



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“INFLUENCIA DE LIDERAZGO EN EL TRABAJO EN EQUIPO
DE LA EMPRESA JAI PLAST S.R.L, SAN MARTÍN DE PORRES, 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

RAYMUNDO CAMPOS, SHEDALY YUMIRA

ASESOR

Dr. FERNÁNDEZ SAUCEDO, NARCISO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

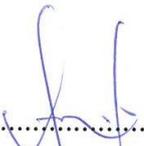
LIMA – PERÚ

2017

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Shedaly Yumira Raymundo Campos cuyo título es: "INFLUENCIA DE LIDERAZGO EN EL TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA JAI PLAST S.R.L, SAN MARTIN DE PORRES, 2017"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (dieciséis)

Los olivos, 15 de diciembre 2017



Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio
PRESIDENTE



Dr. Díaz Saucedo, Antonio
SECRETARIO



Dr. Fernández Saucedo, Narciso
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Dedicatoria

A Dios, a mis padres Jorge Raymundo y Sonia Campos, hermanos y tías por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

Agradecimiento

Primeramente, agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por haberme abierto las puertas y poder estudiar mi carrera, agradezco a mi asesor de tesis el Dr. Fernández Saucedo Narciso, por su apoyo constantemente con sus conocimientos en el Desarrollo de Proyecto de Investigación finalmente a mi primo Johel por su apoyo del día a día.

Declaración de autenticidad

Yo Shedaly Yumira Raymundo Campos. Con DNI 73086827, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

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

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como la información aportada por lo cual se somete a lo dispuesto de las normas académicas de la universidad Cesar Vallejo.

Lima, 15 de diciembre del 2017



Shedaly Yumira Raymundo Campos

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “Influencia de Liderazgo en el Trabajo en Equipo de la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martín de Porres, 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Administración.

Raymundo Campos Shedaly Yumira

ÍNDICE

Acta de aprobación de la tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Resumen	viii
I Introducción	1
1.1 Realidad problemática	1
1.2 Trabajos previos	2
1.3 Teorías relacionadas al tema	7
1.4 Formulación del problema	11
1.5 Justificación del estudio	12
1.6 Hipótesis	13
1.7 Objetivo	13
II Método	14
2.1 Diseño	14
2.2 Variables, operacionalización	15
2.3 Población y Muestra	19
2.4 Técnicas e instrumentos de colección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5 Aspectos éticos	22
III Resultados	23
IV Discusión	42
V Conclusión	45
VI Recomendaciones	46
VII Referencias	47
VIII Anexos	50
8.1 Instrumentos de medición	50
8.2 Base datos	51
8.3 Validación del instrumento	55
8.4 Matriz de consistencia	58
8.5 Turnitin	59

Resumen

La presente tesis tuvo como objetivo general determinar la influencia de liderazgo en el trabajo en equipo de la empresa JAI PLAST S.R.L, 2017, en el cual el universo poblacional a estudiar estuvo conformado por 70 colaboradores de la empresa JAI PLAST. Para precisar la investigación se realizó un censo, se aplicó a los 70 colaboradores de la empresa. Para recolectar los datos de la investigación se usó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario de tipo Likert, que estuvo constituido por 20 preguntas que se les hizo a los colaboradores de forma directa con el fin de saber cuál es su opinión con respecto al tema de investigación. Para concluir la investigación los datos obtenidos se procesaron en el programa SPSS 24, el cual a través de los resultados se puede decir que existe una correlación positiva considerable ($R=0,733$) y la existencia de influencia de la variable independiente (Liderazgo) sobre la variable dependiente (Trabajo en equipo), siendo la afectación de la independiente sobre la dependiente de forma moderada ($R \text{ cuadrado}=0,538$) en la empresa JAI PLAST S.R.L, 2017.

Palabras clave: Liderazgo y trabajo en equipo

Abstrac

The general objective of this thesis was the influence of leadership in the team work of the company. JAI PLAST S.R.L, 2017, in which the population universe, a study was conformed by 70 collaborators of the company JAI PLAST. To specify the investigation a census was carried out, it was applied to the 70 collaborators of the company. To collect the research data, the survey technique is used and the Likert questionnaire, which was made up of 20 questions that were made to the collaborators directly in order to know what their opinion is with respect to the subject. research. To conclude the investigation, the data obtained were processed in the SPSS 24 program, which through the results we can say that there is a considerable positive correlation ($R = 0.733$) and the existence of influence of the independent variable (Leadership) on the dependent variable (Teamwork), with the effect of the independent on the dependency moderately ($R \text{ squared} = 0.538$) in the company JAI PLAST SRL, 2017.

Keywords: Leadership and teamwork

I Introducción

1.1 Realidad problemática

Hoy en día vemos como las organizaciones exigen el liderazgo entre todas las personas y por tal motivo es primordial para realizar el trabajo en equipo con el fin de los objetivos estratégicos que tanto desea alcanzar y de este modo ir mostrando los factores que influirán en el futuro para hacer que la empresa se vuelva más competitiva y que los trabajadores mejoren el liderazgo. Es vital importancia que esa gestión hacia el personal dirija sus esfuerzos a lograr el trabajo en equipo y motive a los empleados a que se identifiquen con los objetivos fijados en la organización.

Asimismo, en las empresas que están posesionados en los mercados o ya llevan tiempo dentro de ellos también tienen problemas en el manejo para organizar un proyecto ya que los colaboradores no tienen el conocimiento o la estructura de la empresa la cual tienen como meta fijada a un tiempo.

Se considera que dentro de las organizaciones es vital importancia mantener una comunicación para realizar mejor los proyectos establecidos dentro de la empresa; la cual el liderazgo es parte de la actualidad donde una empresa podría ejercer; ya que el término de ello solo se basa a la fase continua la cual evita el crecimiento; dado esto el enfoque para el fortalecimiento es mejor trabajar en equipo.

Sin embargo, como menciona Mauro: “Se hace necesario que los directores de las organizaciones o todo aquel con personas a su cargo sea al mismo tiempo líder. Que ejerzan al tiempo poder institucional y poder personal. Asimismo, el liderazgo no es la función exclusiva del gerente, debe combinarla con otras como planificar, controlar, tomar decisiones [...] para aquella influencia que es positiva para todo el grupo, es decir, que ayuda al grupo a llevar a término su propósito, a conseguir objetivos, a mantener un buen funcionamiento, y a adaptarse a su entorno”.

Se considera que a nivel nacional la mayoría de empresas están decayendo ya que los resultados no son óptimos para una organización que esté en pleno proceso de nuevas estrategias; ya que todas las personas que laboran

deben ser parte de los objetivos a corto y largo plazo; se considera que la mayoría de las personas que son líderes dentro de una organización no poseen las características para ser un guiador entre los colaboradores.

Para la empresa JAI PLAST S.R.L, si bien las estrategias y las habilidades en sus trabajadores es muy importante, pero últimamente en la mayoría de veces el liderazgo no se está estableciendo de manera primordial ya que las personas realizan sus labores de manera unitaria la cual esta empresa está perdiendo el trabajo en equipo; a causa de eso los productos se encuentra de manera incorrecta ya que los productos se encuentra para formar nuevos diseños; Los objetivos dentro de esta empresa es cumplir las metas propuestas en base de brindar un buen servicio al cliente ya que los empleadores no consideran trabajar de manera efectiva para alcanzar las metas. Es por eso que para la empresa JAI PLAST S.R.L es muy importante conocer la influencia del liderazgo en el trabajo en equipo.

La empresa JAI PLAST S.R.L el tiempo que llega posesionado dentro del mercado tuvo problemas a causa de no poseer un líder dentro de los procesos de fabricación de los productos que se establecen dentro de la empresa; la falta de trabajo en equipo entre los trabajadores ya que para tener un buen producto necesitas realizar en equipo.

En este trabajo de investigación se buscó la influencia del liderazgo sobre trabajo en equipo en la empresa JAI PLAST S.R.L.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Según Aguilera, (2011), en su tesis liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro” tuvo como objetivo conocer el liderazgo y clima de trabajo de las instituciones educativas de la fundación creando Futuro, el tipo de estudio es mixto, su metodología es cuantitativa y cualitativa, la investigación arribo a las siguientes conclusiones; las 12 variables directas en que se subdivide el liderazgo evaluado por los y las directivas están en general insuficientemente relacionadas entre sí. Que, entre las variables, existe un grado de correlación de $r=0.42$ de correlación de acuerdo al coeficiente de spearman con una significancia de $p=0.000$, que muestra que p es

menor a 0,05 lo que permite señalar que hay reacción entre ambas variables. Además, en aquellos casos en lo que es el índice de correlación es significativa relativamente débil, aun así, las 12 variable directas “dirección por excepción pasiva y falssez faire” muestra una baja correlación entre sí (0.584) y al mismo tiempo un nivel de correlación muy débil, negativa y aleatoria con las restantes variables directas. Por otra parte, los 10 restantes variables directas muestran una relación bastante débil ente ellas. Los encuestados muestran un cierto rechazo a las afirmaciones contenidas en las variables indirectas, hombres y mujeres se expresan en términos similares en todas las variables directas. En este caso los directores se muestran como los directivos que recurren frecuentemente a la estimulación intelectual que los jefes técnicos, sin embargo, su diferencia con respecto a los inspectores generales en menos sensibles.

Según Gonzales (2007) investigó sobre el liderazgo del personal directivos de las escuelas básicas en la gestión de conflictos organizacionales tuvo como objetivo analizar el liderazgo del personal directivo en la gestión de conflictos organizacionales de las escuelas básicas del circuito escolar N° 4 del estado de Zulia y proponer un plan estratégico para el fortalecimiento del liderazgo del personal directivo en la gestión de conflictos organizacionales. La investigación fue descriptiva con un diseño no experimental transversal descriptivo, la población estuvo conformada por 60 docentes, 10 directores y 4 supervisores, muestra censal. Donde concluye que el liderazgo del personal es mediante efectivos para la gestión de conflictos organizacionales en las escuelas básicas. Se recomendó la aplicación de un plan estratégico para el fortalecimiento del liderazgo del personal directivos de la gestión de conflictos organizacionales de los hallazgos de la investigación, dicha conclusión se dio mediante la comprobación R Pearson en cual fue equivalente a .735**.

Según Parra (2010) en su tesis denominada tesis liderazgo transformacional del director y desempeño laboral de los docentes de las escuelas bolivarianas del municipio Tulio Febres Cordero del Estado Mérida, Venezuela. Tuvo como propósito analizar el liderazgo transformacional del Director y el desempeño laboral de los docentes de las Escuelas Bolivarianas del municipio Tulio Febres Cordero del Estado Mérida. el estudio se desarrolla dentro

de la fase descriptiva, diseño transversal con un universo de población de este estudio lo construyen catorce directores y 120 docentes utilizando también un muestreo aleatorio probabilístico estratificado, dicha muestra estuvo conformada con 14 directores y 67 docentes, el instrumento utilizados fue el cuestionario de varias alternativas compuesta por 32 ítems para las variables de liderazgo transformacional del director y desempeño laboral de los docentes, obtuvo una fiabilidad de 0.97 de acuerdo con el coeficiente de cronbach. Donde se concluyó que existe correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes de las escuelas bolivarianas del municipio Tulio Febres Cordero Del Estado Mérida De Venezuela.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Según Castillo y Rodríguez (2015), En su tesis realizada de la presente investigación lleva como título “Liderazgo y Motivación según Personal Dirección General de Población y Desarrollo Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 2014” La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre Liderazgo y Motivación según personal de Dirección General de Población y Desarrollo Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 2014., La población es de 120 encuestados, la muestra fue no probabilística de 120 personas en los cuales se han empleado la variable: Liderazgo y motivación. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario Liderazgo, el cual estuvo constituido por 27 preguntas en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca) y el cuestionario en bases teoría de la motivación, el cual estuvo constituido por 27 sus respuestas están en Likert: cuestionario índices: (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca), que brindaron información acerca del liderazgo y motivación, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que el liderazgo se relaciona significativamente con la motivación según Personal Dirección General de Población y Desarrollo Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 2014, siendo que el coeficiente de correlación

Rho de Spearman de 0.696, represento una moderada correlación entre las variables.

Según Collantes, (2017), En su tesis realizada en la presente investigación lleva como título: “El Liderazgo transaccional y el clima organizacional según los trabajadores de la Dirección de Estudios Económicos e Información Agraria Lima, 2015”. El objetivo de la investigación consistió en determinar la relación entre el liderazgo transaccional y el clima organizacional de acuerdo a los trabajadores de la Dirección de Estudios Económicos e Información Agraria. El trabajo desarrollado es de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional, bajo el diseño no experimental, siendo de corte transversal. La población - muestra fue intencional y fue constituida por 50 funcionarios de la Dirección de Estudios Económicos e Información Agraria de la Sede Yauyos ubicado en el Cercado de Lima. Para la recolección de los datos se emplearon dos instrumentos, uno para lograr medir la variable 1: liderazgo transaccional y el otro consistente en lograr medir la variable 2: clima organizacional. En cuanto al procesamiento de datos, éste se llevó a cabo empleando el software SPSS, versión 22. Efectuado el estudio descriptivo y de correlación mediante del coeficiente de Rho de Spearman, que dio un resultado $Rho=0,467$, siendo el que permitió interpretarse como moderada relación entre las variables, con una $p = 0.001$ ($p < 0.01$), con el cual se rechazó la hipótesis nula. En consecuencia, los resultados establecen una existencia de relación directa moderada entre la variable 1: liderazgo transaccional y la variable 2: clima organizacional.

Según Ordoñez (2015), En su tesis realizada de la presente investigación lleva como título “Liderazgo transformacional y clima organizacional según el personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables, 2014” La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional según el personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014. La población es de 175 encuestados, la muestra fue no probabilística de 1175 personas en los cuales se han empleado la variable: Liderazgo transformacional y clima organizacional. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal,

que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario Liderazgo transformacional, el cual estuvo constituido por 32 preguntas en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca) y el cuestionario en bases teoría de la clima organizacional, el cual estuvo constituido por 30 sus respuestas están en Likert: cuestionario índices: (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca), que brindaron información acerca del liderazgo transformacional y clima organizacional, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima organizacional según el personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2014, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.656, represento una moderada correlación entre las variables.

Según Quiroz (2017), En su tesis realizada de la presente investigación lleva como título “Estilos de liderazgo y comunicación organizacional en los trabajadores de Hidrandina S.A. – Chepén 2016” La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Estilos de Liderazgo y Comunicación Organizacional en los trabajadores de la empresa Hidrandina S.A., 2016, la población fue 60 trabajadores, la muestra censal consideró toda la población, en los cuales se han empleado la variable: Estilos de Liderazgo y Comunicación Organizacional. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario de Estilos de Liderazgo, el cual estuvo constituido por 20 preguntas en la escala de Likert (totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo) y el Cuestionario de Comunicación Organizacional, el cual estuvo constituido por 34 preguntas, en la escala de Likert (totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo), que brindaron información acerca de estilos de Liderazgo, y la Comunicación Organizacional, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. La investigación concluye que existe evidencia significativa para

afirmar que: Los Estilos de Liderazgo tienen relación significativa con la Comunicación Organizacional, en los trabajadores de la empresa Hidrandina S.A., 2016; habiéndose calculado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.791, lo que representó un nivel de correlación alta.

Según Sosa (2017), En su tesis realizada de la presente investigación lleva como título “Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en los colaboradores de la Empresa Turística SKC S.A, Miraflores, 2016” En la actualidad hablar de liderazgo ya no es una novedad debido a que la competencia se ha incrementado y las organizaciones necesitan de ellos, teniendo en cuenta que un buen líder genera ambientes de comodidad para el equipo de trabajo lo cual hace indispensable su colaboración en el desarrollo de un buen clima organizacional. Por lo anteriormente mencionado, esta investigación permite dar a conocer la importancia de los Estilos de liderazgo y su relación con el clima organizacional. El objetivo del presente estudio, es determinar la relación entre los Estilos de liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la Empresa Turística SKC S.A, la cual cuenta con una población de 60 colaboradores, de los cuáles se optó por desarrollar una muestra no probabilística, porque la población es finita y la población coincide con mi muestra. El tipo de investigación que se usó fue el método hipotético deductivo, el enfoque es cuantitativo, de tipo aplicada y su diseño es no experimental, transversal y descriptivo correlacional. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,923$ entre las variables: Estilos de liderazgo y Clima organizacional. Este valor indica que el nivel de correlación entre las variables es positiva y alta. La significancia de $p = 0,000$ muestra que es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa Para la prueba de normalidad se usó la prueba de kolmogorov, lo cual dio como resultado que hay una distribución no normal. Los resultados obtenidos a partir del cuestionario, demuestran que la variable Estilos de liderazgo se relaciona con la variable Clima organizacional.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teorías relacionadas a la variable independiente: Liderazgo

Según Castañeda (2007), define que “el liderazgo como un conjunto de cualidades, valores y habilidades que una persona posee o puede adquirir, que le

permite conducir a un grupo de voluntarios hacia una meta superior deseable para el líder y sus seguidores, la honestidad es fundamental en el liderazgo, la honestidad refiere también a la manera de pensar, no solo a la manera de actuar. El buen líder deberá ser intelectualmente honesto, un buen líder se rige por principios y valores lo alto contenido moral” (p.23).

Según D-Alessio, F. (2010), Nos manifiesta el liderazgo “Es un proceso que involucra una visión y un pensamiento de lo largo plazo implícito; donde la transformación y el cambio para ser los mejores le son inherentes; sobre todo, en la transformación de las organizaciones y sus culturas” (p.5).

Según Douglas, M (2010), Refiere en su libro de liderazgo de Éxito: “En los albores de la historia el concepto de autoridad estaba rodeado por un aura mágico – religioso. El líder era concebido como un ser superior al resto de los miembros del grupo, con atributos especiales. Un individuo al demostrar su superioridad ante la comunidad se convertía en líder” (p.7).

Según Fishman (2002), Nos manifiesta que “El liderazgo personal se logra cuando el individuo emprende el camino trabajando su autoestima, creatividad, visión, equilibrio y capacidad de aprender”, porque eso haría a un ser humano un ente integral (p.20).

Según Bass, M. Avolio, J. (1993), Nos indica en su “teoría el trabajo de campo” las 4 cualidades son:

- Liderazgo individual: ejemplo a seguir
- Liderazgo ejecutivo: planeamiento, organización, dirección y control de un proyecto
- Liderazgo institucional: líderes formales
- Liderazgo consensual

Según Gil (2007), Menciona que en su teoría “Camino de meta” la cual sostiene que los líderes pueden exhibir más de un estilo de liderazgo. Los cuatro liderazgos que se identifican son lo siguiente: (p.27)

- Liderazgo directivo: Orienta a los empleados sobre que debería hacerse y como debería hacerse, programando el trabajo y manteniendo los estándares de rendimiento.
- Liderazgo de apoyo: Se preocupa por el bienestar y las necesidades de los empleados, mostrándose amigables y asequibles a todos y tratando a los trabajadores como iguales.
- Liderazgo participativo: Consulta con los empleados y toma en consideración sus ideas al adoptar decisiones.
- Liderazgo centrado en logro: Estimula al personal a lograr e máximo rendimiento estableciendo objetivos estimulantes, realizando la excelencia y demostrando confianza en las capacidades de sus empleados.

Según Gómez, C. (2004), Hace mención sobre las siguientes teorías del liderazgo, la cual algunos enfoques han evolucionado y agregado nuevos elementos a las precisas planteadas por concepción de dichas características personales e invariables de los individuos” (pp.61-77).

- Teoría de liderazgo carismático: nos plantea que el liderazgo es la habilidad que tienen los líderes para influir de forma inusual en los seguidores, basados en unos poderes de atracción casi sobrenaturales. Esto líderes se caracteriza por ser personas con mucha confianza en sí misma, una visión clara y fuerte compromiso con ella, capacidad para comunicar de forma explícita dicha visión” (p.72).
- Teoría de liderazgo motivacional es la perspectiva que destaca la presencia de tres motivadora fundamentales: poder, logro y afiliación. Estos motivadores activan y dirigen a conducta de las personas” (p.70).
- Teoría de liderazgo conductual: Busca establecer una correspondencia entre lo que hace el líder y la forma como se desempeña el grupo. El cual se caracteriza por un liderazgo basado en relaciones y entendimiento entre el líder y los trabajadores (73).

1.3.2 Teorías relacionadas a la variable dependiente: Trabajo en equipo

Según Ballenato, G. (2005), Nos manifiesta que trabajo en equipo “Es el de sinergia, se parte del supuesto de que la acción conjunta de dos o a más causa produce un efecto superior a la suma de los efectos tomados de forma individual.

De este modo, gracias al concurso y la participación activa y concertada de varios individuos, el resultado del grupo supera a la suma de portaciones (p.26).

Según Ballenato, G. (2005), Nos manifiesta que “Actualmente se está perdiendo y relegando a un segundo plano las habilidades sociales que permita optimizar las relaciones interpersonales. Se avanza también hacia un tipo de competitividad que en muchos casos resulta perjudicial tanto para los individuos como para los grupos humanos” (p.21).

Según ballenato, G. (2005), Nos manifiesta que en la realidad “El número de persona que deciden vivir solas, de forma independiente, aumenta año tras año. En muchos casos está resultando complicado adaptarse a los cambios que se están produciendo en la estructura familiar tradicional” (p.21).

Según Cañeque, M. (2013), Nos manifiesta que un equipo “es un grupo de personas formal organizado para cumplir un fin específico. Es conducido por un líder, con un gran nivel de organización, planificación y control, orientado a la mejora continua y a la resolución de problemas, mediante la generación de ideas creativas (p.19).

Según Cañeque, M. (2013), Indica que la teoría de alto rendimiento que es favorable y recomendable considerar en los procesos de la empresa.

- Toma de decisiones efectiva: Usando una combinación de métodos de toma de decisiones racionales e intuitivas, dependiendo de la naturaleza de la decisión.
- Confianza mutua: confiando en los otros miembros del equipo y en el equipo mismo como una entidad.
- Objetivos: se basa al desarrollo en los criterios, medibles, alcanzables y realistas con plazos definidos.

Según Gómez, R y Gil, N. (2011), Nos indica que las “teorías de los factores del éxito en los trabajos en equipo especifican la calificación” (p.17).

- Cooperación: Nivel de esfuerzo efectuado por los integrantes, hacia los objetivos comunes del equipo.

- **Coordinación:** Para lograr los objetivos, es necesario compartir información y recursos entre los miembros del equipo de trabajo.
- **Aprendizaje:** En forma conjunta los miembros del equipo, aprenden conducta adecuada de los compañeros, hacia el equipo y proyecto en común.
- **Confianza:** Los miembros del equipo, se encuentran convencidos de la conducta adecuada de los compañeros, hacia el equipo y el proyecto en común.
- **Eficacia:** El equipo logra siempre las metas trazadas.
- **Eficiencia:** El equipo administra los recursos y el tiempo, con la finalidad de lograr los objetivos propuestos, buscando y utilizando en cada ocasión las herramientas; el cual estos se deberían aprovechar al máximo.

Según Grew, Stewars, Charles Manz Coaut, Henry P. Sims. (2005), Nos manifiesta que en la teoría de “roles de equipo” hace la referencia a una de las teorías operativas con que hoy contamos para el análisis y la integración eficaz de los equipos de trabajo la cual son espontáneos, intuitivos y emocionales (p.23).

- **Roles orientados a las ideas:** El cerebro, el especialista y el monitor – evaluador.
- **Roles orientados a la acción:** el impulsador, el implementador y el finalizador.
- **Roles orientados a la persona:** el cohesionador, el investigador de recursos y el coordinador.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿Cómo influye el liderazgo en el trabajo en equipo en la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017?

1.4.2 Problema específico

¿Cómo influye el liderazgo transformacional en el trabajo en equipo en la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017?

¿Cómo influye el liderazgo transaccional en el trabajo en equipo en la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017?

1.5 Justificación del estudio

Contiene los argumentos fundamentales que sustentan la investigación a realizar, cotejando aquellos conflictos con base a carácter disciplinario y social principalmente para fomentar el enfoque específico.

1.5.1 Justificación teórica

El presente proyecto de investigación se basa en conocer el liderazgo de acuerdo al trabajo en equipo de una organización. “Por ello la investigación se justifica con los estudios sobre el nivel colectivo de inteligencia emocional de una organización determina el grado en que se realice su grado de capital intelectual y su desempeño general” (Davis, 2005).

Permitirá una mejora en los procesos de la organización, toma de decisiones y el reclutamiento para realizar una mejora y sea confiable en base al tema que se está estableciendo.

1.5.2 Justificación Metodologica

Está presente investigación nos permitirá mejorar el liderazgo dentro de la empresa brindando un servicio correcto y específico; a través de los productos que se les brinda; la cual se tendría una mejora de estabilidad con los clientes y así la población quede satisfecha de la compra.

1.5.3 Justificación práctica

Esta investigación se realiza con el propósito es aportar al conocimiento existente sobre el uso de las rúbricas validadas, como instrumento de evaluación del logro de competencias de indagación científica en la educación secundaria, cuyos resultados de esta investigación podrá sistematizarse en una propuesta para ser incorporado como conocimiento a las ciencias de la educación, ya que se estaría demostrando que el uso de las rúbricas mejoran el nivel de desempeño de los estudiantes (Bernal, 2010).

El presente proyecto de tesis desea un apoyo importante para aquellas personas que se quieran poner en prácticas para analizar el liderazgo a través del trabajo en equipo realizando las formas específicas.

Para los trabajadores que se han identificado con JAI PLAST S.R.L, se les dará obsequios o algún presente merecido y obtener una mejora dentro de la empresa en los transcurso de los años.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

El liderazgo influye significativamente en el trabajo en equipo en la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017.

1.6.2 Hipótesis Específicas

El liderazgo transformacional influye significativamente en el trabajo en equipo en la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017.

El liderazgo transaccional influye significativamente en el trabajo en equipo en la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017.

1.7 Objetivo

1.7.1 Objetivo General

Determinar la influencia en el liderazgo en el trabajo en equipo en la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017.

1.7.2 Objetivo Específico

Precisar la influencia el liderazgo transformacional en el trabajo en equipo en la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017.

Precisar la influencia el liderazgo transaccional en el trabajo en equipo en la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017.

II Método

2.1 Diseño

2.1.1 Enfoque de Investigación

Para la realización de la investigación se ha usado el enfoque cuantitativo, porque se realizó un desarrollo lineal, el cual se identificó el problema, objetivos, se construyó el marco teórico para el estudio de las variables, se elaboró un instrumento para medir la variable, se aplicó el instrumento y para concluir se consiguió los resultados.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “El enfoque es un conjunto de procesos que usa la recolección de datos para lograr probar la hipótesis con base a la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4).

2.1.2 Nivel de estudio

La presente investigación es de nivel explicativo causal porque busca explicar cuál es el efecto o el grado de influencia que tiene la variable independiente sobre la variable dependiente.

Según Carrasco, S. (2006), Explicativo causal, “Son aquellos diseños propios para determinar y conocer las causas o variables que generan situaciones problemáticas dentro de un determinado contexto social. Explica los hechos y fenómenos en cuantos sus causas y consecuencias” (p.72).

2.1.3 Tipo de investigación

El tipo de estudio de esta investigación es aplicado. Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 29), Nos da la siguiente definición: “El tipo de investigación aplicada es aquella que tiene el propósito de resolver problemas”. Es entonces que la investigación aplicada, suele ser muy útil para investigaciones enfocadas en resolver problemas de una organización, porque nos permite aplicar nuestros conocimientos para dar solución al problema estudiado.

2.1.4 Método de Investigación

Para el presente trabajo de investigación se usó el método deductivo

Método deductivo

Bernal (2010, p.59) indica que “Este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares”.

2.1.5 Diseño de Investigación

La presente investigación, es no experimental y transversal. Como señala Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 205-207). “Es aquella investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables y observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural” y “transversal porque los datos serán recolectados en un solo momento, en un tiempo único”.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Identificación de las variables

La variable independiente Liderazgo se evaluará a través de un cuestionario de 20 preguntas con repuestas cerradas de tipo Likert, que permitirá describir la variable a través de las dimensiones, liderazgo transformacional y liderazgo transaccional esta permitirá ver la influencia con la variable Trabajo en equipo.

Variable Independiente: Liderazgo

Según D`Alessio. F. (2010), Nos manifiesta que liderazgo “Es un proceso sistemático, el cual necesita de líderes y seguidores; el esfuerzo ha sido desplegado a fin de evaluar la efectividad del proceso de liderazgo y encontrar si está siendo alineado con la misión establecida y dirigida a alcanzar la visión esperada, logrando los objetivos de largo plazo” (p.65).

Dimensiones de liderazgo

Liderazgo transformacional

Según D`Alessio, F. (2010), Nos manifiesta que los lideres transformacional “Es cuando una o más personas se comprometen con otras de tal manera que los líderes y seguidores eleven el nivel de motivación y moralidad; es decir los líderes

son proactivos para hacer que cumplan con las expectativas que la empresa requiere a base de las áreas” (p.50).

Indicadores de Liderazgo Transformacional

Motivación Inspiracional

Estos líderes actúan de tal manera que motivan a quienes están a su alrededor, dando significativo y relevancia al trabajo de sus seguidores, poseen una clara visión del futuro basados en valores e ideales (D`Alessio, F. p.61).

Estimulación Intelectual

Estos líderes estimulan a sus seguidores a esforzarse por ser innovadores y creativos a través del cuestionario de supuestos y acercándose a situaciones pasadas de diferentes maneras (D`Alessio, F. p.61).

Consideración Individual

Estos líderes ponen atención en el crecimiento de las personas, en las necesidades de desarrollo de cada una, logrando que se superen a través de su actuación de guía o mentor (D`Alessio, F. p.61)

Liderazgo transaccional

Según D`Alessio, F. (2010), Nos manifiesta que los líderes transaccionales “cuando una persona toma la iniciativa de establecer contacto con las otras con el propósito del intercambiar cosas de valor; dado que los líderes exhiben los comportamientos constructivos y correctivos” (p.61).

Indicadores de liderazgo transaccional

Recompensa contingente

Se refiere al comportamiento del liderazgo que se enfoque en el intercambio de recursos, dado que la recompensa contingente clarifica expectativas y ofrece conocimientos cuando las metas son logradas (D`Alessio, F. p.62).

Excepción activa

Se refiere al monitoreo del desempeño y el tomar acciones correctivas cuando sean necesarias. La excepción activa realiza la supervisión para detectar los errores y poder tomar acciones correctivas lo más rápido posible (D'Alessio, F. p.62).

Variable dependiente: Trabajo en equipo

Según Del Pino, E. (2012) nos manifiesta que el trabajo en equipo es un “un grupo de personas con conocimientos, capacidades y habilidades concretas que se complementan para conseguir un objetivo, poniendo en práctica las estrategias, procedimientos y metodologías para lograr las metas propuestas” (p.24).

La variable dependiente trabajo en equipo se evaluará a través de un cuestionario de 20 preguntas con repuestas cerradas de tipo Likert, que permitirá describir la variable a través de las dimensiones, objetivos y creatividad esta permitirá ver la influencia en base a la variable liderazgo.

Dimensiones de Trabajo en equipo

Objetivos

Los objetivos deben ser medibles, alcanzables y realistas, es tan importante que los equipos de trabajo tengan objetivos en común donde los colaboradores deben de conocer y compartir la meta; para así tener en claro los objetivos de deberían ser unísono con los equipos (Del Pino, E. p.31).

Indicadores de los objetivos

Alcanzables

La frase concisa que pone de manifiesto que genera una gran falta de realidad al intentar conseguir unos objetivos que sobrepasan las capacidades de la empresa o el mismo equipo (Del Pino, E. p.30).

Realistas

Si las personas no cuentan con un mínimo de instrumento para llegar alcanzar los objetivos entonces la motivación, pasión y esfuerzos no valdrán dentro de la empresa (Del Pino, E. p.31).

Capacidades

Cada uno debe ser consciente de sus propias habilidades y de cómo contribuir en alcanzar los logros. Todos deben conocer sus propias capacidades y las de los demás; ya que para cada potencia s puede lograr con ciertas facilidades. (Del Pino, E. p.32).

Indicadores de capacidades

Personas

Nos encontramos con personas absolutamente eficaces y productivas en la gestión, pero profundamente ineficaces en el trato y relación con los demás; pero poseen habilidades para reconocer y comprender con los sentimientos y personalidades de los otros (Del Pino, E. p.33).

Tareas

Desarrollan o poseen capacidades que les permite trabajar con personas, ayudar, identificar y superar problemas se manifiestan en distintos estilos sociales y habilidades para enriquecer el equipo (Del Pino, E. p.33).

2.2.2 Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1: Matriz de operacionalización

VARIABLES	DIMENSIÓN DE VARIABLES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
LIDERAZGO	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	MOTIVACION INSPIRACIONAL	1,2	Ordinal
		ESTIMULACION INTELECTUAL	3,4	
		CONSIDERACION INDIVIDUAL	5,6	
	LIDERAZGO TRANSACCIONAL	RECOMPENSA CONTINGENTE	7,8,9	
		EXCEPCION ACTIVA	10,11	
TRABAJO EN EQUIPO	OBJETIVOS	ACANZABLES	12,13	
		REALISTAS	14,15,16	
	CREATIVIDAD	PERSONAS	17,18	
		TAREAS	19,20	

2.3 Población y Muestra

La presente investigación conto con una población de 70 colaboradores que conforma la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres, 2017.

Para la recolección de datos se estableció como muestra la totalidad de la población, por ser pequeña y de fácil acceso para recaudar información. Esa selección correspondió con un tipo de muestra censal.

Al respecto Zarco Vich (2005), explica que en este tipo de estudio la muestra censal supone la obtención de información de datos de todas las unidades del universo acerca de las cuestiones, bloque que constituyen el objeto del censo. Los datos se recogen en una muestra que representa el total de universo, dado que la población es pequeña y finita.

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

2.4.1 Técnica

La técnica que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue la encuesta, donde se usó el cuestionario, herramienta que nos permitió recopilar la información necesaria para la presente investigación.

La encuesta fue un procedimiento que permitió explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener dicha información de un número considerable de personas, la cual está Permitiendo explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de significación científica y de importancia en las sociedades democráticas (Grasso, 2006, p.13).

2.4.2 Instrumento de recolección de datos

Cabe señalar que en la presente investigación se utilizó el instrumento empleado denominado cuestionario que consta de 20 preguntas, las cuales se elaboraron en base a las dimensiones e indicadores de las variables correspondientes.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) los instrumentos de medición, son los recursos que usa el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p.200).

2.4.3 Validez

Según Carrasco, S. (2006), menciona que “La Validez es un atributo del instrumento de investigación, el cual consiste en medir la precisión, veracidad y autenticidad de la variable en estudio” (p.336).

En la presente investigación para efectuar la validación de instrumento estuvo sometida a juicio de expertos con la finalidad que se llevó a cabo por la prodigiosa experiencia y trayectoria de reconocidos docentes de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar vallejo, los cuales mencionaremos a continuación:

Tabla 2: *Lista de expertos para la validez*

Nº	GRADO	EXPERTO	OPINIÓN
1	Dr.	García Palacios Carlos Alberto	Si cumple
2	MBA	Chicchon Mendoza Oscar	Si cumple
3	Dr.	Carranza Estela Teodoro	Si cumple

2.4.4 Confiabilidad

“El Coeficiente Alfa de Cronbach, requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja

reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente” (Hernández et al., 2003c d).

La Confiabilidad del instrumento utilizado como la capacidad de brindar datos que corresponden a la realidad indicando el nivel de consistencia de los resultados se realizó usando el coeficiente Alfa de Cronbach ingresando los datos en la vista de datos del programa estadístico SPSS versión 24, el cual mediante un trabajo piloto realizado a 20 trabajadores de la empresa JAI PLAST S.R.L. San Martin de Porres 2017, obteniendo como resultado:

Tabla 3: *Resumen del procesamiento de los casos*

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	0,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4: *Estadística de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	20

Como criterio Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2003) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach

Tabla 5: *Coficiente de Alfa de Cronbach*

Coeficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
0.20 a 0.40	Bajo o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy alta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista.

Interpretación:

El Alfa de Cronbach tiene fiabilidad de 0,947 por lo tanto indica que la prueba es confiable considerando la consistencia de los datos recogidos y la formulación de preguntas las que tienen un valor viable para el constructo.

2.5 Aspectos éticos

En la presente investigación se tuvo en cuenta la veracidad de los resultados por la confiabilidad de los datos suministrados por la empresa y la identidad de los colaboradores administrativos de la Empresa JAI PLAST E.I.R.L que participan como objetivo de la investigación. Por ende, toda información obtenida es veraz. Asimismo, se tuvo en cuenta el respeto a la privacidad y a la propiedad intelectual de los autores protegiendo con anonimato sus nombres al momento de ser encuestados además de sus convicciones de tipo moral, religiosa o social.

III Resultados

En el presente capítulo se describe los resultados obtenidos de la investigación haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial.

Estadística descriptiva

El análisis de la estadística descriptiva se dio mediante el uso de tablas de frecuencia, gráfica de barras y diagrama porcentual del levantamiento de información de las 70 encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa JAI PLAST S.R.L, en el distrito de San Martín de Porres, 2017. El resultado final de la investigación fue la siguiente:

Variable independiente: Liderazgo

Tabla 6: Liderazgo (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	26	37,1%	37,1%
	A veces	21	30,0%	67,1%
	Casi siempre	9	12,9%	80,0%
	Siempre	14	20,0%	100,0%
	Total	70	100,0%	100,0%

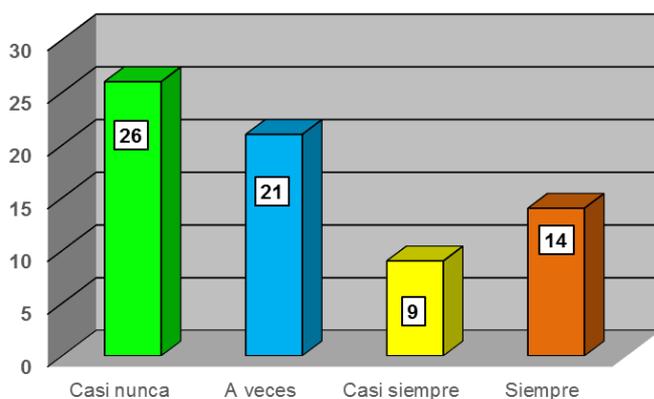


Figura 1: Gráfica de barras

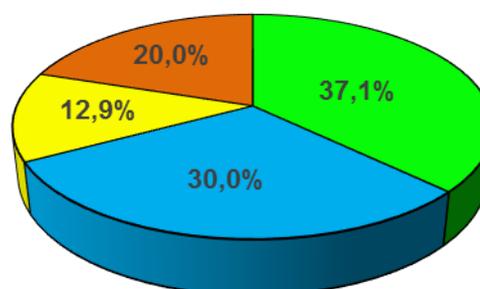


Figura 2: Diagrama porcentual

Interpretación

Según los resultados mostrados en la Tabla 6, Figura 1, los encuestados respondieron a las preguntas de la variable “**Liderazgo**”, de la siguiente manera: el 37.1% para una frecuencia de 26 personas en la categoría “casi nunca”, el 30% para una frecuencia de 21 personas en la categoría “a veces”, el 12.9% para una

frecuencia de 9 personas en la categoría “casi siempre” y el 20% para una frecuencia de 14 personas en la categoría “siempre”.

Tabla 7: Liderazgo Transformacional (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,4%	1,4%	1,4%
Casi nunca	27	38,6%	38,6%	40,0%
A veces	17	24,3%	24,3%	64,3%
Casi siempre	9	12,9%	12,9%	77,1%
Siempre	16	22,9%	22,9%	100,0%
Total	70	100,0%	100,0%	

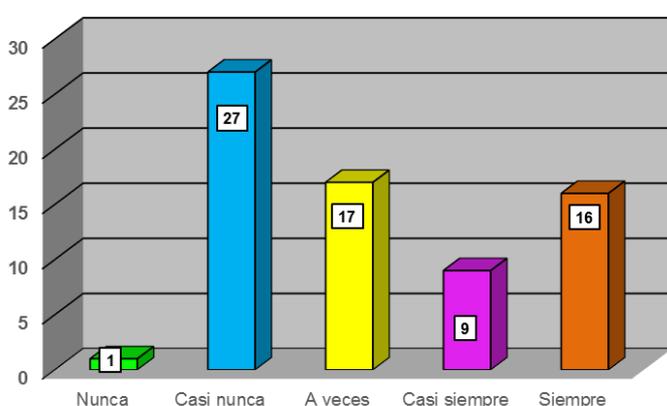


Figura 3: Grafica de barras

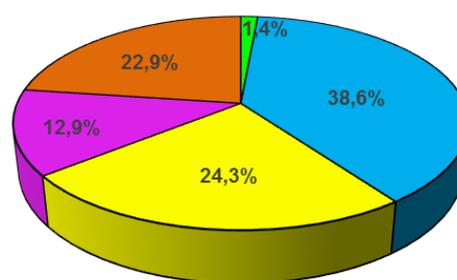


Figura 4: Diagrama porcentual

Interpretación

Según los resultados mostrados en la Tabla 7, Figura 3, los encuestados respondieron a las preguntas de la dimensión “**Liderazgo Transformacional**”, de la siguiente manera: el 1.4% para una frecuencia de 1 persona en la categoría “nunca”, el 38.6% para una frecuencia de 27 personas en la categoría “casi nunca”, el 24.3% para una frecuencia de 17 personas en la categoría “a veces”, el 12.9% para una frecuencia de 9 personas en la categoría “casi siempre” y el 22.9% para una frecuencia de 16 personas en la categoría “siempre”.

Tabla 8: Liderazgo Transaccional (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	7,1%	7,1%	7,1%
Casi nunca	23	32,9%	32,9%	40,0%
Válidos A veces	24	34,3%	34,3%	74,3%
Casi siempre	10	14,3%	14,3%	88,6%
Siempre	8	11,4%	11,4%	100,0%
Total	70	100,0%	100,0%	

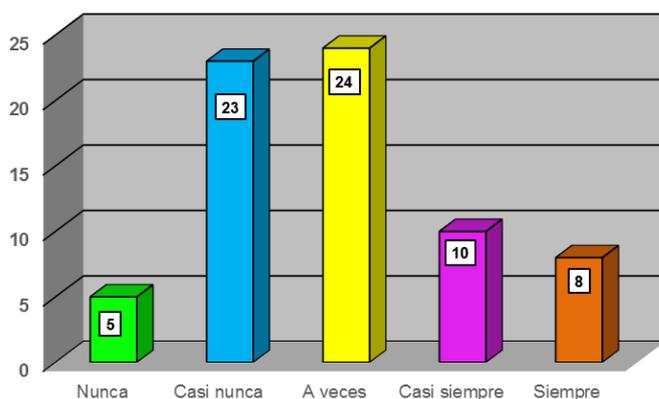


Figura 5: Grafica de barras

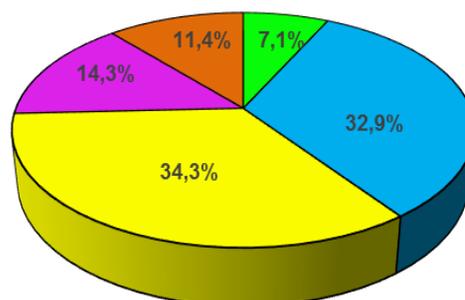


Figura 6: Diagrama porcentual

Interpretación

Según los resultados mostrados en la Tabla 8, Figura 5, los encuestados respondieron a las preguntas de la dimensión “**Liderazgo Transaccional**”, de la siguiente manera: el 7.1% para una frecuencia de 5 personas en la categoría “nunca”, el 32.9% para una frecuencia de 23 personas en la categoría “casi nunca”, el 34.3% para una frecuencia de 24 personas en la categoría “a veces”, el 14.3% para una frecuencia de 10 personas en la categoría “casi siempre” y el 11.4% para una frecuencia de 8 personas en la categoría “siempre”.

Variable dependiente: Trabajo en equipo

Tabla 9: Trabajo en equipo (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,4%	1,4%	1,4%
Casi nunca	30	42,9%	42,9%	44,3%
Válidos A veces	27	38,6%	38,6%	82,9%
Casi siempre	6	8,6%	8,6%	91,4%
Siempre	6	8,6%	8,6%	100,0%
Total	70	100,0%	100,0%	

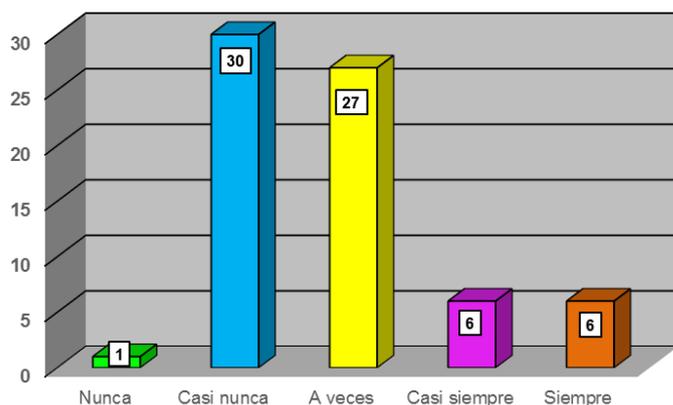


Figura 7: Grafica de barras

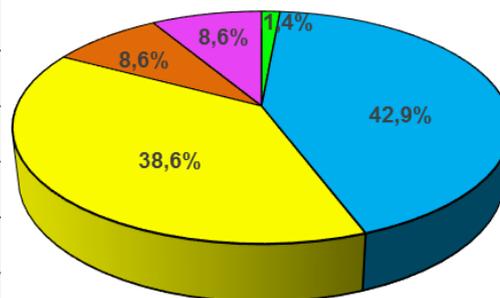


Figura 8: Diagrama porcentual

Interpretación

Según los resultados mostrados en la Tabla 9, Figura 7, los encuestados respondieron a las preguntas de la variable **“Trabajo en equipo”**, de la siguiente manera: el 1.4% para una frecuencia de 1 persona en la categoría “nunca”, el 42.9% para una frecuencia de 30 personas en la categoría “casi nunca”, el 38.6% para una frecuencia de 27 personas en la categoría “a veces”, el 8.6% para una frecuencia de 6 personas en la categoría “casi siempre” y el 8.6% para una frecuencia de 6 personas en la categoría “siempre”.

Tabla 10: *Objetivos (Agrupado)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,4%	1,4%	1,4%
Casi nunca	30	42,9%	42,9%	44,3%
A veces	29	41,4%	41,4%	85,7%
Casi siempre	4	5,7%	5,7%	91,4%
Siempre	6	8,6%	8,6%	100,0%
Total	70	100,0%	100,0%	

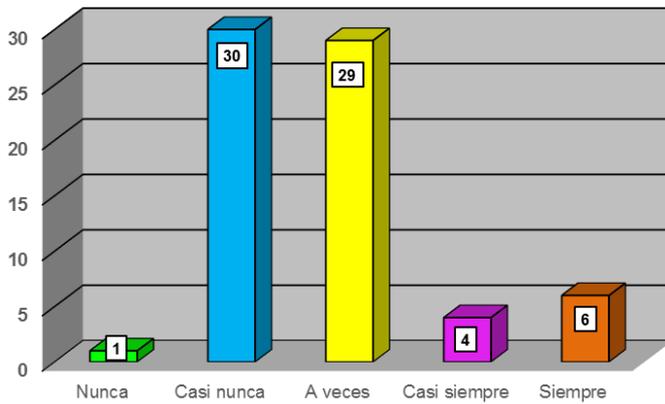


Figura 9: Grafica de barras

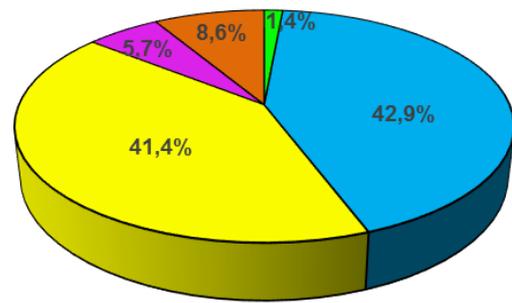


Figura 10: Diagrama porcentual

Interpretación

Según los resultados mostrados en la Tabla 10, Figura 9, los encuestados respondieron a las preguntas de la variable “**Objetivos**”, de la siguiente manera: el 1.4% para una frecuencia de 1 persona en la categoría “nunca”, el 42.9% para una frecuencia de 30 personas en la categoría “casi nunca”, el 41.4% para una frecuencia de 29 personas en la categoría “a veces”, el 5.7% para una frecuencia de 4 personas en la categoría “casi siempre” y el 8.6% para una frecuencia de 6 personas en la categoría “siempre”.

Tabla 11: Capacidades (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2,9%	2,9%	2,9%
Casi nunca	22	31,4%	31,4%	34,3%
Válidos A veces	30	42,9%	42,9%	77,1%
Casi siempre	10	14,3%	14,3%	91,4%
Siempre	6	8,6%	8,6%	100,0%
Total	70	100,0%	100,0%	

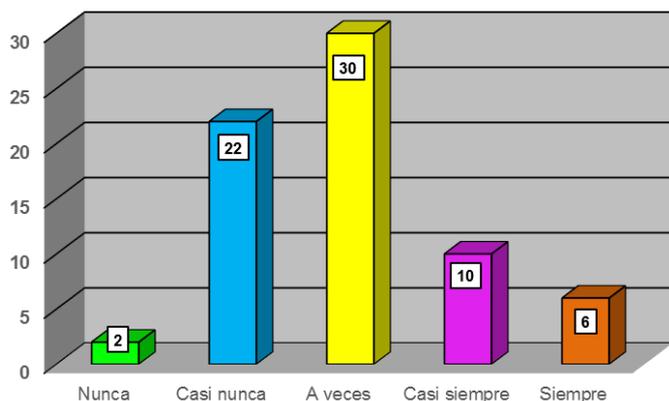


Figura 11: *Grafica de barras*

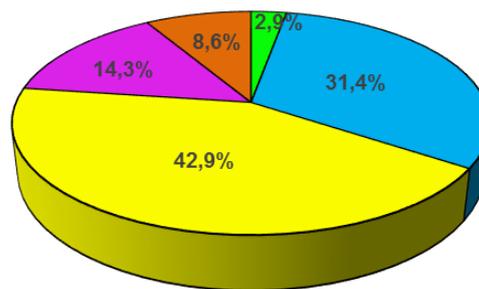


Figura 12: *Diagrama porcentual*

Interpretación

Según los resultados mostrados en la Tabla 11, Figura 11, los encuestados respondieron a las preguntas de la variable “**Capacidades**”, de la siguiente manera: el 2.9% para una frecuencia de 2 personas en la categoría “nunca”, el 31.4% para una frecuencia de 22 personas en la categoría “casi nunca”, el 42.9% para una frecuencia de 30 personas en la categoría “a veces”, el 14.3% para una frecuencia de 10 personas en la categoría “casi siempre” y el 8.6% para una frecuencia de 6 personas en la categoría “siempre”.

Estadística inferencial

Las contrastaciones de las hipótesis planteadas se realizaron mediante unos procedimientos de pruebas estadísticas inferencial, las cuales se iniciaron mediante la comprobación de existencia de correlación entre las variables de estudio y la regresión lineal, esta última será compuesta por 3 tablas, las cuales son el resumen de modelo, el Anova y los coeficientes, las mismas que tiene la finalidad de obtener la ecuación econométrica en las variables estudio.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), señala que el coeficiente de correlación de Pearson, “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón”. (p.312), la cual se detalla a continuación:

Tabla 12: Rango Relación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández (2010, p.312).

Tabla 13: Porcentaje Estandarizado

PORCENTAJE	TENDENCIA
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja
41% - 60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

Fuente: Rivero, 2005, p.240

Contratación de hipótesis general

Análisis de la Relación entre variables

R=0 Hipótesis Nula (H0): La variable independiente (Liderazgo) no está relacionada con la variable dependiente (Trabajo en equipo).

R>1 Hipótesis de investigación (H1): La variable independiente (Liderazgo) si está relacionada con la variable dependiente (Trabajo en equipo).

Se asume que:

Nivel de confianza = 95% Nivel de Significancia = 5% (0.05) Z = 1.96

Regla de decisión

Sig. < 0.05 entonces se rechaza Ho y se acepta la H1.

Sig. > 0.05 entonces se acepta Ho.

Tabla 14: *Correlación de Pearson entre la variable independiente (Liderazgo) y la variable dependiente (Trabajo en equipo)*

		Trabajo en equipo	Liderazgo
Correlación de Pearson	Trabajo en equipo	1,000	,733
	Liderazgo	,733	1,000
Sig. (unilateral)	Trabajo en equipo		,000
	Liderazgo	,000	
N	Trabajo en equipo	70	70
	Liderazgo	70	70

Interpretación:

En la Tabla 14 se observa la prueba de R de Pearson, el cual es equivalente a 0.733 dicho valor según la Tabla 12 de rangos de relación de Hernández Sampieri (2010) manifiesta que el valor encontrado de correlación es positiva considerable. La significancia encontrada es menor a la significancia asumida en la investigación, ($0.000 < 0.005$) con la cual y según lo planteado en la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo tanto La variable independiente (Liderazgo) si está relacionada con la variable dependiente (Trabajo en equipo).

Tabla 15: *Resumen del modelo según la variable independiente (Liderazgo) y la variable dependiente (Trabajo en equipo)*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,733 ^a	,538	,531	,645

a. Variables predictoras: (Constante), Liderazgo (agrupado)

Interpretación:

Se observa en la Tabla 15, se puede observar que el valor $R^2 = 0.538$, dicho valor se interpreta según la Tabla 13 porcentaje estandarizado de Rivero (2005) tiene una tendencia moderada. Esto nos indica que la variable dependiente Trabajo en equipo está variando en 53.8% por efecto de la variable independiente Liderazgo.

Prueba de Hipótesis General

HG: Trabajo en equipo depende del Liderazgo.

H0: Trabajo en equipo no depende del Liderazgo.

H1: Trabajo en equipo si depende del Liderazgo.

Regla de decisión

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta H_1 .

Si el valor de $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Nivel de confianza = 95% Nivel de Significancia = 5% (0.05) $Z = 1.96$

Tabla 16: Anova - Regresión lineal según la variable independiente (Liderazgo) y la variable dependiente (Trabajo en equipo)

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
	Regresión	32,907	1	32,907	79,089	,000 ^b
1	Residual	28,293	68	,416		
	Total	61,200	69			

a. Variable dependiente: Trabajo en equipo (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), Liderazgo (agrupado)

Interpretación:

De la Tabla 16 nos muestra la Prueba de ANOVA, en la cual se encuentra el valor F de Fisher, dicho valor es equivalente a $F = 79.089$, el cual cae a la derecha de 1.96 lo que indica que cayó en la zona de rechazo. También en la misma tabla se observa que la significancia encontrada de 0.000, el cual es menor al nivel de significancia asumida en la presente investigación ($0.05 = 5\%$), esto quiere decir que las varianzas de las muestras (variables) son iguales. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual manifiesta que H_1 : El Trabajo en equipo si depende del Liderazgo.

Prueba de hipótesis general

H.G: El **liderazgo** influye significativamente en el **trabajo en equipo** de la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017.

H₀: No existe influencia entre la variación del **liderazgo** y el **trabajo en equipo** de la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017.

H₁: Existe influencia entre la variación del **liderazgo** y el **trabajo en equipo** de la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017.

Regla de decisión

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta H_1 .

Si el valor de $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Tabla 17: *Coefficiente de la variable independiente (Liderazgo) que influye en la variable dependiente (Trabajo en equipo)*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	,883	,229		3,858	,000
Liderazgo (agrupado)	,607	,068	,733	8,893	,000

a. Variable dependiente: Trabajo en equipo (agrupado)

Interpretación:

1.- Se elabora la ecuación econométrica con los coeficientes de

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X$$

Y= Variable dependiente (Trabajo en equipo)

β_0 = Constante.

β_1 = Coeficiente de X.

X= Variable independiente (Liderazgo)

2.-La variación o cambio de la V.D. esta explicada por efectos de la V.I en la cual tiene un $R^2 = 0.538$ lo que indica que la V.D. cambia por efectos de la V.I. en un 53.8%.

3.- El Beta es de 0.733 y (+) es decir Beta tiene una intensidad de 73.3% en la misma dirección por la V.I. a la V.D.

4.- El aporte de la V.I. es de 0.607, es decir la variable independiente (Liderazgo) aporta un 60.7 % para cambiar a la V.D (Trabajo en equipo).

5.- La significancia es de $0.000 < 0.05$ entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 que es equivalente con la Hipótesis general: El **liderazgo** influye en el **trabajo en equipo** de la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017.

Se tiene:

$$Y = 0,883 + 0,607 (X)$$

Y= Variable dependiente (Trabajo en equipo)

X= Variable independiente (Liderazgo)

Se resume la ecuación en:

$\text{Trabajo en equipo} = 0,883 + 0,607 (\text{Liderazgo})$

Contrastación de hipótesis específica N° 1

Hipótesis de Correlación

Hipótesis Nula (H0): La dimensión N° 1 (Liderazgo transformacional) de la variable independiente (Liderazgo) no está relacionada con la variable dependiente (Trabajo en equipo).

Hipótesis de investigación (H1): La dimensión N° 1 (Liderazgo transformacional) de la variable independiente (Liderazgo) si está relacionada con la variable dependiente (Trabajo en equipo).

Regla de decisión

Nivel de confianza = 95% Nivel de Significancia = 5% (0.05) Z = 1.96

Sig. < 0.05 entonces se rechaza Ho.

Sig. > 0.05 entonces se acepta Ho.

Tabla 18: *Correlación de Pearson entre la dimensión N°1 (Liderazgo transformacional) de la variable independiente y la variable dependiente (Trabajo en equipo)*

		Trabajo en equipo	Liderazgo transformacional
Correlación de Pearson	Trabajo en equipo	1,000	,625
	Liderazgo transformacional	,625	1,000
Sig. (unilateral)	Trabajo en equipo		,000
	Liderazgo transformacional	,000	
N	Trabajo en equipo	70	70
	Liderazgo transformacional	70	70

Interpretación:

En la Tabla 18 se observa la prueba de R de Pearson, el cual es equivalente a 0.625 dicho valor según la Tabla 12 de rangos de relación de Hernández Sampieri (2010) manifiesta que el valor encontrando de correlación es positiva considerable. La significancia encontrada es menor a la significancia asumida en la investigación, ($0.000 < 0.005$) con la cual y según lo planteado en la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo tanto La dimensión N^a 1 (Liderazgo transformacional) de la variable independiente (Liderazgo) si está relacionada con la variable dependiente (Trabajo en equipo).

Tabla 19: Resumen del modelo según la dimensión N^o1 (Liderazgo transformacional) de la variable independiente y la variable dependiente (Trabajo en equipo)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,625 ^a	,391	,382	,740

a. Variables predictoras: (Constante), Liderazgo transformacional (agrupado)

Interpretación:

Se observa en la Tabla 19, se puede observar que el valor $R^2 = 0.391$ dicho valor se interpreta según la Tabla 13 porcentaje estandarizado de Rivero (2005) tiene una tendencia baja. Esto nos indica que la variable dependiente Trabajo en equipo está variando en 39.1% por efecto de la dimensión Liderazgo transformacional correspondiente a la variable independiente.

Prueba de Hipótesis específica N^o 1

HG: El liderazgo transformacional depende del trabajo en equipo.

H0: El liderazgo transformacional no depende del trabajo en equipo.

H1: El liderazgo transformacional si depende del trabajo en equipo.

Regla de decisión

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta H_i .

Si el valor de $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Nivel de confianza = 95% Nivel de Significancia = 5% (0.05) $Z = 1.96$

Tabla 20: Anova - Regresión lineal según la dimensión N°1 (Liderazgo transformacional) de la variable independiente y la variable dependiente (Trabajo en equipo)

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
	Regresión	23,939	1	23,939	43,686	,000 ^b
1	Residual	37,261	68	,548		
	Total	61,200	69			

a. Variable dependiente: Trabajo en equipo (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), Liderazgo Transformacional (agrupado)

Interpretación:

De la Tabla 20 nos muestra la Prueba de ANOVA, en la cual se encuentra el valor F de Fisher, dicho valor es equivalente a $F = 43.686$, el cual cae a la derecha de 1.96 lo que indica que cayó en la zona de rechazo. También en la misma tabla se observa que la significancia encontrada de 0.000, el cual es menor al nivel de significancia asumida en la presente investigación ($0.05 = 5\%$), esto quiere decir que las varianzas de las muestras (variables) son iguales. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual manifiesta que H1: El liderazgo transformacional si depende del trabajo en equipo.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 1

H.G: El *liderazgo transformacional* influye en el *trabajo en equipo* de la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017.

Ho: No existe influencia del *liderazgo transformacional* en el *trabajo en equipo* de la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017.

H1: Existe influencia del *liderazgo transformacional* en el *trabajo en equipo* de la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017.

Regla de decisión

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y se acepta H1.

Si el valor de $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho).

Tabla 21: Coeficiente de la dimensión (Liderazgo transformacional) que influye en la variable dependiente (Trabajo en equipo)

	Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
	(Constante)	1,263	,249		5,077	,000
1	Liderazgo transformacional (agrupado)	,485	,073	,625	6,610	,000

a. Variable dependiente: Trabajo en equipo (agrupado)

Interpretación:

1.- Se elabora la ecuación econométrica con los coeficientes de

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

Y= Variable dependiente (Trabajo en equipo)

β_0 = Constante.

β_1 = Coeficiente de X1.

X1= Dimensión N°1 (Liderazgo transformacional) de la variable independiente.

2.-La variación o cambio de la V.D. esta explicada por efectos de la dimensión N° 1 de la V.I en la cual tiene un $R^2 = 0.391$ lo que indica que la V.D. cambia por efectos de la dimensión 1 de la V.I. en un 39.1%.

3.- El Beta es de 0.625 y (+) es decir Beta tiene una intensidad de 62.5% en la misma dirección por la dimensión 1 de la V.I. a la V.D.

4.- El aporte de la dimensión 1 (Liderazgo transformacional) de la V.I. es de 0.485, es decir la dimensión 1 (Liderazgo transformacional) aporta un 48.5% para cambiar a la V.D.

5.- La significancia es de $0.000 < 0.05$ entonces se rechaza la H0 y se acepta la H1 que es equivalente con la Hipótesis Especifica N° 1: El **liderazgo transformacional** influye en el **trabajo en equipo** de la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017.

Se tiene:

$$Y = 1,263 + 0,485 (X_1)$$

Y= Variable dependiente (Trabajo en equipo)

X1= Dimensión N°1 de la Variable independiente (Liderazgo transformacional)

Se resume la ecuación en:

$$\text{Trabajo en equipo} = 1,263 + 0,485 (\text{Liderazgo})$$

Constatación de hipótesis específica 2

Hipótesis de Correlación

Hipótesis Nula (H0): La dimensión N° 2 (Liderazgo transaccional) de la variable independiente (Liderazgo) no está relacionada con la variable dependiente (Trabajo en equipo).

Hipótesis de investigación (H1): La dimensión N° 2 (Liderazgo transaccional) de la variable independiente (Liderazgo) si está relacionada con la variable dependiente (Trabajo en equipo).

Regla de decisión

Nivel de confianza = 95% Nivel de Significancia = 5% (0.05) Z = 1.96

Sig. < 0.05 entonces se rechaza Ho.

Sig. > 0.05 entonces se acepta Ho.

Tabla 22: *Correlación de Pearson entre la dimensión N°2 (Liderazgo transaccional) de la variable independiente y la variable dependiente (Trabajo en equipo)*

		Trabajo en equipo	Liderazgo transaccional
Correlación de Pearson	Trabajo en equipo	1,000	,760
	Liderazgo transaccional	,760	1,000
Sig. (unilateral)	Trabajo en equipo		,000
	Liderazgo transaccional	,000	
N	Trabajo en equipo	70	70
	Liderazgo transaccional	70	70

Interpretación:

En la Tabla 22 se observa la prueba de R de Pearson, el cual es equivalente a 0.760 dicho valor según la Tabla 12 de rangos de relación de Hernández Sampieri (2010) manifiesta que el valor encontrando de correlación es positiva muy fuerte. La significancia encontrada es menor a la significancia asumida en la investigación, (0.000<0.005) con la cual y según lo planteado en la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo tanto La dimensión N° 2 (Liderazgo transaccional) de la variable independiente (Liderazgo) si está relacionada con la variable dependiente (Trabajo en equipo).

Tabla 23: Resumen del modelo según la dimensión N°2 (Liderazgo transaccional) de la variable independiente y la variable dependiente (Trabajo en equipo)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,760 ^a	,578	,572	,616

a. Variables predictoras: (Constante), Liderazgo transaccional (agrupado)

Interpretación:

Se observa en la Tabla 23, se puede observar que el valor $R^2 = 0.578$ dicho valor se interpreta según la Tabla 13 porcentaje estandarizado de Rivero (2005) tiene una tendencia moderada. Esto nos indica que la variable dependiente Trabajo en equipo está variando en 57.8% por efecto de la dimensión Liderazgo transaccional correspondiente a la variable independiente.

Prueba de Hipótesis específica N° 2

HG: El liderazgo transaccional depende del trabajo en equipo.

H0: El liderazgo transaccional no depende del trabajo en equipo.

H1: El liderazgo transaccional si depende del trabajo en equipo.

Regla de decisión

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) y se acepta H_1 .

Si el valor de $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

Nivel de confianza = 95% Nivel de Significancia = 5% (0.05) $Z = 1.96$

Tabla 24: Anova - Regresión lineal según la dimensión N°2 (Liderazgo transaccional) de la variable independiente y la variable dependiente (Trabajo en equipo)

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	35,364	1	35,364	93,076	,000 ^b
	Residual	25,836	68	,380		
	Total	61,200	69			

a. Variable dependiente: Trabajo en equipo (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), Liderazgo Transaccional (agrupado)

Interpretación:

De la Tabla 24 nos muestra la Prueba de ANOVA, en la cual se encuentra el valor F de Fisher, dicho valor es equivalente a $F = 93.076$, el cual cae a la

derecha de 1.96 lo que indica que cayó en la zona de rechazo. También en la misma tabla se observa que la significancia encontrada de 0.000, el cual es menor al nivel de significancia asumida en la presente investigación (0.05 = 5%), esto quiere decir que las varianzas de las muestras (variables) son iguales. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual manifiesta que H1: El liderazgo transaccional si depende del trabajo en equipo.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 2

H.G: El *liderazgo transaccional* influye en el *trabajo en equipo* de la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017.

Ho: No existe influencia del *liderazgo transaccional* en el *trabajo en equipo* de la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017.

H1: Existe influencia del *liderazgo transaccional* en el *trabajo en equipo* de la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017.

Regla de decisión

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y se acepta H1.

Si el valor de $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho).

Tabla 25: *Coefficiente de la dimensión (Liderazgo transaccional) que influye en la variable dependiente (Trabajo en equipo)*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	,922	,208		4,428	,000
1 Liderazgo transaccional (agrupado)	,648	,067	,760	9,648	,000

a. Variable dependiente: Trabajo en equipo (agrupado)

Interpretación:

1.- Se elabora la ecuación econométrica con los coeficientes de

$$Y = \beta_0 + \beta_2 X_2$$

Y= Variable dependiente (Trabajo en equipo)

β_0 = Constante.

β_2 = Coeficiente de X_2 .

X_2 = Dimensión N°2 (Liderazgo transaccional) de la variable independiente.

2.-La variación o cambio de la V.D. esta explicada por efectos de la dimensión N° 2 de la V.I en la cual tiene un $R^2 = 0.578$ lo que indica que la V.D. cambia por efectos de la dimensión 2 de la V.I. en un 57.8%.

3.- El Beta es de 0.760 y (+) es decir Beta tiene una intensidad de 76% en la misma dirección por la dimensión 2 de la V.I. a la V.D.

4.- El aporte de la dimensión 2 (Liderazgo transaccional) de la V.I. es de 0.648, es decir la dimensión 2 (Liderazgo transaccional) aporta un 64.8 % para cambiar a la V.D.

5.- La significancia es de $0.000 < 0.05$ entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 que es equivalente con la Hipótesis Especifica N° 2: El **liderazgo transaccional** influye en el **trabajo en equipo** de la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017.

Se tiene:

$$Y = 0,922 + 0,648 (X_2)$$

Y= Variable dependiente (Trabajo en equipo)

X₂= Dimensión N°2 de la Variable independiente (Liderazgo transaccional)

Se resume la ecuación en:

$$\text{Trabajo en equipo} = 0,922 + 0,648 (\text{Liderazgo})$$

ECUACIÓN ECONÓMÉTRICA

Tabla 26: Coeficientes de las dimensiones que influyen en la variable dependiente

Trabajo en equipo

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	,643	,218		2,953	,004
1 Liderazgo transformacional	,213	,071	,275	2,992	,004
Liderazgo transaccional	,511	,078	,599	6,522	,000

a. Variable dependiente: Trabajo en equipo

Interpretación:

$$Y = 0.643 + 0.213 (X1) + 0.511 (X2)$$

Y= Variable dependiente (Trabajo en equipo).

X1= Dimensión 1 (Liderazgo transformacional) de la Variable independiente.

X2= Dimensión 2 (Liderazgo transaccional) de la Variable independiente.

Se resume la ecuación en:

$$\text{Trabajo en equipo} = 0.643 + 0.213 \text{ Liderazgo transformacional} + 0.511 \text{ Liderazgo transaccional}$$

IV Discusión

El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia del Liderazgo en el trabajo en equipo de la empresa JAI PLAST S.R.L en el distrito de San Martín de Porres, 2017; de acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe influencia positiva moderada de la variable independiente *Liderazgo* sobre la variable dependiente *Trabajo en equipo*.

Dichos resultados son coherentes con lo mencionado por D'Alessio, F. (2010), el cual sostiene que "es un proceso que involucra una visión y un pensamiento de lo largo plazo implícito; donde la transformación y el cambio para ser los mejores le son inherentes; sobre todo, en la transformación de las organizaciones y sus culturas" (p.5).

Así mismo los resultados obtenidos tiene coherencia con la investigación realizada por Castillo y Rodríguez (2005), en su tesis titulada "*Liderazgo y Motivación según Personal Dirección General de Población y Desarrollo Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 2014*", los autores concluyen que el liderazgo y la motivación se relaciona de forma considerable, dicha afirmación se comprobó mediante la prueba de Rho de Spearman ($Rho S.=0,696$). Esto quiere decir que con la investigación mencionada y con el presente trabajo de investigación tiene similitudes.

El primer objetivo específico de la investigación fue determinar la influencia del Liderazgo transformacional en el trabajo en equipo de la empresa JAI PLAST S.R.L en el distrito de San Martín de Porres, 2017; de acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe influencia positiva baja de la variable independiente ***Liderazgo transformacional*** sobre la variable dependiente ***Trabajo en equipo***.

Dichos resultados son coherentes con lo mencionado por Fishman (2002), el cual sostiene que "El liderazgo personal se logra cuando el individuo emprende el camino trabajando su autoestima, creatividad, visión, equilibrio y capacidad de aprender", porque eso haría a un ser humano un ente integral (p.20).

Así mismo los resultados obtenidos tiene coherencia con la investigación realizada por Ordoñez (2015), en su tesis titulada "*Liderazgo transformacional y clima organizacional según el personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables, 2014*", el autor concluye que el liderazgo transformacional y el clima organizacional se relaciona de forma considerable, dicha afirmación se comprobó mediante la prueba de Rho de Spearman ($Rho S.=0,656$). Esto quiere decir que con la investigación mencionada y con el presente trabajo de investigación tiene similitudes.

El segundo objetivo específico de la investigación fue determinar la influencia del Liderazgo transaccional en el trabajo en equipo de la empresa JAI PLAST S.R.L en el distrito de San Martín de Porres, 2017; de acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe influencia positiva moderada de la variable independiente **Liderazgo transaccional** sobre la variable dependiente **Trabajo en equipo**.

Dichos resultados son coherentes con lo mencionado por Chiavenato, I. (2011), el cual sostiene que "el liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, ya sea en las empresas o en cada una de sus áreas. Es esencial en todas las funciones de la administración, porque el administrador debe conocer la motivación humana y saber conducir a las personas, es decir liderar" (p.89).

Así mismo los resultados obtenidos tiene coherencia con la investigación realizada por Collantes (2017), en su tesis titulada "*El Liderazgo transaccional y el clima organizacional según los trabajadores de la Dirección de Estudios Económicos e Información Agraria Lima, 2015*", el autor concluye que el liderazgo transaccional y el clima organizacional se relaciona de forma positiva media, dicha afirmación se comprobó mediante la prueba de Rho de Spearman ($Rho S.=0,467$). Esto quiere decir que con la investigación mencionada y con el presente trabajo de investigación tiene similitudes.

De acuerdo a la prueba de hipótesis general se observa que, como resultado de la prueba de R de Pearson, existe una correlación significativa hallándose una correlación de 0.733 con un valor calculado para $p=0.000$, lo cual

indica que la correlación es positiva considerable. Adicionalmente se observa en la Tabla 15, la variación del Trabajo en equipo está explicada por una fuerza de 53.8% del Liderazgo en la empresa JAI PLAST S.R.L en el distrito de San Martín de Porres, 2017. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dando como conclusión que existe una influencia positiva moderada del Liderazgo sobre el Trabajo en equipo.

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 1 se observa que, como resultado de la prueba de R de Pearson, existe una correlación de 0.625 con un valor calculado para $p=0.000$, lo cual indica que la correlación es positiva considerable. Adicionalmente se observa en la Tabla 19, la variación del Trabajo en equipo está explicada por una fuerza de 39.1% del Liderazgo transformacional en la empresa JAI PLAST S.R.L en el distrito de San Martín de Porres, 2017. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dando como conclusión que existe una influencia positiva baja del Liderazgo transformacional sobre el Trabajo en equipo.

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 2 se observa que, como resultado de la prueba de R de Pearson, existe una correlación de 0.760 con un valor calculado para $p=0.000$, lo cual indica que la correlación es positiva muy fuerte. Adicionalmente se observa en la Tabla 23, la variación del Trabajo en equipo está explicada por una fuerza de 57.8% del Liderazgo transaccional en la empresa JAI PLAST S.R.L en el distrito de San Martín de Porres, 2017. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dando como conclusión que existe una influencia positiva moderada del Liderazgo transaccional sobre el Trabajo en equipo.

V Conclusión

Se ha determinado que existe influencia positiva moderada de la variable independiente Liderazgo sobre la variable dependiente Trabajo en equipo. De igual manera se puede concluir que si se aplica adecuadamente el Liderazgo se lograra mejorar el trabajo en equipo.

Se ha determinado que existe influencia positiva baja de la dimensión liderazgo transformacional de la variable independiente sobre la variable dependiente Trabajo en equipo. De igual manera se puede concluir que si se aplica adecuadamente el Liderazgo transformacional se podrá dar una mejorar el trabajo en equipo.

Se ha determinado que existe influencia positiva moderada de la dimensión liderazgo transaccional de la variable independiente sobre la variable dependiente Trabajo en equipo. De igual manera se puede concluir que si se aplica adecuadamente el Liderazgo transaccional se podrá dar una adecuada forma de trabajo en equipo.

VI Recomendaciones

Se recomienda que para mejorar el trabajo en equipo se debe de tener un adecuado liderazgo en las empresas, mediante reuniones con los colaboradores con el fin que participen en la toma de decisiones, teniendo en cuenta conocimientos e ideas innovadoras para lograr los objetivos de la empresa.

Se recomienda para los líderes de las empresas tener conocimientos de como guiar el trabajo en equipo para poder lograr las inspiraciones de cada colaborador; de tal manera que sean creativos al momento de realizar las labores encomendadas en las empresas.

Se sugiere para optimizar el trabajo en equipo se debe de dar consideración e importancia a los reconocimientos de los colaboradores por los logros que se obtengan en función a sus labores encomendadas y de ser necesario monitorear y realizar correcciones al desempeño ejecutado por los trabajadores mediante el liderazgo oportuno.

VII Referencias

- Aguilera Vásquez, V. (2011). Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro, Madrid. Tesis de Doctorado. Universidad de Alcalá.
- Avolio, J. (1994). *Mejoramiento de la eficacia de la organización a través del liderazgo transformacional*. California: Sage Publications.
- Ballenato, G. (2005). *Trabajo en equipo* (1 ed.). Madrid: Ediciones Pirámide.
- Bass, M. (1985). *Liderazgo y Rendimiento más alta de las expectativas*. New York: Free Press.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (3 ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Cañeque, M. (2013). *Aprender a construir equipos* (1 ed.). Argentina: Temas Grupo Editorial.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica* (1 ed.). Lima: San Marcos.
- Castillo, M., & Rodríguez, J (2015). Liderazgo y Motivación según Personal de Dirección General de Población y Desarrollo Ministerio de la Mujer Vulneradas, 2014 (Tesis de Magister, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso 21 de noviembre 2017).
- Carrasquero de P, M. (2007). Liderazgo del Personal Directivo de las Escuelas Básicas en la Gestión de Conflictos Organizacionales de la Universidad del Zulia, Venezuela. Título de Magister. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/48906715/LIDERAZGO-DEL-PERSONAL-DIRECTIVO-DE-LAS-ESCUELAS-BASICAS-EN-LA-GESTION-DE-CONFLICTOS-ORGANIZACIONALES>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: MCGRAW HILL.
- Collantes, M. (2017). Liderazgo Transaccional y el clima organizacional según los trabajadores de la Dirección de estudios Económicos e Información Agraria

- Lima, 2015. (Tesis de Magister, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso 23 de noviembre 2017).
- D'Alessio, I. (2010). *Liderazgo y Atributos gerenciales* (1 ed.). México: Pearson Educación.
- Del Pino, E. (2012). *Trabajo en equipo* (1 ed.). Madrid: Fc Editorial.
- Fishman, D. (2002). *El camino del líder* (4 ed.). México: EL Mercurio.
- Gil, F. (2007). *Liderazgo*. México: Instituto de Capacitación Política.
- Gómez, C. (2004). *Liderazgo conceptos y teorías y hallazgos relevantes*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Gómez, M., & Gil, D. (2011). *La competencia de Trabajo en Grupo*. México: Revista de Docencia Universitaria.
- Greg, Stewart, Charles Manz, C., & Henry, P. S. (2005). *Trabajo en Equipo y Dinámica de los Grupos*. México: Limusa SA.
- Hernández Sampieri, Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Ordoñez, K. (2015). *Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional según el personal del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerable, 2014* (Tesis de Magister, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso 24 de noviembre 2015).
- Parra Rivas, R (2010). *Liderazgo Transformacional del Director y Desempeño Laboral de los Docentes de las escuelas Bolivarianas del Municipio Tulio Febres Cordero del Estado de Mérida, Venezuela*. Estudios Gerenciales. Recuperado de [http://www.grupocieg.org/archivos_revista/2-2-5%20\(5472\)%20Parra%20Rosibel%20rcieg%20noviembre%2011_articulo_id70.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/2-2-5%20(5472)%20Parra%20Rosibel%20rcieg%20noviembre%2011_articulo_id70.pdf)
- Quiroz, E. (2017). *Estilos de liderazgo y comunicación organizacional en los trabajadores de Hidrandina S.A, Chepén 2016* (Tesis de Magister, Universidad Cesar Vallejo), (Acceso 30 de noviembre 2017).

Sosa, V. (2017). Estilos de Liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de la Empresa Turística SKC S.A, Miraflores, 2016. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo) (Acceso 30 de noviembre 2017).

VIII Anexos

8.1 Instrumentos de medición

INFLUENCIA DE LIDERAZGO EN EL TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA JAI PLAST S.R.L. SAN MARTIN DE PORRES 2017

Esta encuesta está dirigida a todos los trabajadores de JAI PLAST S.R.L. San Martín de Porres 2017.

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
¿Considera usted que la motivación les ayuda a cumplir los trabajos?					
¿Cree usted, que poseen la visión clara dentro de la empresa?					
¿Considera usted que brindan ideas para innovar el crecimiento dentro de la organización?					
¿Considera usted que promueven ideas entre todos los colaboradores?					
¿Cree usted que frecuentemente el líder de su área le da buena orientación en las funciones que aplican?					
¿Considera usted que frecuentemente se siente comprometido con la empresa?					
¿Considera usted que ha logrado algún objetivo dentro de la empresa?					
¿Considera usted que satisfacen a los clientes con los productos que brindan?					
¿Considera usted que ya se lograron metas de corto plazo?					
¿Considera usted que consultan entre los colaboradores para una toma de decisiones?					
¿Considera usted que al momento de supervisar los productos verifican si está en buen estado?					
¿Considera usted que brindan productos de calidad a los clientes?					
¿Cree usted que el compromiso que tiene con la empresa le permite crecer como persona?					
¿Considera usted que da sugerencias productivas y no lo toman en cuenta?					
¿Considera usted que la empresa debería premiar por su esfuerzo?					
¿Considera usted que tienen pasión de crear diseños para el beneficio de la empresa?					
¿Considera usted que es recomendable mejorar el ambiente de su área para que su desempeño sea más eficaz?					
¿Considera usted que es recomendable mejorar el ambiente de su área para que su desempeño sea más eficiente?					
¿Considera usted que identifican los problemas lo más antes posibles?					
¿Considera usted que solucionan los problemas lo más rápido posible?					

Instrucciones:

8.2 Base datos

*Sin título1.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

23 : Visible: 32 de 32 variables

	1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2
3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
4	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
5	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2
6	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1
7	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2
8	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
9	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
10	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
12	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
13	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
16	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
17	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
18	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
19	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
20	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
21	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	1	1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	2	2	1	2	1	2
23	2	2	4	2	4	1	1	1	1	2	1	3	2	4	2	2	3	3	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

*Sin titulo1.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

23 : Visible: 32 de 32 variables

	1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
22	1	1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	4	2	2	1	2	1	2
23	2	2	4	2	4	1	1	1	1	2	1	3	2	4	2	2	3	3	4	4
24	1	1	4	4	2	4	1	2	4	2	4	1	1	1	2	1	1	2	4	1
25	2	1	3	2	1	2	1	4	1	2	4	1	2	2	2	4	3	3	2	2
26	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	1	1	3	3	3	2	4
27	1	2	2	2	1	4	1	1	2	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2
28	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	2	1	2	2	1	2	1
29	1	5	3	4	3	4	1	2	2	4	2	2	1	1	3	1	2	1	2	2
30	5	2	1	5	2	1	5	2	1	2	4	4	1	2	4	1	1	2	2	4
31	1	5	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
32	5	5	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	3	4	4
33	5	5	5	3	4	4	4	2	2	2	4	4	1	1	1	3	2	4	4	2
34	5	5	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	1	1	1	4	2	3	4	2
35	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2
36	5	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3
37	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3
38	4	4	3	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4
39	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
40	5	5	5	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
41	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4
42	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4
43	3	2	4	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2
44	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	4	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

*Sin titulo1.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

23 : Visible: 32 de 32 variables

	1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
44	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	4	3
45	1	1	2	2	1	2	1	2	1	3	1	4	1	2	1	1	2	1	3	3
46	1	2	3	1	2	4	1	1	1	1	3	1	3	3	1	2	1	1	1	1
47	2	2	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2
48	2	4	4	3	3	4	2	3	1	1	3	1	1	3	1	1	2	3	2	1
49	4	4	3	3	4	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	4	2	3
50	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2
51	1	1	2	2	2	3	2	1	3	3	1	3	2	1	2	1	2	2	1	3
52	5	3	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	2	2	3	3	2	2
53	4	2	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	2	2	1
54	1	2	2	1	1	4	2	2	4	4	4	4	1	1	2	2	4	4	2	1
55	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	4	4	2
56	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	4	4	2	2	2	2	4	1
57	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	2	2	2	2	1	4	4	2	4
59	4	1	1	2	2	5	4	4	4	1	1	1	1	4	1	2	2	2	1	4
60	5	4	1	4	4	4	4	1	4	2	4	4	2	2	4	4	4	1	4	2
61	4	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	4	2	2
62	1	1	2	2	2	2	1	1	4	1	1	1	2	2	2	1	4	1	4	4
63	5	4	5	4	5	4	5	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
64	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
65	1	2	1	2	2	2	4	2	2	4	2	1	4	2	2	2	4	2	2	2
66	1	2	2	4	2	2	4	2	2	4	1	2	2	2	1	2	4	1	1	4

Vista de datos Vista de variables

*Sin titulo1.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

23 : Visible: 32 de 32 variables

	1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
51	1	1	2	2	2	3	2	1	3	3	1	3	2	1	2	1	2	2	1	3
52	5	3	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	2	2	3	3	2	2
53	4	2	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	2	2	1
54	1	2	2	1	1	4	2	2	4	4	4	4	1	1	2	2	4	4	2	1
55	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	4	4	2
56	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	4	4	2	2	2	2	4	1
57	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	2	2	2	2	1	4	4	2	4
59	4	1	1	2	2	5	4	4	4	1	1	1	1	4	1	2	2	2	1	4
60	5	4	1	4	4	4	4	1	4	2	4	4	2	2	4	4	4	1	4	2
61	4	2	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	4	2	2
62	1	1	2	2	2	2	1	1	4	1	1	1	2	2	2	1	4	1	4	4
63	5	4	5	4	5	4	5	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
64	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
65	1	2	1	2	2	2	4	2	2	4	2	1	4	2	2	2	4	2	2	2
66	1	2	2	4	2	2	4	2	2	4	1	2	2	2	1	2	4	1	1	4
67	1	1	2	1	2	2	2	4	2	4	2	1	1	1	1	4	4	2	2	4
68	4	1	4	1	2	2	4	4	2	4	1	2	4	2	2	2	4	1	4	2
69	1	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	1	4	1	1	4	2	4	1
70	2	1	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	1	1	1	2	2	4	1
71																				
72																				
73																				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

8.3 Validación del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

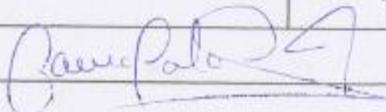
Título de la investigación: **INFLUENCIA DE LIDERAZGO EN EL TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA JAI PLAST S.R.L. SAN MARTIN DE PORRES - 2017**

Apellidos y nombres del investigador: **RAYMUNDO CAMPOS SHEDAL Y YUMIRA**

Apellidos y nombres del experto: **HBA. Chuichen Mendoza Usar**

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
LIDERAZGO	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Motivación Inspiracional	¿Considera usted que la motivación los ayuda a cumplir los trabajos? ¿Cree usted, que poseen la visión clara dentro de la empresa?	-Siempre -Casi Siempre -A veces -Nunca -Casi Nunca			
		Estimulación intelectual	¿Considera usted que brindan ideas para innovar el crecimiento dentro de la organización? ¿Considera usted que promueven ideas entre todos los colaboradores?				
		Consideración individual	¿Cree usted que que frecuentemente el líder de su área le da buena orientación en la funciones que realizan? ¿Considera usted que frecuentemente se sienta comprometido con la empresa?				
	LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Recompensa contingente	¿considera usted que ha logrado algún objetivo dentro de la empresa? ¿Considera usted que satisfacen a los clientes con los productos que brindan? ¿Considera usted que ya se lograron metas de corto plazo?				
		Excepción activa	¿considera usted que consultan entre los colaboradores para una toma de decisiones? ¿considera usted que al momento de supervisar los resultados verifican si están en buen estado?				
		Alcanceables	¿Considera usted que brindan productos de calidad a los clientes? ¿Cree usted que el compromiso que tiene con la empresa le permite crecer como persona?				
TRABAJO EN EQUIPO	OBJETIVOS	realistas	¿considera usted que da sugerencias productivas y no lo toman en cuenta? ¿considera usted que la empresa debería premiar por su esfuerzo? ¿Considera usted que tienen pasión de crear diseños para el beneficio de la empresa?	-Siempre -Casi Siempre -A veces -Nunca -Casi Nunca			
		personas	¿Considera usted que es recomendable mejorar el ambiente de su área para que su desempeño sea más eficaz? ¿Considera usted que es recomendable mejorar el ambiente de su área para que su desempeño sea más eficiente?				
	CAPACIDADES	tarear	¿Considera usted que identifican los problemas lo más antes posibles? ¿considera usted que solucionan los problemas lo más rápido posible.				
Firma del experto			Fecha <u>30/06/17</u>				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: INFLUENCIA DE LIDERAZGO EN EL TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA JAI PLAST S.R.L. SAN MARTIN DE PORRES - 2017								
Apellidos y nombres del investigador: RAYMUNDO CAMPOS SHEDALY YUMIRA								
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. García Palacios, Carlos Alberto</u>								
VARIABLES	DIMENSIONES	ASPECTO POR EVALUAR			ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		INDICADORES	ITEM /PREGUNTA			SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
LIDERAZGO	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Motivación Inspiracional	¿Considera usted que le motivación les ayuda a cumplir los trabajos?	-Siempre -Casi Siempre -A veces -Nunca -Casi Nunca				
		Estimulación intelectual	¿Cree usted, que poseen la visión clara dentro de la empresa? ¿Considera usted que brindan ideas para innovar el crecimiento dentro de la organización? ¿Considera usted que promueven ideas entre todos los colaboradores?					
		Consideración individual	¿Cree usted que que frecuentemente el líder de su área le da buena orientación en las funciones que aplican? ¿Considera usted que frecuentemente se sienta comprometido con la empresa?					
	LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Recompensa contingente	¿Considera usted que ha logrado algún objetivo dentro de la empresa? ¿Considera usted que satisfacen a los clientes con los productos que brindan?					
		Ejecución activa	¿Considera usted que consultan entre los colaboradores para una toma de decisiones? ¿considera usted que al momento de supervisar los productos verifican si está en buen estado?					
TRABAJO EN EQUIPO	OBJETIVOS	Alcanzables	¿Considera usted que brindan productos de calidad a los clientes? ¿Cree usted que el compromiso que tiene con la empresa le permite crecer como persona?	-Siempre -Casi Siempre -A veces -Nunca -Casi Nunca				
		realistas	¿considera usted que da sugerencia productivas y no lo toman en cuenta? ¿considera usted que la empresa debería premiar por su esfuerzo? ¿Considera usted que sirven presión de crear diseños para el beneficio de la empresa?					
	CAPACIDADES	personas	¿Considera usted que es recomendable mejorar el ambiente de su área para que su desempeño sea más eficaz? ¿Considera usted que es recomendable mejorar el ambiente de su área para que su desempeño sea más eficiente?					
		tareas	¿Considera usted que identifican los problemas lo más antes posible? ¿considera usted que solucionan los problemas lo más rápido posible?					
Firma del experto				Fecha: <u>30/06/17</u>				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: INFLUENCIA DE LIDERAZGO EN EL TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA JAI PLAST S.R.L. SAN MARTIN DE PORRES - 2017
 Apellidos y nombres del investigador: RAYMUNDO CAMPOS SHEDAL Y YUMIRA
 Apellidos y nombres del experto: Dr. Carranza Estela Teodoro

VARIABLES	DIMENSIONES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO				
		INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
LIDERAZGO	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Motivación inspiracional	¿considera usted que la motivación les ayuda a cumplir los trabajos? ¿Cree usted, que poseen la visión clara dentro de la empresa?	-Siempre -Casi Siempre -A veces -Nunca -Casi Nunca				
		Estimulación intelectual	¿Considera usted que brinda ideas para innovar el crecimiento dentro de la organización? ¿Considera usted que promueven ideas entre todos los colaboradores?					
		Consideración individual	¿Cree usted que que frecuentemente el líder de su área le da buena orientación en la funciones que realiza? ¿Considera usted que frecuentemente se siente comprometido con la empresa?					
	LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Recompensa contingente	¿considera usted que ha logrado algún objetivo dentro de la empresa? ¿Considera usted que satisfacen a los clientes con los productos que brindan?					
		Excepción activa	¿Considera usted que consultan entre los colaboradores para una forma de decisiones? ¿considera usted que al momento de supervisar los productos verifican si está en buen estado?					
		Alcanzables	¿Considera usted que brindan productos de calidad a los clientes? ¿Cree usted que el compromiso que tiene con la empresa le permita crecer como persona?					
TRABAJO EN EQUIPO	OBJETIVOS	realistas	¿considera usted que de experiencia productivas y no lo toman en cuenta? considera usted que la empresa debería premiar por su esfuerzo?	-Siempre -Casi Siempre -A veces -Nunca -Casi Nunca				
		personas	¿Considera usted que tienen pasión de crear diseños para el beneficio de la empresa? ¿Considera usted que es recomendable mejorar el ambiente de su área para que su desempeño sea más eficiente?					
	CAPACIDADES	lucras	¿Considera usted que es recomendable mejorar el ambiente de su área para que su desempeño sea más eficiente? ¿Considera usted que identifican los problemas lo más antes posibles?					
			¿considera usted que solucionan los problemas lo más rápido posible?					
	Firma del experto				Fecha: 30/04/17			

8.4 Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES/INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL:</p> <p>¿Cómo influye el liderazgo en el trabajo en equipo de la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cómo influye el liderazgo transformacional en el trabajo en equipo de la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres, 2017?</p> <p>¿Cómo influye el liderazgo transaccional en el trabajo en equipo de la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres, 2017?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar cómo influye el liderazgo en el trabajo en equipo de la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Precisar cómo influye el liderazgo transformacional en el trabajo en equipo de la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres, 2017?</p> <p>¿Precisar cómo influye el liderazgo transaccional en el trabajo en equipo de la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres, 2017?</p>	<p>GENERAL</p> <p>El liderazgo influye significativamente en el trabajo en equipo de la empresa JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres 2017.</p> <p>ESPECÍFICAS:</p> <p>El liderazgo transformacional influye significativamente en el trabajo en equipo JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres, 2017.</p> <p>El liderazgo transaccional influye significativamente en el trabajo en equipo JAI PLAST S.R.L, San Martin de Porres, 2017.</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Variable Independiente</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Variable Dependiente</p>	<p>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</p> <p>MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</p> <p>ESTIMULACION INTELECTUAÑ</p> <p>CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL</p> <p>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</p> <p>RECOMPENSA CONTINGENTE</p> <p>EXCEPCIÓN ACTIVA</p> <p>OBJETIVOS</p> <p>ALCANZABLES</p> <p>REALISTA</p> <p>CREATIVIDAD</p> <p>PERSONAS</p> <p>TAREAS</p>	<p>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>EXPLICATIVO – CAUSAL</p> <p>TIPO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>Aplicada</p> <p>METODO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Hipotético Deductivo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>No experimental transversal</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>60 Trabajadores en JAIPLAST S.R.L. San Martin de Porres</p> <p>TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN</p> <p>Programa estadístico SPSS 20</p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"INFLUENCIA DE LIDERAZGO EN EL TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA JAI PLAST S.R.L. SAN MARTIN DE PORRES - 2017"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA
 RAYMUNDO CAMPOS, SHEDALY YUMIRA

ASESOR
 Dr. FERNÁNDEZ SAUCEDO, NARCISO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ
 AÑO 2017




Resumen de coincidencias

25 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	Porcentaje
1 www.grin.com <small>Fuente de Internet</small>	2 %
2 www.scribd.com <small>Fuente de Internet</small>	1 %
3 www.buenastareas.com <small>Fuente de Internet</small>	1 %
4 dspace.uah.es <small>Fuente de Internet</small>	1 %
5 pt.scribd.com <small>Fuente de Internet</small>	1 %
6 es.slideshare.net <small>Fuente de Internet</small>	1 %



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Narciso Fernández Saucedo, docente de la Facultad Ciencias empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Los Olivos (precisar filial o sede), revisor(a) de la tesis titulada

"Influencia de liderazgo en el trabajo en equipo de la empresa Jai Plast S.R.L, San Martín de Porres, 2017" del (de la) estudiante Raymundo Campos Shedaly Yumira, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa **Turnitin**.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Los olivos, 15 de Diciembre del 2017


.....
Firma

Dr. Narciso Fernández Saucedo

DNI: 09044632

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga el encargado del área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final de trabajo de investigación que presente el alumno:

Sr. RAYMUNDO CAMPOS SHEDALY YUMIRA

Trabajo de Investigación titulado:

INFLUENCIA DE LIDERAZGO EN EL TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA JAI PLAST S.R.L, SAN MARTIN DE PORRES, 2017

Para obtener el grado Académico y/o Título profesional de

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : 15/12/2017

NOTA O MENCIÓN : 16

Lima, 08/02/2019




IVAN ORLANDO TANTALEAN TAPIA
Coordinador de Investigación de la EP de Administración