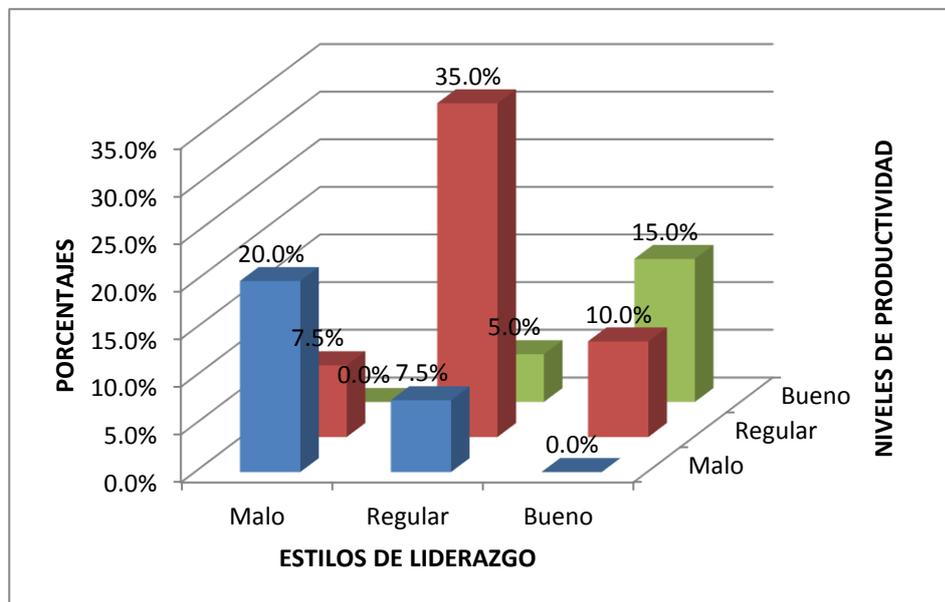


Figura 11. Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad.

Interpretación.

La tabla 18 y figura 11 muestran la descripción referente a las variables estilos de liderazgo y niveles de productividad, donde se observa que el 20% de los encuestados perciben como malo la relación entre dichas variables. Asimismo, 35% de los encuestados refieren que esta relación está en un nivel regular, mientras que el 15% de los encuestados afirman que esta relación es buena; esta tendencia muestra que existe relación positiva directa entre las variables, lo cual se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio.

Ho: La variable niveles de productividad presenta una distribución normal.

Ha: La variable niveles de productividad difiere de una distribución normal.

Tabla 19

Resultados de la prueba de normalidad de la variable niveles de productividad.

		Niveles de productividad
N		40
Parámetros normales ^{a,b}	Media	95,38
	Desviación estándar	8,649
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,109
	Positivo	,109
	Negativo	-,066
Estadístico de prueba		,109
Sig. asintótica (bilateral)		,200 ^{c,d}

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Interpretación.

La tabla 19 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov donde se observa que la mayoría de los puntajes se aproximan a una distribución normal en la variable niveles de productividad, ya que el coeficiente obtenido es significativo ($p > 0.05$); dicho resultado

permite determinar aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, por lo tanto, la prueba estadística a usarse debe ser paramétrica, para el caso de la investigación en los estadísticos inferenciales se aplicó la prueba de R de Pearson.

4.6. Procedimientos correlacionales

Contrastación de la hipótesis general.

Ho: No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017.

Ha: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

Regla de decisión: Si $p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (Ho)

Tabla 20

Resultados de correlación entre los estilos de liderazgo y niveles de productividad.

		Estilos de liderazgo	Niveles de productividad
Estilos de liderazgo	Correlación de Pearson	1	,920**
	Sig. (bilateral)		,000

	N	40	40
Niveles de productividad	Correlación de Pearson	,920**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación.

En la tabla 20, se observa los resultados de correlación entre las variables estilos de liderazgo y niveles de productividad, con un estadístico R de Pearson de 0,920, a un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva muy alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

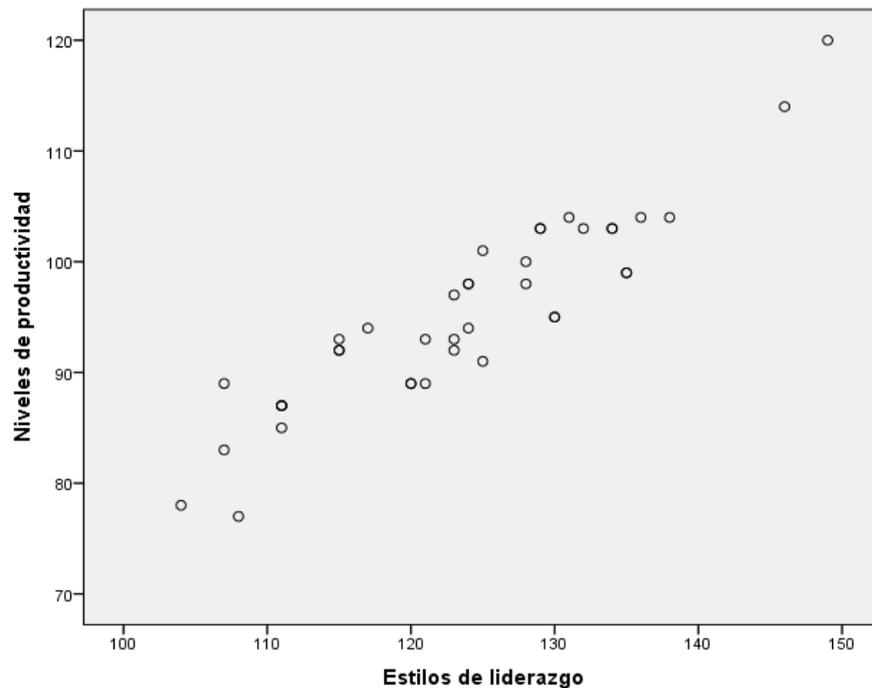


Figura 12. Gráfico de dispersión de las variables estilos de liderazgo y niveles de productividad.

Interpretación.

La figura 12 presenta los resultados del gráfico de dispersión donde se observa una correlación positiva directa entre las variables estilos de liderazgo y la variable niveles de productividad, es decir que a mayores puntajes en la variable estilos de liderazgo mayores serán los puntajes de la variable niveles de productividad.

Contrastación de hipótesis específicas

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017.

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

Regla de decisión: Si $p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (H₀)

Si $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 21

Resultados de correlación entre el liderazgo transformacional y los niveles de productividad.

		Liderazgo transformacional	Niveles de productividad
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	,668**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Niveles de productividad	Correlación de Pearson	,668**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación.

En la tabla 21, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión liderazgo transformacional de la variable estilos de liderazgo y los niveles de productividad, con un estadístico R de Pearson que asciende a 0,668, a un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva moderada, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo resonante y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017.

H₂: Existe relación significativa entre el liderazgo resonante y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

Regla de decisión: Si $p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (H₀)

Si $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 22

Resultados de correlación entre el liderazgo resonante y los niveles de productividad.

		Liderazgo resonante	Niveles de productividad
Liderazgo resonante	Correlación de Pearson	1	,834**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Niveles de productividad	Correlación de Pearson	,834**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación.

En la tabla 22, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión liderazgo resonante de la variable estilos de liderazgo y los niveles de productividad, con un estadístico R de Pearson que asciende a 0,834, a un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017.

H₃: Existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

Regla de decisión: Si $p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (H₀)

Si $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 23

Resultados de correlación entre el liderazgo autoritario y los niveles de productividad.

		Liderazgo autoritario	Niveles de productividad
Liderazgo autoritario	Correlación de Pearson	1	,695**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Niveles de productividad	Correlación de Pearson	,695**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación.

En la tabla 23, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión liderazgo autoritario de la variable estilos de liderazgo y los niveles de productividad, con un estadístico R de Pearson que asciende a 0,695, a un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva moderada, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Contrastación de hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo democrático y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017.

H₄: Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

Regla de decisión: Si $p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (H₀)

Si $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 24

Resultados de correlación entre el liderazgo democrático y los niveles de productividad.

		Liderazgo democrático	Niveles de productividad
Liderazgo democrático	Correlación de Pearson	1	,701**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Niveles de productividad	Correlación de Pearson	,701**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación.

En la tabla 24, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión liderazgo democrático de la variable estilos de liderazgo y los niveles de productividad, con un estadístico R de Pearson que asciende a 0,701, a un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

CAPÍTULO V

DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones.

Los instrumentos aplicados para la recolección de datos, fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad, obteniendo como resultados un alto nivel de confiabilidad; respecto al instrumento de estilos de liderazgo se obtuvo un valor de alfa de cronbach que asciende a 0,838; mientras que el instrumento de niveles de productividad se obtuvo un valor de alfa de cronbach que asciende a 0,794; ambos instrumentos son mayores que el 0,75; resultando ser instrumentos altamente confiables para el recojo de datos de la muestra, dicho aspecto permite continuar con el desarrollo de la investigación.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de hipótesis general mediante el estadístico de correlación de Pearson se obtuvo un resultado de 0,920** a un nivel de significancia de 0,000, es decir existe una relación altamente significativa entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad, dichos resultados se contrasta con los resultados obtenidos por Vega y Vásquez (2017) en su tesis “Estilos de Liderazgo y Niveles de Productividad en Trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, 2016” que concluye que el estilo de liderazgo de mayor predominio en la facultad de Ciencias Empresariales es el democrático, así lo manifiesta el 62% de los encuestados, asimismo la relación entre los estilos de liderazgo y niveles de productividad muestra que sí existe una correlación positiva perfecta de 1.0, lo que nos permite contrastar y aceptar la hipótesis. ¡Los resultados también se contrastan con los resultados de Aguilar (2018) en su tesis “Estilo de Liderazgo y la Productividad Laboral en la Empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018”, que concluye que se logró concluir que un adecuado “estilo de liderazgo” generaría un óptimo nivel de productividad laboral en los colaboradores.

Respecto a los objetivos específicos logrados por la relación entre las dimensiones de la variable estilos de liderazgo y los niveles de

productividad mediante el estadístico de correlación de R de Pearson, se obtuvieron resultados de 0.668** entre la dimensión liderazgo transformacional y los niveles de productividad, 0.834** entre la dimensión liderazgo resonante y los niveles de productividad, 0.695** entre la dimensión liderazgo autoritario y los niveles de productividad, 0.701** entre la dimensión liderazgo democrático y los niveles de productividad; dichos resultados se corroboran los resultados obtenidos por Aguilar (2018) en su tesis “Estilo de Liderazgo en la Productividad Laboral en la Empresa Up! Essencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018”, que concluye que una adecuada postura con el estilo de liderazgo autoritario se logrará un alto grado nivel de productividad laboral hacia los miembros del equipo basándose en sus necesidades, comunicación y motivación se logrará generar un mayor nivel de productividad laboral de los trabajadores en la empresa. Asimismo, no se han encontrado una correlación en otras investigaciones sobre el liderazgo transformacional y los niveles de productividad y el liderazgo resonante y la productividad, demostrándose en esta investigación la existencia de una correlación alta entre las mismas, considerándose que la organización que desarrolló liderazgo de este tipo logrará mejores niveles de productividad en sus colaboradores y por ende en la empresa.

Hay que entender que la función gerencial no puede desligarse de la función organización que debe asumir el gerente, por el contrario, estos dos aspectos se encuentran muy vinculados, ya que los logros alcanzados por la organización dependen en gran medida del talento humano que tienen en la empresa u organización y reflejándose de manera directa o indirecta con el desempeño de los mismos.

Por otro lado, la transformación en el abordaje del gerente o jefe en cualquiera de sus niveles como agente que garantiza el correcto funcionamiento de la organización ha trascendido del estudio del proceso administrativo, para dirigirse a sus variables relacionadas con el talento humano o recursos humanos, entre las que destacan la inteligencia

emocional, el grado con el cual enfrentan situaciones de adversidad y el liderazgo ejercido en las funciones que le corresponde cumplir.

El propósito de la presente investigación estuvo centrado en determinar el estilo de liderazgo idóneo para el desarrollo de los niveles de productividad en las organizaciones u empresas.

5.2. Conclusiones

Primero. Existe relación altamente significativa entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad en los colaboradores de la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador, mediante un R de Pearson de 0,920** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05.

Segundo. Existe relación altamente significativa entre el liderazgo transformacional y los niveles de productividad en los colaboradores de la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador, mediante un R de Pearson de 0,668** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05.

Tercero. Existe relación altamente significativa entre el liderazgo resonante y los niveles de productividad en los colaboradores de la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador, mediante un R de Pearson de 0,834** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05.

Cuarto. Existe relación altamente significativa entre el liderazgo autoritario y los niveles de productividad en los colaboradores de la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador, mediante un R de Pearson de 0,695** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05.

Quinto. Existe relación altamente significativa entre el liderazgo democrático y los niveles de productividad en los colaboradores de la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador, mediante un R de Pearson de 0,701** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05.

5.3. Recomendaciones.

Primera.

En relación al objetivo general, el cual pide determinar la relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad los colaboradores de la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador, se recomienda establecer estrategias de liderazgo como el equilibrio emocional, charlas de motivación, la ponderación, la minimización de jerarquías, el actuar con el ejemplo y el optimismo y realidad, dentro de la empresa para mejorar los niveles de productividad y aumentar la calidad dentro de los trabajadores. Los estilos de liderazgo es una herramienta muy importante dentro de la organización, por lo que debería impulsarse a que los líderes de la empresa sean más cercanos a los colaboradores de rangos menores para que estos se sientan comprometidos con la labor que realizan.

Segundo.

En relación con el objetivo específico 1, el cual pide determinar la relación entre el liderazgo transformacional y los niveles de productividad en los colaboradores de la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador, se recomienda a la dirección definir claramente los objetivos de la empresa y establecer un plan de acción que les permita alcanzar las metas de la organización, basado en pilares como aprende y enseña lo que sabes, predica con el ejemplo, no muestres temor al cambio, planifica el futuro y ejecuta en el presente, confía en tu equipo de trabajo, motiva permanentemente a tus colaboradores, preocúpate por ellos en su accionar diario y en su proyecto de vida.

Tercero.

En relación con el objetivo específico 2, el cual pide determinar la relación entre el liderazgo resonante y los niveles de productividad en los colaboradores de la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador, se recomienda preocuparse por la inteligencia emocional de sus trabajadores, reforzar la comunicación dentro de la organización para mejorar las relaciones interpersonales entre trabajadores para poder lograr un ambiente de trabajo adecuado que les permita desarrollarse en la plenitud de su capacidad en los puestos donde están designados.

Cuarto.

En relación con el objetivo específico 3, el cual pide determinar la relación entre el liderazgo autoritario y los niveles de productividad de los colaboradores de la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador, se recomienda a la gerencia dejar de ejercer este tipo de liderazgo basado en el miedo y la imposición de las cosas, que seguramente disminuye el nivel de producción de la empresa; por el contrario se debe preocupar por aspectos importantes como el sentir de los colaboradores dentro de la empresa, que trae como consecuencia que los trabajadores realicen sus labores no solo por cumplir sino orientado directamente con el desarrollo de la visión de la empresa.

Quinto.

En relación con el objetivo específico 4, el cual pide determinar la relación entre el liderazgo democrático y los niveles de productividad en los colaboradores de la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador, se recomienda a la dirección desarrollar programas de integración, enfatizar en las opiniones de los colaboradores que son los que están día a día en interacción con las personas que integran la empresa, que permitan a los colaboradores desarrollarse profesionalmente, lograr las metas y objetivos comunes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Artículos.

Quirós, O. (2018). Informe de productividad: sector de construcción y edificaciones. *Cámara colombiana de la construcción*. 1(2), 48-55
Recuperado de <https://camacol.co/sites/default/files/documentosinteres/Informe%20productividad%20vf.pdf>

Villalva, M. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *Innova Research Journal*, 2(4), 155-162. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5922017.pdf>

Libros.

Adams, J. y Yoder, J. D. (1985). *Effective leadership for women and men*. Nueva Jersey, Estados Unidos: Ablex Pub.

Avolio, B. y Bass, B. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire* (3ª ed.). Recuperado de <https://www.statisticssolutions.com/wp-content/uploads/wp-post-to-pdf-enhanced-cache/1/multifactor-leadership-questionnaire-mlq.pdf>

Bass, B y Avolio, B. (1994). *Liderazgo: Teoría y aplicaciones en las gerencias*. New York, Estados Unidos: Free Press.

Bass, M. (1985). *The Bass handbook of leadership. Theory, research & managerial applications* (4ª ed.). New York, Estados Unidos: Free Press.

Bernal, C. (2010). *Metodología de investigación científica* (3ª ed.). Bogotá, Colombia: Pearson.

Bernardo, B. (2015). *El liderazgo de Francisco: las claves de un innovador*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Spiquers.

- Bonifaz, V. (2012). *Liderazgo empresarial*. Distrito Federal de México, México: Red del tercer milenio.
- Bonilla, Y. (2007). *Medición de la productividad y la competitividad*. Distrito Federal de México, México: Anfeca.
- Burga, C. (2016). *Productividad total*. Lima, Perú: Macro.
- Burns, J. (1978). *Du leadership transactionnel au leadership transformationnel: implications pour le changement organisationnel*. New York, Estados Unidos: Free Press.
- Campos, G. y Lule, C. (2012). *Guía para realizar investigaciones sociales*. Distrito Federal de México, México: UNAM.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Chávez, H. (2006). *Circunstancias, seguidores y liderazgo*. Lima, Perú: Ediciones reflexiones.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ª ed.). Distrito Federal de México, México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9ª ed.). Distrito Federal de México, México: Mc Graw-Hill
- D'Alessio, F. (2010) *Liderazgo y atributos gerenciales*. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Díaz, D. (2012). *Producción y desarrollo: gestión y aplicación*. Lima, Perú: Editorial de la Universidad del Pacifico.

Drucker, P. (1999). *Management y liderazgo*. Distrito Federal de México, México: Gestión.

García, M. (1997). *La productividad desde una perspectiva humana*. Lima, Perú: Capital Intangible.

Goleman, D. (2010). *El líder resonante crea más*. Madrid, España: De bolsillo

Goleman, D., Boyatzis M. y Mckee P. (2010). *La inteligencia emocional en la empresa*, Madrid, España: Ediciones B.

Gómez, C. (2008). *El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas*. Lima, Perú: Ediciones pensamiento y gestión.

Goodnight, N. y Roble, A. (2004). *El liderazgo*. Quito, Ecuador: Machala

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). Distrito Federal de México, México: Mc Graw-Hill.

Hersey, P. y Blanchard, K. (1969). *Modelo de Liderazgo Situacional*. Barcelona, España: Ediciones de la Universidad de Granada.

Horna, G. (2014). *Liderazgo y motivación*. Lima, Perú: Ediciones de la Universidad Peruana Unión.

Lussier, R. y Achua, C. (2005). *Liderazgo. Teoría, Aplicación y Desarrollo de habilidades* (2ª ed.). Distrito Federal de México, México: Thomson.

Lussier, R. y Achua, C. (2008). *Liderazgo. Teoría, Aplicación y Desarrollo de habilidades* (2ª ed.). Distrito Federal de México, México: Cengage Learning

- Mondy, W. y Noé, R. (2005). *Administración de los recursos humanos* (8ª ed.). Bogotá, Colombia: Pearson Educación.
- Oviedo, N. (2010). *Liderazgo empresarial*. San Salvador, Salvador: Horizonte.
- Parker, M. (1995). *Liderazgo: teoría, aplicaciones y desarrollo de habilidades*. Distrito Federal de México, México: Cengage Learning.
- Pulido, A. y Hernández, R. (2011). *Metodología de la investigación*. Distrito Federal de México, México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Ramos, M. (2005). *Mujeres y liderato: una nueva forma de dirigir*. Valencia, España: Universidad de Valencia.
- Ramos, R. (2005). *Tipos, métodos y estrategias de investigación científica*. Lima, Perú: Pensamiento y Acción.
- Robbins, P. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (8ª ed.). Distrito Federal de México, México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). *Administración* (5ª ed.). Distrito Federal de México, México: Prentice Hall.
- Sánchez, N. (2010). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. Mayroca, España: Universidad de las Islas Baleares.
- Siliceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo del personal* (4ª ed.). Distrito Federal de México, México: Limusa.
- Stephen, R. (2002). *Los hábitos de la gente altamente efectiva*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.
- Tamayo, M. (1997). *El proceso de la investigación científica*. Distrito Federal de México, México: Limusa

Vásquez, B. (2006). *Liderazgo intercultural*. Amberes, Bélgica: Universidad de Amberes.

Walton, K. (2014). *Coaching para un liderazgo educativo*. Quauhtlemallan, Guatemala: USAID Universidad de Guatemala.

Welch, J. (2006). *Las 8 reglas de liderazgo*. Barcelona, España: Fortune

Yukl, G. (1989). *Liderazgo en las organizaciones*. Barcelona, España: Pearson Educación.

Tesis.

Aguilar, K. (2018). *Estilo de liderazgo en la productividad laboral en la empresa Up! esencia de Perú S.A.C, Miraflores, 2018* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9/discover?filtertype_0=author&filtertype_1=subject&filter_relational_operator_1=equals&filter_relational_operator_0=equals&filter_1=Liderazgo&filter_0=Aguilar+Arqui%C3%B1ego%2C+Kid+Karson&filtertype=subject&filter_relational_operator=equals&filter=Desempe%C3%B1o

Aguilera, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación creando futuro* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/11181>

Ayoub, J. (2010). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana* (Tesis doctoral). Recuperado de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf?sequence=1

Cornejo, M. (2016). *Correlación entre el estilo de liderazgo del personal directivo con el desempeño profesional de los médicos en el hospital III Daniel*

Alcides Carrión *Essalud de Tacna* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/6046>

Coronel, A. (2015). *Estilos de liderazgo político democrático: Argentina y España en perspectiva comparada* (Tesis doctoral). Recuperado de <https://eprints.ucm.es/34479/1/T36738.pdf>

De León, R. (2018). *Liderazgo y empoderamiento* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/DeLeon-Pablo.pdf>

Peñarreta, D. (2014). *Las siete influencias de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal del Lojal* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/3872>

Quispe, K. (2017). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del área administrativa de la corte superior de Lima* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7201>

Vega, H. y Vásquez, R. (2017). *Estilos de liderazgo y niveles de productividad en trabajadores de la Facultad de ciencias empresariales de la universidad Señor de Sipán, Chiclayo, 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4135>

Yzaziga, M. (2017). *Estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo – 2017* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4247/Yzaziga%20Yesquen%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1 - INFORME DE INDICE DE COINCIDENCIAS

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1075289969&cs=1&o=1080941891

turnitin **INFORME FINAL DE TESIS**

Universidad Autónoma del Perú
FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS

TESIS
ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LOS NIVELES DE
PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA FURNITURE PERÚ S.A.C. DE
VILLA EL SALVADOR 2017*

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR
LUISA NATALY APAGUEÑO AZALDE

ASESOR
DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

Resumen de coincidencias

14 %

Coincidencia 1 de 75

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	5 %

Página: 1 de 118 | Número de palabras: 21252 | Text-only Report | High Resolution | Activado

**ANEXO 2 CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE
LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO IN SITU.**



CONSTANCIA

Sres.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

Por medio de la presente, se les informa que la Srta. Luisa Nataly Apagüeño Azalde estudiante de vuestra universidad con código de alumno N° 2131899867, solicitó que se le otorgue el permiso correspondiente para la aplicación del desarrollo de su tesis "Liderazgo y su relación con la Productividad en la Empresa Furniture Perú S.A.C. de Villa el Salvador 2017". El cual consistió en la aplicación de un cuestionario al personal de la empresa FURNITURE PERU S.A.C. con RUC N° 20549789103.


FURNITURE PERU S.A.C.
Ivan Omar Santos Aguirre
GERENTE GENERAL

ANEXO 3 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibes los estilos de liderazgo en la empresa donde laboras. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Marque con una **X**, según la siguiente escala de valoración:

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

	1	2	3	4	5
Liderazgo transformacional					
1. Eres creativo al momento de solucionar problemas					
2. Sientes el apoyo de tu jefe al realizar nuevas actividades					
3. Eres libre de expresarte frente a tu jefe.					
4. Tu jefe destina tiempo para realizar capacitaciones					
5. Sientes que tu jefe te comprende, escucha y respeta.					
6. Tu jefe te ayuda de alguna forma a realizar un mejor trabajo.					
7. Cuando se dialoga en equipo se toma decisiones de manera democrática.					
8. El líder ha establecido las tareas para cada trabajador					
Liderazgo resonante					
9. Usted conoce sus fortalezas como colaborador.					
10. Su trabajo es valorado por la empresa.					
11. Toma decisiones de forma inmediata cuando se enfrenta a una situación de riesgo.					
12. Se adapta con facilidad a las situaciones inesperadas en su área de labores.					
13. Actúa de forma tolerante ante el error de los miembros de su equipo de trabajo.					
14. Busca satisfacer las necesidades que atraviesa su organización.					
15. Propone mejoras para la organización en la que labora.					
16. Reconoce las necesidades de su equipo de trabajo.					
Liderazgo autoritario					
17. El jefe considera que los colaboradores son incapaces					
18. El gerente de la empresa no delega funciones.					
19. Consideras que tu jefe se cree que perfecto de la empresa					

20. Tu jefe imparte ordenes que deben ser acatadas					
21. El jefe exige el cumplimiento de las tareas encomendadas como una orden					
22. La comunicación de la empresa se realiza solo mediante documentos.					
23. El jefe se encuentra presente en todas las reuniones supervisando.					
Liderazgo democrático					
24. El líder en tu empresa, acepta opiniones de los colaboradores					
25. El gerente de la empresa considera que cuestionen sus decisiones.					
26. El gerente utiliza su cargo en beneficio de todos los colaboradores.					
27. El gerente tiene una comunicación horizontal con todo el personal.					
28. El gerente delega funciones para el trabajo óptimo en la organización.					
29. Consideras que todos tienen las mismas oportunidades en la organización.					
30. El líder consulta los resultados obtenidos con sus subordinados.					

CUESTIONARIO DE NIVELES DE PRODUCTIVIDAD

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibes los niveles de productividad en la empresa. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Marque con una **X**, según la siguiente escala de valoración:

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

	1	2	3	4	5
CAPACITACIÓN					
1. Las capacitaciones son evaluadas una vez que terminan					
2. Los capacitadores conocen la temática que desarrollan					
3. Consideras que los trabajadores se sienten motivados para asistir a las capacitaciones					
4. Te sientes motivada para desarrollarte laboralmente					
5. Los trabajadores muestran conductas óptimas hacia el trabajo					
6. Tu jefe toma decisiones adecuadas hacia un trabajador que demuestre mal conducta					
SATISFACCIÓN LABORAL					
7. Cuando hay exceso de trabajo realizan un plan de trabajo para que te sientas cómodo en el trabajo					
8. La empresa considera el pago por las horas extras que trabajas					
9. En la empresa se prioriza el trabajo en equipo					
10. Te sientes cómodo trabajar con tus compañeros.					
11. Considera usted que la competencia es sana en su área.					
12. Existe premio por cada logro conseguido por el trabajador.					
RENTABILIDAD					
13. Se está cumpliendo con las metas establecidas por cada área.					
14. Las ventas presentan reclamos.					
15. La empresa tienen una rentabilidad positiva					
16. Todos los meses llegan a tener las ganancias previstas					
17. La inversión que realiza la empresa es idónea para lo que se quiere lograr					
18. Los equipos con los que cuenta la empresa son adecuadas para desarrollar las labores					
CALIDAD					
19. Los reportes de entrega se presentan en el tiempo previsto					
20. Consideras que hay retrasos de entrega de mercadería					
21. Tienes todas las condiciones laborales para desarrollar tu trabajo					
22. Los trabajadores tienen inconvenientes para realizar sus actividades de manera óptima.					
23. La empresa se preocupa por medir los errores para un mejor desempeño					
24. La empresa cuenta con un software óptimo para desarrollar su trabajo.					

ANEXO 4: BASE DE DATOS

BASE DE DATOS APAGUEÑO.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

9 : VAR00013 5 Visible: 74 de 74 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAF
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	3	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5
8	3	3	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5
9	3	4	2	3	4	4	1	3	5	2	3	2	5	5	5	5
10	5	5	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	5	4	5	5
11	1	4	4	3	5	4	2	4	1	4	4	4	4	5	4	4
12	4	4	4	5	5	5	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	1	5	4	5	1	5	1	5	5	5	5	5	4	4
14	4	3	4	4	5	5	2	4	1	5	5	5	5	3	2	2
15	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	5
16	2	2	3	4	4	5	3	3	2	5	4	5	4	4	5	5
17	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4	2	2	2
18	4	4	3	5	4	3	1	3	2	5	5	5	3	3	3	3
19	3	3	4	4	5	5	2	5	2	4	3	5	5	3	3	3
20	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2
21	3	4	2	4	5	5	1	5	1	5	4	5	5	4	4	4
22	3	4	2	4	5	5	1	2	3	5	5	5	4	4	4	4
23	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
24	3	4	2	5	3	5	1	5	2	4	3	4	4	5	4	4
25	5	4	4	5	5	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
26	3	4	3	3	5	4	3	4	2	4	5	4	4	4	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



9 : VAR00013

5

Visible: 74 de 74 variables

	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAF
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	4	4	2	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
11	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
12	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
14	2	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	2	5	5	5
15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
16	5	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4
17	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	3	4	5	4	4
18	3	5	4	4	4	4	2	5	3	4	3	4	3	5	4	4
19	3	5	5	5	4	2	3	4	3	3	5	3	3	5	4	4
20	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4
21	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
22	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4
23	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
24	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3
25	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5
26	2	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4

Vista de datos Vista de variables



9 : VAR00013 5 Visible: 74 de 74 variables

	VAR00030	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	F
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	4	4	5	
6	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	
8	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	
9	5	2	3	4	4	1	3	5	2	3	2	5	5	5	5	
10	5	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	5	5	5	5	
11	5	4	3	5	4	2	4	1	4	4	4	5	5	5	5	
12	5	4	5	5	5	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	
13	4	1	5	4	5	1	5	1	5	5	5	5	5	4	4	
14	5	4	4	5	5	2	4	1	5	5	5	5	5	5	5	
15	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	
16	4	3	4	4	5	3	3	2	5	4	5	4	4	4	4	
17	5	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	5	4	5	4	
18	4	3	5	4	3	1	3	2	5	5	5	5	4	4	4	
19	5	4	4	5	5	2	5	2	4	3	5	5	4	5	4	
20	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
21	5	2	4	5	5	1	5	1	5	4	5	5	5	5	5	
22	4	2	4	5	5	1	2	3	5	5	5	5	4	4	5	
23	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
24	4	2	5	3	5	1	5	2	4	3	4	3	3	4	2	
25	4	4	5	5	5	2	4	3	4	4	4	5	5	4	4	
26	5	3	3	5	4	3	4	2	4	5	4	3	4	5	4	

Vista de datos Vista de variables



9 : VAR00013

5

Visible: 74 de 74 variables

	2	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	V1	V1_D1	V1
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	149	39	
5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	2	5	4	134	34	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	146	37	
7	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	136	34	
8	5	4	4	4	5	3	5	3	5	5	4	4	3	129	33	
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	3	5	125	24	
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5	2	135	33	
11	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	2	4	1	124	27	
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	2	138	33	
13	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	1	5	1	130	31	
14	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	2	4	1	124	31	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	120	29	
16	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	3	3	2	115	26	
17	4	5	4	5	2	2	4	4	5	2	2	3	2	104	22	
18	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	1	3	2	111	27	
19	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	2	5	2	115	31	
20	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	107	28	
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	1	128	29	
22	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	1	2	3	121	26	
23	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	107	32	
24	3	4	2	3	1	3	4	4	3	5	1	5	2	108	28	
25	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	2	4	3	128	34	
26	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	111	29	

Vista de datos Vista de variables



9 : VAR00013 5 Visible: 74 de 74 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAF
19	3	3	4	4	5	5	2	5	2	4	3	5	5	3	3	
20	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	
21	3	4	2	4	5	5	1	5	1	5	4	5	5	4	4	
22	3	4	2	4	5	5	1	2	3	5	5	5	4	4	4	
23	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	
24	3	4	2	5	3	5	1	5	2	4	3	4	4	5	4	
25	5	4	4	5	5	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	
26	3	4	3	3	5	4	3	4	2	4	5	4	4	4	2	
27	3	4	4	5	5	4	4	3	2	5	3	4	5	4	4	
28	2	2	4	4	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	
29	4	4	2	5	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4	5	
30	1	3	3	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5	4	
31	5	4	3	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	
32	3	3	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	
33	4	4	3	5	4	5	2	4	2	4	4	5	5	4	4	
34	4	3	4	3	5	4	2	5	1	4	3	5	3	3	3	
35	5	5	1	5	4	5	1	5	1	5	5	5	5	5	4	
36	4	3	4	4	5	5	2	4	1	5	5	5	5	3	2	
37	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	2	5	3	5	
38	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	
39	1	1	4	5	5	5	2	4	2	5	4	5	5	4	5	
40	4	4	3	5	4	3	1	3	2	5	5	5	3	3	3	
41																

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 5 FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.

Validación del instrumento

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: DR. MARCELO QUISPE LUIS

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: DR. MARCELO QUISPE LUIS

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento _____

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing : RAMOS CHANG, JORGE ALONSO.

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento _____

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing : RAMOS CHANG, JORGE ALONSO

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento _____

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HOY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing: UASQUEZ RUIZ SEGUNDO 20120

DNI: 17858481

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento _____

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HOY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing: UASQUEZ RUIZ SEGUNDO 20120

DNI: 17858481

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico [X]

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

ANEXO 6 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LOS NIVELES DE PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA FURNITURE PERÚ S.A.C. DE VILLA EL SALVADOR 2017”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA		INSTRUMENTOS	TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS
<p>Problema General.</p> <p>¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017?</p> <p>Problemas Específicos.</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo resonante y los niveles de</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo resonante y los niveles de productividad en la empresa</p>	<p>Hipótesis General.</p> <p>Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017.</p> <p>Hipótesis específicas.</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo resonante y los niveles de productividad en la empresa</p>	<p>Tipo de investigación</p>	<p>Población</p>	<p>Variable 1: Estilos de liderazgo</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Liderazgo transformacional. Liderazgo resonante. Liderazgo autoritario Liderazgo democrático 	<p>Medidas de tendencia central: Media Mediana Moda.</p> <p>Medidas de dispersión: Desviación estándar y varianza.</p> <p>Medidas inferenciales: R de Pearson</p>
			<p>El diseño de investigación es no experimental</p>	<p>La población estará conformada por un total de 40 colaboradores</p>		
			<p>Nivel de investigación</p>	<p>Tamaño de la muestra</p>		
			<p>El nivel de investigación es relacional</p>	<p>La muestra estará conformada por 40 colaboradores.</p>		
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Tipo de muestreo</p>	<p>El tipo de estudio es descriptivo - correlacional</p>	<p>Probabilístico, seleccionada con la técnica de muestreo censal</p>			

<p>productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo autoritario y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo democrático y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017?</p>	<p>FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo autoritario y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo democrático y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017</p>	<p>FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017</p>				
---	--	--	--	--	--	--