

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION



Liderazgo y trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos

Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en
Administración

Autora:

Rivera Meza, Maria Celeste

CODIGO ORCID 0009-0002-6211-505X

Asesor:

Dr. López Morillas, Alejandro

CODIGO ORCID 0000-0003-1263-6885

Huacho - Perú

2023

Índice

Índice	i
Índice de tablas	ii
Palabras clave	iii
Constancia de originalidad	iv
Título.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Introducción.....	1
Metodología	20
Resultados.....	23
Análisis y discusiones.....	30
Conclusiones y recomendaciones	35
Referencias bibliográficas	38
Anexos y Apéndice.....	46

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de liderazgo de acuerdo a la percepción de los colaboradores	23
Tabla 2 Nivel de las dimensiones del liderazgo	23
Tabla 3 Nivel de trabajo en equipo de los colaboradores.....	24
Tabla 4 Nivel de dimensiones del trabajo en equipo de los colaboradores.....	25
Tabla 5 La autoridad absoluta lo tiene el gerente general	25
Tabla 6 correlación entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la empresa de servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.....	26
Tabla 7 correlación entre el liderazgo autocrático y el trabajo en equipo en la empresa de servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.....	27
Tabla 8 correlación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en la empresa de servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022	28
Tabla 9 correlación entre el liderazgo transaccional y el trabajo en equipo en la empresa de servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022	29

Palabras clave

Tema : Liderazgo, trabajo en equipo.

Especialidad : Administración

Linea de investigación

Línea de programa	Talento Humano
Área	Ciencias sociales
Sub-Área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y managment

Keywords

Tema : Leadership, teamwork, competitiveness.

Especiality : Administration

Line of reserch

Program line	Human Talent
Area	Social Sciences
Sub-Area	Economy and business



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Liderazgo y trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL - Supe Pueblo, 2022.**" del (a) estudiante: **RIVERA MEZA MARIA CELESTE**, identificado(a) con Código N° **1716100318**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **29%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 26 de diciembre de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

Liderazgo y trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez
EIRL – Supe Pueblo, 2022.

Resumen

La investigación tiene como propósito explicar la asociación entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022; con el cual planteamos acciones que permitan dar solución a la problemática identificada.

En el aspecto metodológico la investigación es de tipo básica, alcance correlacional, diseño no experimental, transeccional, para obtener la información utilizamos como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual fue validado a través del juicio de expertos y la confiabilidad se midió a través del estadígrafo del Alfa de Cronbach, la investigación tiene una población de 40 colaboradores de la que se extraído una muestra de 18 colaboradores.

Como resultados se ha determinado que existe relación positiva optima entre el liderazgo y el trabajo en equipo; en cuanto a la significancia es de $0.003 < \alpha < 0.05$; y el coeficiente de correlación de 0.722, confirmando la hipótesis de alterna, de igual manera el 55.6% de los colaboradores opinan que existe buen liderazgo y el 50.0% perciben que se está aplicando de manera óptima el trabajo en equipo, infiriendo que sí se aplica de manera adecuada el liderazgo se mejora el trabajo en equipo en la empresa de servicios Submarinos Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

Abstract

The purpose of the research is to know the association between leadership and teamwork in the company Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL - Supe Pueblo, 2022; with which we will propose actions that allow us to solve the problem identified

In the methodological aspect, the research is of a basic type, correlational scope, non-experimental, transactional design, to obtain the information we will use the survey as a technique and the questionnaire as an instrument, which was validated through expert judgment and reliability was measured. Through the Cronbach's Alpha statistician, the research has a population of 40 collaborators from which a sample of 18 collaborators was extracted.

As results, it has been determined that there is an optimal positive relationship between leadership and teamwork; the significance is $0.003 < 0.05$; and the correlation coefficient of 0.722, confirming the alternative hypothesis, in the same way, 55.6% of the collaborators believe that there is good leadership and 50.0% perceive that teamwork is being optimally applied, the results are shown in tables 38 and 39; inferring that if leadership is applied properly, teamwork is improved in the service company Submarinos Ordoñez EIRL - Supe Pueblo, 2022

Introducción

Los antecedentes más importantes en la investigación mencionaremos a:

Tapia (2023), quien se planteó como objetivo determinar de qué modo el trabajo en equipo tiene influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pachangara, Oyón, 2022, la investigación fue de tipo básica, nivel explicativo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario; concluyó que el trabajo en equipo tienen influencia significativa en el desempeño laboral de los colaboradores, porque ha obtenido la correlación de 0.674 y la significancia de 0.00.

Cabanillas (2023), se planteó como objetivo demostrar de qué manera el liderazgo transformacional como herramienta influye en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, la investigación fue de tipo básica, el diseño de investigación fue no experimental, correlacional, la técnica es la encuesta, el instrumento el cuestionario, concluyó que el liderazgo transformacional se relaciona con la productividad de los trabajadores, así mismo existe influencia idealizada o carisma que se relaciona con la productividad, de igual manera la motivación inspiradora se relaciona con la productividad, también la consideración individualizada se relaciona con la productividad, y la estimulación intelectual se relaciona con la productividad de los trabajadores.

Díaz (2022) se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre el Liderazgo y el trabajo en equipo de los colaboradores de la empresa GEDK Telecomunicaciones MOVISTAR S.A del Distrito de Huacho, 2018; la investigación es descriptiva – correlacional, diseño no experimental de corte transversal; la población estaba conformada por 30 trabajadores; los resultados obtenidos son que el liderazgo situacional y el trabajo en equipo se relacionan de manera positiva óptima, lo mismo sucede con el liderazgo y trabajo en equipo se relacionan de manera positiva óptima, concluyó que existe vinculación del líder y los trabajadores motivándolos y transformándolos, de igual manera se manifiesta el liderazgo institucional, el cual está centrado en roles de control, planificación y performance, las capacidades de liderazgo se adapta al contexto y performance de los trabajadores con eficiencia constante.

Figuerola (2022) quien se planteó como objetivo es determinar la relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los colaboradores de la Dirección Regional de Educación Cajamarca, la investigación fue básica, correlacional, cuantitativa, diseño no experimental – transversal; la población estaba conformado por 104 colaboradores; concluyó que existe relación entre las variables, en el entendido que si la comunicación asertiva es positiva llevará a que se incremente la productividad en los equipos de trabajo.

Santos (2021), se planteó como objetivo determinar la relación entre el liderazgo gerencial y la motivación laboral del trabajador de la Municipalidad de Santa María-2020, fue una investigación de diseño transeccional o colateral, correlacional, de tipo básica, la población está conformado por 90 colaboradores, concluyó que existe vínculo entre el liderazgo gerencial y la motivación laboral, de igual manera el vínculo en los liderazgos gerenciales transformacionales y las motivaciones laborales; el liderazgo gerencial participativo y las motivaciones laborales, de igual manera las habilidades del liderazgo gerencial y las motivaciones laborales en el trabajador del municipio.

Cano (2021) se planteó como objetivo determinar la relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho; la investigación fue básica, correlacional, no experimental, transversal, la población está conformado por 148 docentes; concluyo que el liderazgo directivo está relacionado como el desempeño de los docentes, el liderazgo directivo delegativo, el liderazgo autocrático, el liderazgo democrático está relacionado con el desempeño de los docentes.

Llovera y Vásquez (2021), se planteó como objetivo determinar la relación entre la comunicación interna y trabajo en equipo; fue una investigación aplicada, correlacional, no experimental, transversal; la población estaba conformado por 19 colaboradores; el resultado obtenido fue que existe deficiencia en el trabajo en equipo y la comunicación interna y existe una correlación débil entre las dos variables; concluyó que existe relación directa entre la comunicación interna y el trabajo en equipo.

Mendoza y Mory (2020) se plantearon como objetivo determinar cómo es el trabajo en equipo de los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Huaral, 2019; la investigación fue básica, descriptiva no experimental, transversal, enfoque cuantitativo; la población es de 54 colaboradores; como resultados obtuvo que el 98.1% tiene alto nivel de trabajo en equipo; el 69.8% tienen alto nivel de coordinación, el 58.5% tiene alto nivel de comunicación, el 79.2% tiene alto nivel de confianza y el 73.6% tiene alto nivel de compromiso; concluyeron que el nivel de trabajo en equipo en el Hipermercado Tottus es alto.

Alberto (2020), se planteó como objetivo identificar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huayllay – Pasco, 2020; la investigación fue básica, descriptiva correlacional, transversal; la muestra ésta conformado por 65 trabajadores; los resultados que obtuvieron la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral; la conclusión es que se determinó la asociación entre el liderazgo, la motivación, la comunicación, el ambiente laboral y el desarrollo de sus actividades de manera eficiente, también es aceptable el ambiente laboral y el desarrollo de sus actividades; la estructura, los procesos, el liderazgo, la motivación, el logro de resultados, el desarrollo adecuado de las actividades y la obtención de las metas en el tiempo esperado, se consideran en el nivel bueno.

Gonzales y Heredia (2020), se plantearon como objetivo determinar si el trabajo en equipo influye en la satisfacción laboral de los colaboradores en Urqu Hotel Jaén, 2019; la investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, no experimental; la población estaba conformado por 16 trabajadores; los resultados que el 43.8% percibe que las competencias y virtudes de sus compañeros es determinante en el rendimiento; de igual manera el 43.8% perciben que la experiencia y la formación académica de sus compañeros influye en el rendimiento; así mismo se determina que sus compañeros cumplen con sus tareas por encima de los intereses personales; el 37.5% percibe que las metas son compartidas por sus demás compañeros; concluyo que el trabajo en equipo influye de manera significativa en la satisfacción laboral de los colaboradores.

Dionicio (2020), en su investigación se planteó como objetivo identificar el trabajo en equipo del personal asistencial en el centro de salud Paralvillo, 2020, la investigación fue básica, descriptivo, diseño no experimental, de enfoque cuantitativo; la población estaba conformado por 30 trabajadores, como resultado lograron identificar que el trabajo en equipo es de nivel medio para el 93.3% de los trabajadores, para el 76.7% la complementariedad es de nivel medio; el 63.3% la confianza se ésta dando en un nivel medio; concluyó que el personal asistencial en el centro de salud Peralvillo, el trabajo en equipo es de nivel medio.

Musayón (2020), se planteó como objetivo establecer la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral; la investigación fue no experimental, aplicada, correlacional; la muestra estaba conformado por 44 colaboradores; los resultados obtenidos fueron que existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral; concluyó que existe relación significativa entre las variables trabajo en equipo y el desempeño laboral en los empleados del área de cobranzas de la empresa.

Cevallos (2020), se planteó como objetivo determinar si existe una relación entre la comunicación asertiva institucional y el trabajo en equipo; la investigación fue de enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional de corte transversal; la muestra estaba conformado por 15 docentes; los resultados obtenidos es que se encontró un coeficiente de correlacion de 0.354, y la significancia menor al 5%, por lo que demuestra que las variables muestran cierto nivel de correlación; concluyó que existe relación significativa entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo.

Ramos (2020) en su investigación se planteó como objetivo analizar los estilos de liderazgo bajo el modelo de rango total de los profesores del programa de Maestría en Administración de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá; la investigación tiene el enfoque cuantitativo; de tipo descriptiva, corte transversal, la población estaba conformado por 388 empleados, como resultados se evidencia que solamente el 27% percibe que se aplica el liderazgo transformacional a menudo; el 29% percibe que a menudo se influencia por la conducta; el 33% tiene una estimulación intelectual; concluyó que intereses legítimos que comprenden la realidad con las teorías a partir de la observación de la realidad, se aplica el liderazgo

transformacional como líderes y los estudiantes, y también aplican el estilo de liderazgo transaccional, orientan a las personas en proceso de formación que permitan la transformación.

Garduño (2020) se planteó como objetivo fue conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional, el tipo y las conductas de liderazgo en líderes de una empresa mexicana; la investigación fue básica, de nivel correlacional, diseño no experimental, transversal, la población estaba conformado por 25 líderes; los resultados fueron que los líderes tienen el control de impulsos, el optimismo, la habilidad social, la expresión emocional, la autoestima y la nobleza, la evaluación y expresión de emociones; concluyo que existe relación positiva entre el liderazgo orientado a las tareas, orientadas a las relaciones y las orientadas al cambio, así como con la forma de comunicar visiones inspiradoras.

Urbina (2019) realizó su investigación planteándose como objetivo determinar la relación entre la comunicación interna y el trabajo en equipos de los colaboradores administrativos del Hospital Huacho Huaura Oyón y servicios básicos de salud, Huacho, la investigación fue de alcance descriptivo y correlacional, enfoque cuantitativo no experimental, de corte transversal; la población está conformado por 158 colaboradores; los resultados obtenidos se determinó que existe relación significativa entre la comunicación interna y el trabajo en equipo. El 52% (83) colaboradores que presentan mala comunicación interna, el 99% (81% bajo + el 18 muy bajo trabajo en equipo), concluyó que existe relación significativa entre la comunicación interna y el trabajo en equipo.

Cisneros y Paredes (2019) en su investigación plantearon como objetivo: Analizar los Estilos de Liderazgo y su impacto en el clima organizacional de la Empresa Pública de Petróleos en el Ecuador; la investigación fue descriptiva, explicativa, correlacional de diseño no experimental, transversal, la muestra ésta conformado por 61 empleados, entre los resultados se ha obtenido que más del 50% de los empleados entiende la relación entre su trabajo diario y el plan estratégico; de igual manera el 50% tiene claro sus objetivos y la forma de alcanzarlos, el 69% conoce los procedimientos y políticas relevantes; concluyó que los líderes son los colaboradores orientadores los cuales

deben estar dentro los marcos organizacionales que les permita alcanzar los objetivos establecidos, desde los cargos gerenciales hasta los cargos de menor nivel que se ejercen en la organización o a través a través de la ejecución de las tareas.

Riquelme (2019) se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo y la eficacia de las fuerzas militares en una CDD, la investigación fue de descriptiva, no experimental, de corte transversal; la población ésta conformado por 60 colaboradores; como resultados encontraron que existe relación entre el liderazgo transformacional con el liderazgo transaccional, concluyó que existe relación eficiente entre el liderazgo y la eficiencia en situaciones de crisis decisional, en la cual se demuestran tres experiencias y conflictos armados como catástrofes naturales, son situaciones excepcionales en que las fuerzas especiales del grupo de gerentes, los cuales tienen amenazados la práctica de los valores, al tomar decisiones que no están de acuerdo al marco ético.

Betancourt (2019) se planteó el objetivo de conocer el trabajo en equipo como factor de desarrollo del talento humano del área de servicios generales de la PUCESE, la investigación fue descriptiva, bibliográfica, explicativa, la población muestra estaba conformado por 122 personas; como resultado se obtuvo que el 79% cree que es muy importante el trabajo en equipo; el 31% percibe que el trabajar en coordinación genera un trabajo adecuado en equipo; concluyo que con el trabajo organizado se fortalece el ambiente laboral y el desarrollo de las tareas de los colaboradores de forma efectiva consiguiendo resultados efectivos, que permitan optimizar el tiempo y los recursos, pero también evidencia que se deben mejorar el diálogo, las actividades de formación, la motivación, la identificación con la organización, la coordinación, y la planificación de las tareas.

Giraldo, Monroy y Santamaria (2019) se plantearon el objetivo de proponer e implementar un servicio que promueva la formación de trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral y aumentar la productividad en la agencia de publicidad; es una investigación básica, correlacional, transversal simple; la población estaba conformado por 78 colaboradores; concluyendo que falta incluir programas más amplios con relación al diagnóstico de necesidades y permita la intervención, y se

enfoque a organizaciones que tengan las falencias sobre el trabajo en equipo, debe diseñarse un proceso de coaching con la cual se logre la adaptación al cambio permitiendo entrenar a los colaboradores desarrollando al máximo su profesionalismo.

Lozano (2019) se planteó como objetivo determinar la relación del liderazgo como competencia, la relación entre la competencia liderazgo en el nivel directivo y el sector público; la investigación fue descriptiva, transversal; la población ésta conformado por 50 colaboradores; los resultados obtenidos es que los trabajadores tienen sentido de desconfianza a las entidades del estado, con el temor que pueden ser fácilmente removidos de sus cargos; por lo que concluye que los directivos como los servidores deben de demostrar resultados con sus trabajos y vocación de servicio a la sociedad, por lo que también es una tarea de los ciudadanos de elegir bien a sus gobernantes para que puedan administrar adecuadamente sus recursos.

Respecto a la fundamentación científica sobre el liderazgo podemos citar a los siguientes autores:

Rodríguez de San Miguel (2018) indica que existen varias teorías de liderazgo que se encuentra vinculadas con los estilos de liderazgo. El predominante es el liderazgo autocrático, se centra en el dominio, tareas y rendimiento, no incentiva la participación de los colaboradores. Los líderes autocráticos son arbitrarios, controladores, dirigidos hacia el poder, coercitivos, punitivos y de mente cerrada; en la misma línea Rodríguez de San Miguel (2018) menciona que el liderazgo es importante en las organizaciones porque se logra influir en los demás, que permiten el cumplimiento de metas, objetivos y la visión de la empresa. Por lo que se señala que el liderazgo es un procedimiento que sucede en un grupo de individuos, ya que un líder necesita de seguidores y este proceso tiene como finalidad conseguir los objetivos o metas de manera conjunta. El liderazgo se encuentra compuesto por el liderazgo autocrático, transaccional, democrático, transformacional, y dirigido a los subordinados; en la misma línea Fischaman (2017), menciona que mayormente los líderes utilizan la persuasión que es contagiada por la emoción o la razón, en las entidades donde se comparte o de las experiencias que viven. Por otro lado, el líder tiene ciertas habilidades que ayuda a que los colaboradores puedan realizar sus labores; es aquel que se encuentra al mando de

un conjunto de personas y la capacidad que tiene es de otorgar motivación a los subordinados con un discurso o de su misma empatía.

Por otro lado, tenemos la fundamentación científica de trabajo en equipo según Prieto & Therán (2018) explica que las personas tienen la naturaleza de ser productivas, eso quiere decir que humanizar las labores es originar productividad. También lo consideran como grupo de personas que cooperan entre ellos para efectuar una labor en conjunto. De ahí se desprende que el equipo debe tener objetivos en común o un propósito para que laboren juntos, la experiencia y habilidades para lograr relaciones interdependientes, el compromiso hacia la labor, confianza, comunicación, y responsabilidad para conseguir resultados más efectivos, en la misma línea Muñoz (2018), menciona que el compañerismo se entiende como la relación afectiva y de apoyo que se da entre los integrantes del equipo, con muestras de comprensión y respaldado ante la adversidad y otras situaciones. Para mostrar el compañerismo en el trabajo, se debe de crear una relación de respeto, confianza, amistad, empatía; así mismo Ibáñez (2011), señala que el compañerismo ayuda mucho en el trabajo en equipo, ya que es un vínculo que se establece entre los integrantes del equipo. Así mismo, es una pieza clave para lograr la armonía en el grupo. Además, el compañerismo crea lazos entre las personas que laboran juntas y es vital ya que origina un clima laboral favorable en la empresa.

En lo que respecta a la justificación del estudio es importante resaltar que con relación a la justificación práctica; los resultados de la aplicación del liderazgo y el desarrollo de las actividades de manera sinérgica (trabajo en equipo), en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL, el cual será tomado como referencia o ayuda para que la entidad objeto de estudio y otras entidades (gobiernos locales) puedan dar solución a sus problemas relacionados con la gestión institucional, teniendo como resultado el brindar un servicio de calidad al usuario.

La justificación teórica de la investigación se da porque en el contexto actual el conocimiento de nuevas teorías las cuales fueron contrastados con estudios previos,

los cuales tienen relación con nuestras variables de estudio; estas teorías planteadas serán tomadas como base para profundizar en la investigación por otros investigadores.

Desde la perspectiva de la justificación científica permitió dar respuesta de manera precisa a nuestros objetivos, problemas y las hipótesis planteadas, se utilizó el método científico, logrando obtener teorías validas y objetivas que permitan medir el estado situacional del liderazgo y el trabajo en equipo.

La justificación metodológica se sustenta porque la investigación se centró en realizar la investigación de manera estructurada, teniendo como referencia el protocolo establecido por la Universidad, y el proceso sistémico de investigación, permitiéndonos establecer los métodos, tipo, alcance y diseño de investigación, así como las técnicas y los instrumentos, permitiéndonos obtener los resultados de manera objetiva, con la cual planteamos las conclusiones y recomendaciones.

Desde la perspectiva de la justificación social la investigación permitió plantear alternativas de solución, que de ser tomados por los dueños y aplicados por los gerentes de la empresa permitirá mejorar, el desarrollo de sus actividades, cumplir con sus metas establecidas, y lograr la satisfacción de sus clientes.

Describimos la realidad problemática, explicando que en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL, los directivos, gerentes y jefes de áreas de los diferentes niveles jerárquicos, no han consolidado su capacidad de liderazgo; por lo que se evidencia conflictos internos, falta de compromiso, de colaboración, de enfoque por resultados; lo que no permite que se desarrolle las actividades en equipo; se individualiza el trabajo, dificultando la coordinación de los trabajos en todo los niveles, y el liderazgo se ha visto mermado afectando el desarrollo de las tareas de los involucrados, el cual se percibe en el desarrollo ineficiente de sus actividades; por lo que nació el interés de realizar la investigación para demostrar de manera científica el estado situacional del trabajo en equipo y el liderazgo en la empresa, las cuales nos permitirá plantar alternativas de solución y de esa manera superar sus dificultades. Se ha formulado el siguiente problema:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la empresa Servicios

Submarinos Román Ordoñez EIRL – ¿Supe Pueblo, 2022?

Con relación a la conceptualización y operacionalización de las variables se empezó con la variable liderazgo con su definición conceptual:

El liderazgo para Palomo (2013) consiste en la capacidad que tiene el líder para motivar, influir, organizar y realizar acciones para que se logre las metas y objetivos de manera conjunta. El liderazgo se puede aplicar de manera diferente y adecuarse a las circunstancias y los momentos que se presenten en la empresa, para lo cual se debe analizar si se aplica el líder autocrático, liberal o democrático.

En cuanto a las dimensiones que generan el liderazgo tenemos:

El Liderazgo autocrático según Fernández (2010) consiste cuando los líderes conceptualizan la normatividad sobre los cuales se rigen las operaciones en conjunto, además el autócrata define que es lo que tiene que realizar cada grupo y procedimientos de las actividades o tareas desarrolladas, así mismo se encarga de determinar las actividades específicas de sus socios estratégicos, de igual manera elogiar o criticar la labor de cada uno de sus subordinados, no participa en los grupos activamente. Así mismo, mantiene reservadamente sus criterios para valorar, premiar y castigar.

Así mismo Ayoub (2011) menciona que el líder autocrático tiene una característica en donde las técnicas de trabajo, políticas y las operaciones son decisiones que los toma el líder sin tener en consideración la opinión de los demás integrantes del grupo, en sus subordinados destacan la obediencia, lealtad y observación de los roles que se originan por medio de los ejercicios de poder, generalmente de cohesión y de recompensa.

En cuanto a la centralización de autoridad Fernández (2010), menciona que se encarga de definir la normatividad siendo la base sobre la cual desarrollaran sus actividades; en la misma línea Hurtado & Escandón (2016), menciona que el líder autocrático, es el autoritario, que busca lograr las cosas bien hechas, además el líder no participa de manera activa en las actividades, su función se limita a otorgar instrucciones para que se realice las actividades.

La toma de decisiones, según Hurtado y Escandón (2016), señalan que líder

autocrático siempre está pendiente de los resultados de sus subordinados, de sus acciones es por ello que otorga incentivos y recompensas a los que realizan eficientemente su labor y castigos a quienes no llegan a su expectativa.

Liderazgo transformacional está relacionado con la carisma que es un factor muy importante que debe aplicar el liderazgo, según Esparcha et al (2011), mencionan que el líder se caracteriza por su actuar como un guía para los colaboradores y fomenta los anhelos a largo plazo los cuales deben ser logrados en equipo, el líder se identifica con las dificultades y problemas de los colaboradores y fomenta la confianza; en la misma línea Murillo y Herrera (2018), indica que el gerente debe ser una inspiración con sus trabajadores, lograr el respeto y generar motivación.

La inspiración y motivación es una acción que debe realizar el líder para lograr el desarrollo efectivo de las actividades; Murillo & Herrera (2018), mencionan que articular a los trabajadores se lograra definan de manera clara su visión, con lo que se lograra motivar la cual generar productividad e identificación con la empresa; en la misma línea Esparcha et al (2011), mencionan que el líder fomenta a sus trabajadores buenas expectativas y el trabajo en grupo.

La estimulación intelectual es aquella que fomenta la confianza a cada colaborador y permite lograr los objetivos de la empresa; según Murillo & Herrera (2018) mencionan que el gerente debe tener dialogo directo con los colaboradores de manera personal o en equipo, el cual permitirá incrementar las relaciones humanas y el intercambio de opiniones o ideas que permitan dar solución a los problemas de la institución; de igual manera Esparcha et al (2011) mencionan que consiste en la consideración de las acciones individuales al momento de efectuar las actividades.

El Liderazgo transaccional para Beauchamp y Eys (2017) conlleva elementos de recompensas contingente y de gestión por excepción. Los líderes que reconocen a sus colaboradores y les recompensa por su buen trabajo muestran conductas de recompensas contingentes. En cambio, la gestión por excepción puede ser pasiva o activa, la forma pasiva espera a que suceda errores y emprende una acción de corrección. En conjunto, los dos elementos del liderazgo transaccional se ocupan de la gestión, en otras palabras, es de asegurarse de que las cosas sucedan o se realizan de

forma correcta, en la misma línea Arrogante (2018), menciona que el liderazgo transaccional o también llamado timonel, es un estilo de liderazgo efectivo y es de los que se emplea más. Es el líder quien dice que realizar, lo monitoriza y corrige si es necesario. Una de las desventajas del liderazgo transaccional, que no es lo suficientemente efectiva para desarrollar el talento y la potenciación de los colaboradores, lo que a la larga origina a que los colaboradores renuncien o se vayan a otras entidades; en la misma línea Uribe y Littlewood (2018), señala que la política del liderazgo transaccional es de motivar a los subordinados para que intercambiar premios con ellos para un rendimiento de servicios. Se distingue ya que los servidores se encuentran motivados para laborar por metas y de necesidad de actualización, en otras palabras, es una motivación por su propio interés del colaborador.

Los premios contingentes son muy importantes porque permite el reconocimiento de manera permanente a los colaboradores; Uribe & Littlewood (2018), señalan que el líder otorga premios a los trabajadores por conseguir mejorar las actividades por áreas. Además, los estímulos deben darse de acuerdo con los logros, en la misma línea Arrogante (2018), menciona que el líder otorga premios o recompensas como consecuencia de los objetivos logrados.

La administración por excepción de activos es valiosa para el crecimiento de la empresa; Uribe & Littlewood (2018), explican que el líder tiene el control y desarrolla las actividades basadas en las normas y reglamentos. De esa manera siempre supervisa las acciones de los subordinados. El líder siempre se concentra en las irregularidades, errores y fallas; de igual manera Arrogante (2018), menciona que solamente interviene para dar retroalimentación, el líder espera a que se originen irregularidades o errores, cuando sucede aquello entonces proporciona las modificaciones o ajustes correspondientes.

La administración de pasivos según Uribe y Littlewood (2018), mencionan que el líder solamente se hace presente cuando en la labor existen desviaciones en el plan de trabajo e irregularidades. Hacen presencia cuando no logran los estándares de trabajos esperados. No intervienen y si lo hacen solo como última alternativa, de igual manera Arrogante (2018), menciona que el líder interviene solamente si se le necesita, y

también cuando se originan las desviaciones.

En relación a la segunda variable, que se refiere al trabajo en equipo según su definición conceptual Vallejo (2016) menciona que desarrollar las actividades de manera sinérgica permite plantear objetivos corporativos, así mismo los integrantes tienen y comparten los mismos intereses, y toman decisiones corporativas, en la misma línea Durán (2018), menciona que son muchos los momentos en que se van a necesitar de los unos a otros, de esa manera si se vive el compañerismo es una acción de generosidad y de aporte al conjunto, podemos superar cualquier situación difícil sin mayores consecuencias. Además, las características que tiene el compañerismo generalmente responden a ciertos comportamientos de los integrantes del equipo los cuales son el respeto, confianza, amistad, empatía.

Entre las dimensiones del desempeño laboral consideramos:

Muñoz (2018), menciona que el compañerismo se entiende como la relación afectiva y de apoyo que se da entre los integrantes del equipo, con muestras de comprensión y respaldo ante la adversidad y otras situaciones. Para mostrar el compañerismo en el trabajo, se debe de crear una relación de respeto, confianza, amistad, empatía; así mismo Ibáñez (2011), señala que el compañerismo ayuda mucho en el trabajo en equipo, ya que es un vínculo que se establece entre los integrantes del equipo. Así mismo, es una pieza clave para lograr la armonía en el grupo. Además, el compañerismo crea lazos entre las personas que laboran juntas y es vital ya que origina un clima laboral favorable en la empresa.

El respeto para Durán (2018), menciona que es muy importante en todos los integrantes del equipo en que se respeten entre sí mismos y a sus compañeros. Además, para que se desarrolle relaciones personales y profesionales de calidad se debe cuidar que en todo momento el respeto se mantenga y se interiorice como una norma básica y obligada para todos los integrantes del equipo; en la misma línea Ibáñez (2011), explica que se entiende por respeto, la acción por el cual un sujeto tiene empatía y actúa tomando en consideración sus intereses, capacidades, debilidades, competencias, fortalezas, miedos y sentimientos de la otra persona. Además, las consideraciones hacia los demás comienza por uno mismo. El valor del auto respeto puede ser algo que

muchas veces se considera como elemental, aunque no se practica mucho.

La empatía es muy importante para crear grupos cohesionados, Moya (2016), señala que la empatía es una capacidad muy importante para laborar en equipo, ya que sin empatía las relaciones laborales no funcionan, incluso son desastrosos y como consecuencia llevan al equipo y a la empresa al fracaso y en algunas situaciones a la desaparición. El entorno laboral se encuentra conformada por personas y por relaciones humanas que se establecen entre ellas, ya sea dos personas o entre más. Es por ello que la empatía es muy sustancial en todos los ámbitos de la entidad, ya que es un poder que ayuda a conocer el estado situacional de los demás, ponerse en su lugar; también Arenal (2011), menciona que la empatía se conceptualiza como la capacidad de comprender a los demás; Además, las personas con empatía tienen una serie de actitudes lo cuales son: Escucha sin perjuicio; Toman atención a los que cuentan y demuestran intereses; Tienen la habilidad de reconocer y recompensar a los logros de los demás.

La Amistad según González (2019), origina a que las personas se sientan más feliz y también aumenta la producción. En toda organización, las relaciones de amistad entre los colaboradores originan un agradable ambiente laboral ya que las personas se sienten más contenta y se aprecia mejor el entorno de trabajo. Además, en el trabajo en equipo se valora más es la amistad, ya que existe más lealtad y la consecución de los equipos; Ibañez (2011), señala que los trabajos en equipo, mayormente se valora la amistad, en lo cual existe mayor lealtad y la consecución de las metas de equipo indiferente de la causa de la entidad, se logra por la fuerza de la lealtad con sus compañeros. Además, con el pasar del tiempo la amistad se fortalece espontáneamente, la convivencia lleva consigo aficiones, gustos e interés en común, en donde se comparte preocupaciones, tristezas, alegrías y la seguridad de contar con un apoyo incondicional.

La confianza según Durán (2018), señala que cuando trabajamos en equipo ponemos nuestro resultado individual al servicio de todo el equipo. Además, sin confianza es imposible a que el equipo funcione de manera adecuada, la confianza es aquel pegamento que mantiene unido los lazos como conjunto y cuando se origina la ruptura

llegamos a perderla. Sin confianza no existe la comunicación sana, ni debates productivos ni se puede originar sinergias positivas. Por otro lado, la confianza se basa en las 3 c los cuales son: Confianza en las habilidades; Confianza en las personas.

La confianza en las habilidades del personal es importante para lograr los resultados esperados; Dennis et al (2018), mencionan que es una confianza que se da en los integrantes del equipo la que posibilita de contribuir y poder utilizar sus conocimientos para ejercer una influencia positiva. Los integrantes desarrollan este tipo de confianza por medio del aprovechamiento de sus habilidades y competencias de los demás, la búsqueda de los aportes de otros integrantes. Además, debe confiar en la capacidad permite la innovación que los equipos necesitan para que sean competitivos.

Confianza en las personas según Dennis et al. (2018), señalan en esta dimensión se representa la intención de interés mutuo y es por donde empieza una relación de equipo. Los integrantes del grupo se apoyan mutuamente y siempre consideran los intereses de los demás. Además, todos los equipos deben tener confianza en el carácter debido a que es básica para que sean eficaces. Los integrantes del equipo desarrollan esta confianza cuando cumplen con su palabra. De esa forma, se origina una visión mutua de fiabilidad y confianza dentro del equipo, también Ibáñez (2011), señala que cada integrante del grupo tiene confianza en los demás integrantes. Además, se interesan por los demás y no solamente de sí mismo.

según Dennis, Michelle y Hudnut (2018), señala que la confianza en la comunicación ayuda mucho a que se incremente la colaboración y origina un entorno seguro para que los integrantes del equipo interactúen de manera directa, no solo es para facilitar la información, sino también para dar solución a los problemas, dudas y otorgar feedback que ayuda a conseguir un aprendizaje y un crecimiento más profundo. Por medio de la confianza en la comunicación, los integrantes del equipo son más transparentes, comunicándose de manera clara y directa; así mismo Ibáñez (2011), menciona que se debe genera confianza para que la comunicación incentive el apoyo de los demás y hace a que los integrantes del grupo puedan dialogar directamente y segura, no solamente para otorgar información, sino que para dar solución a los problemas, dudas, preocupaciones y otorgar comentarios para que aprendan y se

desarrollen a profundidad.

Durán (2018), indica que la comunicación es muy importante para lograr un buen clima organizacional el cual permite coordinar, definir tareas y los objetivos intermedios, intercambian conocimientos, informaciones y opiniones; de igual manera Noguera (2013), menciona que, con la comunicación multidimensional y abierta, en los integrantes del equipo puedan vestir sus opiniones con confianza, se debe establecer medios de comunicación eficientes. Para lo cual los equipos deben contar con la información pertinente y clara para que puedan tomar decisiones; en la misma línea Rodríguez (2011), menciona que en el trabajo en equipo busca fomentar el dialogo abierto entre todos los miembros, aspecto importante para desarrollar las actividades.

La Comunicación formal para Diaz y Guzmán (2014), es asumir la formalidad en el dialogo permite desarrollar las actividades de manera efectiva, permitiendo establecer estándares para medir el desempeño de los colaboradores, realizar los correctivos necesarios a través de la retroalimentación.

La Comunicación informal según Diaz y Guzmán (2014), explica que el diálogo espontáneo es igual de importante que la comunicación formal, porque a través de ella se puede realizar coordinaciones directas entre todos los miembros de la organización; de igual manera Toala et al (2017), menciona que la comunicación información se comprende como aquella información no oficial que da entre el trabajo en equipo.

La definición operacional del liderazgo se realizó a través de una investigación de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal, para lo cual utilizaremos como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual será procesado en el programa SPSS. El liderazgo será medido a través del liderazgo autocrático, liderazgo transformacional, liderazgo transaccional.

La variable trabajo en equipo se operacionaliza a través de una investigación de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal, para lo cual utilizaremos como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual será procesado en el programa SPSS. El trabajo en equipo será medido a través compañerismo, confianza y comunicación.

En la investigación nos planteamos las siguientes hipótesis:

H1: El liderazgo se relaciona de manera significativa con el trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

H0: El liderazgo no se relaciona de manera significativa con el trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

El objetivo general

Describir la relación del liderazgo con el trabajo en equipo en la empresa de servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

Como objetivos específicos tenemos:

- a. Establecer la relación entre el liderazgo autocrático y el trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022;
- b. Examinar la relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022;
- c. Especificar la relación entre el liderazgo transaccional y el trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022

Metodología

Tipo de investigación

Se aplico la investigación básica, porque se realizó el análisis de teorías y en base a los conocimientos que serán aplicados.

Diseño de investigación

De acuerdo con el alcance la investigación fue correlacional porque se midió la intensidad con la que se relacionan las variables de estudio; de corte transversal porque los datos se obtuvieron en un solo momento.

Población y muestra

Población

Según Hernández, et. al. (2010) es el conjunto de elementos que tienen la misma probabilidad de ser investigados.

Los elementos de la población son 40 colaboradores de la empresa de servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL.

Muestra

Según Hernández, et. al. (2010) es el conjunto de unidades de análisis con características homogéneas que han sido seleccionados para la investigación.

Se aplicó el muestreo probabilístico simple, cuya fórmula estadística es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2(p.q) N}{d^2 (N-1) + Z^2(p.q)}$$

Donde:

N: población = 40

Z: nivel de confianza = 95% = $(1.96)^2$

p: probabilidad de éxito = 0.5

q: probabilidad de fracaso = 0.5

d: margen de error = $(0.07)^2$

n: muestra = 33.36

Muestra ajustada, $n_1 > 10\%N$

$$n_2 = \frac{n_1}{1 + \left(\frac{n_1}{N}\right)}$$
$$n_2 = \frac{33.36}{1.83404255}$$

Teniendo como resultado 18 colaboradores.

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas de investigación

Encuesta:

Hurtado (2000) mediante la técnica seleccionada nos permitirá recolectar de manera objetiva y exacta

Nos permitió obtener datos de los elementos de estudio con la cual se dio respuesta a los objetivos planteados en la investigación.

Instrumentos de investigación

Cuestionario

Hurtado (2000) el instrumento permite plantear las preguntas sean dicotómicas o pluricotómicas con la cual se obtendrá información detallada de la investigación.

Está regulado a través de la escala de Likert, permitiéndonos obtener datos de los investigados a cerca de la percepción que tienen de las variables de estudio.

La validación del instrumento se realizó mediante el juicio de expertos, y la confiabilidad se realizó a través del estadígrafo del Alfa de Cronbach. Los resultados que se obtuvieron fueron 0.892 para la variable liderazgo, y el valor de 0.832 para el desempeño laboral. validando el instrumento utilizado en la investigación.

Procesamiento y análisis de la información

Para la obtención de la información se aplicó el cuestionario otorgándole ponderado por ítem.

Se realizó el procesamiento utilizando el software estadístico SPSS, que a través de la aplicación de la frecuencia y el Rho de Spearman se obtendrán los resultados.

Se realizó el análisis de las tablas descriptivas e inferenciales con la cual nos plantearemos las conclusiones, las estadísticas no paramétricas por lo que se aplicó el coeficiente Rho de Spearman.

Resultados

Descripción de los resultados

Tabla 1:

Nivel de liderazgo de acuerdo a la percepción de los colaboradores en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022

Nivel	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14 - 32	9	50.0
Medio	33 - 51	5	27.8
Alto	52 - 70	4	22.2
Total		18	100.0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Barranca, 2022

Nota. Tabla 1 se muestra los resultados de la percepción del liderazgo de los colaboradores en la empresa servicios submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022. Se observa que el 50% de los colaboradores consideran que el liderazgo tiene un nivel deficiente, mientras que el 27.8% percibe un nivel medio, además, el 22.2% percibe un alto nivel de liderazgo. Por lo que se puede caracterizar que la aplicación del liderazgo es de nivel deficiente.

Tabla 2:

Nivel de las dimensiones del liderazgo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022

Nivel	Liderazgo autocrático		Liderazgo transformacional		Liderazgo transaccional	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	3	16.7	5	27.8	4	22.2
Medio	3	16.7	6	33.3	5	27.8
Bajo	12	66.7	7	38.9	9	50.0
TOTAL	18	100.0	18	100.0	18	100.0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Barranca, 2022

Nota. En la tabla 2, se muestran los resultados de las dimensiones del liderazgo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022. En la que se observa que el liderazgo autocrático y transaccional tienen nivel bajo, de acuerdo a la opinión del 66.7% y el 50.0%; además el liderazgo transformacional es calificado con nivel medio, de acuerdo a la perspectiva del 38.9% de los colaboradores, por lo que se infiere que las dimensiones del liderazgo se encuentran en nivel intermedio.

Tabla 3:

Nivel de trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022

Nivel	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17 – 40	7	38.9
Medio	41 – 63	5	27.8
Alto	64 – 85	6	33.3
Total		18	100.0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Barranca, 2022

Nota. Tabla 3 se muestra los resultados de la percepción del trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa servicios submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022. Se observa que el 38.9% de los colaboradores consideran que el trabajo en equipo tiene un nivel deficiente, mientras que el 27.8% percibe un nivel medio, además, el 33.3% percibe un buen nivel de trabajo en equipo. Por lo que se puede caracterizar que el trabajo en equipo es de nivel deficiente.

Tabla 4:

Nivel de las dimensiones del trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022

Nivel	Compañerismo		Confianza		Comunicación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	5	27.8	4	22.2	4	22.2
Medio	4	22.2	4	22.2	6	33.3
Bajo	9	50.0	10	55.6	8	44.4
TOTAL	18	100.0	18	100.0	18	100.0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Barranca, 2022

Nota. En la tabla 4, se muestran los resultados de las dimensiones del trabajo en equipo de los colaboradores en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022. En la que se observa que el compañerismo, confianza y la comunicación tienen nivel bajo, de acuerdo a la opinión del 50.0%; el 55.6% y el 44.4% de los colaboradores, por lo que se infiere que las dimensiones del trabajo en equipo se encuentran en nivel bajo.

Tabla 5

La autoridad absoluta lo tiene el gerente general

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	5	27.8%
Casi nunca	6	33.3%
A veces	3	16.7%
Casi siempre	3	16.7%
Siempre	1	5.6%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 5 se percibe que el 61.1% de los colaboradores confirman que la autoridad absoluta no lo tiene el gerente general, también el 16.7% manifiestan que a veces, el 16.7% opinan que casi siempre y el 5.6% expresan que siempre.

Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H1. Existe relación entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la empresa de servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

H0. No existe relación entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la empresa de servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

Regla de decisión

Nivel de confianza 95%

Significancia < 5% se acepta la hipótesis H1

Tabla 6

Correlación entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la empresa de servicios submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022

Rho de Sperman		Liderazgo	Trabajo en equipo
Liderazgo	Coefficiente de correlación	1.000	.722**
	Sig. (bilateral)	.	.003
	N	18	18
Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	.722**	1.000
	Sig. (bilateral)	.001	.
	N	18	18

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

Nota: En la tabla 6 se percibe el resultado de la significancia de (0.003) < 5%, por lo que aceptamos la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; el coeficiente de correlación es de 0.722, infiriendo la existencia de la relación positiva optima entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la empresa de servicios submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

Prueba de hipótesis específica 1

H1. Existe relación entre el liderazgo autocrático y el trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

H0. No existe relación entre el liderazgo autocrático y el trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

Regla de decisión

Nivel de confianza 95%

Significancia < 5% se acepta la hipótesis H1

Tabla 7

Correlación entre el liderazgo autocrático y el trabajo en equipo en la empresa de servicios submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022

Rho de Sperman		Liderazgo autocrático	Trabajo en equipo
Liderazgo autocrático	Coefficiente de correlación	1.000	.520**
	Sig. (bilateral)	.	.001
	N	18	18
Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	.520**	1.000
	Sig. (bilateral)	.001	.
	N	18	18

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

Nota: En la tabla 7 se percibe el resultado de la significancia de $(0.003) < 5\%$, por lo que aceptamos la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; el coeficiente de correlación es de 0.520, infiriendo la existencia de la relación positiva media entre el liderazgo autocrático y el trabajo en equipo en la empresa de servicios submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

Contrastación de hipótesis específica 2

H1. Existe relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

H0. No existe relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

Regla de decisión

Nivel de confianza 95%

Significancia < 5% se acepta la hipótesis H1

Tabla 8

Correlación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en la empresa de servicios submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022

Rho de Sperman		Liderazgo transformacion al	Trabajo en equipo
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000	.528**
	Sig. (bilateral)	.	.003
	N	18	18
Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	.528**	1.000
	Sig. (bilateral)	.003	.
	N	18	18

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

Nota: En la tabla 8 se percibe el resultado de la significancia de $(0.003) < 5\%$, por lo que aceptamos la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; el coeficiente de correlación es de 0.528, infiriendo la existencia de la relación positiva media entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en la empresa de servicios submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

Contrastación de hipótesis específica 2

H1. Existe relación entre el liderazgo transaccional y el trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

H0. No existe relación entre el liderazgo transaccional y el trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

Regla de decisión

Nivel de confianza 95%

Significancia $< 5\%$ se acepta la hipótesis H1

Tabla 9

Correlación entre el liderazgo transaccional y el trabajo en equipo en la empresa de servicios submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022

Rho de Sperman		Liderazgo transaccional	Trabajo en equipo
Liderazgo transaccional	Coefficiente de correlación	1.000	.435**
	Sig. (bilateral)	.	.003
	N	18	18
Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	.435**	1.000
	Sig. (bilateral)	.003	.
	N	18	18

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

Nota: En la tabla 9 se percibe el resultado de la significancia de $(0.003) < 5\%$, por lo que aceptamos la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; el coeficiente de correlación es de 0.435, infiriendo la existencia de la relación positiva moderada entre el liderazgo transaccional y el trabajo en equipo en la empresa de servicios submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

Análisis y discusión

El objetivo general planteado fue describir la relación del liderazgo con el trabajo en equipo en la empresa de servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

En la tabla 6, se muestra que existe relación positiva optima entre el liderazgo y el trabajo en equipo, dado que la significancia de es de 0.003, y el coeficiente de correlación es de 0.722; infiriendo que si se aplica de manera adecuada el liderazgo se mejorara el trabajo en equipo en la empresa de servicios Submarinos Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022; estos resultados se respaldan en la opinión del 22.2% de los colaboradores que opinan que existe un nivel de liderazgo alto, los resultados se muestran en la tabla 1; así mismo en la tabla 3 se percibe que el 33.3% opina que existe un alto nivel de trabajo en equipo. Podemos ver con los estudios de Cisneros y Paredes (2019), menciona que los lideres son los colaboradores orientadores los cuales deben estar dentro los marcos organizacionales los cuales les permita alcanzar los objetivos establecidos, desde los cargos gerenciales hasta los cargos de menor nivel que se ejercen en la organización o a través de la ejecución de las tareas.

En una investigación llevada a cabo por Diaz (2022) menciona que existe vinculación del líder y los trabajadores motivándolos y transformándolos, de igual manera se manifiesta el liderazgo institucional, el cual está centrado en roles de control, planificación y performance, las capacidades de liderazgo se adaptan al contexto y performance de los trabajadores con eficiencia constante.

Por otro lado, Urbina (2019) menciona que existe relación significativa entre la comunicación interna y el trabajo en equipo. El 52% (83) colaboradores que presentan mala comunicación interna, el 99% (81% bajo + el 18 muy bajo trabajo en equipo), concluyo que existe relación significativa entre la comunicación interna y el trabajo en equipo.

En el análisis de las investigaciones se muestra la relación positiva del liderazgo y el trabajo en equipo, porque es recomendable que la empresa de servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL, fortalezca sus acciones que les permita adaptar sus estilos de

liderazgo a las circunstancias, el cual permitirá mejorar la efectividad en su aplicación, así mismo seguir fomentando el compañerismo, la confianza y la comunicación, estas acciones permitirán fortalecer el trabajo en equipo y el cumplimiento de las metas.

Objetivo específico 1: Establecer la relación entre el liderazgo autocrático y el trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

En la tabla 7, se muestra que existe relación positiva media entre el liderazgo autocrático y el trabajo en equipo, dado que la significancia de es de 0.001, y el coeficiente de correlación es de 0.520; infiriendo que si se aplica de manera adecuada el liderazgo autocrático se mejorara el trabajo en equipo en la empresa de servicios Submarinos Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022; estos resultados se respaldan en la opinión del 61.1% de los colaboradores que la autoridad absoluta no lo tiene el gerente general, los resultados se muestran en la tabla 5; de igual manera el 66.7% de los colaboradores opinan que la aplicación del liderazgo autocrático es bajo, generando resultados óptimos en el trabajo en equipo. En la misma línea las investigaciones de Santos (2021), menciona que existe vínculo entre el liderazgo gerencial y la motivación laboral, de igual manera el vínculo en los liderazgos gerenciales transformacionales y las motivaciones laborales; el liderazgo gerencial participativo y las motivaciones laborales, de igual manera las habilidades del liderazgo gerencial y las motivaciones laborales en el trabajador del municipio.

En la investigación de Cano (2021) menciona que el liderazgo directivo está relacionado como el desempeño de los docentes, el liderazgo directivo delegativo, el liderazgo autocrático, el liderazgo democrático está relacionado con el desempeño de los docentes.

Así mismo Betancourt (2019), menciona que el 79% cree que es muy importante el trabajo en equipo; el 31% percibe que el trabajar en coordinación genera un trabajo adecuado en equipo; concluyo que con el trabajo organizado se fortalece el ambiente laboral y el desarrollo de las tareas de los colaboradores de forma efectiva consiguiendo resultados efectivos, que permitan optimizar el tiempo y los recursos, pero también evidencia que se deben mejorar el dialogo, las actividades de formación, la motivación, la identificación con la organización, la coordinación, y la planificación de las tareas.

Los resultados determinan que la aplicación del liderazgo autocrático no necesariamente fomenta un buen trabajo en equipo; por lo que es necesario que los gerentes conozcan en qué manera debe aplicarse de tal manera que los colaboradores lo perciban de manera positiva y contribuya en el trabajo en equipo.

Objetivo específico 2: Examinar la relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

En la tabla 8, se muestra que existe relación positiva media entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, dado que la significancia es de 0.003, y el coeficiente de correlación es de 0.528; infiriendo que si se aplica de manera adecuada el liderazgo transformacional se mejorara el trabajo en equipo en la empresa de servicios Submarinos Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022; estos resultados se respaldan en la opinión del 50.0% de los colaboradores quienes opinan que los gerentes no motivan a sus colaboradores para que realicen sus actividades, los resultados se muestran en la tabla 13; el 61.1% mencionan que los gerentes no son modelos a seguir e inspiran a sus colaboradores, los resultados se muestran en la tabla 14; así mismo el 55.5% menciona que los gerentes no estimulan a sus colaboradores para que sigan preparándose, los resultados se muestran en la tabla 15; el 54.6% opinan que en la empresa no se recompensa a los trabajadores por sus esfuerzos desplegados, los resultados se muestran en la tabla 16; estas acciones no motivan a los trabajadores para que se integren y desarrollen sus actividades de manera sinérgica. Citando a Cabanillas (2023), menciona que el liderazgo transformacional se relaciona con la productividad de los trabajadores, así mismo existe influencia idealizada o carisma que se relaciona con la productividad, de igual manera la motivación inspiradora se relaciona con la productividad, también la consideración individualizada se relaciona con la productividad, y la estimulación intelectual se relaciona con la productividad de los trabajadores.

En la investigación de Mendoza y Mory (2020) expresa que el 98.1% tiene alto nivel de trabajo en equipo; el 69.8% tienen alto nivel de coordinación, el 58.5% tiene alto nivel de comunicación, el 79.2% tiene alto nivel de confianza y el 73.6% tiene alto nivel de

compromiso; concluyeron que el nivel de trabajo en equipo en el Hipermercado Tottus es alto;

También Urbina (2019) que existe relación significativa entre la comunicación interna y el trabajo en equipo. El 52% (83) colaboradores que presentan mala comunicación interna, el 99% (81% bajo + el 18 muy bajo trabajo en equipo).

En los resultados se identificó que los factores que repercuten en el liderazgo transformacional son la motivación a los colaboradores, los gerentes sirven de modelos a seguir e inspiran a sus colaboradores, estimulan a sus colaboradores para que sigan preparándose, la empresa recompensa a sus trabajadores por sus esfuerzos desplegados los cuales permiten que se incremente el trabajo en equipo y el desarrollo de las actividades de manera efectiva.

Objetivo específico 3: Especificar la relación entre el liderazgo transaccional y el trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

En la tabla 9, se muestra que existe relación positiva moderada entre el liderazgo transaccional y el trabajo en equipo, dado que la significancia es de 0.003, y el coeficiente de correlación es de 0.435; infiriendo que el incremento del trabajo en equipo, no es influenciado de manera adecuada por el liderazgo transaccional en la empresa de servicios Submarinos Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022; estos resultados se respaldan de acuerdo a lo percibido en la tabla 22, donde el 72.2% de los colaboradores opinan que los gerentes de línea no intervienen en las actividades de los colaboradores, así mismo en la tabla 23, se muestra que el 77.8% de los colaboradores opinan que los gerentes no fomentan confianza con sus colaboradores, también el 66.6% perciben que los gerentes no fomentan respeto con sus colaboradores, los resultados se muestran en la tabla 24; por otro lado en la tabla 25, se percibe que el 38.9% opina que los gerentes no son empáticos y tratan de manera adecuada a sus colaboradores, de acuerdo con Ramos (2020) evidencia que solamente el 27% percibe que se aplica el liderazgo transformacional a menudo; el 29% percibe que a menudo se influencia por la conducta; el 33% tiene una estimulación intelectual; concluyo que intereses legítimos que comprenden la realidad con las teorías

a partir de la observación de la realidad, se aplica el liderazgo transformacional como líderes y los estudiantes, y también aplican el estilo de liderazgo transaccional, orientan a las personas en proceso de formación que permitan la transformación.

En la investigación de Llovera y Vásquez (2021) mencionan que el resultado obtenido fue que existe deficiencia en el trabajo en equipo y la comunicación interna y existe una correlación débil entre las dos variables; concluyo que existe relación directa entre la comunicación interna y el trabajo en equipo;

También Cevallos (2020), encontró un coeficiente de correlación de 0.354, y la significancia menor al 5%, por lo que demuestra que las variables muestran cierto nivel de correlación; concluyo que existe relación significativa entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo.

Se coincide con las investigaciones obtenidas en la se percibe que el liderazgo transaccional se relaciona de manera positiva con el trabajo en equipo, los factores identificados son la no intervención de los gerentes en las actividades de los colaboradores, la confianza que se fomenta, y con menor intensidad la empatía y el trato adecuado, estas acciones permiten que se desarrolla de manera adecuada las tareas.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Existe relación positiva optima entre el liderazgo y el trabajo en equipo; con un nivel de significancia de 0.003; y el coeficiente de correlación de 0.722, confirmando la relación significativa, de igual manera el 22.2% de los colaboradores opinan que existe buen liderazgo y el 33.3% perciben que se está aplicando de manera óptima el trabajo en equipo, infiriendo que si se aplica de manera adecuada el liderazgo se mejora el trabajo en equipo en la empresa de servicios Submarinos Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

Se concluyó que existe relación positiva media entre el liderazgo autocrático y el trabajo en equipo; con el nivel de significancia es de 0.001; y el coeficiente de correlación de 0.520, confirmando la relación significativa, de igual manera el 61.1% de los colaboradores opinan que la autoridad absoluta no lo tiene el gerente; el 66.7% perciben que la aplicación del liderazgo autocrático es inadecuado, infiriendo que si se aplica de manera adecuada el liderazgo autocrático se mejora el trabajo en equipo en la empresa de servicios Submarinos Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

Se determinó que existe relación positiva media entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo; con el nivel de significancia es de 0.003; y el coeficiente de correlación de 0.528, confirmando la relación entre las variables, de igual manera el 61.1% opinan que los gerentes no son modelos a seguir; el 55.5% opinan que reciben estímulos para que sigan preparándose; y el 54.6% opinan que la empresa no recompensa a sus trabajadores para que sigan preparándose, estas acciones permiten el desarrollo del trabajo en equipo; por lo que se infiere que si se aplica de manera adecuada el liderazgo se mejora el trabajo en equipo en la empresa de servicios Submarinos Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

Se ha verificado la relación positiva moderada entre el liderazgo transaccional y el trabajo en equipo; con el nivel de significancia es de 0.003; y el coeficiente de correlación de 0.435, confirmando la relación entre variables, de igual manera el 72.2% opinan que los gerentes no intervienen en las actividades de los colaboradores; el 77.8% opinan que los gerentes no fomentan confianza con sus colaboradores, por otro lado el 66.6% percibe que los gerentes no son empáticos y tratan de manera adecuada a sus colaboradores,

infiriendo que si estas acciones relacionadas con el liderazgo transaccional se mejoran permitiría incrementar el trabajo en equipo en la empresa.

Recomendaciones

A los directivos de la empresa de servicios Submarinos Ordoñez EIRL se les recomienda aplicar el liderazgo contingencial, el cual permitirá aplicar los estilos de liderazgo de acuerdo con las circunstancias y si la situación lo permite y eso debe estar relacionado con el desempeño o el comportamiento de los colaboradores, mantener el equilibrio en la conducción del personal es importante porque generara la motivación y el desarrollo de sus actividades en equipo.

Al gerente general de la empresa SSRO se le recomienda que debe realizar la evaluación del personal, el cual permitirá identificar sus capacidades en la toma de decisiones, de ser necesario se debe asumir la responsabilidad en la toma de decisiones; instruir y capacitar al personal que les permita tener todas las competencias para desarrollar sus actividades, de encontrar incumplimiento se puede aplicar las sanciones, caso contrario se les debe reconocer por sus logros obtenidos, se debe fortalecer la confianza, respeto, la empatía, el compañerismo y la amistad entre los colaboradores estas acciones permitirán el desarrollo de las actividades de manera sinérgica.

Al encargado de recursos humanos se le recomienda aplicar estímulos motivacionales que les permita identificarse con la empresa, reconocer de manera permanente los esfuerzos y logros, ser empáticos y solidarios, confiar en las habilidades del personal, generar comunicación oportuna y empática entre los diferentes integrantes de la organización, estas acciones permitirán el desarrollo efectivo y cumplimiento de metas establecidas.

Al gerente general se le recomienda establecer políticas de recompensas al personal por sus esfuerzos realizados, socializar las normas y reglamentos, que les permita conocer su importancia de su cumplimiento, estas acciones les permitirán desarrollar sus actividades de forma libre, establecer canales de comunicación sean ascendentes o descendentes, fortalecer la comunicación informal y espontanea entre todos los miembros de la organización, estas acciones permitirán fomentar alternativas de solución para dar solución a los problemas o aprovechar las oportunidades.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, E. (2018). *Estilos de liderazgo en el clima organizacional del recinto de Aduana Interior La Paz*. Tesis de Grado, Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/19211/PSI-1178.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alberto, M. (2020). *El clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Huayllay 2018*. Tesis para optar el título profesional de Economista, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco - Perú. Obtenido de https://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1941/1/T026_42708042_T.pdf
- AmericaEConomia.com. (8 de 12 de 2020). El 74% de las empresas en Latinoamérica posee una estrategia de liderazgo. *Mba&educación ejecutiva*. Recuperado el 16 de 12 de 2021, de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/el-74-de-las-empresas-en-latinoamerica-posee-una-estrategia-de-liderazgo>
- Arenal , C. (2011). *Apoyo en la organización de actividades para personas dependientes en instituciones* (Primera edición ed.). España: Publicaciones Vértice S.L. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=VGLX5mTBbqWC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Argandoña, R. (2019). *Liderazgo, comunicación y trabajo en equipo*. Tesis de grado, Universidad Mayor de San Andres. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/14878/TG-4016.pdf?sequence=1>
- Arrogante , B. (2018). *Organizacion de eventos empresariales*. España: Ediciones Paraninfo, SA. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=npBXDwAAQBAJ&pg=PA17&dq=liderazgo+transaccional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjmxfsD9tnzAhX4q5UCHVDoDng4HhDoAXoECAMQAg#v=onepage&q=liderazgo%20transaccional&f=false>
- Arteaga, L. & Linares, D. (2019). *Liderazgo y trabajo en equipo en los docentes de un instituto de Cajamarca para el año 2018*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Privada del Norte, Cajamarca - Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23072/Arteaga%20Leyva%20Lesly%20Elizabeth%20-%20Linares%20Murrugarra%20Dani%20Raquel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ayoub , L. (2011). *Estilos de Liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. Mexico: Mind Garden, Inc. Derechos reservados- Copyright c 1995.

- Obtenido de
https://books.google.com.pe/books?id=pafkvfZqcW4C&printsec=frontcover&dq=el+estilo+de+liderazgo+autocr%C3%A1tico&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=el%20estilo%20de%20liderazgo%20autocr%C3%A1tico&f=false
- Beauchamp, M. & Eys, M. (2017). *Dinámicas de grupo en el ejercicio*. Barcelona , España : Editorial Paidotribo. Obtenido de
https://books.google.com.pe/books?id=p1ORDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Betancourt, F. (2019). *Trabajo en equipo como factor de desarrollo del talento humano del area de servicios generales de la PUCESE*. Trabajo de Tesis aprobado para obtener el titulo de Magister en Administración de Empresas , Pontifica Universidad Católica del Ecuador Sede Central, Esmeraldas - Ecuador. Obtenido de
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/645/1/BETANCOURT%20AGUILAR%20%20FREDDY%20LEONARDO.pdf>
- Campos, M. & Ludeña, C. (2019). *El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Librerías Crsiol S.A.C. en el periodo 2017*. Tesis para optar el título de licenciado en Administración y Gestión de Empresas, Universidad Peruana de las Americas, Lima - Perú. Obtenido de
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/776/EL%20LIDERAZGO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20EN%20LA%20EMPRESA%20LIBRERIAS.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrion, Y. (2019). *Clima laboral y el compromiso organizacional en servidores municipales de la provincia de Tocache*. Tesis para obtener el título profesional de licenciada en Administración, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo Maria - Perú. Obtenido de
http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1539/YCU_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ccancapa, L. (2019). *El liderazgo del Alcalde en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Phara, periodo 2018*. Tesis para optar el título profesional de contador público, Universidad Nacional del Altiplano, Puno - Perú. Obtenido de
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11281/Benito_Ccancapa_Lenin.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cevallos, B. (2020). *Comunicación Asertiva Institucional y Trabajo en Equipo en la Unidad Educativa Joel Gualberto Cedeño Palma, La Fronda, 2020*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo, Piura - Perú. Obtenido de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49543/Cevallos_MB%20_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cisneros, M. & Paredes, W. (2019). *Análisis de los Estilos de Liderazgo y su impacto en el clima organizacional de la Empresa Pública de Petróleos en el Ecuador*. tesis previa a la obtención del título de Magister en Administración de Empresas, Universidad Politécnica Salesiana - Sede Quito, Quito - Ecuador. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6369/1/UPS-QT04929.pdf>
- Dennis , R., Michelle , R., & Hudnut , D. (2018). Por qué la confianza es clave para el éxito del equipo. *Center for Creative Leadership*. Obtenido de <https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2018/01/WP-Why-Trust-Is-Critical-to-Team-Success-ES-Jan-2018.pdf>
- Díaz , S. & Guzmán , C. (2014). *Una mirada a la racialidad desde la comunicación organizacional* (Primera edición ed.). La Habana: Editorial universitaria. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=6V74DwAAQBAJ&pg=PA25&dq=Comunicación+formal+e+informal+en+la+organización&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewjirLHx6d7zAhUSHLkGHdd9BLw4ChDoAXoECAQQA#v=onepage&q=Comunicación%20formal%20e%20informal%20en%20la%20organización&f=false>
- Dionicio, A. (2020). *Trabajo en equipo del personal asistencial en el centro de salud Peralvillo, 2020*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en Trabajo Social, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - Perú. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5133/DIONICIO%20DE%20LA%20CRUZ%20ANGELA%20THALIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Durán , A. (2018). *Trabajo en equipo*. Madrid , España : Elearning S.L. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Esparcha , J., Noruega , J., & Dolores , M. (2011). *Gestión y promoción del desarrollo local* (Primera edición ed.). Publicaciones de la Universidad de Valencia . Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=mng6UNRAbZsC&pg=PA181&dq=liderazgo+transformacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwqi6my2tnzAhUXLLkGHTNIA8Q6AF6BAGJEAI#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional&f=false>
- Estrod, C. (2020). Descubre 8 dificultades de trabajar en equipo y como solventarlas. *The Work Smarter Guide*. Recuperado el 16 de 12 de 2021, de <https://redbooth.com/hub/es/dificultades-trabajar-en-equipo-solventarlas/>
- Fernández , E. (2010). *Administración de empresas un enfoque interdisciplinar* (Primera edición ed.). Madrid, España. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=HgnZlxbpJY0C&pg=PA517&dq=autocr>

atico&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj58PqdudnzAhW5LLkGHh7QBzYQ6AF6
BAgHEAI#v=onepage&q=autocratico&f=false

- Figueroa, S. (2022). *Relación entre la comunicación asertiva y el trabajo en equipo en los colaboradores de la dirección regional de educación Cajamarca, 2020*. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad Privada del Norte, Cajamarca - Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31028/Figueroa%20Gonzales%20Sara%20Marilyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fischaman, D. (2017). *El camino del líder*. Lima: Editorial Planeta Perú S.A. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=SZPCDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=El+Liderazgo+Organizacional+libro+pdf&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjUhOuj4NbZAhXgEbkGHTd5B4s4ChDoAXoECAsQAg#v=onepage&q&f=false>
- Galarza, S. (2019). *Liderazgo y desempeño en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas. Un acercamiento desde las contribuciones teóricas clásicas y contemporáneas*. Tesis Doctoral, Universidad Nacional de la Plata, Argentina. Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/79854/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Garduño, S. (2020). *El liderazgo y su relación con la inteligencia emocional en una empresa mexicana de servicios administrativos*. Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración de Negocios, Universidad Autónoma del Estado de México, México. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/98750/TESIS%20COMPLETA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Giraldo, P., Monroy, F., & Snatamaria, L. (2019). *Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral*. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro, Universidad Católica de Colombia, Bogotá - Colombia. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CALIDAD%20LABORAL.pdf>
- Gonzales, M., & Heredia, R. (2020). *Trabajo en equipo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en Urqu Hotel - Jaén, 2019*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Señor de Sipán, Píntel - Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7062/Gonzales%20Castillo%20Milene%20%26%20Heredia%20Fern%3a1ndez%20Rosendo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gonzalez , G. (04 de Agosto de 2019). *Emociones* . Obtenido de El valor de la amistad en los equipos de trabajo : <https://guillermoygloria.com/emociones/el-valor-de-la-amistad-en-los-equipos-de-trabajo/>
- Hurtado , A., & Escandon , M. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21246274004.pdf>
- Ibañez , M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa* (Primera edición ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Llovera, J., & Vásquez, M. (2021). *Relación entre la comunicación interna y trabajo en equipo en los colaboradores de ma empresa MOTOCORP Cajamarca, 2020*. Tesis para obtener el título de licenciado en administración, Universidad Privada Antonio Guillero Urrelo, Cajamarca - Perú. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1702/INFORME%20DE%20TESIS%20-%20Leiddy%20V%c3%a1squez-Juan%20Quiroz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lozano, J. (2019). *El liderazgo como competencia del nivel directivo en el sector público colombiano: Oportunidades y limitaciones*. Artículo de revisión presentado para optar el título de especialista en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, Universidad de San Buenaventura Colombia, Medellin - Colombia. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/6efb/65d7a437a70f5d993667ad87b1c407929790.pdf>
- Mori, M. (2019). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación del callao, 2019*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Cesar Vallejo, Callao - Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43396/Sotelo_ZMW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moya , L. (2016). *a empatía en la empresa* (Primera edición ed.). Barcelona: Plataforma editorial. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=CPWkDwAAQBAJ&pg=PT50&dq=La+empat%C3%ADa+en+el+trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjS_Z2dq7zAhWKDrkGHauQBk8Q6AF6BAgJEA#v=onepage&q=La%20empat%C3%ADa%20en%20el%20trabajo%20en%20equipo&f=false
- Muñoz , S. (2018). *Protocolo empresarial*. Madrid, España: Ediciones Paraninfo S.A. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=mlJWDwAAQBAJ&pg=PA329&dq=compa%C3%B1erismo+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwipqJet99zzAhX8IrkGHZT3BJc4ChDoAXoECAkQAg#v=onepage&q&f=false>

- Murillo, A., & Herrera, I. (2018). *El liderazgo en los entornos sanitarios Formas de gestión*. Ediciones Dia de Santos. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=nh9zDwAAQBAJ&pg=PA9&dq=liderazgo+transformacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjnieTE4NnzAhWhEbkGHWsZDPc4ChDoAXoECACQAg#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional&f=false>
- Musayón, G. (2020). *Trabajo en equipo y desempeño laboral en el área de cobranzas de la Empresa Grupo 3C S.A.C, Lima - 2018*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Peruana los Andes, Huancayo - Perú. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2177/T037_N%20%ba25744888_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Noguera, I. (2013). *Trabajo en equipo y cooperación*. Escuela de Administración Pública de la Región de Murcia. Obtenido de https://www.ieem.org.mx/2020/MONITORISTAS_2021/docs/04_trabajo_equipo.pdf
- Orbegozo, P. (2020). *Influencia de los estilos de liderazgo en el nivel de comunicación interna de los docentes de las instituciones educativas estatales de miraflores, Arequipa 2018*. Tesis para obtener el grado académico de maestra en ciencias de la educación con mención en gestión y administración educativa, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa - Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6739/EDMorhupp.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=qEMVAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=Liderazgo+articulo+cientifico&ots=b9RGalGpdQ&sig=Huz6KVk2k_rm44XC5D8X-Ucpu8E#v=onepage&q&f=false
- Peñañiel, J. (2020). *Trabajo en equipo y productividad laboral de los colaboradores en la Escuela Enrique Gil Gilbert, Ecuador, 2020*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Piura - Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57487/Pe%20%ba25744888_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prieto, É., & Therán, I. (2018). *Administración, teorías, autores, fases y reflexiones* (Primera edición ed.). Bogotá, Colombia : Ediciones de la U. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=DzSjDwAAQBAJ&pg=PA107&dq=Administracion+de+empresa+trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjN15-3rtzAhWDH7kGHWUWBYE4HhDoAXoECACQAg#v=onepage&q=Administracion%20de%20empresa%20trabajo%20en%20equipo&f=false>

- Purizaca, S. (2019). *Identificación de los estilos de liderazgo del equipo directivo del instituto de educación superior tecnológico público de las fuerzas armadas (IESTPFFAA)*. Maestría en Educación mención en Gestión Educación, Universidad de Piura, Piura - Lima. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2893/MAE_EDUC_342.pdf
- Ramos, D. (2020). *Estilos de liderazgo en los académicos de una institución de educación superior pública en la ciudad de Bogotá*. Trabajo final presentado como requisito para optar al título de Magíster en Administración, Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/78188/Estilos%20de%20liderazgo%20en%20los%20acad%C3%A9micos%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20de%20educaci%C3%B3n%20superior%20p%C3%BAblica%20en%20la%20ciudad%20de%20Bogot%C3%A1..pdf?sequence=1&isAllowed>
- Redacción Gestión. (12 de 08 de 2020). Siete problemas en el trabajo que un líder coach soluciona con éxito. *Managment & Empleo*. Recuperado el 30 de 11 de 2021
- Riquelme, J. (2019). *Liderazgo transformacional y eficacia de defensa en situación de crisis decisional*. Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia, España. Obtenido de http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:IUGM-Jriquelme/RIQUELME_CASTANEDA_JaimeAndres_Tesis.pdf
- Rodriguez de San Miguel , J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Área de Innovación y Desarrollo, S.L. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=m-pyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Rodriguez , I. (2011). El modelo de trabajo en equipo. *Revista Española*. Obtenido de https://www.aesed.com/descargas/revistas/v33n4_1.pdf
- Rodriguez, P. (08 de 10 de 2020). Los 7 problemas mas importantes del liderazgo de hoy. *Lideres 5G*. Recuperado el 30 de 11 de 2021, de <https://lideres5g.com/2018/10/liderazgo/los-7-problemas-mas-importantes-del-liderazgo-de-hoy/>
- Salcedo , A. (2018). *Liderazgo transformacional ¿Qué es y cómo medirlo?* Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=KGeADwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Toala , P., Alvarez , E., & Osejos , F. (2017). *Prácticas de innovación y gestión de calidad en las organizaciones* (Primera edición ed.). Área de innovación y desarrollo SL. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=p5oFDgAAQBAJ&pg=PA41&dq=Comunicacion+formal+e+informal+en+la+organizacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKE>

wj1u6Cx6d7zAhUjF7kGHYooDJYQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=Comunicacion%20formal%20e%20informal%20en%20la%20organizacion&f=false

Uribe , F. & Littlewood, F. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. México: El manual Moderno, S.A. de C.V. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=1ad8DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Vallejo , L. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: La Caracoles Editores. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Vigorena, F. (25 de 10 de 2020). El trabajo en equipo en América Latina. *El liderazgo y mercadeo*. Recuperado el 30 de 11 de 2021, de <https://liderazgoymercadeo.co/el-trabajo-en-equipo-en-america-latina/>

ANEXOS Y APENDICES

Anexo 1:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO					
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Liderazgo	Palomo (2013) es la capacidad motivar, influir, organizar y realizar acciones para que se logre las metas y objetivos de manera conjunta. El liderazgo se puede aplicar de manera diferente y adecuarse a las circunstancias y los momentos que se presenten en la empresa.	El liderazgo se medirá a través del liderazgo autocrático, liderazgo transformacional, liderazgo transaccional	Liderazgo autocrático	Centralización de autoridad	1 – 2
				Toma de decisiones	3 – 4
				Premia o castiga a sus colaboradores	5 – 6
			Liderazgo transformacional	Inspiración y motivación	7 – 8
				Estimulación intelectual	9 – 10
				Consideración individualizada	11 – 12
			Liderazgo transaccional	Premios	13 – 14
				Administración de activos	15 – 16
				Administración de pasivos	17 – 18

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO					
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Trabajo en equipo	Vallejo (2016), menciona que desarrollar las actividades de manera sinérgica permite plantear objetivos corporativos, así mismo los integrantes tienen y comparten los mismos intereses, y toman decisiones corporativas	El trabajo en equipo se medirá a través del compañerismo, confianza y comunicación	Compañerismo	Respeto	19 – 20
				Empatía	21 – 22
				Amistad	23 – 24
			Confianza	Confianza en las habilidades	25 – 26
				Confianza en las personas	27 – 28
				Confianza en la comunicación	29 – 30
			Comunicación	Comunicación formal	31 – 32
				Comunicación informal	33 – 34
				Comunicación horizontal	35 – 36

Anexo 2

Matriz de consistencia

PROBLEMA	VARIABLE	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGIA
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el trabajo en equipo en la empresa de servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022?	Liderazgo	Objetivo general: Describir la relación del liderazgo con el trabajo en equipo en la empresa de servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.	H1: El liderazgo se relaciona de manera significativa con el trabajo en equipo en la empresa de servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2023. H0: El liderazgo no se relaciona de manera significativa con el trabajo en equipo en la empresa de servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2023.	Tipo: Básica Diseño: Descriptivo – correlacional, no experimental, de corte transversal Población: 40 colaboradores Muestra: 18 colaboradores Técnicas: la encuesta Instrumento: Cuestionario
	Trabajo en equipo	Objetivos específicos: Establecer la relación entre el liderazgo autocrático y el trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022 Examinar la relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022 especificar la relación entre el liderazgo transaccional y el trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022		

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS
(CUESTIONARIO)

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS

CUESTIONARIO DE LA VARIABLES LIDERAZGO Y TRABAJO EN
EQUIPO EN LA EMPRESA DE SERVICIOS SUBMARINOS ROMÁN
ORDOÑEZ EIRL – SUPE PUEBLO, 2023.

.PUNTAJE				
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	ITEMS	PUNTAJE				
	LIDERAZGO AUTOCRATICO	5	4	3	2	1
1	La autoridad absoluta lo tiene el gerente general					
2	Las decisiones son tomadas por el gerente general					
3	Cuando no cumplen con sus objetivos o metas los trabajadores son sancionados					
4	Cuando los colaboradores cumplen con sus objetivos son premiados o reconocidos					
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	5	4	3	2	1
5	Los gerentes motivan a sus colaboradores para que realicen sus actividades					
6	Los gerentes son modelos a seguir e inspiran a sus colaboradores para desarrollar sus actividades					
7	Los gerentes estimulan a sus colaboradores para que sigan preparándose					
8	El gerente general reconoce sus esfuerzos de cada colaborador.					
9	Los gerentes de línea reconocen sus logros de cada colaborador					
	LIDERAZGO TRANSACCIONAL					
10	Otorga permiso a sus colaboradores cada vez que lo solicitan.					
11	Recompensa a sus colaboradores por sus esfuerzos desplegados					
12	Los colaboradores desarrollan sus actividades enmarcadas en las normas					
13	Los colaboradores desarrollan sus actividades enmarcadas en los reglamentos					
14	Los gerentes de línea no intervienen en las actividades de los colaboradores					

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS

CUESTIONARIO DE LA VARIABLES LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO EN LA EMPRESA DE SERVICIOS SUBMARINOS ROMÁN ORDOÑEZ EIRL – SUPE PUEBLO, 2023.

PUNTAJE				
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	ITEMS	PUNTAJE				
	COMPAÑERISMO	5	4	3	2	1
1	Los gerentes fomentan confianza con sus colaboradores					
2	Los gerentes fomentan respeto con sus colaboradores					
3	Los gerentes son empáticos y tratan de manera adecuada a sus colaboradores					
4	Los gerentes siempre buscan solucionar el problema de sus colaboradores					
5	En la empresa se fomenta amistad entre los colaboradores					
6	existe compañerismo entre los colaboradores de las diferentes áreas					
	CONFIANZA	5	4	3	2	1
7	Los gerentes confían en las habilidades del personal					
8	Se seleccionan adecuadamente al personal					
9	El personal que trabaja en la empresa es de confianza					
10	Todo el personal es éticamente responsable y goza de la confianza de los gerentes					
11	La comunicación es oportuna entre todos los niveles de la organización					
12	La comunicación es fiable y creíble por todos los gerentes					
	COMUNICACIÓN					
13	La comunicación se realiza de manera descendente entre las diferentes áreas					
14	La comunicación se realiza de manera ascendente entre las diferentes áreas					
15	La comunicación se realiza de manera espontánea y directa entre los miembros de todas las áreas					
16	La comunicación en la empresa es dinámica entre los colaboradores de los mismos niveles.					
17	La comunicación en la empresa es efectiva entre todas las áreas					

Anexo 4: Validación de juicio de expertos

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombre y apellidos del validador: Carlos Enrique García Soto

Fecha: 16 de agosto del 2023

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Rivera Meza, María Celeste

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Liderazgo y trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			15		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			15		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?			15		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?			15		
Comunicación	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial				92	70	
Sumatoria Total		162				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.81				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{162} = \boxed{0.81}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Dr. Carlos Enrique García Soto
DNI. 15628499

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombre y apellidos del validador: Jose ~~Vergara~~ Huamán

Fecha: 15 de Julio del 2023

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Rivera Meza, María Celeste

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Liderazgo y trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			14		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			14		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			14		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			14		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?			15		
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?			15		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			16		
Sumatoria parcial				150		
Sumatoria Total		150				

Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.75
---	------

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{150} = \boxed{0.75}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Dr. José Vergara Huamán
DNI. 18982357

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombre y apellidos del validador: Francisco Rafael León Caveró

Fecha: 30 de agosto del 2023

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Rivera Meza, María Celeste

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Liderazgo y trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial						

Sumatoria Total	150
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0,005)	0.75

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III. **Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez buena

Coeficiente de Validez

$$169 \div 200 = 0.85$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Dr. Francisco Rafel León Caverio
DNI. 18828494

Anexo 5: Base de datos de la variable liderazgo

Base de datos de la variable liderazgo

Visible: 39 de 39 variables

	e1	e2	e3	e4	e5	e6	e7	e8	e9	e10	e11	e12	e13	e14
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
11	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4
13	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4
14	5	5	3	1	4	2	4	1	1	3	2	2	3	3
15	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
16	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4
17	4	4	5	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	4	3	3	2	3	5	2	5	3	4	3	4
19	1	1	3	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2

Base de datos de la variable trabajo en equipo

Base de datos de la variable trabajo en equipo

Visible: 54 de 54 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
1	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	3	4	3	3	4	2	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	2	5	5	2	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	3	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
11	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5
12	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	5	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
14	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
15	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
17																							

Anexo 6: Análisis de fiabilidad.

Análisis de fiabilidad del instrumento de la variable Liderazgo.

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

Alfa de Cronbach	
escala	0.892.

Análisis de fiabilidad del instrumento de la variable trabajo en equipo.

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

Alfa de Cronbach	
escala	0.832.

Anexo 7: Resultados descriptivos de las preguntas por cada variable

Tabla 1

Las decisiones son tomadas por el gerente general

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	2	11.1%
Casi nunca	4	22.2%
A veces	5	27.8%
Casi siempre	5	27.8%
Siempre	2	11.1%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 1 se percibe que el 33.3% de los colaboradores confirman que las decisiones casi nunca o nunca son tomadas por el gerente general; el 27.8% manifiestan que a veces, el 27.8% opinan que casi siempre y el 11.1% expresan que siempre.

Tabla 2

Cuando no cumplen con sus objetivos o metas los trabajadores son sancionados

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	3	16.7%
Casi nunca	2	11.1%
A veces	4	22.2%
Casi siempre	5	27.8%
Siempre	4	22.2%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 2 se percibe que el 27.8% de los colaboradores confirman cuando no cumplen con sus objetivos o metas los trabajadores son sancionados; el 22.2% manifiestan que a veces, el 27.8% opinan que casi siempre y el 22.2% expresan que siempre.

Tabla 3

Cuando los colaboradores cumplen con sus objetivos son premiados o reconocidos

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	2	11.1%
Casi nunca	3	16.7%
A veces	6	33.3%
Casi siempre	5	27.8%
Siempre	2	11.1%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 3 se percibe que el 27.8% de los colaboradores confirman cuando los colaboradores cumplen con sus objetivos no son premiados o reconocidos; el 33.3% manifiestan que a veces, el 27.8% opinan que casi siempre y el 11.1% expresan que siempre

Tabla 4

Los gerentes motivan a sus colaboradores para que realicen sus actividades

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	5	27.8%
Casi nunca	4	22.2%
A veces	4	22.2%
Casi siempre	3	16.7%
Siempre	2	11.1%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 4 se percibe que el 50.0% de los colaboradores confirman que los gerentes no motivan a sus colaboradores para que realicen sus actividades; el 22.2% manifiestan que a veces, el 16.7% opinan que casi siempre y el 11.1% expresan que siempre

Tabla 5

Los gerentes son modelos a seguir e inspiran a sus colaboradores para desarrollar sus actividades

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	6	33.3%
Casi nunca	5	27.8%
A veces	3	16.7%
Casi siempre	3	16.7%
Siempre	1	5.6%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 5 se percibe que el 61.1% de los colaboradores confirman que los gerentes no son modelos a seguir e inspiran a sus colaboradores para desarrollar sus actividades; el 16.7% manifiestan que a veces, el 16.7% opinan que casi siempre y el 5.6% expresan que siempre.

Tabla 6

Los gerentes estimulan a sus colaboradores para que sigan preparándose

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	6	33.3%
Casi nunca	4	22.2%
A veces	4	22.2%
Casi siempre	2	11.1%
Siempre	2	11.1%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 6 se percibe que el 55.5% de los colaboradores confirman que los gerentes no estimulan a sus colaboradores para que sigan preparándose; el 22.2% manifiestan que a veces, el 11.1% opinan que casi siempre y el 11.1% expresan que siempre.

Tabla 7

El gerente general reconoce sus esfuerzos de cada colaborador

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	5	27.8%
Casi nunca	6	33.3%
A veces	3	16.7%
Casi siempre	2	11.1%
Siempre	2	11.1%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 7 se percibe que el 61.1% de los colaboradores confirman que el gerente general no reconoce sus esfuerzos de cada colaborador; el 16.7% manifiestan que a veces, el 11.1% opinan que casi siempre y el 11.1% expresan que siempre.

Tabla 8

Los gerentes de línea reconocen sus logros de cada colaborador

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	7	38.9%
Casi nunca	6	33.3%
A veces	2	11.1%
Casi siempre	3	16.7%
Siempre	0	0.0%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 8 se percibe que el 72.2% de los colaboradores manifiestan que los gerentes de línea no reconocen sus logros de cada colaborador; el 12.1% manifiestan que a veces, el 16.7% opinan que casi siempre.

Tabla 9

Otorga permiso a sus colaboradores cada vez que lo solicitan

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	4	22.2%
Casi nunca	6	33.3%
A veces	3	16.7%
Casi siempre	2	11.1%
Siempre	3	16.7%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 9 se percibe que el 55.5% de los colaboradores manifiestan que no otorgan a sus colaboradores cada vez que lo solicitan; el 16.7% manifiestan que a veces, el 11.1% opinan que casi siempre y el 16.7% opinan que siempre.

Tabla 10

Recompensa a sus colaboradores por sus esfuerzos desplegados

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	5	27.8%
Casi nunca	5	27.8%
A veces	1	5.6%
Casi siempre	3	16.7%
Siempre	4	22.2%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 10 se percibe que el 54.6% de los colaboradores manifiestan que no hay recompensa a sus colaboradores por sus esfuerzos desplegados; el 22.2% manifiestan que siempre, el 16.7% opinan que casi siempre y el 5.6% opinan que a veces.

Tabla 11

Los colaboradores desarrollan sus actividades enmarcadas en las normas

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	3	16.7%
Casi nunca	4	22.2%
A veces	3	16.7%
Casi siempre	4	22.2%
Siempre	4	22.2%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 11 se percibe que el 38.9% de los colaboradores opinan que los colaboradores no desarrollan sus actividades enmarcadas en las normas; el 22.2% manifiestan que casi siempre, el 22.2% opinan que siempre y el 16.7% opinan que a veces.

Tabla 12

Los colaboradores desarrollan sus actividades enmarcadas en los reglamentos

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	6	33.3%
Casi nunca	6	33.3%
A veces	1	5.6%
Casi siempre	2	11.1%
Siempre	3	16.7%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 12 se percibe que el 66.6% de los colaboradores opinan que los colaboradores no desarrollan sus actividades enmarcadas en los reglamentos; el 16.7% manifiestan que siempre, el 11.1% opinan que casi siempre y el 5.6% opinan que a veces.

Tabla 13

Los gerentes de línea no intervienen en las actividades de los colaboradores

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	6	33.3%
Casi nunca	7	38.9%
A veces	1	5.6%
Casi siempre	3	16.7%
Siempre	1	5.6%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 13 se percibe que el 72.2% de los colaboradores opinan que los gerentes de línea no intervienen en las actividades de los colaboradores; el 16.7% manifiestan que casi siempre, el 5.6% opinan que algunas veces y el 5.6% opinan que siempre.

Tabla 14

Los gerentes fomentan confianza con sus colaboradores

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	7	38.9%
Casi nunca	7	38.9%
A veces	2	11.1%
Casi siempre	1	5.6%
Siempre	1	5.6%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 14 se percibe que el 77.8% de los colaboradores opinan que los gerentes no fomentan confianza con sus colaboradores; el 11.1% manifiestan que a veces, el 5.6% opinan que casi siempre y el 5.6% opinan que siempre.

Tabla 15
Los gerentes fomentan respeto con sus colaboradores

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	6	33.3%
Casi nunca	6	33.3%
A veces	3	16.7%
Casi siempre	1	5.6%
Siempre	2	11.1%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 15 se percibe que el 66.6% de los colaboradores opinan que los gerentes no fomentan respeto con sus colaboradores; el 16.7% manifiestan que a veces, el 11.1% opinan que siempre y el 5.6% opinan que casi siempre.

Tabla 16
Los gerentes son empáticos y tratan de manera adecuada a sus colaboradores

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	4	22.2%
Casi nunca	3	16.7%
A veces	5	27.8%
Casi siempre	3	16.7%
Siempre	3	16.7%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 16 se percibe que el 38.9% de los colaboradores opinan que los gerentes no son empáticos y tratan de manera adecuada a sus colaboradores; el 27.8% manifiestan que a veces, el 16.7% opinan que siempre y el 16.7% opinan que casi siempre.

Tabla 17

Los gerentes siempre buscan solucionar el problema de sus colaboradores

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	5	27.8%
Casi nunca	5	27.8%
A veces	1	5.6%
Casi siempre	3	16.7%
Siempre	3	16.7%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 17 se percibe que el 55.6% de los colaboradores opinan que los gerentes no buscan solucionar el problema de sus colaboradores; el 22.2% manifiestan que casi siempre, el 16.7% opinan que siempre y el 5.6% a veces.

Tabla 18

En la empresa se fomenta la amistad entre los colaboradores

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	8	44.4%
Casi nunca	6	33.3%
A veces	1	5.6%
Casi siempre	2	11.1%
Siempre	1	5.6%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 18 se percibe que el 77.7% de los colaboradores opinan que en la empresa no se fomenta la amistad entre los colaboradores; el 11.1% manifiestan que casi siempre, el 5.6% opinan que siempre y el 5.6% a veces.

Tabla 19

Existe compañerismo entre los colaboradores de las diferentes áreas

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	4	22.2%
Casi nunca	5	27.8%
A veces	2	11.1%
Casi siempre	4	22.2%
Siempre	3	16.7%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 19 se percibe que el 50.0% de los colaboradores opinan que no existe compañerismo entre los colaboradores de las diferentes áreas; el 22.2% manifiestan que casi siempre, el 16.7% opinan que siempre y el 11.1% a veces.

Tabla 20

Los gerentes confían en las habilidades del personal

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	4	22.2%
Casi nunca	4	22.2%
A veces	6	33.3%
Casi siempre	2	11.1%
Siempre	2	11.1%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 20 se percibe que el 44.4% de los colaboradores opinan que los gerentes no confían en las habilidades del personal; el 33.3% manifiestan que a veces, el 11.1% opinan que casi siempre y el 11.1% expresan que siempre.

Tabla 21
Se selecciona adecuadamente al personal

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	3	16.7%
Casi nunca	3	16.7%
A veces	4	22.2%
Casi siempre	3	16.7%
Siempre	5	27.8%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 21 se percibe que el 33.4% de los colaboradores opinan que no se selecciona adecuadamente al personal; el 27.8% manifiestan que casi siempre, el 22.2% opinan que a veces y el 16.7% expresan que siempre.

Tabla 22
El personal que trabaja en la empresa es de confianza

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	4	22.2%
Casi nunca	3	16.7%
A veces	4	22.2%
Casi siempre	2	11.1%
Siempre	5	27.8%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 22 se percibe que el 38.9% de los colaboradores opinan que el personal que trabaja en la empresa no es de confianza; el 27.8% manifiestan que siempre, el 22.2% opinan que a veces y el 11.1% expresan que casi siempre.

Tabla 23

Todo el personal es estrictamente responsable y goza de la confianza de los gerentes

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	3	16.7%
Casi nunca	4	22.2%
A veces	2	11.1%
Casi siempre	5	27.8%
Siempre	4	22.2%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 23 se percibe que el 38.9% de los colaboradores opinan que todo el personal no es éticamente responsable y goza de la confianza de los gerentes; el 27.8% manifiestan que casi siempre, el 22.2% opinan que siempre y el 11.1% expresan que a veces.

Tabla 24

La comunicación es oportuna entre todos los niveles de la organización

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	4	22.2%
Casi nunca	5	27.8%
A veces	2	11.1%
Casi siempre	5	27.8%
Siempre	2	11.1%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 24 se percibe que el 50.0% de los colaboradores opinan que la comunicación no es oportuna entre todos los niveles de la organización; el 27.8% manifiestan que casi siempre, el 11.1% opinan que siempre y el 11.1% expresan que a veces.

Tabla 25

La comunicación es fiable y creíble por todos los gerentes

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	3	16.7%
Casi nunca	6	33.3%
A veces	1	5.6%
Casi siempre	4	22.2%
Siempre	4	22.2%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 25 se percibe que el 50.0% de los colaboradores opinan que la comunicación no es fiable y creíble por todos los gerentes; el 22.2% manifiestan que casi siempre, el 22.2% opinan que siempre y el 5.6% expresan que a veces.

Tabla 26

La comunicación se realiza de manera descendente entre las diferentes áreas.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	5	27.8%
Casi nunca	5	27.8%
A veces	3	16.7%
Casi siempre	3	16.7%
Siempre	2	11.1%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 26 se percibe que el 55.6% de los colaboradores opinan que la comunicación no se realiza de manera descendente entre las diferentes áreas; el 16.7% manifiestan que a veces, el 16.7% opinan que casi siempre y el 11.1% expresan que siempre.

Tabla 27

La comunicación se realiza de manera ascendente entre las diferentes áreas.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	3	16.7%
Casi nunca	6	33.3%
A veces	2	11.1%
Casi siempre	3	16.7%
Siempre	4	22.2%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 27 se percibe que el 50.0% de los colaboradores opinan que la comunicación no se realiza de manera ascendente entre las diferentes áreas; el 22.2% manifiestan que siempre, el 16.7% opinan que casi siempre y el 11.1% expresan que a veces.

Tabla 28

La comunicación se realiza de manera espontánea y directa entre los miembros de todas las áreas.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	5	27.8%
Casi nunca	6	33.3%
A veces	3	16.7%
Casi siempre	1	5.6%
Siempre	3	16.7%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 28 se percibe que el 61.1% de los colaboradores opinan que la comunicación no se realiza de manera espontánea y directa entre los miembros de todas las áreas; el 16.7% manifiestan que a veces, el 16.7% opinan que siempre y el 5.6% expresan que casi siempre.

Tabla 29

La comunicación en la empresa es dinámica entre los colaboradores de los mismos niveles

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	2	11.1%
Casi nunca	5	27.8%
A veces	4	22.2%
Casi siempre	2	11.1%
Siempre	5	27.8%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 29 se percibe que el 38.8% de los colaboradores opinan que la comunicación en la empresa no es dinámica entre los colaboradores de los mismos niveles; el 27.8% manifiestan que siempre, el 22.2% opinan que a veces y el 11.1% expresan que casi siempre.

Tabla 30

La comunicación en la empresa es efectiva entre todas las áreas

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES%
Nunca	5	27.8%
Casi nunca	6	33.3%
A veces	1	5.6%
Casi siempre	4	22.2%
Siempre	2	11.1%
TOTAL	18	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio

Nota: En la tabla 30 se percibe que el 61.1% de los colaboradores opinan que la comunicación en la empresa no es efectiva entre todas las áreas; el 22.2% manifiestan que casi siempre, el 11.1% opinan que siempre y el 5.6% expresan que a veces.

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
Rivera Meza, Maria Celeste		71134851	Celest.1116rivera15@gmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
☒	Tesis	☐ Trabajo de Suficiencia Profesional	☐ Trabajo Académico	☐ Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹				
☐ Bachiller	☒ Título Profesional	☐ Título Segunda Especialidad	☐ Maestría	☐ Doctorado
4. Título del Documento de Investigación				
Liderazgo y trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022				
5. Programa Académico				
Administración				
6. Tipo de Acceso al Documento				
☒	Abierto o Público ² (info@u-repo/semantico/opensources)		☐ Acceso restringido ³ (info@u-repo/semantico/restrictedAccess) ^(*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo				

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁴



Huella Digital


Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	22	04	2024

Referencias:

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 009-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. II, inciso II.2.
- Ley N° 30005, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 008-2015-PCM.
- Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2018-CONCYTEG-DEGC (numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor ostenta el crédito por su obra.
- Según el inciso 2.2.1, del artículo 129 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-REINVI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales prestando el servicio de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENAI, a través del Repositorio AUCIA".

Nota: -En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

Liderazgo y trabajo en equipo en la empresa Servicios Submarinos Román Ordoñez EIRL – Supe Pueblo, 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%	28%	%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
3	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	4%
4	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	3%
5	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%