



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Liderazgo liberal y trabajo en equipo en una empresa de fabricación
de películas plásticas de Lima, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Reyes Rivera, Karina (orcid.org/0000-0003-1437-695X)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (orcid.org/0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios y a mi familia, en especial a mis padres, mi hija e hijo y a mi pareja. A Dios porque es quien guía mis pasos y me cuida, a mis padres porque han velado siempre por mi bienestar en sus oraciones, a mis hijos porque son el motivo de mi vida y a mi pareja porque siempre está a mi lado.

Agradecimiento

A mi asesora Magaly Luna quien estuvo semana a semana impulsándome para la culminación de mi tesis, al gerente general de la empresa Pablo Villagarcía quien me dio la oportunidad de trabajar mi tesis en ella y a todas las personas que aportaron para el logro.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficos y figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	59

Índice de tablas

Tabla 1. Correlación entre liderazgo liberal y trabajo en equipo.....	32
Tabla 2. Correlación entre liderazgo liberal e intercambio de información	32
Tabla 3. Correlación entre liderazgo liberal y asignación de responsabilidades	33
Tabla 4. Correlación entre liderazgo liberal y desarrollo común.....	34

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Descripción de niveles de la variable liderazgo liberal.....	23
Figura 2. Descripción de niveles de la dimensión reconocimiento contingente.....	24
Figura 3. Descripción de niveles de la dirección por excepción activa	25
Figura 4. Descripción de niveles de la dirección por excepción pasiva	26
Figura 5. Descripción de niveles de la variable trabajo en equipo.....	27
Figura 6. Descripción de niveles de intercambio de información	28
Figura 7. Descripción de niveles de asignación de responsabilidades	29
Figura 8. Descripción de niveles de desarrollo común.....	30
Figura 9. Grado de relación de acuerdo al coeficiente de correlación Rho Spearman....	31

Resumen

La presente pesquisa tuvo como objetivo general determinar la asociación entre el liderazgo liberal y el trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023. El estudio fue de tipo básico con un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional. La muestra consistió de 216 colaboradores de las áreas de producción de una empresa de fabricación de películas plásticas. El tipo de instrumento que se utilizó fue el cuestionario y la técnica la encuesta. En base a los resultados obtenidos, para la variable liderazgo liberal se obtuvo un alto nivel con un 74.45%, así también un alto nivel para la variable trabajo en equipo con un 82.31%. En los resultados inferenciales se obtuvo un p valor de 0.000 ($\leq 0,05$) y un coeficiente Rho Spearman de 0.617, lo que se traduce en una asociación positiva considerable. Concluyendo que, a mayor liderazgo liberal hubo mayor trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023.

Palabras clave: Liderazgo liberal, trabajo en equipo, fábrica de películas plásticas, Teoría de estilos de liderazgo, Teoría de los stakeholders.

Abstract

The general objective of this research was to determine the association between liberal leadership and teamwork in a plastic film manufacturing company in Lima, 2023. The study was of a basic type with a non-experimental design, with a quantitative and level-based approach. correlational. The sample consisted of 216 employees from the production areas of a plastic film manufacturing company. The type of instrument used was the questionnaire and the technique was the survey. Based on the results obtained, a high level was obtained for the liberal leadership variable with 74.45%, as well as a high level for the teamwork variable with 82.31%. In the inferential results, a p value of 0.000 (≤ 0.05) and a Rho Spearman coefficient of 0.617 were obtained, which translates into a considerable positive association. Concluding that, the greater the liberal leadership, the greater the teamwork in a plastic film manufacturing company in Lima, 2023.

Keywords: Liberal leadership, teamwork, plastic film factory, Leadership style theory, Stakeholder theory.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo es esencial en el ámbito empresarial. Es importante para alcanzar los objetivos dados por la empresa, así mismo incide en la facultad de toma de decisiones, así también en el ejemplo organizativo y la eficacia de las empresas.

Se consideraron dos perspectivas teóricas opuestas sobre el liderazgo informal en equipos, específicamente el enfoque de laissez-faire de los líderes formales y la motivación de los miembros para liderar. A través de un estudio con 344 miembros de 72 equipos, encontramos respaldo para la teoría del aprendizaje social. Esta teoría mantiene que los líderes formales de laissez-faire ofrecen menos modelos de liderazgo efectivo, lo cual se asocia negativamente con el liderazgo informal y el desempeño en las tareas del equipo. No encontramos respaldo para la teoría del liderazgo funcional, que sugiere una asociación positiva entre los líderes formales de laissez-faire y el liderazgo informal. Los efectos del aprendizaje social son más fuertes en equipos con baja motivación para liderar y menos pronunciados en equipos con alta motivación. En resumen, el aprendizaje social puede ser más útil para comprender el liderazgo informal en equipos que la teoría del liderazgo funcional. Wellman et al. (2019).

A nivel internacional el robo de tiempo de los empleados, un comportamiento laboral poco ético, ha sido menos investigado en comparación con otros comportamientos poco éticos. Por tanto, esta investigación busca comprender mejor por qué los empleados se involucran en este comportamiento y quiénes son más propensos a hacerlo. Basándose en la teoría del procesamiento de información social, se examina la consecuencia del liderazgo laissez-faire en el robo de tiempo, a través de las normas de robo de tiempo en el lugar de trabajo. Se plantea que este efecto indirecto es más fuerte en empleados con menor escrupulosidad. Dos estudios de campo respaldan estas predicciones, demostrando la mediación de las normas de robo de tiempo y el efecto condicional de la conciencia de los empleados. Se objetan las implicaciones para la investigación y la gestión laboral. Biyun et al. (2023).

A nivel nacional el estilo de liderazgo que se destaca por encima de su totalidad

es el transformacional, seguido por el transaccional y, finalmente, el Laissez-Faire. Además, se llevó a cabo un análisis que examinó los estilos de liderazgo junto con información sociodemográficos, revelando cuál es el más predominante en las asociaciones. Esta investigación demuestra la existencia de un estilo de liderazgo relevante para los trabajadores agrícolas de la región de Lambayeque. El estilo transformacional obtuvo un 90% de preferencia, entre tanto que el estilo transaccional obtuvo un 6%, y el estilo Laissez-Faire solo recibió un 2% de preferencia. Estos resultados resaltan la importancia y la efectividad del liderazgo transformacional en el ámbito agrícola de la mencionada región. Loli y García (2021).

A nivel local, una organización dedicada a la industria, donde fabrica diferentes tipos de películas plásticas como empaques flexibles, recubiertas para la industria gráfica y productos termoformados de polipropileno. Su primera planta se inauguró hace más de 25 años en Quito, Ecuador, en la actualidad cuenta con 8 plantas a nivel mundial, Polonia, Portugal, El Salvador, Colombia, Ecuador, Argentina, Chile y Perú, en Perú su planta se ubica en el sur de Lima el cual opera hace 20 años con 820 trabajadores, cuenta con una variedad de clientes con un total de 100, entre ellos y los más comerciales son Web Plastic, AdvanSix, Hanseatisthes, Tecno Film, Bopp del Ecuador S.A., Cole y Ashcroft LP, Global Plastic Supply, Grupo Sagma S.A. de C.V., Technofilms Ltda Packaging Flexoplas S.A. United Plastic Corporation S.A. Floralpack CIA Ltda. Esta marca ha logrado comprender y atraer tanto al mercado nacional como al mercado internacional de manera efectiva. Sin embargo, se ha evidenciado en esta empresa que hay líderes permisivos ya que dejan hacer y dejan pasar, no existe mayor control en las áreas de trabajo y esto afecta definitivamente al trabajo en equipo ya que al no tener una figura que oriente al equipo, esto implica que cada uno trabaje por su lado como colaborador.

La realidad problemática ya mencionada, accede enunciar el problema general: ¿Qué asociación existe entre el liderazgo liberal y el trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023? Y como problemas específicos: (a) ¿Qué asociación existe entre el liderazgo liberal y el intercambio de información en

una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023?; (b) (b) ¿Qué asociación existe entre el liderazgo liberal y la asignación de responsabilidades en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023?; (c) ¿Qué asociación existe entre el liderazgo liberal y el desarrollo en común en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023?

Esta investigación es relevante, porque proporciona una justificación teórica para utilizar el liderazgo liberal o *laissez-faire* como tipo conductual de la primera variable. La justificación práctica de esta investigación reside en la indagación de soluciones para abordar las dificultades identificadas en relación al liderazgo liberal o *laissez faire* y el trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023. Se pretende ofrecer alternativas que ayuden a enfrentar dichos desafíos. Los resultados obtenidos en esta investigación permitirán formular propuestas y vincularlas como conocimiento en el ámbito científico. Esto se debe a que la investigación facilitará la comprensión de la relación entre las variables estudiadas y el impacto en los colaboradores. La justificación práctica de este estudio abre la posibilidad de generar ideas y establecer un marco de medición organizacional basado en el liderazgo liberal o *laissez-faire* y su influencia en el trabajo en equipo de la organización. Así mismo, la justificación metodológica se fundamenta en la utilización de dos instrumentos estandarizados, adaptados a la investigación, que contienen preguntas de múltiples opciones. Estos instrumentos han sido validados y se ha comprobado su confiabilidad. Por tanto, pueden ser aplicados por otras organizaciones que enfrenten situaciones similares. Como consecuencia, la empresa podrá lograr un equipo de trabajo cohesionado y enfocado en sus labores y metas, promoviendo la mejora continua en sus labores.

Se ha definido como objetivo general: Determinar la asociación entre el liderazgo liberal y el trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023. Y los objetivos específicos: (a) Determinar la asociación entre el liderazgo liberal y el intercambio de información en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023; (b) Determinar la asociación entre el liderazgo liberal

y la asignación de responsabilidades en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023; (c) Determinar la asociación entre el liderazgo liberal y el desarrollo en común en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023.

En relación a la hipótesis de investigación: Existe asociación entre liderazgo liberal y el trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023. Y las hipótesis específicas: (a) Existe asociación entre el liderazgo liberal y el intercambio de información en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023; (b) Existe asociación entre el liderazgo liberal y la asignación de responsabilidades en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023; (c) Existe asociación entre el liderazgo liberal y el desarrollo en común en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de la investigación, se consultaron fuentes bibliográficas y hemerográficas serias, para las teorías, trabajos previos y definiciones en base a liderazgo laissez faire y trabajo en equipo.

Para Nguyen y Nguyen (2022), el estilo de liderazgo se considera crucial en el compromiso y éxito organizacional. En este sentido, su objetivo fue estudiar la relación del estilo de liderazgo (transformacional, transaccional y laissez-faire) en relación con el compromiso laboral y desempeño de los empleados en funcionarios públicos en la provincia de Vietnam. Se recolectaron datos de líderes y empleados en el sector público provincial los cuales se trasladaron al programa SPSS 26, resultando en un total de 325 participantes. El análisis muestra una estrecha relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso de los trabajadores, evidenciando que el estilo de liderazgo incide significativamente en el nivel de compromiso laboral de los empleados.

Por otro lado, Bacarreza y Cayoja (2021), investigaron la correlación entre estilos de liderazgo (transaccional, transformacional y laissez faire) y el clima laboral

en la empresa Cruzimex Ltda., específicamente en su área comercial en tres sucursales en Bolivia. Se emplearon cuestionarios Likert para medir ambas variables. El análisis estadístico mostro que los estilos transaccional y transformacional son valorados positivamente, mientras que el laissez faire obtiene una calificación regular con un 60% de aceptación. En términos de clima laboral, se observaron calificaciones en un nivel regular, y la correlación entre los estilos de liderazgo y el clima laboral es altamente significativa. A nivel de sucursales, la de Santa Cruz muestra un liderazgo relativamente más efectivo que La Paz y Cochabamba.

Por otra parte, Ahmed et al. (2021), su estudio examina un aspecto poco debatido de la personalidad y su influencia en la relación entre los estilos de liderazgo y la prosperidad laboral. La prosperidad de los empleados en el trabajo está vinculada al crecimiento y la sostenibilidad de la organización. El estudio busca analizar los efectos de los estilos de liderazgo autoritativo y laissez-faire, con el papel moderador del rasgo de personalidad de la conciencia en la prosperidad laboral. La muestra consistió en 312 participantes de un sistema escolar líder en Pakistán. Los efectos de la regresión mostraron que el liderazgo autoritativo y la conciencia sostienen un efecto positivo significativo en la prosperidad laboral. Además, se encontró que la conciencia modera la relación entre el líder laissez-faire y la prosperidad laboral. Estos hallazgos tienen implicaciones teóricas importantes para el liderazgo y la gestión de los profesionales en términos de mejorar la prosperidad laboral.

Por otro lado, Altheeb (2020), en su estudio investigó los estilos de liderazgo y la motivación de los trabajadores. Se realizó un repaso exhaustivo de los escritos sobre motivación y estilos de liderazgo (autoritario, paternalista, transformacional, laissez-faire). Se encuestó a 130 trabajadores del gobierno en Alkharj (región de Riad) y se empleó el SPSS 22 para el estudio. Los efectos evidenciaron una relación positiva expresiva entre los estilos de liderazgo y la motivación, con un efecto global del 66.5% ($R^2 = 0.665$). Los estilos paternalistas, transformacional y laissez-faire tuvieron un impacto positivo y significativo en la motivación, mientras que el estilo autoritario no mostró una conexión significativa. Se sugiere que los jefes en Arabia Saudita trabajen

en mejorar sus estilos de liderazgo para aumentar la motivación de sus trabajadores.

En cuanto a Medina (2020), el objetivo de su estudio fue implantar la relación entre el liderazgo y la comunicación interna en la empresa Jayanca Fruits, dedicada al envasado y empacado de frutas y vegetales. Los objetivos específicos incluyen medir el liderazgo en sus dimensiones y evaluar la comunicación interna en base a sus componentes. El método fue cuantitativo, no experimental y correlacional. Se aplicaron escalas para medir el liderazgo transaccional, transformacional y laissez-faire propuestas por Mendoza, así como escalas de comunicación interna (modelo 5C) desarrolladas por Dennis. Los resultados señalaron una relación positiva, aunque de baja intensidad, entre la variable "liderazgo" y la variable "comunicación interna".

Por otro lado, Maral y Hamedoglu (2021), en su estudio correlacional analizó el impacto de los estilos de liderazgo de los administradores escolares en los planes de empleo de conflictos. La muestra incluyó 365 profesores y administradores de colegios públicos en el distrito de Kağıthane, İstanbul. Utilizaron el registro de conflictos institucionales de Rahim y el grado de liderazgo multifactorial para recopilar resultados. Los resultados indicaron que los administradores mostraban más el estilo transformacional y menos el laissez faire. En términos de estrategias de manejo de conflictos, hubo mayor uso de estrategias integradoras y comprometedoras, y menor uso de la estrategia dominante. En conclusión, el liderazgo transformacional se asoció verdaderamente con las estrategias de integración, compromiso, deber y evasión, en tanto el laissez faire negativamente con la integración y el compromiso, y positivamente con la dominancia.

Así mismo Pope et al. (2019), en su investigación el propósito fue analizar la relación entre los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional y laissez-faire) y la confianza en la capacidad de cambio organizacional (OCC). Se encuestó a una muestra de 204 trabajadores, encontrando una conexión verdadera entre el liderazgo transformacional y la confianza, insignificante entre el liderazgo transaccional y la confianza, y negativa entre el laissez-faire y la confianza. También se encontraron relaciones positivas y significativas entre el liderazgo transformacional y transaccional

con la OCC, y una relación negativa del *laissez faire* con la OCC. La confianza moderadamente influyó en la relación entre los estilos de liderazgo (transformacional y *laissez-faire*) y la OCC, pero no en la relación del liderazgo transaccional con la OCC.

Para Alvear et al. (2019), el propósito de su estudio fue examinar los estilos de liderazgo de la gerencia en la fabricación exportadoras de Barranquilla. Para lo cual, se analizaron compañías pertenecientes al grupo de materia y artículos químicos. Para ello, se utilizó la perspectiva epistemológico empírico-inductivo, y un modelo de análisis no experimental de corte transeccional correlacional, asignando una herramienta que alcanzó un Alfa de Cronbach de 0,822. Los datos revelan que, el liderazgo transformacional es el que más se asigna, luego del transaccional y por último se sitúa el liderazgo *laissez-faire*, donde muchas teorías mencionan que figuras se necesitan considerar para adquirir la gran ventaja de su empleabilidad. En resumen, resalta que al enlazar el liderazgo transformacional y transaccional se fomenta la posteridad de ventajas competitivas por los trabajadores.

En cuanto a nivel nacional, Lizcano (2020) su trabajo fue abordar la relación entre estilos de liderazgo (*laissez faire*, transformacional) y compromiso de colaboradores operativos en una organización industrial en Santander. Utilizo un enfoque cuantitativo y diseño correlacional, con una muestra de 74 trabajadores. Se emplearon cuestionarios específicos para evaluar estilos de liderazgo y compromiso. Los datos revelaron correlaciones positivas y significativas entre el liderazgo transformacional y el compromiso, así como una correlación negativa entre el *laissez faire* y el engagement. Estos hallazgos son relevantes para comprender qué estilos de liderazgo fomentan gran compromiso en los colaboradores de la organización.

En tanto, Quinde y Guamán (2022) se enfocaron en estudiar la relación que existe entre los estilos de liderazgo (transaccional, transformacional y *laissez faire*) y desempeño laboral en grupos de alto rendimiento en el sector financiero, específicamente en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda. en Ambato, Tungurahua, Ecuador. La población de estudio fue de 326 colaboradores de diversas áreas. Se aplicaron dos cuestionarios para identificarlos según las teorías

aplicadas. El estudio fue transversal, no experimental, con enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo y correlacional. Los resultados indicaron predominio del liderazgo transformacional, seguido del transaccional y en menor medida el laissez faire. La percepción del desempeño laboral fue moderada. Se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para la comprobación de hipótesis, encontrando una correlación positiva media entre desempeño laboral y liderazgo transformacional.

En cuanto a Gutiérrez (2022), se enfocó en identificar estilos de liderazgo predominantes en la gestión administrativa de una sociedad pública en Perú en 2022. Se utilizó un enfoque cuantitativo correlacional no experimental. Los datos indicaron que el liderazgo transformacional mostró una correlación alta y significativa ($R=0,781$), el ausente bajo y no significativa ($R=0,231$) y el pseudo bajo, pero significativa ($R=0,316$), tanto el laissez faire ($R=0,596$) y transaccional ($R=0,476$) tuvieron un grado moderado pero significativa con la gestión administrativa. Este hallazgo subraya la importancia de un líder transaccional, transformacional y laissez faire efectivo para fortalecer la gestión administrativa en este contexto.

Agregando a lo anterior, Buitrón y Quispe (2022) buscaron establecer la relación entre estilos de liderazgo y compromiso en trabajadores de una organización logística en Lima Metropolitana en 2022. Se utilizó un enfoque de investigación básica, cuantitativo, correlacional y un diseño no experimental transversal. La población y muestra fueron los 150 trabajadores administrativos de la empresa logística. Se empleó la encuesta como técnica y cuestionarios para ambas variables como instrumentos. Los resultados reflejaron que los trabajadores perciben principalmente liderazgo transaccional (46.7%), seguido de liderazgo transformacional (40%) y liderazgo laissez faire (13.3%). Respecto al engagement, se encontró que el 55.3% tenía un grado bueno, el 34.7% regular y el 10% malo. Los encuestados percibieron correlaciones positivas altas y significativas entre liderazgo transformacional y transaccional, así como una correlación positiva muy alta y significativa con el estilo laissez faire.

En tal sentido Lazo y Santillán (2022) examinaron la relación entre liderazgo

laissez faire y cultura organizacional en los espacios de mantenimiento de una organización de papelería en Lima. Se utilizó la metodología cuantitativa y un cuestionario como instrumento. Los datos arrojaron una relación positiva media entre estos factores y una correlación de .496. El liderazgo laissez faire fue considerado regular por el 58.62%, y la cultura organizacional, deficiente por el 89.66% de los participantes. La muestra incluyó a 29 colaboradores de mantenimiento. Se concluyó que la relación es significativa (0.006) y relevante en este contexto laboral.

Así mismo, Alcántara (2022) priorizó en analizar la conexión entre estilos de liderazgo y compromiso en una empresa Moto Repuestos Katty, Tarapoto, en 2021. Se empleó un enfoque cuantitativo, no experimental y se encuestó a 28 empleados. Los resultados evidenciaron que los estilos de liderazgo (transaccional, transformacional y laissez faire) están vinculados al compromiso empresarial. La relación fue significativa con un coeficiente de 0.858, indicando una correlación fuerte y respaldando la hipótesis alternativa de la investigación.

De esta manera Loli y García (2021), en su estudio con 270 empresarios agrícolas de Chiclayo, buscaron determinar el estilo de liderazgo predominante y para ello se utilizó el cuestionario CELID-A. Los datos revelaron que el estilo de liderazgo más común entre los empresarios agrícolas es el transformacional, seguido del transaccional y finalmente el laissez-faire. Además, se identificaron relaciones significativas entre estos estilos de liderazgo y las variables sociodemográficas.

Por otro lado, Mamani (2019), en su estudio analizó la relación entre los estilos de liderazgo (transaccional, transformacional y laissez faire) y sus dimensiones en los feligreses adventistas de Pamplona Alta, Lima. La muestra incluyó 100 feligreses y se encontró que el estilo transaccional predominaba en el grupo sociodemográfico de feligreses casados, representando el 30% de la muestra. A nivel general, el 54% de los feligreses utilizaban regularmente el estilo transaccional, mientras que el 43% empleaban siempre el estilo laissez faire. Estos resultados sugieren que la motivación extrínseca es la causa elemental, favoreciendo al estilo transaccional.

Para La Madrid (2021), su investigación fue detectar la relación entre los estilos de liderazgo (transaccional, transformacional, laissez faire), y el trabajo en equipo a un grupo de personas de la institución, para este fin su enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo correlacional. Para realizar el estudio estadístico inferencial y descriptivo se utilizó el software SPSS 25 donde los resultados arrojaron una relación directa entre los estilos de liderazgo con el trabajo en equipo dado que el valor $p=0,033$ ($> 0,05$) en el grupo de personas estudiadas.

Así mismo, Espino y Campos (2022) tuvieron como propósito explorar la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo (transaccional, transformacional, laissez faire) en colaboradores profesionales de una empresa privada en Lima. Se presentan antecedentes sobre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo, se define la inteligencia emocional como un medio para acrecentar la organización y se destaca la importancia de los estilos de liderazgo en el progreso institucional. Se concluye que existe evidencia sustancial que respalda la conexión entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los encuestados de la empresa limeña, demostrada por un coeficiente de correlación Tau de Kendall de 0.804, indicando una relación positiva significativamente alta entre estas variables.

En cuanto a López et al. (2022), investigaron sobre la formación de periodistas de datos, se examinaron las técnicas comunes y necesarias para el trabajo en equipo. Los resultados revelan que, aunque la mayoría de los programas de periodismo consideran el trabajo en equipo como una competencia esencial, no se aborda de manera específica, incluso en el ámbito del periodismo de datos. A pesar de que los alumnos de periodismo muestran una postura efectiva hacia el trabajo en equipo, notan que el particularismo y la disputa son más comunes que la aportación. En tanto, se sugiere la implementación de estrategias para enseñar a los futuros periodistas de datos a trabajar de manera colaborativa en equipos multidisciplinarios.

Es de suma importancia contar con **teorías y enfoques conceptuales** para la elaboración de la investigación de la variable liderazgo liberal. Según los investigadores Sculley y Piedra (2011), desde el siglo XX, se ha estudiado el liderazgo

a través de la Teoría de las Cualidades y Rasgos, buscando identificar las características físicas y personales del líder ideal. Con el tiempo, esta teoría ha evolucionado, considerando aspectos más complejos como la autoestima, empatía e inteligencia emocional. Se sostiene que el liderazgo es innato y se manifiesta en diferentes situaciones, coexistiendo diferentes tipos de liderazgo en una misma persona. Además, se reconoce que aquellos que no manifiestan liderazgo ocupan roles de seguidores. En resumen, el liderazgo se aborda como un constructo multifacético y complejo (Loli y García, 2021).

En cuanto a Geraldo et. al (2020), hacen un análisis teórico de los Estilos de liderazgo el cual se basa en las Teorías del Liderazgo para entender esta figura en un entorno psicosocial digno. Según las teorías consultadas, los estilos de liderazgo son importantes porque logran una sinergia al enfocarse por los individuos y la finalidad de la empresa. Este desempeño durante el liderazgo tiene una estrecha relación con la cultura organizacional, ya que puede impactar el compromiso de las partes involucradas y, por consiguiente, el rendimiento laboral. Para que esta influencia sea positiva, el estilo de liderazgo debe estar alineado con la cultura, considerando las creencias, tradiciones, normas, valores y preocupaciones fundamentales de los colaboradores. En resumen, los estilos de liderazgo deben ser seleccionados y adaptados de manera específica según la organización, el contexto, el grupo o las personas a las que se esté liderando.

Para Pautt Torres 2016, citado por Boyacá 2022, el enfoque conductual en las Teorías del Liderazgo se centró en los diversos comportamientos que los líderes exhiben y su efecto en los seguidores y los logros. Está fundamentado en la idea de que el liderazgo es aprendible, en oposición a la teoría de los rasgos que sugiere que los líderes tienen ciertas características innatas. Este enfoque valora la observación y cuantificación de comportamientos líderes, resaltando la idea de que el liderazgo es adquirido y desarrollado a lo largo del tiempo.

Por otro lado, Acuña (2012) señala que la Teoría de los Stakeholders permite identificar y delimitar los individuos y grupos hacia los cuales se enfocará la

Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Esta teoría asigna nombres y rostros a los integrantes de la comunidad que son de conveniencia para las empresas y a quienes deben contestar. Se considera como una idea gerencial de plan empresarial y ética. Su premisa central es que el logro de una empresa es de cómo se gestionen las conexiones con estos equipos clave, sin comprometer las metas establecidas. Es importante destacar que esta gestión de relaciones se complementa con la transparencia y credibilidad en las actividades de la organización, ya que de lo contrario la RSE se vería limitada a una visión superficial.

Para Urteaga (2009), la Teoría de Sistemas de Luhmann analiza la interacción y estructura de los sistemas sociales, enfocándose en su autonomía, comunicación y evolución hacia la complejidad. Destaca la consideración de la comunicación y la autorreferencia en los sistemas, así como la presencia de subsistemas especializados. Luhmann propone que el dinero, el poder y el conocimiento son medios de comunicación clave. Su enfoque desafía las teorías tradicionales al considerar a la sociedad como un conjunto de sistemas interrelacionados y complejos.

Para Rami et al. (2022), su estudio se centró en el modelo de los cinco grandes componentes de personalidad, utilizado para evaluar las características de la personalidad en términos de cinco dominios principales. Se ha demostrado que el rasgo de "conciencia" en el liderazgo, que implica ser minucioso, organizado, responsable y orientado a objetivos, es crucial para el éxito organizacional y el desarrollo de los empleados. El liderazgo autoritario se basa en el control y la confianza sobre los seguidores, mientras que el liderazgo laissez-faire empodera a los seguidores y los involucra en la toma de decisiones, motivándolos a alcanzar los objetivos de la organización.

Por otro lado, McGregor en su Teoría X e Y asegura que el liderazgo se divide en dos estilos, uno señalado como el participativo (Y) y el segundo como el autocrático (X), aquí el autor hace mención que estos estilos se diferencian por una serie de cualidades los cuales generan cambios en sus seguidores, así también en su motivación de los mismos ya que se relacionan con la conducta humana en los

diferentes sectores (Vargas y Vásquez, 2018).

En cuanto a Gonzáles y Durán (2021), exploran Teorías del Liderazgo desde una perspectiva virtual, como las propuestas citadas por Gutiérrez y Gallego (2013), quienes destacan las habilidades sociales e iniciativas del líder virtual. Por otro lado, Korzynski (2013) sostiene que un líder virtual debe ser consciente para la toma de decisiones y con resultados efectivos. Además, teorías citadas por Politis et al. (2014), subrayan la importancia de la comunicación efectiva, el apoyo y la retroalimentación del líder virtual hacia su equipo de trabajo. Estas teorías resaltan las habilidades específicas requeridas para el liderazgo en entornos virtuales, como generar ideas, establecer relaciones sociales, tomar decisiones responsables y mantener una comunicación efectiva. Al considerar estas teorías, se puede comprender mejor los desafíos y oportunidades del liderazgo en entornos virtuales, y cómo los líderes pueden adaptarse y ejercer su influencia de manera efectiva para lograr los objetivos del equipo y fomentar un alto rendimiento.

Es fundamental para la elaboración de la investigación definir **los conceptos de la variable liderazgo liberal**. Por lo tanto, Luna (2008) citado por Pacsi et al. (2015) el liderazgo liberal también llamado laissez-faire, se basa en la delegación de poder, ya que otorga a los subordinados un amplio grado de autonomía en sus labores. Los líderes que adoptan este enfoque dependen en gran medida de sus subordinados y confían en ellos para llevar a cabo sus responsabilidades.

Así mismo Mohammed y Wang (2018), sintetizan que el liderazgo laissez faire evade toda responsabilidad y deja a sus subordinados a tomar las decisiones que le corresponde como líder.

Para Belohlavek (2006), el líder laissez faire es quien tiene libertad para actuar según su criterio y permite que los miembros del grupo tomen decisiones basadas en su propio juicio. Esta combinación de enfoques de liderazgo resulta en cuatro estilos de liderazgo: el sinérgico creativo, sinérgico constructivo, autoritario y manipulador, y el individualista.

A su vez Robert y Vandenberghe (2021), señalan que el líder laissez-faire se define como la actitud de eludir y desentenderse de las responsabilidades que le corresponden.

En cuanto a Amini et al. (2019), señalan que el liderazgo laissez faire implica que los líderes adoptan un enfoque más pasivo, permitiendo a los miembros del grupo tomar decisiones por sí mismos.

Así mismo Ramos (2011), menciona en su libro que el líder laissez faire implica la ausencia de dirección o apoyo por parte del líder. Este estilo se distingue por la falta de atención a los subordinados, la evitación de tomar decisiones necesarias, la dilación en la acción, la falta de asunción de responsabilidades y la ausencia de autoridad.

En relación a la segunda variable. Trabajo en equipo, se definen de fuentes confiables los siguientes conceptos. Según Rodríguez (2020), el trabajo en equipo es una competencia compleja y dinámica, que implica la disposición personal para colaborar con otros en la consecución de objetivos comunes. Involucra actividades como intercambio de información, asignación de responsabilidades, resolución de conflictos y contribución al crecimiento y desarrollo colectivo. Dada su complejidad, el trabajo en equipo se categoriza en varias dimensiones y requiere de habilidades interpersonales y de colaboración para lograr resultados exitosos.

En cuanto a Herrera et al. (2017), señalan que el trabajo en equipo es una disputa rivalidad, multidimensional y muy profunda, ya que se necesita de colaboración y aptitud de los individuos para la ejecución de las tareas encomendadas por los líderes para alcanzar las metas comunes, esta habilidad ayuda en la resolución de conflictos ya que intercambian información, se asignan responsabilidades y además que contribuye a la mejora continua y desarrollo común.

Del mismo modo Durán (2018), el trabajo en equipo es la ejecución de labores por parte de un grupo de individuos, quienes enfocan su visión en un objetivo común. Cada miembro se encarga de ejecutar una labor especial en aras de alcanzar dicho objetivo.

En cuanto a Villa y Poblete (2007) citado por Marín et al. (2019) definen el trabajo en equipo a la integración y colaboración activa con otras personas, áreas y organizaciones para llegar a los objetivos comunes. Consiste en la unión de esfuerzos, habilidades y recursos en busca de metas compartidas.

Finalmente, para Kozlowski y Ilgen (2006); Ros (2006) & Torrelles et al. (2014) citado por Aparicio et al. (2021) sintetizan que el trabajo en equipo es la colaboración de múltiples personas que establecen relaciones interdependientes, buscando la sinergia y cohesión necesarias para alcanzar una meta predefinida en beneficio de su organización. Además, se adaptan a las particularidades del entorno en el que operan.

III. METODOLOGÍA

En este capítulo se abordaron aspectos clave de la investigación, como el tipo de diseño, la operacionalización de variables, la población y muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el procedimiento de aplicación, el estudio de resultados y los aspectos éticos. Toda esta información se respaldó bajo fuentes confiables de metódica.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El presente estudio fue de tipo básico, ya que exploró las diversas teorías científicas relacionadas con el problema de investigación. Estas teorías fueron la base teórica y científica en el desarrollo del marco teórico. A partir de esto, se plantearon hipótesis que se confrontaron con la realidad problemática para derivar conclusiones teóricas (Valderrama, 2002).

El estudio fue describir el liderazgo liberal y trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023 donde se logró, venerando el marco en que se detectaron trabajando los líderes y los trabajadores operativos en estudio.

Diseño de investigación

Fue de diseño no experimental debido a que las variables de estudio liderazgo liberal y trabajo en equipo se estudiaron en su estado natural, sin manipular a modificarse según Salinas y Ramírez (2020).

Enfoque de investigación

Fue de enfoque cuantitativo porque busco organizar y clasificar la data alcanzada con el propósito de descubrir conexiones en base al material de estudio (Salinas y Ramírez, 2020).

Nivel de investigación

Fue de nivel correlacional ya que se relacionó entre sí con las dos variables, el liderazgo liberal y trabajo en equipo en base a Maral y Hamedoglu (2021).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo liberal

Definición conceptual

Pacsi et al. (2015), el liderazgo liberal o laissez faire se define como un estilo de liderazgo inefectivo, porque se distingue por la carencia de compromiso y apoyo del líder hacia sus seguidores. Este enfoque se limita únicamente a preocuparse por los resultados de las actividades, sin demostrar interés en el desarrollo y apoyo de los seguidores.

Definición operacional

La variable será medida por un instrumento en escala ordinal siendo las dimensiones clave: reconocimiento contingente, dirección por excepción activa y dirección por excepción pasiva. Estas dimensiones proporcionarían un conocimiento complejo de la peculiaridad y el funcionamiento del tipo de liderazgo.

Dimensión 1

Reconocimiento contingente

El líder y el seguidor establecen una negociación de roles y responsabilidades, llegando a un acuerdo para que el subordinado pueda alcanzar los objetivos y, a cambio, recibir las recompensas previamente acordadas o evitar posibles sanciones. Este proceso se basa en un contrato establecido entre ambas partes.

Indicadores

Roles, es un conjunto de normas que indican cómo debe actuar un miembro de un grupo en una posición determinada. Estas normas definen el comportamiento esperado y las responsabilidades de esa posición en el grupo (Mendes, 2009).

Responsabilidad, se puede entender como la capacidad que posee cualquier individuo con capacidad legal para distinguir y asumir los efectos de un hecho efectuado de manera voluntaria.

Recompensa, forma innovadora de abordar la distribución de la indemnización y los servicios de las empresas. Se trata de combinar diversos elementos adicionales a la remuneración económica, que las empresas pueden utilizar para atraer, retener y motivar a sus empleados (Müller, 2020).

Dimensión 2

Dirección por excepción activa

Los líderes centran su atención en los problemas que surgen dentro de su ámbito de responsabilidad, manteniendo un monitoreo constante de la situación.

Indicadores

Problemas, puede ser concebido como un proceso dialéctico que busca la selección o el rechazo, así como la búsqueda de la verdad y el conocimiento.

Monitoreo, implica un proceso continuo y sistemático que tiene como objetivo verificar la eficiencia y efectividad de un proyecto. Durante este proceso, se identifican los

logros y debilidades del proyecto, lo que permite recomendar acciones correctivas para mejorar los resultados esperados.

Dimensión 3

Dirección por excepción pasiva

En contraste, la dirección pasiva implica que se aguarda la injerencia del líder en toda instancia de control, siendo menos proactivos y delegando la responsabilidad de la supervisión en el líder en lugar de tomar la iniciativa de forma autónoma.

Indicadores

Intervención, implica dirigir los asuntos que pertenecen a otra persona o entidad, tomando un rol activo en su gestión o toma de decisiones.

Iniciativa, es una habilidad que implica la capacidad de generar ideas innovadoras e indagar los bienes y medios precisos para poner en práctica esas acciones.

Se utilizó la escala ordinal.

Variable 2: Trabajo en equipo

Definición conceptual

Herrera et al. (2017), señalan que el trabajo en equipo es una disputa dinámica, multidimensional y muy profunda, ya que se necesita de colaboración y aptitud de los individuos para la ejecución de las tareas encomendadas por los líderes para alcanzar las metas comunes, esta habilidad ayuda en la resolución de conflictos ya que intercambian información, se asignan responsabilidades y además que contribuye a la mejora continua y desarrollo común.

Definición operacional

El trabajo en equipo se analizó a través de un cuestionario de preguntas cerradas que abarco diversos elementos, como el intercambio de información, asignación de responsabilidades y desarrollo en común. Este cuestionario permitió obtener una medición precisa y analítica de estos componentes del trabajo en equipo.

Dimensión 1

Intercambio de información, compuesto por los indicadores: a) comunicación asertiva, se puede entablar conversaciones tranquilas y respetuosas, expresando nuestras ideas de manera cuidadosa y evitando causar daño emocional a los demás; b) resolución de conflictos, se refiere al proceso mediante el cual dos o más integrantes o empresas descubren una manera pacífica de resolver las diferencias o desacuerdos que enfrentan.

Dimensión 2

Asignación de responsabilidades, compuesto por los indicadores: a) coordinación, se basa en la habilidad de ejecutar los movimientos de forma eficiente, precisa, rápida y ordenada; b) colaboración, es trabajar de manera responsable y voluntaria junto a un equipo con el fin de alcanzar metas y objetivos compartidos.

Dimensión 3

Desarrollo común, compuesto por los indicadores: a) cumplimiento de tareas, en el trabajo implica cumplir con obligaciones y realizar actividades asignadas. Se refiere a ejecutar las tareas requeridas y completar las actividades designadas para alcanzar los objetivos laborales; b) sinergia, es la consecuencia de la interacción unida de varios factores o influencias, generando un efecto adicional que no se esperaría si actuaran de forma independiente. Se basa en la con causalidad y permite obtener resultados superiores a los individuales.

Se utilizo la escala ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

El contexto o población de estudio se refiere al conjunto completo de personas, objetos o tamaños que comparten características significativas en un sitio y momento determinados, donde se llevará el estudio (Roldán y Fachelli, 2015). En tal sentido, la

población estuvo constituida por los trabajadores de las áreas de producción que ascienden a los 494 colaboradores de una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima.

Criterios de inclusión

Se seleccionó a los colaboradores de las áreas de producción de una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, debido a su conexión con el tema de investigación.

Criterios de exclusión

Se excluyó a los supervisores y jefes de las áreas de producción.

Muestra

Una muestra es un grupo de n unidades seleccionadas de una población, y es importante que sea característico, que evidencie las características de la población en general (Porrás, 2017). Por lo tanto, la muestra consistió en 216 trabajadores correspondientes al área de producción en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023.

Muestreo

Gómez (2018) en su artículo señala que, es una sucesión para alcanzar una muestra representativa de una población con el propósito de evaluar valores de parámetros o validar hipótesis sobre la distribución de posibilidad o la estimación de un parámetro en una o más poblaciones. Es una herramienta para obtener información relevante de una población más grande a través del estudio de una muestra más pequeña. En tal sentido, se consideró un muestreo probabilístico al azar ya que nos permitió generalizar los datos.

Unidad de análisis

Estuvo representada por los trabajadores de las áreas de producción de una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Así como lo señaló Arias (2020), la técnica de estudio fue la encuesta ya que nos permitió recolectar los datos y las respuestas fueron sistematizadas estadísticamente por medio gráficos estadísticos.

Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario es una herramienta de investigación con enunciados y opciones de respuesta en una tabla. No hay respuestas correctas o incorrectas, y se aplica a una población de individuos (Arias, 2021).

El instrumento que se utilizó para el acopio de resultados fue un cuestionario de preguntas cerradas con opciones de respuesta en base a la escala Likert.

Validez

La evaluación de la calidad de un instrumento se basa en sus características psicométricas, las cuales incluyen su fiabilidad y validez. Estos aspectos permiten determinar la coherencia interna del instrumento, la esencia y claridad de los ítems, y la estructura subyacente del cuestionario (López et al. 2019).

En tal sentido, en este estudio de investigación se contó con la validación del instrumento por parte de expertos en el campo pertenecientes a la Universidad César Vallejo los cuales confirmaron su aplicabilidad.

Confiabilidad

Para Hernández et al. (2011), citado Martínez y Selva (2019), la confiabilidad de una herramienta de medida se alude a la consistencia en los resultados obtenidos al aplicarlo repetidamente en las mismas condiciones. Indica el grado de reproducibilidad de las mediciones. Por lo tanto, se realizó un piloto para evaluar la confiabilidad de los instrumentos.

3.5. Procedimientos

Se estableció una coordinación con la alta gerencia de la empresa para lograr la aplicación en persona del cuestionario a los colaboradores de las áreas de producción. El objetivo fue obtener la información necesaria sobre el liderazgo liberal y el trabajo en equipo, y así complementar los datos requeridos para el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Para estudiar los resultados, se utilizó la estadística descriptiva, que implicó la recopilación, organización, presentación y descripción de la totalidad de resultados. Este enfoque se apoyó en tablas, medidas numéricas y gráficas para obtener resultados significativos en proyectos de investigación. Por otro lado, la estadística inferencial se basó en métodos inductivos para determinar propiedades de una población en general. (Mayorga et al. 2020).

3.7. Aspectos éticos

Este estudio fue realizado teniendo en cuenta el código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo. Se prestó especial atención a los Artículos 15, 16 y 17, que se refieren a derecho de autor, políticas anti plagio, así como a citas y referencias. Además, se acató con los principios de beneficencia, no maleficencia y autonomía de los colaboradores, respetando la confidencialidad de su identificación durante el desarrollo. En resumen, la investigación se condujo de forma coherente y ética, con el propósito de cumplir tanto con los objetivos científicos como morales establecidas.

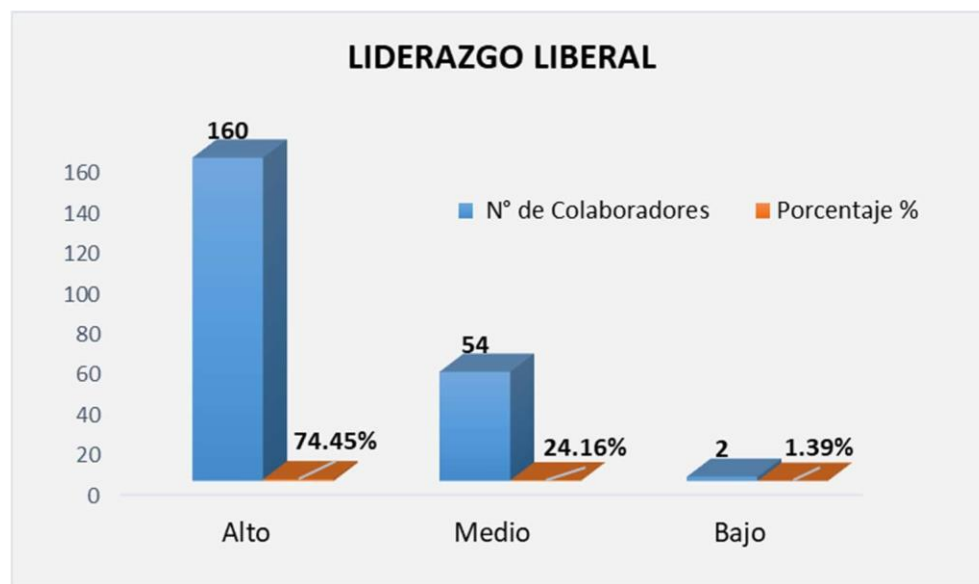
IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Variable Liderazgo liberal

Figura 1.

Descripción de niveles de la variable liderazgo liberal



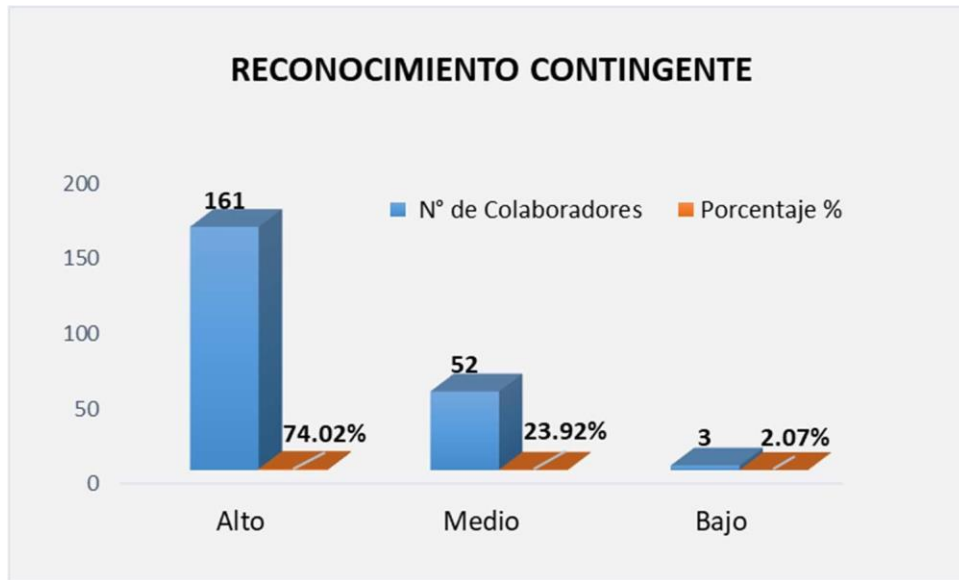
Nota: La figura representa los niveles del liderazgo liberal

En la figura 1, se observa que el 74.45% de colaboradores ha considerado que hay un alto nivel de liderazgo liberal, el 24.16% considero que hay un nivel medio de liderazgo liberal, y solo el 1.39% considero que es bajo el nivel de liderazgo liberal.

Dimensión Reconocimiento contingente

Figura 2.

Descripción de niveles de la dimensión reconocimiento contingente



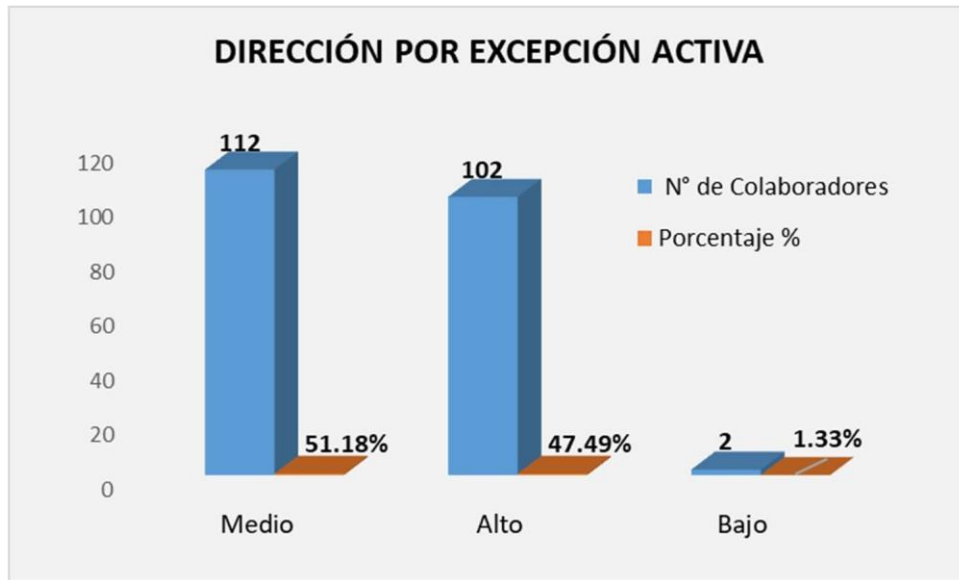
Nota: La figura representa los niveles del reconocimiento contingente

En la figura 2, se observa que el 74.02% de colaboradores ha considerado que hay un alto nivel de reconocimiento contingente, el 23.92% considero que hay un nivel medio, y solo el 2.07% considero que es bajo el nivel de reconocimiento contingente.

Dimensión Dirección por excepción activa

Figura 3.

Descripción de niveles de la dirección por excepción activa



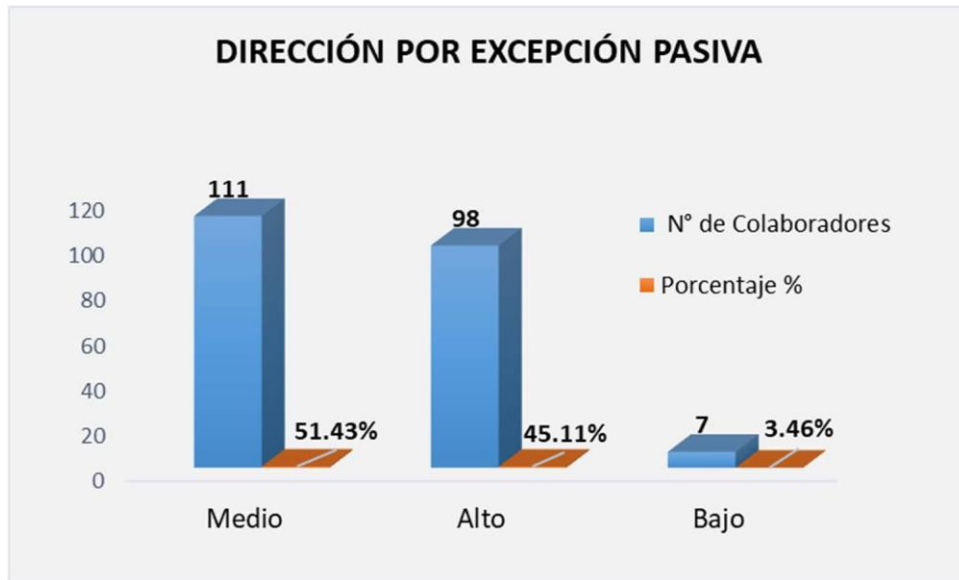
Nota: La figura representa los niveles de la dirección por excepción activa

En la figura 3, se muestra que el 51.18% de colaboradores ha considerado que hay un nivel medio de dirección por excepción activa, el 47.49% consideraron un alto nivel, y solo el 1.33% lo consideró un nivel bajo de dirección por excepción activa.

Dimensión Dirección por excepción pasiva

Figura 4.

Descripción de niveles de la dirección por excepción pasiva



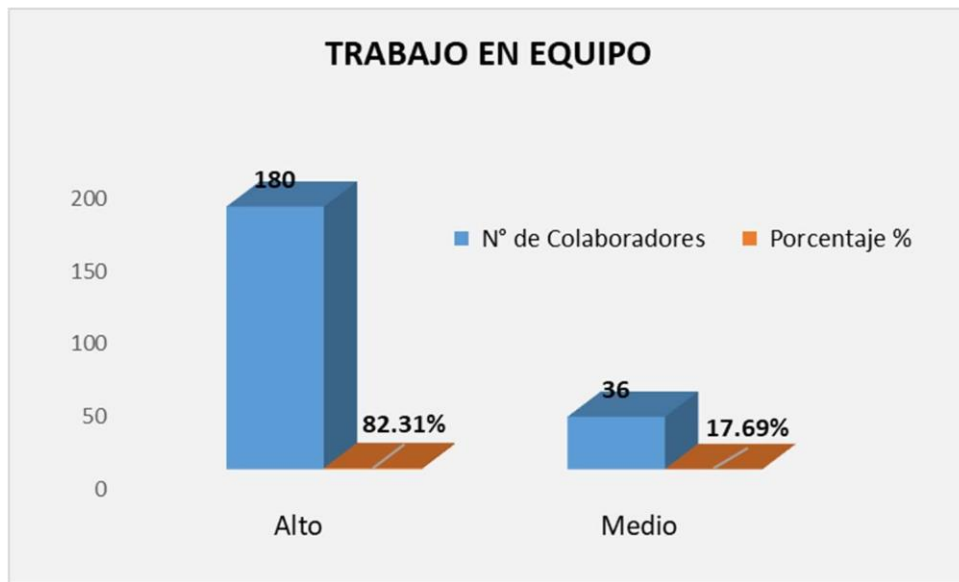
Nota: La figura representa los niveles de la dirección por excepción pasiva

En la figura 4, se muestra que el 51.43% de colaboradores ha considerado un nivel medio de dirección por excepción pasiva, 45.11% un alto nivel, y solo un 3.46% lo consideró bajo.

Variable Trabajo en equipo

Figura 5.

Descripción de niveles de la variable trabajo en equipo



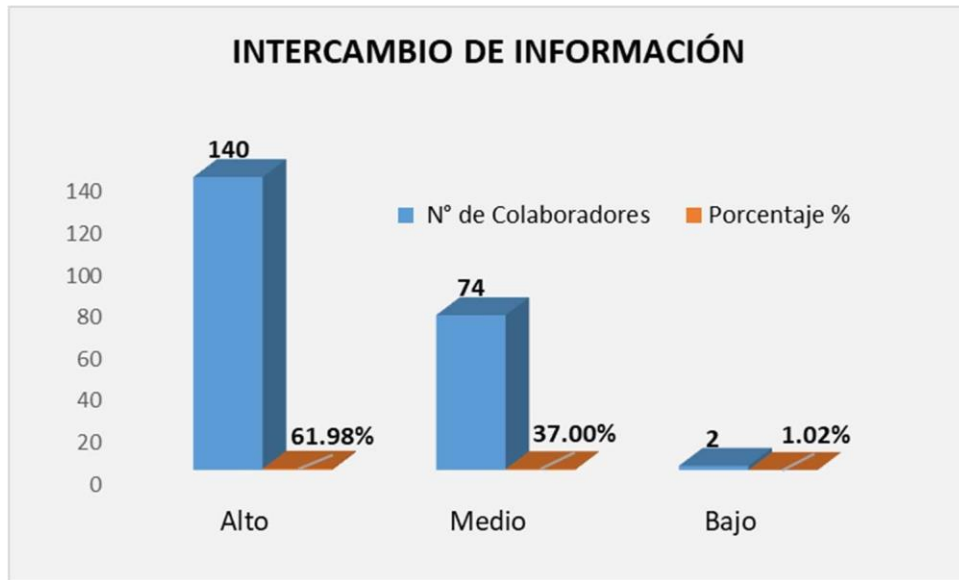
Nota: La figura representa los niveles del trabajo en equipo

En la figura 5, se muestra que el 82.31% de colaboradores ha considerado un alto nivel de trabajo en equipo, y solo un 17.69% lo consideró un nivel bajo en trabajo en equipo.

Dimensión intercambio de información

Figura 6.

Descripción de niveles de intercambio de información



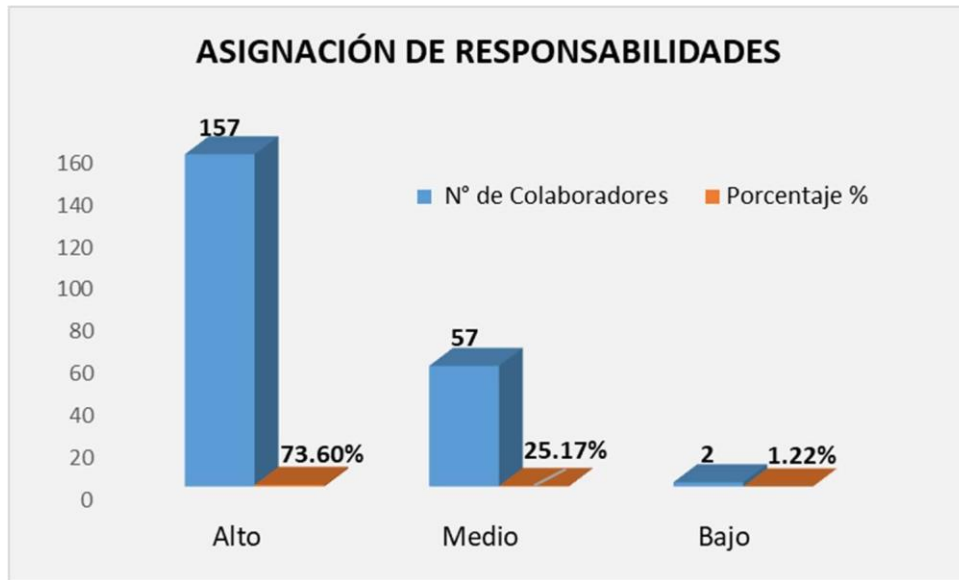
Nota: La figura representa los niveles de intercambio de información

En la figura 6, se muestra que el 61.98% de colaboradores ha considerado un alto nivel en intercambio de información, el 37% un nivel medio, y solo 1.02% lo consideró un nivel bajo en intercambio de información.

Dimensión asignación de responsabilidades

Figura 7.

Descripción de niveles de asignación de responsabilidades



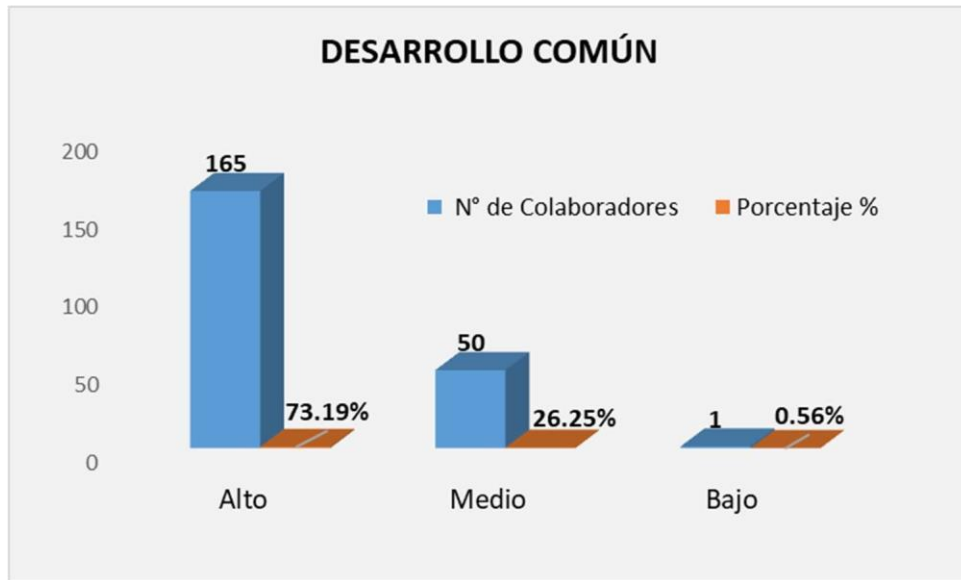
Nota: La figura representa los niveles de asignación de responsabilidades

En la figura 7, se muestra que el 73.60% de colaboradores ha considerado un alto nivel de asignación de responsabilidades, el 25.17% un nivel medio, y solo 1.22% lo consideró un nivel bajo en asignación de responsabilidades.

Dimensión desarrollo común

Figura 8.

Descripción de niveles de desarrollo común



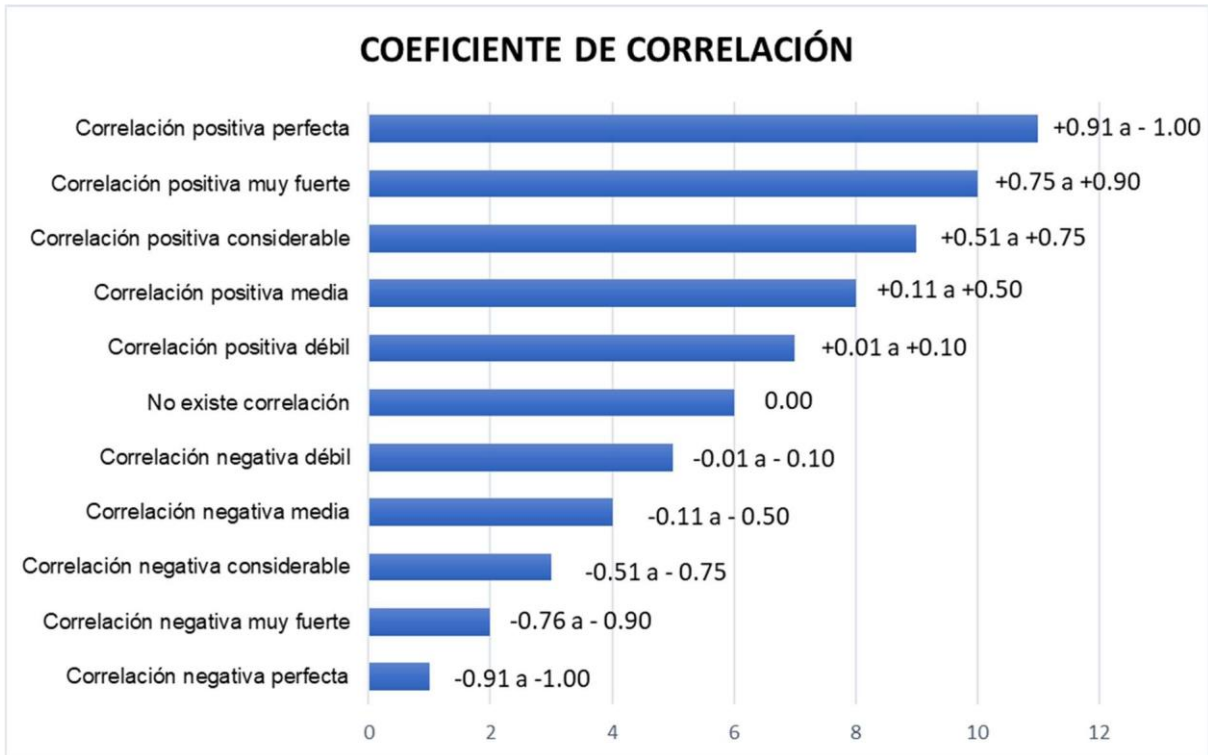
Nota: La figura representa los niveles de desarrollo común

En la figura 8, se muestra que el 73.19% de colaboradores ha considerado un alto nivel de desarrollo común, el 26.25% un nivel medio, y solo un 0.56% lo consideró un nivel bajo de desarrollo común.

4.2. Análisis inferencial

Figura 9.

Grado de relación de acuerdo al coeficiente de correlación Rho Spearman



Nota: Creación propia en base a Montes et al (2021)

Nivel de significancia

Criterio de determinación: Si el p-valor es $\leq 0,05$ se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alterna (H_1). Si el p-valor es $> 0,05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

Comprobación de hipótesis general

H_0 : No existe asociación entre el liderazgo liberal y el trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023.

H_1 : Existe relación entre el liderazgo liberal y el trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023.

Tabla 1.

Correlación entre liderazgo liberal y trabajo en equipo

Variable 1	Variable 2	N	Correlación	IC de 95% para ρ	Valor p
Liderazgo liberal	Trabajo en equipo	216	0.617	(0.518; 0.699)	0.000

Nota: Minitab 19

Se muestra en la tabla 2 el valor p 0.000 ($\leq 0,05$), es decir, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en otros términos, existe asociación entre el liderazgo liberal y el trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023. Además, el nivel de correlación estuvo de 0.617 lo que se considera una correlación positiva considerable.

Comprobación de hipótesis específica 1

H₀: No existe asociación entre el liderazgo liberal y el intercambio de información en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023.

H₁: Existe relación entre el liderazgo liberal y el intercambio de información en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023.

Tabla 2.

Correlación entre liderazgo liberal e intercambio de información

Dimensión 1	Variable	N	Correlación	IC de 95% para ρ	Valor p
Intercambio de información	Liderazgo liberal	216	0.444	(0.324; 0.550)	0.000

Nota: Minitab 19

Se muestra en la tabla 2 el valor p 0.000 ($\leq 0,05$), es decir, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en otros términos, existe asociación entre el liderazgo liberal y el intercambio de información en una empresa de fabricación de películas

plásticas de Lima, 2023. Además, el grado de correlación estuvo en 0.444 lo que se considera una correlación positiva media.

Comprobación de hipótesis específica 2

H₀: No existe asociación entre el liderazgo liberal y la asignación de responsabilidades en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023.

H₁: Existe relación entre el liderazgo liberal y la asignación de responsabilidades en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023.

Tabla 3.

Correlación entre liderazgo liberal y asignación de responsabilidades

Dimensión 2	Variable	N	Correlación	IC de 95% para ρ	Valor p
Asignación de responsabilidades	Liderazgo liberal	216	0.582	(0.478; 0.670)	0.000

Nota: Minitab 19

Se muestra en la tabla 3 el valor p 0.000 ($\leq 0,05$), es decir, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en otros términos, si existe asociación entre el liderazgo liberal y la asignación de responsabilidades en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023. Además, el nivel de correlación estuvo en 0.582 lo que se considera una correlación positiva considerable.

Comprobación de hipótesis específica 3

H₀: No existe asociación entre el liderazgo liberal y el desarrollo común en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023.

H₁: Existe relación entre el liderazgo liberal y el desarrollo común en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023.

Tabla 4.

Correlación entre liderazgo liberal y desarrollo común

Dimensión 3	Variable	N	Correlación	IC de 95% para ρ	Valor p
Desarrollo en común	Liderazgo liberal	216	0.596	(0.494; 0.682)	0.000

Nota: Minitab 19

Se muestra en la tabla 4 el valor p 0.000 ($\leq 0,05$), es decir, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en otros términos, existe asociación entre el liderazgo liberal y el desarrollo común en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023. Además, el nivel de correlación estuvo en 0.596 lo que se considera una correlación positiva considerable.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general fue determinar la asociación entre el liderazgo liberal y el trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023. En ese sentido, se hizo la demostración de hipótesis en donde el grado de asociación fue de 0.617; el cual quiere decir que existe una correlación positiva considerable. Seguidamente mostro una significancia de 0.000 ($\leq 0,05$) lo que demuestra el rechazo de la hipótesis nula en tanto la alterna fue aceptada. En efecto se afirma que existe asociación entre el liderazgo liberal y el trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023. Por otro lado, respecto al liderazgo liberal, los encuestados manifestaron un alto nivel con 74.45%; así mismo un 82.31% manifestó un alto nivel de trabajo en equipo.

En base a los hallazgos encontrados, Altheeb (2020) en su estudio cuantitativo a 130 trabajadores del gobierno en Alkharj (región de Riad) de Arabia Saudita, identifico que los estilos de liderazgo paternalistas, laissez-faire y transformacional tuvieron una relación efectiva y significativa en cuanto a la motivación con 66.5% ($R^2=0.665$) positiva considerable con un p-valor menor a 0,05, en tanto el liderazgo autoritario y la motivación no mostro una relación significativa ya que mostro un p-valor mayor a 0,05 (0,34). Por otra parte, La Madrid (2021) en su estudio cuantitativo, no experimental y un análisis descriptivo correlacional a un grupo de 73 colaboradores de un sector público en Perú, determino una relación directa entre los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional, laissez faire) con el trabajo en equipo ya que el p-valor fue 0,033 ($> 0,05$) y un nivel de correlación de 0,305 lo que significa positiva media. Igualmente, Nguyen y Nguyen (2022) en su estudio realizado en un sector público de Vietnam a un grupo de 325 trabajadores con una metodología de encuesta tipo Likert de modo transversal, detectaron una estricta relación positiva entre los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional, laissez faire) con el compromiso laboral ya que la significancia fue de .000 ($>.01$) en base al coeficiente de Pearson, asimismo los estilos influyen significativamente en el nivel de compromiso laboral de los empleados. Además Bacarreza y Cayoja (2021) realizaron un estudio descriptivo,

no experimental y modo transversal correlacional al área comercial de tres sucursales en una organización de Bolivia, para ello utilizaron cuestionarios de tipo Likert para la medición de ambas variables, el objetivo fue hallar la existencia de relación entre las variables estilos de liderazgo (laissez faire, transaccional y transformacional) y clima laboral donde el efecto fue que tanto el estilo transaccional y transformacional son reconocidos positivamente por los encuestados, en tanto el laissez faire se calificó regularmente con un 60% de aceptación y referente a la relación entre ambas variables, es altamente significativa. En base a lo descrito, podemos ver que Mamani (2019) en su artículo refiere al líder laissez faire no preocuparse por su grupo de trabajo, al mismo tiempo intenta no integrarse en las labores que realiza su equipo de trabajo. Con ello se demuestra que este tipo de líder, si se involucra al equipo de trabajo, pero con un mínimo esfuerzo.

En relación a la hipótesis específica 1, se concluye una asociación positiva media entre el liderazgo liberal y el intercambio de información en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023, ya que el p-valor fue de 0.000 ($\leq 0,05$) y un nivel de correlación de 0.444. Además, se evidencio que el intercambio de información como dimensión fue alto con un 61.98%, medio con un 37% y bajo con 1.02%. En base a ello, se estudió la teoría conductual citado por Vargas y Vásquez (2018), quienes señalan que los estilos de liderazgo se manifiestan en las actitudes y conductas de los líderes, los cuales tienen un efecto en los subordinados. Para contrastar nuestros resultados, mencionamos algunos hallazgos encontrados, Medina (2020) en su estudio cuantitativo, no experimental y grado correlacional a un grupo de 30 personas de la organización en estudio, mostraron que el liderazgo transformacional tuvo un grado alto de 4.3, seguido del transaccional con 3.85 y por último el laissez faire con 3.2. Por otro lado, se demostró que el liderazgo laissez faire se contrapone a los resultados en estudio en relación a la correlación entre el liderazgo y la comunicación ya que el p valor fue mayor a 0.05 en relación a sus dimensiones, pero con una relación débil y en menor medida, una correlación positiva, aunque muy tenue. En ese sentido, Badford y Lippitt (2005) citado por Pacsi et al. (2015) sintetizan que el líder laissez faire se preocupa poco por las funciones que tiene y por su equipo

de trabajo, evita integrarse con su equipo y evade toda responsabilidad, sin embargo, provee información y material solo cuando se lo piden. En otro contexto, este tipo de líder intercambia información con sus subordinados.

En cuanto a la segunda hipótesis, se precisa una asociación positiva considerable entre el liderazgo liberal y la asignación de responsabilidades en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023, con un p-valor de 0.000 (≤ 0.05) y un nivel de correlación de 0.582. Además, se evidencio que la asignación de responsabilidades como dimensión fue alto con un 73.60%, medio con un 25.17% y bajo con 1.22%. En base a ello, Loli y García (2021) se basó en la teoría de las cualidades y rasgos donde busca identificar las características físicas y personales del líder ideal, el cual se manifiesta en diferentes situaciones con diferentes tipos de personalidad en una misma persona. Para Nguyen y Nguyen (2022), su enfoque fue detectar si existe relación entre los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional, laissez faire) con el compromiso que ejercen los empleados de la institución, el ensayo se realizó a 325 colaboradores con una metodología de encuesta tipo Likert de forma transversal, donde los resultados arrojaron una amplia relación entre ambas variables, asimismo se evidencio que el liderazgo laissez faire (0.657) y transformacional (0.663) son los de mayor correlación (fuerte) que tienen con el compromiso (Pearson), en resumen, influyen significativamente con el compromiso laboral que ejercer los empleados. Por otra parte, Lizcano (2020) hace mención en su investigación cuantitativa, correlacional, no experimental de modo transversal realizado a 74 colaboradores en la parte operativa en una compañía en el rubro industrial, que el estilo de liderazgo transformacional posee una relación positiva media (0,50) con el engagement, positiva débil (0,33) con la transaccional y negativa débil (-0,11) con el laissez faire. Por ultimo Quinde y Guamán (2022) detalla en su investigación estilos de liderazgo (transformacional, transaccional, laissez faire) y desempeño laboral el cual fue estudiada a un total de 326 participantes de una empresa privada ubicada en Ambato Ecuador, con un enfoque cuantitativo, no experimental y modo transversal, basándose a las teorías Liderazgo de rango total FRL y Competencias laborales, hallaron una relación significativa entre las variables

de estudio ya que el p valor fue menor a 0.05 (0.000), en consiguiente se encontró el liderazgo transformacional con una correlación positiva media, la transaccional positiva fuerte, y el laissez faire positiva pero muy débil. En ese sentido, Ahmed et al. (2021) señalan que el líder laissez faire otorga a sus subordinados en la toma de decisiones, es decir, asigna la responsabilidad de decidir por ellos mismos las labores a realizar con el fin de generar oportunidades de formación. En base a ello, se sustenta que este tipo de líder si delega responsabilidades a sus subordinados.

Referente a la tercera hipótesis, se resuelve una asociación positiva considerable entre el liderazgo liberal y el desarrollo común en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023, con un p-valor de 0.000 (≤ 0.05) y un nivel de correlación de 0.596. Además, se evidencio que el desarrollo común como dimensión fue alto con un 73.19%, medio con un 26.25% y bajo con 0.56%. En ese sentido, se menciona la teoría de los Stakeholders el cual menciona la identificación y delimitación de los individuos y grupos como partes interesadas, con el fin de lograr el objetivo empresarial. Tenemos Ahmed et al. (2021) en su investigación realizada en las localidades de Pakistán el cual fue realizada en una perspectiva cuantitativa con un instrumento tipo Likert donde participaron 312 integrantes, el análisis fue descriptivo y correlacional con la finalidad de hallar si existe una correlación entre los estilos de liderazgo (autoritario, laissez faire) y la escrupulosidad, con la prosperidad laboral, entre ellos se encontró que el liderazgo autoritario y la escrupulosidad tienen una relación positiva con la prosperidad laboral ya que el p-valor fue menor a 0,01, asimismo el laissez faire se relaciona considerable y negativa en lo que respecta, y negativa con la escrupulosidad, por último la escrupulosidad negativa con la prosperidad laboral. Por otro lado, Lazo y Santillán (2021) señalo en su estudio bajo la teoría conductual de Kurt Lewin (Fermini, 2017) realizado en una empresa privada en Lima Perú con una metodología cuantitativa, no experimental y modo correlacional para la identificación de relación entre las variables de estudio a un total de 29 integrantes. Los resultados mostraron una relación directa entre el liderazgo laissez faire y la cultura organizacional ya que el p valor fue 0.006 (≤ 0.05) y una correlación positiva media (,496). En cuanto a Espino y Campos (2022), señalaron en su estudio

cuantitativo, no experimental, modo transversal y correlacional a un total de 80 trabajadores, que el resultado del p valor fue significativo .000 (<0.01) y el grado de correlación positivo 0.804, en resumen, demuestran que existe una relación positiva entre los estilos de liderazgo (transaccional, transformacional, laissez faire) y la inteligencia emocional. En base a ello, Campos et al. (2020) sostiene que el líder laissez faire, independientemente que elude a la toma de decisiones en su ámbito laboral cuando suscitan los problemas, este pone un mínimo empeño cuando se trata de llegar a las metas establecidas por la organización. Con ello se puede demostrar que este tipo de liderazgo le proporciona toda la responsabilidad a sus subordinados el cual conlleva al desarrollo común de todos los miembros del equipo.

VI. CONCLUSIONES

Primera

En esta tesis se determinó que existe asociación positiva considerable entre el liderazgo liberal y el trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023, con un coeficiente Rho Spearman de 0.617 y un p valor de 0.000 ($\leq 0,05$). Además, el 74.45% de los encuestados manifestaron que existe un alto nivel de estilo de liderazgo liberal, así también el trabajo en equipo resulto en un nivel alto con un 82.31%. La asociación positiva considerable se interpreta como a mayor liderazgo liberal habrá mayor trabajo en equipo en esta empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023.

Segunda

Se probó el objetivo específico 1 quedando determinada una asociación positiva media entre el liderazgo liberal y el intercambio de información en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023, con un coeficiente Rho Spearman de 0.444 y un p valor de 0.000 ($\leq 0,05$). Además, se evidencio que el intercambio de información tiene un nivel alto según el 61.98% de los encuestados.

Tercera

Acerca del segundo objetivo específico, se determinó una asociación positiva considerable entre el liderazgo liberal y la asignación de responsabilidades en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023, con un coeficiente Rho Spearman de 0.582 y un p valor de 0.000 (≤ 0.05). Por otra parte, se demostró que la dimensión asignación de responsabilidades tuvo un alto nivel según el 73.60% de los encuestados.

Cuarta

Por último, en relación al tercer objetivo específico, se determinó una asociación positiva considerable entre el liderazgo liberal y el desarrollo común en una empresa

de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023, con un coeficiente Rho Spearman de 0.596 y un p valor de 0.000 (≤ 0.05), Así mismo, se contrastó que el desarrollo común tuvo un alto nivel de acuerdo al 73.19% de los encuestados.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda al gerente general de la empresa, dirigir, orientar y retroalimentar a los líderes de las áreas de producción en relación a sus estilos de liderazgo. Así también, en desarrollar talleres de sensibilización con los líderes para conocerlos más, conocer sus estilos de liderazgo y saber cómo es su relación con los miembros de su equipo de trabajo.

Segunda

Enfocándonos en la comunicación, se sugiere a los líderes de las áreas de producción elevar la comunicación asertiva y efectiva hacia los colaboradores, la colaboración de los mismos, ayuda al crecimiento y éxito de la organización. Por otro lado, se recomienda a los líderes fomentar un clima laboral positivo en sus colaboradores y así acrecentar la efectividad y productividad de la organización.

Tercera

Se sugiere a los líderes de cada área proponer reconocimientos, recompensas económicas y acciones como parte de un sistema de incentivo a los trabajadores que cooperen para el beneficio de la empresa.

Cuarta

A los líderes de las áreas de producción, se recomienda tejer relaciones humanas con sus trabajadores, desarrollar acciones como compensaciones emocionales que permitan retener al personal, desarrollar actividades que integren y desarrollen a los miembros del equipo y a promover a que realicen especializaciones.

REFERENCIAS

- Acuña, A. P. (2012). La gestión de los Stakeholders: Análisis de los diferentes modelos.
- Alcántara Hernández, M. I. (2022). Estilos de liderazgo y su relación con el compromiso organizacional en la Empresa Moto Respuestos Katty, Tarapoto 2021.
- Amini, M. Y., Mulavizada, S., & Nikzad, H. (2019). The impact of autocratic, democratic and laissez-fair leadership style on employee motivation and commitment: a case study of Afghan wireless communication company (Awcc). *IOSR Journal of Business and Management*, 21(6), 45-50.
- Avila, M. L. (2021). Modelos de liderazgo en el cumplimiento de metas y objetivos empresariales. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/39500>
- Arias, J. (2020). Métodos de investigación online. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2237/1/Arias_Gonzales_MetodosDeInvestigacionOnline_libro.pdf
- Arias, J. (2021). Diseño y metodología de la investigación. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias_Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Arias Gonzáles, J. L., & Muñoz Durán, H. (2021). Elaboración y validación de una escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR). *Contabilidad Y Negocios*, 16(32), 23-37. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202102.002>
- Arias-Gonzáles, J. (2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Desafíos*, 12(1), 9-15.

<https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.256>

Acosta, Daniel, & Ponce, Elena. (2019). Estilos de liderazgo en la Educación Superior. *Conrado*, 15(68), 175-179. Epub 02 de septiembre de 2019. Recuperado en 30 de abril de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000300175&lng=es&tlng=es.

Alarcón-Henríquez, N., Ganga-Contreras, F., & Pedraja-Rejas, L. (2018). Estilos de liderazgo en dirigentes sindicales y gremiales de la región de los lagos, Chile. (Leadership styles in unión and guild leaders in the los lagos región, Chile estilos de lideranca em dirigentes sindicais e gremiais da regio dos lagps, Chile) *Interciencia*, 43(12), 823. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/estilos-de-liderazgo-en-dirigentes-sindicales-y/docview/2162427864/se-2>

Ahmed Iqbal, Z., Abid, G., Arshad, M., Ashfaq, F., Athar, M. A., & Hassan, Q. (2021). Impacto del liderazgo autoritario y laissez-faire en la prosperidad en el trabajo: el papel moderador de la conciencia. *Revista Europea de Investigación en Salud, Psicología y Educación*, 11(3), 667-685. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11030048>

Al Altheeb, S. (2020). Leadership style and employee motivation: A study of saudi arabian work environment. [Estilo de liderazgo y motivación de los empleados: un estudio del ambiente de trabajo de Arabia Saudita] *Propósitos y Representaciones*, 8, 1-12. doi:<https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE2.661>

Bacarreza Sandoval, M. J. (2021). *Efectos de los estilos de liderazgo en el clima laboral. Caso: Empresa Cruzimex Ltda* (Doctoral dissertation).

Buitron Asencio, D. C., & Quispe Capra, N. A. (2022). Estilos de liderazgo y

engagement en trabajadores de una empresa logística en Lima Metropolitana 2022.

Peter Belohlavek OEE: Overall Equipment Effectiveness. (n.d.). (n.p.): Blue Eagle Group., 2006. 230 p. ; 21x15 cm. / ISBN 987-1223-41-2 1. Teoría Unicista. 2. Manufactura Esbelta. 3. Administración I. Título CDD 658.8 https://www.google.com.pe/books/edition/OEE_Overall_Equipment_Effectiveness/gmvnz-ILjGYC?hl=es&gbpv=1&dq=liderazgo+laissez+faire&pg=PA183&printsec=frontcover

Berger, R., Glazer, S., & Leiva, D. (2023). Leaders condition the work experience: A test of a job resources-demands model invariance in two countries. *Journal of Nursing Management*, 2023 doi:<https://doi.org/10.1155/2023/1353289>

Boyacá Ávila, R. Artículo de revisión sobre definiciones, teorías y estilos de liderazgo en las organizaciones.

Cuesta, O., & Moreno Mosquera, E. (2021). El concepto de liderazgo en los espacios educativos: alcances y límites de un término elástico. *Sophia*, 17(1), e1010. <https://doi.org/10.18634/sophiaj.17v.1i.1010>

Cifuentes-Medina, J. E., González-Pulido, J. W., & González-Pulido, A. (2020). Efectos del liderazgo escolar en el aprendizaje. *Panora*, 14(26), . <https://doi.org/10.15765/pnrm.v14i26.1482>

Cómo lidiar con las trampas del poder: Liderar una empresa no es fácil. hay que lidiar con problemas como el ego, que erosionan el trabajo en equipo. la empatía es vital, así como la humildad. (2022, Aug 15). *El Comercio* Retrieved from <https://www.proquest.com/newspapers/cómo-lidiar-con->

CONSGOM. (2023). 'Los caballos son una vía para mejorar las organizaciones': Con sesiones en campo, carolina prada y liliana velásquez prestan 'coaching' a las empresas para que se fortalezcan en temas como liderazgo y trabajo en equipo. *Portafolio*, Retrieved from <https://www.proquest.com/trade-journals/los-caballos-son-una-via-para-mejorar-las/docview/2765286701/se-2>

Chiavenato. (2019). Introducción a la teoría general de la administración: Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones (Décima edición). McGraw-Hill.

Hryniewicz, L. G. C., & Vianna, M. A. (2018). Mulheres em posição de liderança: Obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. [Women and leadership: obstacles and gender expectations in managerial positions Mujeres en posición de liderazgo: obstáculos y expectativas de género en cargos gerenciales] *Cadernos EBAPE.BR*, 16(3), 331-344. doi:<https://doi.org/10.1590/1679-395174876>

Domínguez, C. (2021, Nov 16). Es clave impulsar trabajo en equipo: Tendencias. Great place to work® México. Los mejores lugares para trabajar en México 2021. *Reforma* Retrieved from <https://www.proquest.com/newspapers/es-clave-impulsar-trabajo-en-equipo/docview/2597717550/se-2>

Durán Asencio, A. (2018). Trabajo en equipo. España: Editorial Elearning S.L..[https://www.google.com.pe/books/edition/Trabajo en equipo/GG12DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=trabajo%20en%20equipo&pg=PA2&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Trabajo%20en%20equipo/GG12DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=trabajo%20en%20equipo&pg=PA2&printsec=frontcover)

de Godoy, Maria Tereza Tomé, & Mendonça, H. (2020). Adaptive expertise: A study

on the influence of self-determination and transformational leadership. [Competência Adaptativa: um estudo sobre a influência da autodeterminação e da liderança transformacional Competencia Adaptativa: un estudio sobre la influencia de la autodeterminación y del liderazgo transformador] *Cadernos EBAPE.BR, Suppl.Special Edition*, 18, 742-756. doi:<https://doi.org/10.1590/1679-395120190147x>

de la Calle, R. (2019, Nov 08). Este truco aumentará la productividad de tu trabajo en equipo. *Cinco Dias* Retrieved from <https://www.proquest.com/newspapers/este-truco-aumentará-la-productividad-de-tu/docview/2312970574/se-2>

El trabajo en equipo tiene sus reglas. (2018). *Portafolio*, Retrieved from <https://www.proquest.com/trade-journals/el-trabajo-en-equipo-tiene-sus-reglas/docview/2118775991/se-2>

Espino Uribe, M. R., & Campos Campos, M. R. (2022). Emotional intelligence and leadership styles in employees of a private company in the city of Lima. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*. Retrieved from <https://journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/272>

El Yousfi, F., & Anand, A. (2021). Investigating the factors affecting virtual team performance in public organizations. [L'examen des facteurs affectant la performance des équipes virtuelles dans les organismes publics Examen de los factores que afectan al rendimiento de los equipos virtuales en las organizaciones públicas] *Management International*, 25(6), 264-283. doi:<https://doi.org/10.7202/1085594ar>

EF, B. M. (2022, May 02). Destaca jorge serratos trabajo en equipo como clave para el crecimiento del emprendimiento latino en EU. *El Financiero* Retrieved from <https://www.proquest.com/newspapers/destaca-jorge-serratos-trabajo-en-equipo-como/docview/2659051627/se-2>

- Ganga-Contreras, F., Alarcón-Henríquez, N., Concha, R. S., & Saldivia, C. (2020). Estilos de liderazgo en dirigentes sindicales: Un análisis desde la perspectiva de género. [Leadership style in union leaders: an analysis from a gender perspective] *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(92), 1502. doi:<https://doi.org/10.37960/rvg.v25i92.34276>
- Marin-Garcia, J., Villaescusa, M. M., & Bonavía, T. (2019). Protocol: How to measure teamwork and networking competencies Protocolo: Cómo medir las competencias transversales de trabajo en equipo y red de trabajo. [Protocolo: Cómo medir las competencias transversales de trabajo en equipo y red de trabajo] *Working Papers on Operations Management*, 10(2), 55-68. <https://doi.org/10.4995/wpom.v10i2.12369>
- González, J., Luis Arias, & Durán, H. M. (2021). Elaboración y validación de una escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR). [Elaboration and validation of a scale to measure leadership capacity in a remote work environment (CLETR) Desenvolvimento e validação de uma escala para medir a capacidade de liderança em um ambiente de trabalho remoto (CLETR)] *Contabilidad y Negocios*, 16(32), 23-37. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202102.002>
- Galvão Meirinhos, Cardoso, A., Neves, M., Silva, R., & Rêgo, R. (2023). Leadership styles, motivation, communication and reward systems in business performance. *Journal of Risk and Financial Management*, 16(2), 70. doi:<https://doi.org/10.3390/jrfm16020070>
- Geraldo Campos, L. A. ., Mera Sánchez, A. R. ., & Rocha Perez, E. . (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 156-174. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>

Angel Gómez Degraeves (2018) - Artículo <https://isdfundacion.org/2018/10/10/que-es-y-para-que-sirve-el-muestreo-estadistico/#:~:text=El%20muestreo%20es%20un%20proceso,de%20una%20o%20m%C3%A1s%20poblaciones.>

González, J., Luis Arias, & Durán, H. M. (2021). Elaboración y validación de una escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR). [Elaboration and validation of a scale to measure leadership capacity in a remote work environment (CLETR) Desenvolvimento e validação de uma escala para medir a capacidade de liderança em um ambiente de trabalho remoto (CLETR)] *Contabilidad y Negocios*, 16(32), 23-37. doi:<https://doi.org/10.18800/contabilidad.202102.002>

Juan, P. G., & Torres, E. (2019). Operaciones y estructuras de la práctica teórica. una exploración a partir del caso de la teoría de los sistemas sociales de niklas luhmann. [Operations and structures of theoretical practice. An exploration based on the case of Niklas Luhmann's Theory of Social Systems Operações e estruturas da prática teórica. Uma exploração a partir do caso da teoria dos sistemas sociais de Niklas Luhmann] *Revista Colombiana De Sociología*, 42(2) doi:<https://doi.org/10.15446/rcs.v42n2.69766>

Marin-Garcia, J., Villaescusa, M. M., & Bonavía, T. (2019). Protocol: How to measure teamwork and networking competencies protocolo: Cómo medir las competencias transversales de trabajo en equipo y red de trabajo. [Protocolo: Cómo medir las competencias transversales de trabajo en equipo y red de trabajo] *Working Papers on Operations Management*, 10(2), 55-68. doi:<https://doi.org/10.4995/wpom.v10i2.12369>

Giraldo, P, Monroy, F, Santamaria, L. (2019). trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral. Recuperado de:

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CALIDAD%20LABORAL.pdf>

Gutiérrez Castro, S. R. (2022). Estilos de liderazgo y la gestión administrativa de una institución pública Perú-2022.

Herrera, R, Muñoz, F, y Salazar, L. (2017). Diagnóstico del Trabajo en Equipo en Estudiantes de Ingeniería en Chile. *Formación universitaria*, 10(5), 49-58. Recuperado de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062017000500006

Hu, B., Harold, C. M., & Kim, D. (2023). Stealing Time on the Company's Dime: Examining the Indirect Effect of Laissez-Faire Leadership on Employee Time Theft: *JBE. Journal of Business Ethics*, 183(2), 475-493. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05077-2>

Innovación, liderazgo y trabajo en equipo, tres ventajas que aporta un perfil analítico en la empresa. (2021, Jun 23). *Comunicae Newswire, Mexico* Retrieved from <https://www.proquest.com/newspapers/innovación-liderazgo-y-trabajo-en-equipo-tres/docview/2544789624/se-2>

Jacobo, C., Duarte, F., & Ochoa, S. (2020). Leadership styles and organizational performance in convenience stores in Mexico. (Estilos de liderazgo y desempeño organizacional en tiendas de conveniencia en México) *Revista Orbis*, 15(45), 38-52. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/leadership-styles-organizational-performance/docview/2641126119/se-2>

Jacquet, S. (2021, Nov 04). El ingrediente secreto del trabajo en equipo. *Infobae*

Retrieved from <https://www.proquest.com/newspapers/el-ingrediente-secreto-del-trabajo-en-equipo/docview/2593862390/se-2>

Leadership style in amateur club sports: A key element in strategic management. (2021). *Sustainability*, 13(2), 730. doi:<https://doi.org/10.3390/su13020730>

Laulié, L., Pavez, I., Javier Martínez Echeverría, Cea, P., & Gabriel Briceño Jiménez. (2021). How leader contingent reward behavior impacts employee work engagement and turnover intention: The moderating role of age. [How leader CRB impacts employee work Como las recompensas contingentes del líder impactan el nivel de engagement e intención de renuncia de los empleados: el rol moderador de la edad] *Academia*, 34(4), 510-529. doi:<https://doi.org/10.1108/ARLA-12-2019-0241>

Lazo Vera, R. M. (2022). Liderazgo laissez faire y cultura organizacional en el área de mantenimiento de una empresa papelera de Lima, 2022.

La Madrid Arce, G. B. (2021). Estilos de liderazgo y trabajo en equipo en el personal del Centro Nacional de Salud Renal-ESSALUD, 2021.

Lizcano Padilla, N. J. (2020). Relación Entre Estilos De Liderazgo Y Engagement: Caso De Estudio.

López-Hernández, M.-Á., Muñoz-García, F.-J., & Dominguez-Delgado, R. (2022). El trabajo en equipo como elemento imprescindible en el perfil del periodista de datos. *Ibersid*, 16(2), 45-56. <https://doi.org/10.54886/ibersid.v16i2.4806>

López Fernández R, Lalangui Ramírez J, Maldonado Córdova AV. Validación de un instrumento sobre los destinos turísticos para determinar las potencialidades turísticas en la provincia de El Oro, Ecuador. *Universidad y Sociedad*. 2019;11(2):3-10. Acceso: 25/02/2019. Disponible en:

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1197/1245>

Pedro López-Roldán; Sandra Fachelli (2015) La Universidad Autónoma de Barcelona es una universidad pública de España, https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf

Loli Pineda, A. E., & García Rojas, G. E. (2021). Estilo de liderazgo predominante en los empresarios agrícolas de la provincia de Chiclayo, región Lambayeque- Perú. *Revista De Investigación En Psicología*, 24(1), 179-195. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v24i1.20609>

Mamani Velasquez, D. E. (2019). Estilos de liderazgo en los feligreses adventistas de Pamplona Alta, Lima, 2019.

Medina Barrera, K. N. (2020). Liderazgo y comunicación interna en la empresa Jayanca Fruits Lambayeque 2019.

Montoya, L. A., Monterrosa, O. L., Lobo, S. N., & Muñoz, B. S. (2019). Estilos de liderazgo de la alta dirección en industrias exportadoras de Barranquilla. [Leadership styles of the top management in export industries of Barranquilla] *Revista Venezolana De Gerencia*, 24(86), 575. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/estilos-de-liderazgo-la-alta-dirección-en/docview/2239162690/se-2>

Andrea, M. D., Juliana, O. C., Bulmaro, J. H., Mixtli, V. M., & César, D. L. (2021). Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. 4.

Maral, M., & Mehmet Ali Hamedoğlu. (2021). ¿El estilo de liderazgo de los

administradores escolares afecta la gestión de conflictos? [Does leadership style of school administrators affect conflict management?] *Apuntes Universitarios*, 12(1), 268-287. <https://doi.org/10.17162/au.v11i5.933>

Mayorga Ponce, R. B., Sillis Palma, K., Martínez Alamilla, A., Salazar Valdez, D., & Mota Velázquez, U. I. (2020). Cuadro comparativo “Estadística inferencial y descriptiva”. *Educación Y Salud Boletín Científico Instituto De Ciencias De La Salud Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo*, 8(16), 93-95. <https://doi.org/10.29057/icsa.v8i16.5806>

Martínez, S., & Selva, A. (2019). Utilización de los métodos de validación y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos en los trabajos de tesis de postgrado. *Recuperado de: https://www.utic.edu.py/repositorio/Tesis/Postgrado/MICT/SELVA%20ALMADA.pdf*.

Mendes, María Angélica, & Almeida Lopes Monteiro da Cruz, Diná de. (2009). La Teoría de los Roles en el Contexto de la Enfermería. *Index de Enfermería*, 18(4), 258-262. Recuperado en 24 de mayo de 2023, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962009000400010&lng=es&tlng=es.

M. en G. Alberto Porras Velázquez · 2017 Google indexó <https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/163/1/19-Tipos%20de%20Muestreo%20-%20Diplomado%20en%20Análisis%20de%20Información%20Geoespacial.pdf>

Jesica Müller, Fecha: 08 de Julio de 2020 Convocatoria: Julio, 2020 <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/67219/J%20MULLER%20FINAL.pdf?sequence=1>

- Nerea, R. G. (2022). La institucionalización de los sistemas partidistas en América del Sur: Las principales teorías y sus desafíos. [The institutionalization of party systems in South America] *Revista Debates*, 16(1), 25-49. doi:<https://doi.org/10.22456/1982-5269.122954>
- Nielsen, M. B., Skogstad, A., Gjerstad, J., & Einarsen, S. V. (2019). Are transformational and laissez-faire leadership related to state anxiety among subordinates? A two-wave prospective study of forward and reverse associations. *Work & Stress*, 33(2), 137-155. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1528307>
- Orellana Hernández, K. L. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercibido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *RIEE | Revista Internacional De Estudios En Educación*, 19(1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Orozco, C. S., Saldaña, R. B., Martínez, A. B., & Rentería, G., Montserrat Ibarra. (2019). Liderazgo y riesgo psicosocial en instituciones de educación superior en México. [Leadership and Psychosocial Risk in Higher Education Institutions in Mexico] *Revista Venezolana De Gerencia*, 24(88), 1239. <https://doi.org/10.31876/revista.v24i88.30176>
- Ogbonnaya, C. (2019, Nov 10). Cuando el trabajo en equipo es bueno y cuando es inconveniente: La colaboración parece afectar de manera diferente el desempeño organizacional y el bienestar de los empleados. *La Nación* Retrieved from <https://www.proquest.com/newspapers/cuándo-el-trabajo-en-equipo-es-bueno-y-cuando/docview/2313160147/se-2>
- Pope, J., Reese, K., & Burgess, B. (2019). Influential article review- types of leadership linked to trust and internal transformation capability of employees: Facts

from non-profits. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics, Suppl.Special Issue, 16(6), 1-14.* Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/influential-article-review-types-leadership/docview/2531702430/se-2>

Andrés, P. P. (2022). Las competencias gerenciales científicas en el liderazgo de los estudiantes de una universidad privada. [The scientific managerial competencies in the leadership of the students on a private university.] *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologías De Informação, , 307-319.* Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/las-competencias-gerenciales-científicas-en-el/docview/2695093553/se-2>

Pacsi Choque, A. Y., Mejía, W. E., Pérez Vásquez, A., & Cruz Machaca, P. (2015). Liderazgo laissez faire. *Revista De Investigación Valor Agregado, 1(1).* <https://doi.org/10.17162/riva.v1i1.849>

Paravic Klijn, Tatiana, & Lagos Garrido, María Elena. (2021). Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Ciencia y enfermería, 27, 41.* Epub 28 de enero de 2022. <https://dx.doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>

Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific, 4(2), 165-173.*

María Olivia, P. S., Sergio Ochoa Jiménez, & Jacobo Hernández, C. A. (2020). El liderazgo: Una visión desde las teorías organizacionales. *Apuntes Universitarios, 10(3), 95-112.* doi:<https://doi.org/10.17162/au.v10i3.463>

Quinde Paucar, J. B. (2022). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en equipos de alto rendimiento en el sector financiero* (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en

Gestión del Talento Humano).

Ramos López, M. A. (2011). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. España: Publicacions de la Universitat de València.

Md Rami, AA, Zaremohzzabieh, Z., Aziz, F., Ismail, IA y Abdullah, H. (2022). Función moderadora de las motivaciones extrínsecas e intrínsecas en la relación entre el liderazgo comunitario y el capital social en las zonas rurales de Malasia. *Sostenibilidad* , 14 (24), 16375. MDPI AG. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.3390/su142416375>

Rojero-Jiménez, R., Gómez-Romero, J.,Gerardo Ignacio, & Quintero-Robles, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las mipymes mexicanas. [Transformational leadership and its influence on the attributes of the followers on Mexicans MSMEs Liderança transformacional e sua influencia sobre os atributos dos colaboradores nas MPMEs mexicanas] *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189. doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>

Robert, V., & Vandenberghe, C. (2021). Laissez-Faire Leadership and Affective Commitment: the Roles of Leader-Member Exchange and Subordinate Relational Self-concept. *Journal of Business & Psychology*, 36(4), 533-551. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09700-9>

Rodríguez, D. M. Z., & Rodríguez, J. F. P. (2020). De la teoría de la dirección a la teoría de liderazgo. Puntos de encuentro en el proceso de gobernanza educacional. *Didasc@ lia: Didáctica y Educación*, 11(6), 63-81.

Sánchez, M. (2014). *Manual Comunicación efectiva y Trabajo en Equipo*. Madrid: Editorial Cep SL

Sobral, F., Furtado, L., & Islam, G. (2019). Humor as catalyst and neutralizer of

leadership effectiveness. [Humor como catalizador e neutralizador da eficácia da liderança Humor como catalizador y neutralizador de la eficacia del liderazgo] *Revista De Administração De Empresas*, 59(5), 313-326. doi:<https://doi.org/10.1590/S0034-759020190502>

Solarte, M. (2015). Papel de los seguidores en el desarrollo de las teorías de liderazgo organizacional/Role of the followers in the development of theories of organizational leadership/Papeldos seguidoresno desenvolvimento doteorias doliderança organizacional. *Apuntes Del CENES*, 34(59), 155-184. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/papel-de-los-seguidores-en-el-desarrollo-las/docview/1681517577/se-2>

Thanh, NH y Quang, NV (2022). Estilos de liderazgo transformacional, transaccional y de laissez-faire y compromiso de los empleados: evidencia del sector público de Vietnam. *SABIO Abierto*, 12 (2), 1-18. <https://doi.org/10.1177/21582440221094606>

Tello, M. (2018, Nov 13). Sigue estas recomendaciones para hacer un exitoso trabajo en equipo. *Panorama* Retrieved from <https://www.proquest.com/newspapers/sigue-estas-recomendaciones-para-hacer-un-exitoso/docview/2288638699/se-2>

Tuapanta Dacto, J. V., Duque Vaca, M. A., & Mena Reinoso, A. P. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en Docentes Universitarios.

Urteaga, E. (2009). La teoría de sistemas de Niklas Luhmann. *Contrastes. Revista Internacional De Filosofía*, 15. <https://doi.org/10.24310/Contrastescontrastes.v15i0.1341>

Valtteri bottas: El trabajo en equipo es el ingrediente mágico para ganar en la fórmula uno. (2019, Oct 23). *PR Newswire En Español (South America)* Retrieved

from <https://www.proquest.com/wire-feeds/valtteri-bottas-el-trabajo-en-equipo-es/docview/2307601788/se-2>

Valderrama, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica* (Primera edición). Lima: San Marcos.

Vallejo, C. É. S. A. R. (2020). Resolución de Consejo Universitario N 0262-2020/UCV. Obtenido de <https://www.ucv.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/11/RCUN%20B00262-2020-UCV-Prueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>.

Valles Ruiz, R. M. (2019). ¿Liderazgo transaccional o transformacional? el discurso de cinco rectoras de universidades mexicanas: Una aproximación. [Transactional or transformational leadership? The speech of five rectors of Mexican universities: An approximation] *Jangwa Pana*, 18(2), 324-348. doi:<https://doi.org/10.21676/16574923.3008>

Vargas Flores, A. C., & Vásquez Muñoz, A. (2018). Propuesta de liderazgo según teoría xy de Mc Gregor para desarrollar la motivación en docentes. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/HACEDOR/article/view/981>

Victoria, V. D. (2022, Mar 12). Dinámicas que perjudican el trabajo en equipo. *El Sentinel* Retrieved from <https://www.proquest.com/newspapers/dinámicas-que-perjudican-el-trabajo-en-equipo/docview/2638220457/se-2>

Wellman, N., Newton, D. W., Wang, D., Wu, W., Waldman, D. A., & LePine, J. A. (2019). Meeting the need or falling in line? The effect of laissez-faire formal leaders on informal leadership. *Personnel Psychology*, 72(3), 337-359. <https://doi.org/10.1111/peps.12308>

Yolgomext. (2021, Sep 26). El trabajo en equipo fue clave. *El Tiempo* Retrieved from

<https://www.proquest.com/newspapers/el-trabajo-en-equipo-fue-clave/docview/2576464047/se-2>

Zulfiqar, A. I., Abid, G., Arshad, M., Ashfaq, F., Muhammad, A. A., & Hassan, Q. (2021). Impact of Authoritative and Laissez-Faire Leadership on Thriving at Work: The Moderating Role of Conscientiousness. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(3), 667. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11030048>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Liderazgo liberal	Pacsi et al. (2015), el liderazgo laissez faire se define como un estilo de liderazgo inefectivo, ya que se caracteriza por la falta de compromiso y apoyo por parte del líder hacia sus seguidores. Este enfoque se limita únicamente a preocuparse por los resultados de las actividades, sin demostrar interés en el desarrollo y apoyo de los seguidores.	La variable será medida por un instrumento en escala ordinal siendo las dimensiones clave: reconocimiento contingente, dirección por excepción activa y dirección por excepción pasiva. Estas dimensiones proporcionaran una comprensión más profunda de las características y el funcionamiento de este tipo de liderazgo.	Reconocimiento contingente	Roles	Ordinal
				Responsabilidad	
				Recompensa	
			Dirección por excepción activa	Problemas	
				Monitoreo	
			Dirección por excepción pasiva	Intervención	
Iniciativa					
Trabajo en equipo	Herrera, Muñoz & Salazar (2017), señalan que el trabajo en equipo es una disputa dinámica, multidimensional y muy profunda, ya que se necesita de colaboración y aptitud de los individuos para la ejecución de las tareas encomendadas por los líderes para alcanzar las metas comunes, esta habilidad ayuda en la resolución de conflictos ya que intercambian información, se asignan responsabilidades y además que contribuye a la mejora continua y desarrollo común.	El trabajo en equipo se analiza a través de un cuestionario de preguntas cerradas que abarca diversos elementos, como el intercambio de información, asignación de responsabilidades y desarrollo en común. Este cuestionario permitirá obtener una medición precisa y analítica de estos componentes del trabajo en equipo.	Intercambio de información	Comunicación asertiva	Ordinal
				Resolución de conflictos	
			Asignación de responsabilidades	Coordinación	
				Colaboración	
			Desarrollo común	Cumplimiento de tareas	
				Sinergia	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Variable 1. Liderazgo liberal

Introducción

El presente instrumento es de carácter anónimo y forma parte del trabajo de investigación titulado: Liderazgo liberal y trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023.

Instrucciones

Lea cada enunciado y marque con una equis (X) la alternativa que considere correcta. Se le agradece ser lo más sincero posible considerando las siguientes alternativas de respuestas: 5= Siempre; 4= Casi Siempre; 3= A veces; 2= Casi Nunca; 1= Nunca

Variable 1: Liderazgo liberal						
	Dimensión 1: Reconocimiento contingente	1	2	3	4	5
1	Están claramente establecidos los roles de los líderes y los colaboradores.					
2	El líder distribuye las tareas de acuerdo a los roles de los colaboradores.					
3	El supervisor asume la responsabilidad de las acciones del equipo.					
4	El supervisor desempeña sus funciones con responsabilidad.					
5	La recompensa se brinda al trabajador que cumple con la meta y no a quien conoce.					
6	Se recompensa adecuadamente los esfuerzos individuales.					

Dimensión 2: Dirección por excepción activa		1	2	3	4	5
1	Toman decisiones oportunas e innovadoras frente a los problemas laborales.					
2	La jefatura se desliga de toda responsabilidad cuando existen problemas.					
3	El supervisor monitorea las actividades de los colaboradores periódicamente.					
4	Es eficiente el monitoreo y seguimiento del supervisor.					
Dimensión 3: Dirección por excepción pasiva		1	2	3	4	5
1	La jefatura no interviene cuando existen problemas.					
2	La intervención en la toma de decisiones del supervisor es eficaz.					
3	El supervisor demuestra iniciativa para resolver los problemas.					
4	El supervisor solo actúa cuando se presentan dificultades.					

¡Gracias por su colaboración!

Variable 2. Trabajo en equipo

Introducción

El presente instrumento es de carácter anónimo y forma parte del trabajo de investigación titulado: Liderazgo liberal y trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023.

Instrucciones

Lea cada enunciado y marque con una equis (X) la alternativa que considere correcta. Se le agradece ser lo más sincero posible considerando las siguientes alternativas de respuestas: 5= Siempre; 4= Casi Siempre; 3= A veces; 2= Casi Nunca; 1= Nunca

Variable 2: Trabajo en equipo						
	Dimensión 1: Intercambio de información	1	2	3	4	5
1	Entiendo por qué se me piden las cosas.					
2	La comunicación entre los grupos es clara y oportuna.					
3	Se resuelven los conflictos entre los miembros del equipo mediante una buena comunicación.					
4	Manejo los desacuerdos con mis compañeros de trabajo.					
	Dimensión 2: Asignación de responsabilidades	1	2	3	4	5
1	Se coordina con anticipación las responsabilidades de los trabajos a realizar.					
2	La coordinación de trabajo es efectiva entre los miembros del área.					
3	Existe colaboración entre los miembros del área.					
4	La colaboración entre compañeros de otras áreas					

	se da por una orden formal.					
	Dimensión 3: Desarrollo común	1	2	3	4	5
1	En el área se cumplen las tareas establecidas para el cumplimiento de las metas del equipo.					
2	Todos los miembros del área participan de forma activa para el cumplimiento de los objetivos del área y la organización.					
3	Los trabajadores se ayudan entre sí sumando sus energías.					
4	Trabajan en conjunto para resolver problemas difíciles.					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 3. Modelo de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: **Liderazgo liberal y trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023.**

Investigadora: Karina Reyes Rivera

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Liderazgo liberal y trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023", cuyo objetivo es Determinar la asociación entre el liderazgo liberal y el trabajo en equipo. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre la asociación entre el liderazgo liberal y el trabajo en equipo, en particular en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima en el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Liderazgo liberal y trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en las instalaciones de la empresa estudiada. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) [Reyes Rivera, Karina] email rreyesri@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesora: Luna Gamarra Magaly Ericka email: mlunag12@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Manuel RENGIFO Lavlafa

Fecha y hora: 16-09-23

Firma: 10:26 

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

* Obligatorio a partir de los 18 años

Anexo 4. Evidencias y procedimiento de validez y confiabilidad

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo liberal y trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Verónica Margarita Fernández Pinedo
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
	Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente universitaria
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Escala ordinal tipo Likert, cuestionario

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores
Autora:	Karina Reyes Rivera
Procedencia:	Lima
Administración:	-
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	En una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima
Significación:	5.- Siempre 4.- Casi siempre 3.- A veces

	2.- Casi nunca 1.- Nunca
--	-----------------------------

4. Soporte teórico

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo liberal	Reconocimiento contingente	El líder y el seguidor establecen una negociación de roles y responsabilidades, llegando a un acuerdo para que el subordinado pueda alcanzar los objetivos y, a cambio, recibir las recompensas previamente acordadas o evitar posibles sanciones. Este proceso se basa en un contrato establecido entre ambas partes.
	Dirección por excepción activa	Los líderes centran su atención en los problemas que surgen dentro de su ámbito de responsabilidad, manteniendo un monitoreo constante de la situación.
	Dirección por excepción pasiva	La dirección pasiva implica que se espera la intervención del líder en cada instancia de monitoreo, siendo menos proactivos y delegando la responsabilidad de la supervisión en el líder en lugar de tomar la iniciativa de forma autónoma.
Trabajo en equipo	Intercambio de información	Es una forma de cooperación horizontal entre competidores, a través del traspaso de datos sobre parámetros de su actividad económica.
	Asignación de responsabilidades	La responsabilidad de una acción indica quién es responsable de llevar a cabo la acción. La responsabilidad puede asignarse a un cliente, a un usuario o a un miembro de un equipo.
	Desarrollo común	Son las labores que se realizan de manera compartida y organizada, en las que cada quien asume una parte y todos tienen el mismo objetivo en común.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, Elaborado por Reyes Rivera Karina, en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable 1. Liderazgo liberal

- Primera dimensión: Reconocimiento contingente
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Roles	Están claramente establecidos los roles de los líderes y los colaboradores.	4	4	4	
	El líder distribuye las tareas de acuerdo a los roles de los colaboradores.	4	4	4	
Responsabilidad	El supervisor asume la responsabilidad de las acciones del equipo.	4	4	4	
	El supervisor desempeña sus funciones con responsabilidad.	4	4	4	
Recompensa	La recompensa se brinda al trabajador que cumple con la meta y no a quien conoce.	4	4	4	
	Se recompensa adecuadamente los esfuerzos individuales.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dirección por excepción activa
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Problemas	Toman decisiones oportunas e innovadoras frente a los problemas laborales.	4	4	4	
	La jefatura se desliga de toda responsabilidad cuando existen problemas.	4	4	4	
Monitoreo	El supervisor monitorea las actividades de los colaboradores periódicamente.	4	4	4	

	Es eficiente el monitoreo y seguimiento del supervisor.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Dirección por excepción pasiva
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intervención	La jefatura no interviene cuando existen problemas.	4	4	4	
	La intervención en la toma de decisiones del supervisor es eficaz.	4	4	4	
Iniciativa	El supervisor demuestra iniciativa para resolver los problemas.	4	4	4	
	El supervisor solo actúa cuando se presentan dificultades.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2. Trabajo en equipo

- Primera dimensión: Intercambio de información
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación asertiva	Entiendo porque se me piden las cosas.	4	4	4	
	La comunicación entre los grupos es clara y oportuna.	4	4	4	
Resolución de conflictos	Se resuelven los conflictos entre los miembros del equipo mediante una buena comunicación.	4	4	4	
	Manejo los desacuerdos con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Asignación de responsabilidades
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Coordinación	Se coordina con anticipación las responsabilidades de los trabajos a realizar.	4	4	4	
	La coordinación de trabajo es efectiva entre los miembros del área.	4	4	4	
Colaboración	Existe colaboración entre los miembros del área.	4	4	4	
	La colaboración entre compañeros de otras áreas se da por una orden formal.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo común
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de tareas	En el área se cumplen las tareas establecidas para el cumplimiento de las metas del equipo.	4	4	4	-
	Todos los miembros del área participan de forma activa para el cumplimiento de los objetivos del área y la organización.	4	4	4	-
Sinergia	Los trabajadores se ayudan entre sí sumando sus energías.	4	4	4	-
	Trabajan en conjunto para resolver problemas difíciles.	4	4	4	-

DNI: 32974995

Teléfono: 914092955

Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
FERNANDEZ PINEDO, VERÓNICA MARGARITA DNI 32974995	DOCTORA EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 14/01/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
FERNANDEZ PINEDO, VERÓNICA MARGARITA DNI 32974995	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 23/07/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA DE SAN PEDRO PERU
FERNANDEZ PINEDO, VERÓNICA MARGARITA DNI 32974995	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 14/04/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
FERNANDEZ PINEDO, VERÓNICA MARGARITA DNI 32974995	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 14/12/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA DE SAN PEDRO PERU
FERNANDEZ PINEDO, VERÓNICA MARGARITA DNI 32974995	MAGISTER EN CONTABILIDAD CON MENCIÓN EN TRIBUTACION Fecha de diploma: 29/10/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo liberal y trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Edison Williams Ramos Moreno
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria, Gerencias en Instituciones Privadas, Coordinador Educativo de UGEL-2
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación	Asesoría de Tesis en Pregrado y Posgrado, Gestión Pública.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Escala ordinal tipo Likert, cuestionario

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores
Autora:	Karina Reyes Rivera
Procedencia:	Lima
Administración:	-
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	En una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima
Significación:	5.- Siempre 4.- Casi siempre 3.- A veces 2.- Casi nunca 1.- Nunca

4. **Soporte teórico**

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo liberal	Reconocimiento contingente	El líder y el seguidor establecen una negociación de roles y responsabilidades, llegando a un acuerdo para que el subordinado pueda alcanzar los objetivos y, a cambio, recibir las recompensas previamente acordadas o evitar posibles sanciones. Este proceso se basa en un contrato establecido entre ambas partes.
	Dirección por excepción activa	Los líderes centran su atención en los problemas que surgen dentro de su ámbito de responsabilidad, manteniendo un monitoreo constante de la situación.
	Dirección por excepción pasiva	La dirección pasiva implica que se espera la intervención del líder en cada instancia de monitoreo, siendo menos proactivos y delegando la responsabilidad de la supervisión en el líder en lugar de tomar la iniciativa de forma autónoma.
Trabajo en equipo	Intercambio de información	Es una forma de cooperación horizontal entre competidores, a través del traspaso de datos sobre parámetros de su actividad económica.
	Asignación de responsabilidades	La responsabilidad de una acción indica quién es responsable de llevar a cabo la acción. La responsabilidad puede asignarse a un cliente, a un usuario o a un miembro de un equipo.
	Desarrollo común	Son las labores que se realizan de manera compartida y organizada, en las que cada quien asume una parte y todos tienen el mismo objetivo en común.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, Elaborado por Reyes Rivera Karina, en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable 1. Liderazgo liberal

- Primera dimensión: Reconocimiento contingente
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Roles	Están claramente establecidos los roles de los líderes y los colaboradores.	4	3	4	
	El líder distribuye las tareas de acuerdo a los roles de los colaboradores.	4	4	4	
Responsabilidad	El supervisor asume la responsabilidad de las acciones del equipo.	4	4	3	
	El supervisor desempeña sus funciones con responsabilidad.	4	4	4	
Recompensa	La recompensa se brinda al trabajador que cumple con la meta y no a quien conoce.	4	4	4	
	Se recompensa adecuadamente los esfuerzos individuales.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dirección por excepción activa
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Problemas	Toman decisiones oportunas e innovadoras frente a los problemas laborales.	4	4	4	
	La jefatura se desliga de toda responsabilidad cuando existen problemas.	4	4	4	
Monitoreo	El supervisor monitorea las actividades de los colaboradores	4	4	4	

	periódicamente.				
	Es eficiente el monitoreo y seguimiento del supervisor.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección por excepción pasiva
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intervención	La jefatura no interviene cuando existen problemas.	4	4	4	
	La intervención en la toma de decisiones del supervisor es eficaz.	4	4	4	
Iniciativa	El supervisor demuestra iniciativa para resolver los problemas.	4	4	4	
	El supervisor solo actúa cuando se presentan dificultades.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2. Trabajo en equipo

- Primera dimensión: Intercambio de información
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación asertiva	Entiendo porque se me piden las cosas.	3	3	4	
	La comunicación entre los grupos es clara y oportuna.	3	4	4	
Resolución de conflictos	Se resuelven los conflictos entre los miembros del equipo mediante una buena comunicación.	3	4	4	
	Manejo los desacuerdos con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Asignación de responsabilidades

- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Coordinación	Se coordina con anticipación las responsabilidades de los trabajos a realizar.	4	4	4	
	La coordinación de trabajo es efectiva entre los miembros del área.	4	4	4	
Colaboración	Existe colaboración entre los miembros del área.	4	4	4	
	La colaboración entre compañeros de otras áreas se da por una orden formal.	4	4	3	

- Tercera dimensión: Desarrollo común
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de tareas	En el área se cumplen las tareas establecidas para el cumplimiento de las metas del equipo.	4	4	4	
	Todos los miembros del área participan de forma activa para el cumplimiento de los objetivos del área y la organización.	3	4	4	
Sinergia	Los trabajadores se ayudan entre sí sumando sus energías.	4	4	4	
	Trabajan en conjunto para resolver problemas difíciles.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia en el instrumento de trata sobre el trabajo en equipo presentado.*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Ramos Moreno Edison Williams DNI: 09664818

Especialidad del validador: Mgtr. en Gestión Pública (Docente universitario de la cátedra de Desarrollo de Investigación)

20 de Junio del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg. Edison W Ramos Moreno
052-157389

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RAMOS MORENO, EDISON WILLIAMS DNI 09664818	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/04/2017 Fecha egreso: 28/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
RAMOS MORENO, EDISON WILLIAMS DNI 09664818	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 13/12/16 Modalidad de estudios: A DISTANCIA	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
RAMOS MORENO, EDISON WILLIAMS DNI 09664818	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 27/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo liberal y trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Edinson Fernandez Vega		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación y Administración		
Institución donde labora:	Universidad Nacional Federico Villarreal		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación	10 años		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Escala ordinal tipo Likert, cuestionario

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores
Autora:	Karina Reyes Rivera
Procedencia:	Lima
Administración:	-
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	En una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima
Significación:	5.- Siempre 4.- Casi siempre 3.- A veces

	2.- Casi nunca 1.- Nunca
--	-----------------------------

9. Soporte teórico

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo liberal	Reconocimiento contingente	El líder y el seguidor establecen una negociación de roles y responsabilidades, llegando a un acuerdo para que el subordinado pueda alcanzar los objetivos y, a cambio, recibir las recompensas previamente acordadas o evitar posibles sanciones. Este proceso se basa en un contrato establecido entre ambas partes.
	Dirección por excepción activa	Los líderes centran su atención en los problemas que surgen dentro de su ámbito de responsabilidad, manteniendo un monitoreo constante de la situación.
	Dirección por excepción pasiva	La dirección pasiva implica que se espera la intervención del líder en cada instancia de monitoreo, siendo menos proactivos y delegando la responsabilidad de la supervisión en el líder en lugar de tomar la iniciativa de forma autónoma.
Trabajo en equipo	Intercambio de información	Es una forma de cooperación horizontal entre competidores, a través del traspaso de datos sobre parámetros de su actividad económica.
	Asignación de responsabilidades	La responsabilidad de una acción indica quién es responsable de llevar a cabo la acción. La responsabilidad puede asignarse a un cliente, a un usuario o a un miembro de un equipo.
	Desarrollo común	Son las labores que se realizan de manera compartida y organizada, en las que cada quien asume una parte y todos tienen el mismo objetivo en común.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, Elaborado por Reyes Rivera Karina, en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
-----------	--------------	-----------

CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Variable 1. Liderazgo liberal

- Primera dimensión: Reconocimiento contingente
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Roles	Están claramente establecidos los roles de los líderes y los colaboradores.	3	4	4	
	El líder distribuye las tareas de acuerdo a los roles de los colaboradores.	4	3	4	
Responsabilidad	El supervisor asume la responsabilidad de las acciones del equipo.	3	4	3	
	El supervisor desempeña sus funciones con responsabilidad.	4	3	4	
Recompensa	La recompensa se brinda al trabajador que cumple con la meta y no a quien conoce.	3	4	3	
	Se recompensa adecuadamente los esfuerzos individuales.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dirección por excepción activa
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Problemas	Toman decisiones oportunas e innovadoras frente a los problemas laborales.	4	4	3	
	La jefatura se desliga de toda responsabilidad cuando existen problemas.	3	4	3	
	El supervisor monitorea las	3	4	4	

Monitoreo	actividades de los colaboradores periódicamente.				
	Es eficiente el monitoreo y seguimiento del supervisor.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección por excepción pasiva
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intervención	La jefatura no interviene cuando existen problemas.	4	4	4	
	La intervención en la toma de decisiones del supervisor es eficaz.	4	4	4	
Iniciativa	El supervisor demuestra iniciativa para resolver los problemas.	4	4	4	
	El supervisor solo actúa cuando se presentan dificultades.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2. Trabajo en equipo

- Primera dimensión: Intercambio de información
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación asertiva	Entiendo porque se me piden las cosas.	4	4	4	
	La comunicación entre los grupos es clara y oportuna.	4	4	4	
Resolución de conflictos	Se resuelven los conflictos entre los miembros del equipo mediante una buena comunicación.	4	4	4	

	Manejo los desacuerdos con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Asignación de responsabilidades
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Coordinación	Se coordina con anticipación las responsabilidades de los trabajos a realizar.	4	4	4	
	La coordinación de trabajo es efectiva entre los miembros del área.	4	4	4	
Colaboración	Existe colaboración entre los miembros del área.	4	4	4	
	La colaboración entre compañeros de otras áreas se da por una orden formal.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo común
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de tareas	En el área se cumplen las tareas establecidas para el cumplimiento de las metas del equipo.	4	4	4	
	Todos los miembros del área participan de forma activa para el cumplimiento de los objetivos del área y la organización.	4	4	4	
Sinergia	Los trabajadores se ayudan entre sí sumando sus energías.	3	4	4	

	Trabajan en conjunto para resolver problemas difíciles.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: EDINSON FERNANDEZ VEGA DNI: 10195481

Especialidad del validador: Lic. en Administración

Lima 24 de junio del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
FERNANDEZ VEGA, EDINSON ANTONIO DNI 10195481	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 02/07/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
FERNANDEZ VEGA, EDINSON ANTONIO DNI 10195481	MAESTRO EN GESTION DE ALTA DIRECCION Fecha de diploma: 13/07/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
FERNANDEZ VEGA, EDINSON ANTONIO DNI 10195481	LICENCIADO EN ADMINISTRACION CON MENCION EN ADMINISTRACION GUBERNAMENTAL Fecha de diploma: 26/06/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU

No	Expertos	Resultados
1	Dra. Verónica Margarita Fernández Pinedo	Es aplicable
2	Mg. Edison Williams Ramos Moreno	Es aplicable
3	Mg. Edinson Fernández Vega	Es aplicable

Coefficiente de alfa de Cronbach

Nivel de fiabilidad	Valor de Alfa de Cronbach
Excelente	0.9, 1
Muy bueno	0.7, 0.9
Bueno	0.5, 0.7
Regular	0.3, 0.5
Deficiente	0, 0.3

Nivel de confiabilidad de las variables

Liderazgo liberal

Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	No de elementos
0.7763	13

Interpretación: De acuerdo con el análisis de confiabilidad se obtuvo un resultado en el alfa de Cronbach de 0.776, por lo cual la relación es aplicable.

Trabajo en equipo

Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	No de elementos
0.9247	13

Interpretación: De acuerdo con el análisis de confiabilidad se obtuvo un resultado en el alfa de Cronbach de 0.924, por lo cual la relación es aceptable

Anexo 5. Autorización de la Empresa

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Pablo Villagarcía Devescovi, identificado con DNI 21463629, en mi calidad de Gerente general de la empresa **Opp Film S.A.** con R.U.C N°20502351908, ubicada en la ciudad de Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita, Karina Reyes Rivera

Identificada con DNI N°41682298, de la Carrera profesional Administración, para realizar la investigación titulada:

"LIDERAZGO LIBERAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN UNA EMPRESA DE FABRICACIÓN DE PELÍCULAS PLÁSTICAS DE LIMA, 2023";

con la finalidad de que pueda desarrollar la Tesis, para optar el Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.


Firma y sello del Representante Legal

DNI: 21463629

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante

DNI: 41682298

Anexo 6. Cálculo de la muestra

Caso 2: Cálculo de proporciones con población finita o de tamaño conocido.			
Variables		Poner en %	Formula:
Z	1.96	95%	$n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1)E^2 + Z^2 pq} =$
p	0.5		
q	0.5		
E	0.05		
N	494		
			216

Anexo 7. Matriz de datos

Prueba piloto

Variable 1. Liderazgo liberal

VARIABLE 1

Análisis de elementos de Item 1; Item 2; Item 3; Item 4; Item 5; Item 6; Item 7; Item 8; Item 9; Item 10; Item 11; Item 12; Item 13; Item 14

Alfa de Cronbach

Alfa
0.7763

Estadísticas de elementos omitidas

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	Correlación total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item 1	48.846	5.757	0.4292	*	0.7602
Item 2	49.154	5.786	0.3315	*	0.7684
Item 3	49.308	5.936	0.0794	*	0.7995
Item 4	48.538	5.882	0.4764	*	0.7626
Item 5	49.462	5.825	0.4628	*	0.7604
Item 6	49.923	5.484	0.6305	*	0.7384
Item 7	49.154	5.490	0.7014	*	0.7336
Item 8	51.000	6.151	-0.1070	*	0.8128
Item 9	48.923	5.880	0.3441	*	0.7676
Item 10	49.000	5.492	0.6385	*	0.7380
Item 11	50.231	5.615	0.5040	*	0.7520
Item 12	49.154	5.728	0.5871	*	0.7510
Item 13	49.231	5.388	0.6301	*	0.7359
Item 14	50.077	5.852	0.1998	*	0.7828

*	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14					
2	5	5	4	5	4	3	5	2	5	5	2	4	5						
3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4					
4	5	4	4	5	4	2	4	1	4	3	2	4	2	1					
5	5	5	1	5	4	5	5	1	3	5	4	4	5	5					
6	3	3	5	4	4	4	4	3	4	5	2	3	3	3					
7	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4					
8	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3					
9	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3					
10	5	3	5	5	4	4	5	1	5	5	4	5	3	3					
11	4	5	4	5	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3					
12	5	5	5	5	5	4	5	1	5	4	3	5	5	3					
13	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4					

Variable 2. Trabajo en equipo

■ VARIABLE 2

Análisis de elementos de Item 1; Item 2; Item 3; Item 4; Item 5; Item 6; Item 7; Item 8; Item 9; Item 10; Item 11; Item 12

Alfa de Cronbach

Alfa
0.9247

Estadísticas de elementos omitidas

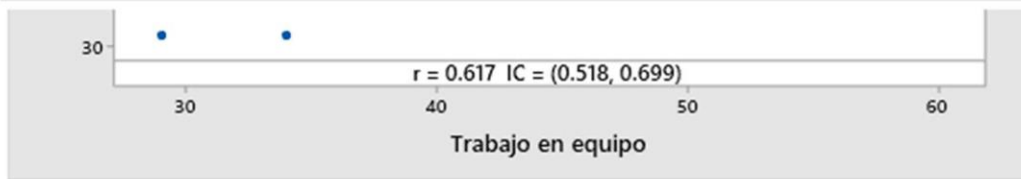
Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	Correlación total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item 1	48.000	6.042	0.9322	1.0000	0.9084
Item 2	47.846	6.135	0.7388	1.0000	0.9160
Item 3	48.077	6.075	0.6845	0.9484	0.9189
Item 4	47.846	6.230	0.7356	0.9437	0.9168
Item 5	47.846	6.135	0.7388	1.0000	0.9160
Item 6	48.077	6.116	0.7291	0.9350	0.9164
Item 7	47.692	6.290	0.6252	1.0000	0.9207
Item 8	48.385	6.185	0.3979	0.9575	0.9396
Item 9	47.692	6.237	0.7114	1.0000	0.9176
Item 10	47.769	6.085	0.8007	1.0000	0.9134
Item 11	47.615	6.397	0.6194	1.0000	0.9218
Item 12	47.692	6.263	0.8758	1.0000	0.9145

↓	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12			
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5			
2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4			
3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5			
4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4			
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
6	4	5	4	5	5	3	3	1	5	5	5	4			
7	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4			
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
9	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5			
10	4	3	3	4	4	4	5	3	5	4	5	4			
11	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4			
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5			
13	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5			

Muestra

CORRELACIÓN

Correlación: Trabajo en equipo; Liderazgo liberal



Método

Tipo de correlación: Spearman

Número de filas utilizadas: 216

p: correlación en parejas de Spearman

Correlaciones

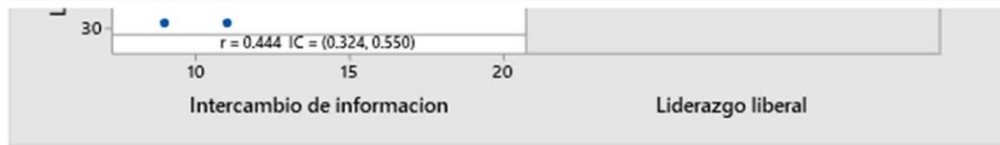
	Trabajo en equipo
Liderazgo liberal	0.617

Correlaciones en parejas de Spearman

Muestra 1	Muestra 2	N	Correlación	IC de 95% para p	Valor p
Liderazgo liberal	Trabajo en equipo	216	0.617	(0.518; 0.699)	0.000

+	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8
	Liderazgo liberal	Trabajo en equipo						
1	52	51						
2	55	50						
3	46	49						
4	65	58						
5	58	56						
6	60	55						
7	63	60						
8	58	60						
9	46	47						
10	53	58						
11	46	40						
12	46	42						
13	52	46						
14	46	41						

Correlación: Intercambio de información; Liderazgo liberal



Método

Tipo de correlación: Spearman
 Número de filas utilizadas: 216

p: correlación en parejas de Spearman

Correlaciones

	Intercambio de información
Liderazgo liberal	0.444

Correlaciones en parejas de Spearman

Muestra 1	Muestra 2	N	Correlación	IC de 95% para ρ	Valor p
Liderazgo liberal	Intercambio de información	216	0.444	(0.324; 0.550)	0.000

↓	C4	C5	C6	C7
	Liderazgo liberal	Intercambio de información	Asignación de responsabilidades	Desarrollo en comun
1	52	17	16	18
2	55	17	15	18
3	46	17	15	17
4	65	18	20	20
5	58	20	16	20
6	60	18	19	18
7	63	20	20	20
8	58	20	20	20
9	46	17	15	15
10	53	20	19	19
11	46	13	13	14
12	46	15	16	11
13	52	18	13	15
14	46	10	15	16

Correlación: Asignación de responsabilidades; Liderazgo liberal



Método

Tipo de correlación: Spearman

Número de filas utilizadas: 216

ρ : correlación en parejas de Spearman

Correlaciones

	Asignación de responsabilidades
Liderazgo liberal	0.582

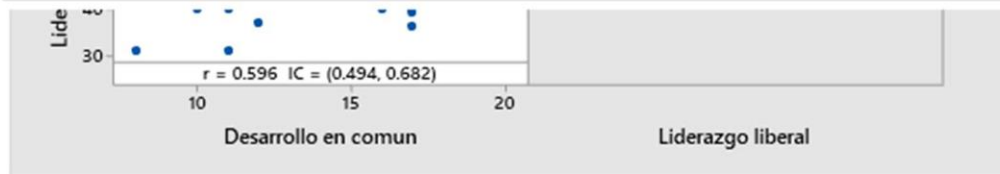
Correlaciones en parejas de Spearman

Muestra 1	Muestra 2	N	Correlación	IC de 95% para ρ	Valor p
Liderazgo liberal	Asignación de responsabilidades	216	0.582	(0.478; 0.670)	0.000

↓	C4	C5	C6	C7
	Liderazgo liberal	Intercambio de información	Asignación de responsabilidades	Desarrollo en comun
1	52	17	16	18
2	55	17	15	18
3	46	17	15	17
4	65	18	20	20
5	58	20	16	20
6	60	18	19	18
7	63	20	20	20
8	58	20	20	20
9	46	17	15	15
10	53	20	19	19
11	46	13	13	14
12	46	15	16	11
13	52	18	13	15
14	46	10	15	16

Navigation: < > + Variable 1 Variable 2 Correlación Variables1 **Dimensiones** Variable general

Correlación: Desarrollo en comun; Liderazgo liberal



Método

Tipo de correlación: Spearman

Número de filas utilizadas: 216

ρ : correlación en parejas de Spearman

Correlaciones

	Desarrollo en comun
Liderazgo liberal	0.596

Correlaciones en parejas de Spearman

Muestra 1	Muestra 2	N	Correlación	IC de 95% para ρ	Valor p
Liderazgo liberal	Desarrollo en comun	216	0.596	(0.494; 0.682)	0.000

↓	C4	C5	C6	C7
	Liderazgo liberal	Intercambio de informacion	Asignación de responsabilidades	Desarrollo en comun
1	52	17	16	18
2	55	17	15	18
3	46	17	15	17
4	65	18	20	20
5	58	20	16	20
6	60	18	19	18
7	63	20	20	20
8	58	20	20	20
9	46	17	15	15
10	53	20	19	19
11	46	13	13	14
12	46	15	16	11
13	52	18	13	15
14	46	10	15	16

Navigation: < > + Variable 1 Variable 2 Correlación Variables1 **Dimensiones** Variable general

Anexo 8. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Qué asociación existe entre el liderazgo liberal y el trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la asociación entre el liderazgo liberal y el trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe asociación entre liderazgo liberal y el trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Liderazgo liberal</p>	<p>Dimensión 1.</p> <p>Reconocimiento contingente</p> <p>Dimensión 2.</p> <p>Dirección por excepción activa</p> <p>Dimensión 3.</p> <p>Dirección por excepción pasiva</p>	<p>Tipo: básica</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Diseño: no experimental</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p>Población: 494 colaboradores de una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima.</p> <p>Muestra: no censal</p>
<p>(a) ¿Qué asociación existe entre el liderazgo liberal y el intercambio de información en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023?;</p> <p>(b) ¿Qué asociación existe entre el liderazgo liberal y la</p>	<p>(a) Determinar la asociación entre el liderazgo liberal y el intercambio de información en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023; (b) Determinar la asociación entre el liderazgo liberal y la asignación de responsabilidades</p>	<p>(a) Existe asociación entre el liderazgo liberal y el intercambio de información en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023; (b) Existe asociación entre el liderazgo liberal y la asignación de responsabilidades</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Dimensión 1.</p> <p>Intercambio de información</p> <p>Dimensión 2.</p> <p>Asignación de responsabilidades</p> <p>Dimensión 3.</p> <p>Desarrollo común</p>	<p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <p>Análisis de datos: descriptivo e inferencial</p>

<p>asignación de responsabilidades en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023?; (c) ¿Qué asociación existe entre el liderazgo liberal y el desarrollo en común en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023?</p>	<p>en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023; (c) Determinar la asociación entre el liderazgo liberal y el desarrollo en común en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023.</p>	<p>en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023; (c) Existe asociación entre el liderazgo liberal y el desarrollo en común en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023.</p>			
--	---	--	--	--	--

Anexo 9: Otras evidencias (encuestas)

Cuestionario de estudio

Introducción

El presente instrumento es de carácter anónimo y forma parte del trabajo de investigación titulado: Liderazgo liberal y trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023.

Instrucciones

Lea cada enunciado y marque con una equis (X) la alternativa que considere correcta. Se le agradece ser lo más sincero posible considerando las siguientes alternativas de respuestas: 5= Siempre; 4= Casi Siempre; 3= A veces; 2= Casi Nunca; 1= Nunca

Variable 1: Trabajo en equipo						
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Intercambio de información						
1	Entiendo por qué se me piden las cosas.				X	
2	La comunicación entre los grupos es clara y oportuna.				X	
3	Se resuelven los conflictos entre los miembros del equipo mediante una buena comunicación.				X	
4	Manejo los desacuerdos con mis compañeros de trabajo.			X		
Dimensión 2: Asignación de responsabilidades						
1	Se coordina con anticipación las responsabilidades de los trabajos a realizar.					
2	La coordinación de trabajo es efectiva entre los miembros del área.				X	
3	Existe colaboración entre los miembros del área.				X	
4	La colaboración entre compañeros de otras áreas se da por una orden formal.			X		
Dimensión 3: Desarrollo común						
1	En el área se cumplen las tareas establecidas para el cumplimiento de las metas del equipo.					
2	Todos los miembros del área participan de forma activa para el cumplimiento de los objetivos del área y la organización.				X	
3	Los trabajadores se ayudan entre sí sumando sus energías.			X		
4	Trabajan en conjunto para resolver problemas difíciles.			X		

Variable 1: Liderazgo liberal						
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Reconocimiento contingente						
1	Están claramente establecidos los roles de los líderes y los colaboradores.				X	
2	El líder distribuye las tareas de acuerdo a los roles de los colaboradores.				X	
3	El supervisor asume la responsabilidad de las acciones del equipo.					X
4	El supervisor desempeña sus funciones con responsabilidad.					X
5	La recompensa se brinda al trabajador que cumple con la meta y no a quien conoce.				X	
6	Se recompensa adecuadamente los esfuerzos individuales.			X		
Dimensión 2: Dirección por excepción activa						
1	Toman decisiones oportunas e innovadoras frente a los problemas laborales.					
2	La jefatura se desliga de toda responsabilidad cuando existen problemas.			X		
3	El supervisor monitorea las actividades de los colaboradores periódicamente.				X	
4	Es eficiente el monitoreo y seguimiento del supervisor.			X		
Dimensión 3: Dirección por excepción pasiva						
1	La jefatura no interviene cuando existen problemas.					
2	La intervención en la toma de decisiones del supervisor es eficaz.				X	
3	El supervisor demuestra iniciativa para resolver los problemas.					X
4	El supervisor solo actúa cuando se presentan dificultades.				X	

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 11. Ficha de revisión del comité de ética



Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

Título del proyecto de Investigación: Liderazgo liberal y trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023.

Autor(es): Karina Reyes Rivera

Especialidad del autor principal del proyecto (Línea de inv): Gestión de Organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: Karina Reyes Rivera

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1_SUBE_PI_LN_B2_06

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: mfunag12@ucvvirtual.edu.pe

N°	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UVCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UVCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023.

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Badales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José Germán Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamani Cajalón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgar Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 12. Dictamen del comité de ética



Universidad César Vallejo

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Liderazgo liberal y trabajo en equipo en una empresa de fabricación de películas plásticas de Lima, 2023", presentado por el autor Karina Reyes Rivera, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO LIBERAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN UNA EMPRESA DE FABRICACIÓN DE PELÍCULAS PLÁSTICAS DE LIMA, 2023", cuyo autor es REYES RIVERA KARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 28 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA DNI: 09629458 ORCID: 0000-0002-7543-9275	Firmado electrónicamente por: MLUNAG12 el 28-11- 2023 22:27:03

Código documento Trilce: TRI - 0671114