



## **Influencia del Liderazgo Compartido y el Autoliderazgo en la Gestión de Proyectos**

### **Remotos – Caso en Empresa Colombiana Cárnica**

Mariam Acevedo Garnica

Geyson Camilo Galeano Barreto

William Valencia Calderon

Universidad EAN

Facultad de Ingeniería

Maestría en Gerencia de Proyectos

Bogotá, Colombia

25/07/23

# **Influencia del Liderazgo Compartido y el Autoliderazgo en la Gestión de Proyectos**

## **Remotos – Caso en Empresa Colombiana Cárnica**

Mariam Acevedo Garnica

Geyson Camilo Galeano Barreto

William Valencia Calderon

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

### **Magíster en Gerencia de Proyectos**

Directora:

Sandra Ximena Díaz Sánchez

Modalidad:

**Monografía**

Universidad EAN

Facultad de Ingeniería

Maestría en Gerencia de Proyectos

Bogotá, Colombia

25/07/23

Nota de aceptación:

---

---

---

---

---

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del director del trabajo de grado

Bogotá D.C., 25/07/2023

## Influencia de algunos estilos de liderazgo sobre las características de los equipos que gestionan proyectos virtuales

### **Resumen**

Debido a la pandemia de la COVID 19, las organizaciones se vieron enfrentadas a que sus colaboradores tuviesen que cambiar abruptamente la manera de realizar su trabajo, la industria de alimentos específicamente el sector cárnico no fue la excepción y tuvo que enfrentarse a estas nuevas dinámicas, la transición a la virtualidad planteó muchos interrogantes en cuanto a la efectividad y cumplimiento de los objetivos de los proyectos, y la pertinencia de los estilos de liderazgos ejercidos en ese momento. El propósito de este estudio fue evaluar la influencia del liderazgo compartido y el autoliderazgo en el rendimiento y potencia de equipo en proyectos gestionados virtualmente en una empresa colombiana de la industria cárnica. Se revisó la literatura para definir los conceptos de estilos de liderazgo que están presentes en los proyectos que se gestionan de manera virtual y sus atributos, a su vez se revisaron diferentes estudios donde se evidenció la existencia de la relación entre las variables lo cual permitió el establecimiento de las hipótesis.

Para el desarrollo de la investigación se utilizó un método cuantitativo con alcance correlacional y la muestra estuvo conformada por treinta y cuatro participantes. La información se recolectó a través de una encuesta en línea y se utilizó la prueba exacta de Fisher como método estadístico. Los resultados mostraron que tanto el liderazgo compartido como el autoliderazgo tuvieron un impacto significativo en el desempeño del proyecto en cuanto al cumplimiento del costo, tiempo y calidad de los entregables. Se discutieron las implicaciones de estos hallazgos y se brindaron las conclusiones a tener en cuenta. Este estudio contribuye al campo de la gestión de proyectos virtuales y la importancia del liderazgo compartido y el autoliderazgo para el éxito del proyecto.

Influencia de algunos estilos de liderazgo sobre las características de los equipos que gestionan proyectos virtuales

**Palabras clave:** Liderazgo Compartido, Autoliderazgo, Rendimiento del Trabajo, Potencia del Equipo, Proyectos Virtuales, Industria Cárnica.

### **Abstract**

Due to the COVID 19 pandemic, organizations were confronted with the fact that their collaborators had to abruptly change the way they carried out their work. The food industry, specifically the meat sector, was no exception and had to face these new dynamics; the transition to virtuality raised many questions regarding the effectiveness and fulfillment of project objectives, and the pertinacity of the leadership styles exercised at that time.

The purpose of this study was to evaluate the influence of shared leadership and self-leadership on team performance and power in projects managed virtually in a Colombian meat industry company. The literature was reviewed to define the concepts of leadership styles that are present in projects that are managed virtually and their attributes, and at the same time different studies were reviewed where the existence of a relationship between the variables was evidenced, which allowed the establishment of the hypotheses.

For the development of the research a quantitative method with correlational scope was used and the sample consisted of thirty-four participants. The information was collected through an online survey and Fisher's exact test was used as the statistical method. The results showed that both shared leadership and self-leadership had a significant impact on project performance in terms of meeting cost, time, and quality of deliverables. Implications of these findings were discussed and conclusions were provided for consideration. This study contributes to the field of virtual project management and the importance of shared leadership and self-leadership for project success.

Influencia de algunos estilos de liderazgo sobre las características de los equipos que gestionan proyectos virtuales

**Keywords:** Shared Leadership, Self-Leadership, Work Performance, Team Potency, Virtual Projects, Meat Industry.

## Contenido

	<b>Pág.</b>
Lista de Figuras .....	9
Lista de Tablas.....	10
Lista de Figura Apéndice A .....	11
Lista de Tablas Apéndice A.....	16
Lista de Tablas Apéndice B.....	21
Lista de Tablas Apéndice C .....	22
Lista de Tablas Apéndice D .....	23
Introducción .....	25
Problema de Investigación .....	26
Objetivos.....	28
Objetivo General .....	28
Objetivos Específicos .....	28
Justificación .....	29
Marco Teórico y Conceptual .....	31
Gestión de Proyectos .....	31
Liderazgo .....	31
Tipos de liderazgo .....	32
Tipo de liderazgo .....	32
Transformacional .....	32
Autoliderazgo.....	34
Liderazgo compartido .....	35
Principales Atributos de los Equipos de Proyectos .....	36
Confianza.....	37
Compromiso .....	38
Potencia de equipo .....	39
Rendimiento del Trabajo .....	40
Relaciones Entre Variables .....	41
Liderazgo compartido y potencia de equipo.....	41
Liderazgo compartido y rendimiento del trabajo.....	41
Autoliderazgo y rendimiento del trabajo .....	42
Marco Institucional.....	43
Hipótesis.....	45

Primera Hipótesis .....	45
Segunda Hipótesis .....	45
Tercera Hipótesis .....	45
Metodología .....	46
Tipo de investigación.....	46
Variables .....	48
Muestra .....	51
Fase de la investigación .....	52
Técnica para el análisis de la información .....	52
Desarrollo del Trabajo.....	54
Comprobación de Hipótesis .....	58
Comprobación Hipótesis 1.....	58
Comprobación Hipótesis 2.....	62
Comprobación Hipótesis 3.....	67
Discusión de los Resultados .....	76
Conclusiones .....	78
Recomendaciones.....	80
Referencias.....	82
Apéndice.....	88
Apéndice A. Pruebas Exactas de Fisher.....	88
Liderazgo Compartido vs Potencia de Equipo.....	88
Pruebas de Fisher Liderazgo compartido vs Rendimiento del trabajo .....	168
Pruebas de Fisher Autoliderazgo vs Rendimiento del trabajo .....	208
Apéndice B- Instrumento de Medición .....	226
Contexto: .....	226
Apéndice C- Consolidado pruebas estadísticas de correlación .....	229
Apéndice D – Tablas de estadística básica .....	234
Resultados dimensión Autoliderazgo .....	234
Resultados dimensión Liderazgo Compartido .....	238
Resultados dimensión Potencia de equipo.....	248
Resultados dimensión Confianza .....	250
Resultados dimensión Compromiso.....	252
Resultados dimensión Rendimiento .....	254

## Lista de Figuras

	Pág.
<b>Figura 1</b> Fases del proceso cuantitativo de una investigación.....	47
<b>Figura 2</b> Fases de la investigación .....	52
<b>Figura 3</b> Grado de Adopción del Autoliderazgo .....	54
<b>Figura 4</b> Grado de Adopción del Liderazgo Compartido .....	55
<b>Figura 5</b> Gráfica de barras Potencia de Equipo .....	55
<b>Figura 6</b> Gráfica de barras Confianza.....	56
<b>Figura 7</b> Gráfica de barras Compromiso.....	57
<b>Figura 8</b> Gráfica de barras Rendimiento del Trabajo .....	57
<b>Figura 9</b> Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 2 .....	59
<b>Figura 10</b> Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 3.....	60
<b>Figura 11</b> Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 12 – Potencia de equipo 2.....	60
<b>Figura 12</b> Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 15 – Potencia de equipo 2.....	61
<b>Figura 13</b> Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 1 .....	63
<b>Figura 14</b> Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 2 .....	63
<b>Figura 15</b> Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 3 .....	64
<b>Figura 16</b> Prueba Exacta Fisher Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 1 .....	65
<b>Figura 17</b> Prueba Fisher Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 2.....	66
<b>Figura 18</b> Prueba Fisher Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 2.....	66
<b>Figura 19</b> Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 1 .....	68
<b>Figura 20</b> Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 2.....	69
<b>Figura 21</b> Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 2.....	69
<b>Figura 22</b> Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 8 – Rendimiento del trabajo 1 .....	70
<b>Figura 23</b> Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 8 – Rendimiento del trabajo 2.....	71
<b>Figura 24</b> Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 8 – Rendimiento del trabajo 3.....	72
<b>Figura 25</b> Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 9 – Rendimiento del trabajo 1 .....	73
<b>Figura 26</b> Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 9 – Rendimiento del trabajo 2.....	74
<b>Figura 27</b> Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 9 – Rendimiento del trabajo 3.....	75

## Lista de Tablas

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b> Tipos de liderazgos tradicionales .....	32
<b>Tabla 2</b> Subvariables relación Liderazgo Compartido y Potencia de Equipo.....	48
<b>Tabla 3</b> Subvariables relación Liderazgo Compartido y Rendimiento del Trabajo.....	49
<b>Tabla 4</b> Subvariables relación Autoliderazgo y Rendimiento del Trabajo.....	50
<b>Tabla 5</b> Variables de la Encuesta .....	51
<b>Tabla 6</b> Relación de variable liderazgo compartido y potencia de equipo .....	58
<b>Tabla 7</b> Relación Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 2.....	59
<b>Tabla 8</b> Relación Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 3.....	59
<b>Tabla 9</b> Relación Liderazgo compartido 12 – Potencia de equipo 2.....	60
<b>Tabla 10</b> Relación Liderazgo compartido 15 – Potencia de equipo 2.....	61
<b>Tabla 11</b> Relación de variables liderazgo compartido y rendimiento del trabajo .....	62
<b>Tabla 12</b> Relación Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 1.....	62
<b>Tabla 13</b> Relación Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 2.....	63
<b>Tabla 14</b> Relación Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 3.....	64
<b>Tabla 15</b> Relación Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 1.....	65
<b>Tabla 16</b> Relación Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 2.....	65
<b>Tabla 17</b> Relación Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 2.....	66
<b>Tabla 18</b> Relación de variable autoliderazgo y rendimiento del trabajo.....	67
<b>Tabla 19</b> Relación Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 1 .....	68
<b>Tabla 20</b> Relación Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 2 .....	68
<b>Tabla 21</b> Relación Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 3.....	69
<b>Tabla 22</b> Relación Autoliderazgo 8 – Rendimiento del trabajo 1 .....	70
<b>Tabla 23</b> Relación Autoliderazgo 8 – Rendimiento del trabajo 2 .....	71
<b>Tabla 24</b> Relación Autoliderazgo 8 – Rendimiento del trabajo 3.....	71
<b>Tabla 25</b> Relación Autoliderazgo 9 – Rendimiento del trabajo 1 .....	72
<b>Tabla 26</b> Relación Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 2.....	73
<b>Tabla 27</b> Relación Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 3.....	74

## Lista de Figura Apéndice A

	Pág.
<b>Figura A 1</b> Relación Liderazgo compartido 1 – Potencia de equipo 1.....	88
<b>Figura A 2</b> Relación Liderazgo compartido 1 – Potencia de equipo 2.....	89
<b>Figura A 3</b> Relación Liderazgo compartido 1 – Potencia de equipo 3.....	89
<b>Figura A 4</b> Relación Liderazgo Compartido 1 – Potencia de equipo 4.....	90
<b>Figura A 5</b> Relación Liderazgo Compartido 1 – Potencia de equipo 5.....	91
<b>Figura A 6</b> Relación Liderazgo compartido1 – Potencia de equipo 6.....	91
<b>Figura A 7</b> Relación Liderazgo compartido2 – Potencia de equipo 1.....	92
<b>Figura A 8</b> Relación Liderazgo compartido2 – Potencia de equipo 2.....	93
<b>Figura A 9</b> Relación Liderazgo compartido2 – Potencia de equipo 3.....	93
<b>Figura A 10</b> Relación Liderazgo compartido2 – Potencia de equipo 4.....	94
<b>Figura A 11</b> Relación Liderazgo compartido2 – Potencia de equipo 5.....	94
<b>Figura A 12</b> Relación Liderazgo compartido2 – Potencia de equipo 6.....	95
<b>Figura A 13</b> Relación Liderazgo compartido3 – Potencia de equipo 1.....	96
<b>Figura A 14</b> Relación Liderazgo compartido 3 – Potencia de equipo 2.....	97
<b>Figura A 15</b> Relación Liderazgo compartido 3 – Potencia de equipo 3.....	97
<b>Figura A 16</b> Relación Liderazgo compartido 3 – Potencia de equipo 4.....	98
<b>Figura A 17</b> Relación Liderazgo compartido 3 – Potencia de equipo 5.....	99
<b>Figura A 18</b> Relación Liderazgo compartido 3 – Potencia de equipo 6.....	99
<b>Figura A 19</b> Relación Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 1.....	100
<b>Figura A 20</b> Relación Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 2.....	101
<b>Figura A 21</b> Relación Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 3.....	101
<b>Figura A 22</b> Relación Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 4.....	102
<b>Figura A 23</b> Relación Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 5.....	103
<b>Figura A 24</b> Relación Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 6.....	103
<b>Figura A 25</b> Relación Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 1.....	104
<b>Figura A 26</b> Relación Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 2.....	105
<b>Figura A 27</b> Relación Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 3.....	105
<b>Figura A 28</b> Relación Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 4.....	106
<b>Figura A 29</b> Relación Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 5.....	107
<b>Figura A 30</b> Relación Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 6.....	107
<b>Figura A 31</b> Relación Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 1.....	108
<b>Figura A 32</b> Relación Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 2.....	109
<b>Figura A 33</b> Relación Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 3.....	109
<b>Figura A 34</b> Relación Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 4.....	110
<b>Figura A 35</b> Relación Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 5.....	111
<b>Figura A 36</b> Relación Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 6.....	111
<b>Figura A 37</b> Relación Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 1.....	112
<b>Figura A 38</b> Relación Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 2.....	113
<b>Figura A 39</b> Relación Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 3.....	113
<b>Figura A 40</b> Relación Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 4.....	114
<b>Figura A 41</b> Relación Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 5.....	115
<b>Figura A 42</b> Relación Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 6.....	115
<b>Figura A 43</b> Relación Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 1.....	116
<b>Figura A 44</b> Relación Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 2.....	117

<b>Figura A 45</b>	Relación Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 3.....	117
<b>Figura A 46</b>	Relación Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 4.....	118
<b>Figura A 47</b>	Relación Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 5.....	119
<b>Figura A 48</b>	Relación Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 6.....	119
<b>Figura A 49</b>	Relación Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 1.....	120
<b>Figura A 50</b>	Relación Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 2.....	121
<b>Figura A 51</b>	Relación Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 3.....	121
<b>Figura A 52</b>	Relación Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 4.....	122
<b>Figura A 53</b>	Relación Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 5.....	123
<b>Figura A 54</b>	Relación Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 6.....	123
<b>Figura A 55</b>	Relación Liderazgo compartido10 – Potencia de equipo 1.....	124
<b>Figura A 56</b>	Relación Liderazgo compartido 10 – Potencia de equipo 2.....	125
<b>Figura A 57</b>	Relación Liderazgo compartido10 – Potencia de equipo 3.....	125
<b>Figura A 58</b>	Relación Liderazgo compartido 10 – Potencia de equipo 4.....	126
<b>Figura A 59</b>	Relación Liderazgo compartido10 – Potencia de equipo 5.....	127
<b>Figura A 60</b>	Relación Liderazgo compartido10 – Potencia de equipo 6.....	127
<b>Figura A 61</b>	Relación Liderazgo compartido11 – Potencia de equipo 1.....	128
<b>Figura A 62</b>	Relación Liderazgo compartido11 – Potencia de equipo 2.....	129
<b>Figura A 63</b>	Relación Liderazgo compartido11 – Potencia de equipo 3.....	129
<b>Figura A 64</b>	Relación Liderazgo compartido11 – Potencia de equipo 4.....	130
<b>Figura A 65</b>	Relación Liderazgo compartido11 – Potencia de equipo 5.....	131
<b>Figura A 66</b>	Relación Liderazgo compartido11 – Potencia de equipo 6.....	131
<b>Figura A 67</b>	Relación Liderazgo compartido12 – Potencia de equipo 1.....	132
<b>Figura A 68</b>	Relación Liderazgo compartido12 – Potencia de equipo 2.....	133
<b>Figura A 79</b>	Relación Liderazgo compartido12 – Potencia de equipo 3.....	133
<b>Figura A 70</b>	Relación Liderazgo compartido12 – Potencia de equipo 4.....	134
<b>Figura A 71</b>	Relación Liderazgo compartido12 – Potencia de equipo 5.....	135
<b>Figura A 72</b>	Relación Liderazgo compartido 12 – Potencia de equipo 6.....	135
<b>Figura A 73</b>	Relación Liderazgo compartido13 – Potencia de equipo 1.....	136
<b>Figura A 74</b>	Relación Liderazgo compartido13 – Potencia de equipo 2.....	137
<b>Figura A 75</b>	Relación Liderazgo compartido 13 – Potencia de equipo 3.....	137
<b>Figura A 76</b>	Relación Liderazgo compartido 13 – Potencia de equipo 4.....	138
<b>Figura A 77</b>	Relación Liderazgo compartido 13 – Potencia de equipo 5.....	139
<b>Figura A 78</b>	Relación Liderazgo compartido 13 – Potencia de equipo 6.....	139
<b>Figura A 79</b>	Relación Liderazgo compartido 14 – Potencia de equipo 1.....	140
<b>Figura A 80</b>	Relación Liderazgo compartido 14 – Potencia de equipo 2.....	141
<b>Figura A 81</b>	Relación Liderazgo compartido 14 – Potencia de equipo 3.....	142
<b>Figura A 82</b>	Relación Liderazgo compartido 14 – Potencia de equipo 4.....	142
<b>Figura A 83</b>	Relación Liderazgo compartido14 – Potencia de equipo 5.....	143
<b>Figura A 84</b>	Relación Liderazgo compartido14 – Potencia de equipo 6.....	143
<b>Figura A 85</b>	Relación Liderazgo compartido15 – Potencia de equipo 1.....	144
<b>Figura A 86</b>	Relación Liderazgo compartido15 – Potencia de equipo 2.....	145
<b>Figura A 87</b>	Relación Liderazgo compartido15 – Potencia de equipo 3.....	145
<b>Figura A 88</b>	Relación Liderazgo compartido15 – Potencia de equipo 4.....	146
<b>Figura A 89</b>	Relación Liderazgo compartido15 – Potencia de equipo 5.....	147
<b>Figura A 90</b>	Relación Liderazgo compartido15 – Potencia de equipo 6.....	147
<b>Figura A 91</b>	Relación Liderazgo compartido16 – Potencia de equipo 1.....	148

<b>Figura A 92</b> Relación Liderazgo compartido 16 – Potencia de equipo 2.....	149
<b>Figura A 93</b> Relación Liderazgo compartido16 – Potencia de equipo 3.....	149
<b>Figura A 94</b> Relación Liderazgo compartido 16 – Potencia de equipo 4.....	150
<b>Figura A 95</b> Relación Liderazgo compartido 16 – Potencia de equipo 5.....	151
<b>Figura A 96</b> Relación Liderazgo compartido 16 – Potencia de equipo 6.....	151
<b>Figura A 97</b> Relación Liderazgo compartido 17 – Potencia de equipo 1.....	152
<b>Figura A 98</b> Relación Liderazgo compartido 17 – Potencia de equipo 2.....	153
<b>Figura A 99</b> Relación Liderazgo compartido 17 – Potencia de equipo 3.....	153
<b>Figura A 100</b> Relación Liderazgo compartido 17 – Potencia de equipo 4.....	154
<b>Figura A 101</b> Relación Liderazgo compartido 17 – Potencia de equipo 5.....	155
<b>Figura A 102</b> Relación Liderazgo compartido 17 – Potencia de equipo 6.....	155
<b>Figura A 103</b> Relación Liderazgo compartido18 – Potencia de equipo 1.....	156
<b>Figura A 104</b> Relación Liderazgo compartido18 – Potencia de equipo 2.....	157
<b>Figura A 105</b> Relación Liderazgo compartido18 – Potencia de equipo 3.....	157
<b>Figura A 106</b> Relación Liderazgo compartido18 – Potencia de equipo 4.....	158
<b>Figura A 107</b> Relación Liderazgo compartido18 – Potencia de equipo 5.....	159
<b>Figura A 108</b> Relación Liderazgo compartido18 – Potencia de equipo 6.....	159
<b>Figura A 109</b> Relación Liderazgo compartido 19 – Potencia de equipo 1.....	160
<b>Figura A 110</b> Relación Liderazgo compartido19 – Potencia de equipo 2.....	160
<b>Figura A 111</b> Relación Liderazgo compartido 19 – Potencia de equipo 3.....	161
<b>Figura A 112</b> Relación Liderazgo compartido19 – Potencia de equipo 4.....	162
<b>Figura A 113</b> Relación Liderazgo compartido19 – Potencia de equipo 5.....	162
<b>Figura A 114</b> Relación Liderazgo compartido19 – Potencia de equipo 6.....	163
<b>Figura A 115</b> Relación Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 1.....	164
<b>Figura A 116</b> Relación Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 2.....	164
<b>Figura A 117</b> Relación Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 3.....	165
<b>Figura A 118</b> Relación Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 4.....	166
<b>Figura A 119</b> Relación Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 5.....	166
<b>Figura A 120</b> Relación Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 6.....	167
<b>Figura A 121</b> Relación Liderazgo compartido 1 – Rendimiento del trabajo 1.....	168
<b>Figura A 122</b> Relación Liderazgo compartido 1 – Rendimiento del trabajo 2.....	168
<b>Figura A 123</b> Relación Liderazgo compartido 1 – Rendimiento del trabajo 3.....	168
<b>Figura A 124</b> Relación Liderazgo compartido 2 – Rendimiento del trabajo 1.....	170
<b>Figura A 125</b> Relación Liderazgo compartido 2 – Rendimiento del trabajo 2.....	170
<b>Figura A 126</b> Relación Liderazgo compartido 2 – Rendimiento del trabajo 3.....	171
<b>Figura A 127</b> Relación Liderazgo compartido 3 – Rendimiento del trabajo 1.....	172
<b>Figura A 128</b> Relación Liderazgo compartido 3 – Rendimiento del trabajo 2.....	172
<b>Figura A 129</b> Relación Liderazgo compartido 3 – Rendimiento del trabajo 3.....	173
<b>Figura A 130</b> Relación Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 1.....	174
<b>Figura A 131</b> Relación Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 2.....	174
<b>Figura A 132</b> Relación Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 3.....	175
<b>Figura A 133</b> Relación Liderazgo compartido 5 – Rendimiento del trabajo 1.....	176
<b>Figura A 134</b> Relación Liderazgo compartido 5 – Rendimiento del trabajo 2.....	176
<b>Figura A 135</b> Relación Liderazgo compartido 5 – Rendimiento del trabajo 3.....	177
<b>Figura A 136</b> Relación Liderazgo compartido 6 – Rendimiento del trabajo 1.....	178
<b>Figura A 137</b> Relación Liderazgo compartido 6 – Rendimiento del trabajo 2.....	178
<b>Figura A 138</b> Relación Liderazgo compartido 6 – Rendimiento del trabajo 3.....	177

<b>Figura A 139</b>	Relación Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 1.....	180
<b>Figura A 140</b>	Relación Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 2.....	180
<b>Figura A 141</b>	Relación Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 3.....	181
<b>Figura A 142</b>	Relación Liderazgo compartido 8 – Rendimiento del trabajo 1.....	182
<b>Figura A 143</b>	Relación Liderazgo compartido 8 – Rendimiento del trabajo 2.....	182
<b>Figura A 144</b>	Relación Liderazgo compartido 8 – Rendimiento del trabajo 3.....	183
<b>Figura A 145</b>	Relación Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 1.....	184
<b>Figura A 146</b>	Relación Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 2.....	184
<b>Figura A 147</b>	Relación Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 3.....	185
<b>Figura A 148</b>	Relación Liderazgo compartido 10 – Rendimiento del trabajo 1.....	186
<b>Figura A 149</b>	Relación Liderazgo compartido 10 – Rendimiento del trabajo 2.....	186
<b>Figura A 150</b>	Relación Liderazgo compartido 10 – Rendimiento del trabajo 3.....	187
<b>Figura A 151</b>	Relación Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 1.....	188
<b>Figura A 152</b>	Relación Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 2.....	188
<b>Figura A 153</b>	Relación Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 3.....	189
<b>Figura A 154</b>	Relación Liderazgo compartido 12 – Rendimiento del trabajo 1.....	190
<b>Figura A 155</b>	Relación Liderazgo compartido 12 – Rendimiento del trabajo 2.....	190
<b>Figura A 156</b>	Relación Liderazgo compartido 12 – Rendimiento del trabajo 3.....	191
<b>Figura A 157</b>	Relación Liderazgo compartido 13 – Rendimiento del trabajo 1.....	192
<b>Figura A 158</b>	Relación Liderazgo compartido 13 – Rendimiento del trabajo 2.....	192
<b>Figura A 159</b>	Relación Liderazgo compartido 13 – Rendimiento del trabajo 3.....	193
<b>Figura A 160</b>	Relación Liderazgo compartido 14 – Rendimiento del trabajo 1.....	192
<b>Figura A 161</b>	Relación Liderazgo compartido 14 – Rendimiento del trabajo 2.....	194
<b>Figura A 162</b>	Relación Liderazgo compartido 14 – Rendimiento del trabajo 3.....	195
<b>Figura A 163</b>	Relación Liderazgo compartido 15 – Rendimiento del trabajo 1.....	196
<b>Figura A 164</b>	Relación Liderazgo compartido 15 – Rendimiento del trabajo 2.....	196
<b>Figura A 165</b>	Relación Liderazgo compartido 15 – Rendimiento del trabajo 3.....	197
<b>Figura A 166</b>	Relación Liderazgo compartido 16 – Rendimiento del trabajo 1.....	198
<b>Figura A 167</b>	Relación Liderazgo compartido 16 – Rendimiento del trabajo 2.....	198
<b>Figura A 168</b>	Relación Liderazgo compartido 16 – Rendimiento del trabajo 3.....	199
<b>Figura A 169</b>	Relación Liderazgo compartido 17 – Rendimiento del trabajo 1.....	200
<b>Figura A 170</b>	Relación Liderazgo compartido 17 – Rendimiento del trabajo 2.....	200
<b>Figura A 171</b>	Relación Liderazgo compartido 17 – Rendimiento del trabajo 3.....	201
<b>Figura A 172</b>	Relación Liderazgo compartido 18 – Rendimiento del trabajo 1.....	202
<b>Figura A 173</b>	Relación Liderazgo compartido 18 – Rendimiento del trabajo 2.....	202
<b>Figura A 174</b>	Relación Liderazgo compartido 18 – Rendimiento del trabajo 3.....	203
<b>Figura A 175</b>	Relación Liderazgo compartido 19 – Rendimiento del trabajo 1.....	204
<b>Figura A 176</b>	Relación Liderazgo compartido 19 – Rendimiento del trabajo 2.....	204
<b>Figura A 177</b>	Relación Liderazgo compartido 19 – Rendimiento del trabajo 3.....	205
<b>Figura A 178</b>	Relación Liderazgo compartido 20 – Rendimiento del trabajo 1.....	206
<b>Figura A 179</b>	Relación Liderazgo compartido 20 – Rendimiento del trabajo 2.....	206
<b>Figura A 180</b>	Relación Liderazgo compartido 20 – Rendimiento del trabajo 3.....	207
<b>Figura A 181</b>	Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 1 – Rendimiento del trabajo 1.....	208
<b>Figura A 182</b>	Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 1 – Rendimiento del trabajo 2.....	208
<b>Figura A 183</b>	Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 1 – Rendimiento del trabajo 3.....	209
<b>Figura A 184</b>	Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 2 – Rendimiento del trabajo 1.....	210
<b>Figura A 185</b>	Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 2 – Rendimiento del trabajo 2.....	210

<b>Figura A 186</b>	Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 2 – Rendimiento del trabajo 3 .....	211
<b>Figura A 187</b>	Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 3 – Rendimiento del trabajo 1 .....	212
<b>Figura A 188</b>	Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 3 – Rendimiento del trabajo 2 .....	212
<b>Figura A 189</b>	Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 3 – Rendimiento del trabajo 3 .....	213
<b>Figura A 190</b>	Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 4 – Rendimiento del trabajo 1 .....	214
<b>Figura A 191</b>	Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 4 – Rendimiento del trabajo 2 .....	214
<b>Figura A 192</b>	Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 4 – Rendimiento del trabajo 3 .....	215
<b>Figura A 193</b>	Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 1 .....	216
<b>Figura A 194</b>	Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 2 .....	216
<b>Figura A 195</b>	Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 3 .....	217
<b>Figura A 196</b>	Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 6 – Rendimiento del trabajo 1 .....	218
<b>Figura A 197</b>	Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 6 – Rendimiento del trabajo 2.	218
<b>Figura A 198</b>	Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 6 – Rendimiento del trabajo 3.	219
<b>Figura A 199</b>	Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 1.	220
<b>Figura A 200</b>	Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 2.	220
<b>Figura A 201</b>	Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 3.	221
<b>Figura A 202</b>	Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 8 – Rendimiento del trabajo 1.	222
<b>Figura A 203</b>	Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 8 – Rendimiento del trabajo 2 .....	222
<b>Figura A 204</b>	Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 8 – Rendimiento del trabajo 3.	223
<b>Figura A 205</b>	Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 1	224
<b>Figura A 206</b>	Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 2.	224
<b>Figura A 207</b>	Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 3.	225

## Lista de Tablas Apéndice A

	Pág.
<b>Tabla A 1</b> Relación Liderazgo compartido 1 – Potencia de equipo 1 .....	88
<b>Tabla A 2</b> Relación Liderazgo compartido 1 – Potencia de equipo 2 .....	88
<b>Tabla A 3</b> Relación Liderazgo compartido 1 – Potencia de equipo 3 .....	89
<b>Tabla A 4</b> Relación Liderazgo Compartido 1 – Potencia de equipo 4 .....	90
<b>Tabla A 5</b> Relación Liderazgo Compartido 1 – Potencia de equipo 5 .....	90
<b>Tabla A 6</b> Relación Liderazgo compartido1 – Potencia de equipo 6 .....	91
<b>Tabla A 7</b> Relación Liderazgo compartido2 – Potencia de equipo 1 .....	92
<b>Tabla A 8</b> Relación Liderazgo compartido2 – Potencia de equipo 2 .....	92
<b>Tabla A 9</b> Relación Liderazgo compartido2 – Potencia de equipo 3 .....	93
<b>Tabla A 10</b> Relación Liderazgo compartido2 – Potencia de equipo 4 .....	94
<b>Tabla A 11</b> Relación Liderazgo compartido2 – Potencia de equipo 5 .....	94
<b>Tabla A 12</b> Relación Liderazgo compartido2 – Potencia de equipo 6 .....	95
<b>Tabla A 13</b> Relación Liderazgo compartido3 – Potencia de equipo 1 .....	96
<b>Tabla A 14</b> Relación Liderazgo compartido 3 – Potencia de equipo 2 .....	96
<b>Tabla A 15</b> Relación Liderazgo compartido 3 – Potencia de equipo 3 .....	97
<b>Tabla A 16</b> Relación Liderazgo compartido 3 – Potencia de equipo 4 .....	98
<b>Tabla A 17</b> Relación Liderazgo compartido 3 – Potencia de equipo 5 .....	98
<b>Tabla A 18</b> Relación Liderazgo compartido 3 – Potencia de equipo 6 .....	99
<b>Tabla A 19</b> Relación Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 1 .....	100
<b>Tabla A 20</b> Relación Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 2 .....	100
<b>Tabla A 21</b> Relación Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 3 .....	101
<b>Tabla A 22</b> Relación Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 4 .....	102
<b>Tabla A 23</b> Relación Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 5 .....	102
<b>Tabla A 24</b> Relación Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 6 .....	103
<b>Tabla A 25</b> Relación Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 1 .....	104
<b>Tabla A 26</b> Relación Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 2 .....	104
<b>Tabla A 27</b> Relación Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 3 .....	105
<b>Tabla A 28</b> Relación Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 4 .....	106
<b>Tabla A 29</b> Relación Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 5 .....	106
<b>Tabla A 30</b> Relación Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 6 .....	107
<b>Tabla A 31</b> Relación Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 1 .....	108
<b>Tabla A 32</b> Relación Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 2 .....	108
<b>Tabla A 33</b> Relación Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 3 .....	109
<b>Tabla A 34</b> Relación Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 4 .....	110
<b>Tabla A 35</b> Relación Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 5 .....	110
<b>Tabla A 36</b> Relación Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 6 .....	111
<b>Tabla A 37</b> Relación Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 1 .....	112
<b>Tabla A 38</b> Relación Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 2 .....	112
<b>Tabla A 39</b> Relación Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 3 .....	113
<b>Tabla A 40</b> Relación Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 4 .....	114
<b>Tabla A 41</b> Relación Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 5 .....	114
<b>Tabla A 42</b> Relación Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 6 .....	115
<b>Tabla A 43</b> Relación Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 1 .....	116

<b>Tabla A 44</b>	Relación Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 2 .....	116
<b>Tabla A 45</b>	Relación Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 3 .....	117
<b>Tabla A 46</b>	Relación Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 4 .....	118
<b>Tabla A 47</b>	Relación Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 5 .....	118
<b>Tabla A 48</b>	Relación Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 6 .....	119
<b>Tabla A 49</b>	Relación Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 1 .....	120
<b>Tabla A 50</b>	Relación Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 2 .....	120
<b>Tabla A 51</b>	Relación Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 3 .....	121
<b>Tabla A 52</b>	Relación Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 4 .....	122
<b>Tabla A 53</b>	Relación Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 5 .....	122
<b>Tabla A 54</b>	Relación Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 6 .....	123
<b>Tabla A 55</b>	Relación Liderazgo compartido10 – Potencia de equipo 1 .....	124
<b>Tabla A 56</b>	Relación Liderazgo compartido 10 – Potencia de equipo 2 .....	124
<b>Tabla A 57</b>	Relación Liderazgo compartido10 – Potencia de equipo 3 .....	125
<b>Tabla A 58</b>	Relación Liderazgo compartido 10 – Potencia de equipo 4 .....	126
<b>Tabla A 59</b>	Relación Liderazgo compartido10 – Potencia de equipo 5 .....	126
<b>Tabla A 60</b>	Relación Liderazgo compartido10 – Potencia de equipo 6 .....	127
<b>Tabla A 61</b>	Relación Liderazgo compartido11 – Potencia de equipo 1 .....	128
<b>Tabla A 62</b>	Relación Liderazgo compartido11 – Potencia de equipo 2 .....	128
<b>Tabla A 63</b>	Relación Liderazgo compartido11 – Potencia de equipo 3 .....	129
<b>Tabla A 64</b>	Relación Liderazgo compartido11 – Potencia de equipo 4 .....	130
<b>Tabla A 65</b>	Relación Liderazgo compartido11 – Potencia de equipo 5 .....	130
<b>Tabla A 66</b>	Relación Liderazgo compartido11 – Potencia de equipo 6 .....	131
<b>Tabla A 67</b>	Relación Liderazgo compartido12 – Potencia de equipo 1 .....	132
<b>Tabla A 68</b>	Relación Liderazgo compartido12 – Potencia de equipo 2 .....	132
<b>Tabla A 69</b>	Relación Liderazgo compartido12 – Potencia de equipo 3 .....	133
<b>Tabla A 70</b>	Relación Liderazgo compartido12 – Potencia de equipo 4 .....	134
<b>Tabla A 71</b>	Relación Liderazgo compartido12 – Potencia de equipo 5 .....	134
<b>Tabla A 72</b>	Relación Liderazgo compartido 12 – Potencia de equipo 6 .....	135
<b>Tabla A 73</b>	Relación Liderazgo compartido13 – Potencia de equipo 1 .....	136
<b>Tabla A 74</b>	Relación Liderazgo compartido13 – Potencia de equipo 2 .....	136
<b>Tabla A 75</b>	Relación Liderazgo compartido 13 – Potencia de equipo 3 .....	137
<b>Tabla A 76</b>	Relación Liderazgo compartido 13 – Potencia de equipo 4 .....	138
<b>Tabla A 77</b>	Relación Liderazgo compartido 13 – Potencia de equipo 5 .....	138
<b>Tabla A 78</b>	Relación Liderazgo compartido 13 – Potencia de equipo 6 .....	139
<b>Tabla A 79</b>	Relación Liderazgo compartido 14 – Potencia de equipo 1 .....	140
<b>Tabla A 80</b>	Relación Liderazgo compartido 14 – Potencia de equipo 2 .....	140
<b>Tabla A 81</b>	Relación Liderazgo compartido 14 – Potencia de equipo 3 .....	141
<b>Tabla A 82</b>	Relación Liderazgo compartido 14 – Potencia de equipo 4 .....	142
<b>Tabla A 83</b>	Relación Liderazgo compartido14 – Potencia de equipo 5 .....	142
<b>Tabla A 84</b>	Relación Liderazgo compartido14 – Potencia de equipo 6 .....	143
<b>Tabla A 85</b>	Relación Liderazgo compartido15 – Potencia de equipo 1 .....	144
<b>Tabla A 86</b>	Relación Liderazgo compartido15 – Potencia de equipo 2 .....	144
<b>Tabla A 87</b>	Relación Liderazgo compartido15 – Potencia de equipo 3 .....	145
<b>Tabla A 88</b>	Relación Liderazgo compartido15 – Potencia de equipo 4 .....	146
<b>Tabla A 89</b>	Relación Liderazgo compartido15 – Potencia de equipo 5 .....	146
<b>Tabla A 90</b>	Relación Liderazgo compartido15 – Potencia de equipo 6 .....	147

<b>Tabla A 91</b>	Relación Liderazgo compartido16 – Potencia de equipo 1 .....	148
<b>Tabla A 92</b>	Relación Liderazgo compartido 16 – Potencia de equipo 2 .....	148
<b>Tabla A 93</b>	Relación Liderazgo compartido16 – Potencia de equipo 3 .....	149
<b>Tabla A 94</b>	Relación Liderazgo compartido 16 – Potencia de equipo 4 .....	150
<b>Tabla A 95</b>	Relación Liderazgo compartido 16 – Potencia de equipo 5 .....	150
<b>Tabla A 96</b>	Relación Liderazgo compartido 16 – Potencia de equipo 6 .....	151
<b>Tabla A 97</b>	Relación Liderazgo compartido 17 – Potencia de equipo 1 .....	152
<b>Tabla A 98</b>	Relación Liderazgo compartido 17 – Potencia de equipo 2 .....	152
<b>Tabla A 99</b>	Relación Liderazgo compartido 17 – Potencia de equipo 3 .....	153
<b>Tabla A 100</b>	Relación Liderazgo compartido 17 – Potencia de equipo 4 .....	154
<b>Tabla A 101</b>	Relación Liderazgo compartido 17 – Potencia de equipo 5 .....	154
<b>Tabla A 102</b>	Relación Liderazgo compartido 17 – Potencia de equipo 6 .....	155
<b>Tabla A 103</b>	Relación Liderazgo compartido18 – Potencia de equipo 1 .....	156
<b>Tabla A 104</b>	Relación Liderazgo compartido18 – Potencia de equipo 2 .....	156
<b>Tabla A 105</b>	Relación Liderazgo compartido18 – Potencia de equipo 3 .....	157
<b>Tabla A 106</b>	Relación Liderazgo compartido18 – Potencia de equipo 4 .....	158
<b>Tabla A 107</b>	Relación Liderazgo compartido18 – Potencia de equipo 5 .....	158
<b>Tabla A 108</b>	Relación Liderazgo compartido18 – Potencia de equipo 6 .....	159
<b>Tabla A 109</b>	Relación Liderazgo compartido 19 – Potencia de equipo 1 .....	160
<b>Tabla A 110</b>	Relación Liderazgo compartido19 – Potencia de equipo 2 .....	160
<b>Tabla A 111</b>	Relación Liderazgo compartido 19 – Potencia de equipo 3 .....	161
<b>Tabla A 112</b>	Relación Liderazgo compartido19 – Potencia de equipo 4 .....	162
<b>Tabla A 113</b>	Relación Liderazgo compartido19 – Potencia de equipo 5 .....	162
<b>Tabla A 114</b>	Relación Liderazgo compartido19 – Potencia de equipo 6 .....	163
<b>Tabla A 115</b>	Relación Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 1 .....	164
<b>Tabla A 116</b>	Relación Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 2 .....	164
<b>Tabla A 117</b>	Relación Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 3 .....	165
<b>Tabla A 118</b>	Relación Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 4 .....	166
<b>Tabla A 119</b>	Relación Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 5 .....	166
<b>Tabla A 120</b>	Relación Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 6 .....	167
<b>Tabla A 121</b>	Relación Liderazgo compartido 1 – Rendimiento del trabajo 1 .....	168
<b>Tabla A 122</b>	Relación Liderazgo compartido 1 – Rendimiento del trabajo 2 .....	168
<b>Tabla A 123</b>	Relación Liderazgo compartido 1 – Rendimiento del trabajo 3 .....	169
<b>Tabla A 124</b>	Relación Liderazgo compartido 2 – Rendimiento del trabajo 1 .....	170
<b>Tabla A 125</b>	Relación Liderazgo compartido 2 – Rendimiento del trabajo 2 .....	170
<b>Tabla A 126</b>	Relación Liderazgo compartido 2 – Rendimiento del trabajo 3 .....	171
<b>Tabla A 127</b>	Relación Liderazgo compartido 3 – Rendimiento del trabajo 1 .....	171
<b>Tabla A 128</b>	Relación Liderazgo compartido 3 – Rendimiento del trabajo 2 .....	172
<b>Tabla A 129</b>	Relación Liderazgo compartido 3 – Rendimiento del trabajo 3 .....	173
<b>Tabla A 130</b>	Relación Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 1 .....	174
<b>Tabla A 131</b>	Relación Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 2 .....	174
<b>Tabla A 132</b>	Relación Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 3 .....	175
<b>Tabla A 133</b>	Relación Liderazgo compartido 5 – Rendimiento del trabajo 1 .....	176
<b>Tabla A 134</b>	Relación Liderazgo compartido 5 – Rendimiento del trabajo 2 .....	176
<b>Tabla A 135</b>	Relación Liderazgo compartido 5 – Rendimiento del trabajo 3 .....	177
<b>Tabla A 136</b>	Relación Liderazgo compartido 6 – Rendimiento del trabajo 1 .....	177
<b>Tabla A 137</b>	Relación Liderazgo compartido 6 – Rendimiento del trabajo 2 .....	178

<b>Tabla A 138</b>	Relación Liderazgo compartido 6 – Rendimiento del trabajo 3 .....	179
<b>Tabla A 139</b>	Relación Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 1 .....	180
<b>Tabla A 140</b>	Relación Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 2 .....	180
<b>Tabla A 141</b>	Relación Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 3 .....	181
<b>Tabla A 142</b>	Relación Liderazgo compartido 8 – Rendimiento del trabajo 1 .....	182
<b>Tabla A 143</b>	Relación Liderazgo compartido 8 – Rendimiento del trabajo 2 .....	182
<b>Tabla A 144</b>	Relación Liderazgo compartido 8 – Rendimiento del trabajo 3 .....	183
<b>Tabla A 145</b>	Relación Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 1 .....	184
<b>Tabla A 146</b>	Relación Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 2 .....	184
<b>Tabla A 147</b>	Relación Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 3 .....	185
<b>Tabla A 148</b>	Relación Liderazgo compartido 10 – Rendimiento del trabajo 1 .....	186
<b>Tabla A 149</b>	Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 10 – Rendimiento del trabajo 1.	186
<b>Tabla A 150</b>	Relación Liderazgo compartido 10 – Rendimiento del trabajo 2 .....	187
<b>Tabla A 151</b>	Relación Liderazgo compartido 10 – Rendimiento del trabajo 3 .....	187
<b>Tabla A 152</b>	Relación Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 1 .....	188
<b>Tabla A 153</b>	Relación Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 2 .....	188
<b>Tabla A 154</b>	Relación Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 3 .....	189
<b>Tabla A 155</b>	Relación Liderazgo compartido 12 – Rendimiento del trabajo 1 .....	189
<b>Tabla A 156</b>	Relación Liderazgo compartido 12 – Rendimiento del trabajo 2 .....	190
<b>Tabla A 157</b>	Relación Liderazgo compartido 12 – Rendimiento del trabajo 3 .....	191
<b>Tabla A 158</b>	Relación Liderazgo compartido 13 – Rendimiento del trabajo 1 .....	192
<b>Tabla A 159</b>	Relación Liderazgo compartido 13 – Rendimiento del trabajo 2 .....	192
<b>Tabla A 160</b>	Relación Liderazgo compartido 13 – Rendimiento del trabajo 3 .....	193
<b>Tabla A 161</b>	Relación Liderazgo compartido 14 – Rendimiento del trabajo 1 .....	194
<b>Tabla A 162</b>	Relación Liderazgo compartido 14 – Rendimiento del trabajo 2 .....	194
<b>Tabla A 163</b>	Relación Liderazgo compartido 14 – Rendimiento del trabajo 3 .....	195
<b>Tabla A 164</b>	Relación Liderazgo compartido 15 – Rendimiento del trabajo 1 .....	196
<b>Tabla A 165</b>	Relación Liderazgo compartido 15 – Rendimiento del trabajo 2 .....	196
<b>Tabla A 166</b>	Relación Liderazgo compartido 15 – Rendimiento del trabajo 3 .....	197
<b>Tabla A 167</b>	Relación Liderazgo compartido 16 – Rendimiento del trabajo 1 .....	198
<b>Tabla A 168</b>	Relación Liderazgo compartido 16 – Rendimiento del trabajo 2 .....	198
<b>Tabla A 169</b>	Relación Liderazgo compartido 16 – Rendimiento del trabajo 3 .....	199
<b>Tabla A 170</b>	Relación Liderazgo compartido 17 – Rendimiento del trabajo 1 .....	200
<b>Tabla A 171</b>	Relación Liderazgo compartido 17 – Rendimiento del trabajo 2 .....	200
<b>Tabla A 172</b>	Relación Liderazgo compartido 17 – Rendimiento del trabajo 3 .....	201
<b>Tabla A 173</b>	Relación Liderazgo compartido 18 – Rendimiento del trabajo 1 .....	202
<b>Tabla A 174</b>	Relación Liderazgo compartido 18 – Rendimiento del trabajo 2 .....	202
<b>Tabla A 175</b>	Relación Liderazgo compartido 18 – Rendimiento del trabajo 3 .....	203
<b>Tabla A 176</b>	Relación Liderazgo compartido 19 – Rendimiento del trabajo 1 .....	204
<b>Tabla A 177</b>	Relación Liderazgo compartido 19 – Rendimiento del trabajo 2 .....	204
<b>Tabla A 178</b>	Relación Liderazgo compartido 19 – Rendimiento del trabajo 3 .....	205
<b>Tabla A 179</b>	Relación Liderazgo compartido 20 – Rendimiento del trabajo 1 .....	206
<b>Tabla A 180</b>	Relación Liderazgo compartido 20 – Rendimiento del trabajo 2 .....	206
<b>Tabla A 181</b>	Relación Liderazgo compartido 20 – Rendimiento del trabajo 3 .....	207
<b>Tabla A 182</b>	Relación Autoliderazgo 1 – Rendimiento del trabajo 1.....	208
<b>Tabla A 183</b>	Relación Autoliderazgo 1 – Rendimiento del trabajo 2.....	208
<b>Tabla A 184</b>	Relación Autoliderazgo 1 – Rendimiento del trabajo 3.....	209

<b>Tabla A 185</b>	Relación Autoliderazgo 2 – Rendimiento del trabajo 1.....	210
<b>Tabla A 186</b>	Relación Autoliderazgo 2 – Rendimiento del trabajo 2.....	210
<b>Tabla A 187</b>	Relación Autoliderazgo 2 – Rendimiento del trabajo 3.....	211
<b>Tabla A 188</b>	Relación Autoliderazgo 3 – Rendimiento del trabajo 1.....	212
<b>Tabla A 189</b>	Relación Autoliderazgo 3 – Rendimiento del trabajo 2.....	212
<b>Tabla A 190</b>	Relación Autoliderazgo 3 – Rendimiento del trabajo 3.....	213
<b>Tabla A 191</b>	Relación Autoliderazgo 4 – Rendimiento del trabajo 1.....	214
<b>Tabla A 192</b>	Relación Autoliderazgo 4 – Rendimiento del trabajo 2.....	214
<b>Tabla A 193</b>	Relación Autoliderazgo 4 – Rendimiento del trabajo 3.....	215
<b>Tabla A 194</b>	Relación Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 1.....	216
<b>Tabla A 195</b>	Relación Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 2.....	216
<b>Tabla A 196</b>	Relación Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 3.....	217
<b>Tabla A 197</b>	Relación Autoliderazgo 6 – Rendimiento del trabajo 1.....	218
<b>Tabla A 198</b>	Relación Liderazgo compartido 6 – Rendimiento del trabajo 2 .....	218
<b>Tabla A 199</b>	Relación Liderazgo compartido 6 – Rendimiento del trabajo 3 .....	219
<b>Tabla A 200</b>	Relación Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 1 .....	220
<b>Tabla A 201</b>	Relación Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 2 .....	220
<b>Tabla A 202</b>	Relación Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 3 .....	221
<b>Tabla A 203</b>	Relación Liderazgo compartido 8 – Rendimiento del trabajo 1 .....	222
<b>Tabla A 204</b>	Relación Autoliderazgo 8 – Rendimiento del trabajo 2.....	222
<b>Tabla A 205</b>	Relación Liderazgo compartido 8 – Rendimiento del trabajo 3 .....	223
<b>Tabla A 206</b>	Relación Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 1 .....	223
<b>Tabla A 207</b>	Relación Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 2 .....	224
<b>Tabla A 208</b>	Relación Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 3 .....	225

**Lista de Tablas Apéndice B**

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla B 1</b> Variables instrumento de medición.....	226

**Lista de Tablas Apéndice C**

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla C 1</b> Consolidado pruebas estadísticas primera hipótesis .....	229
<b>Tabla C 2</b> Consolidado pruebas estadísticas segunda hipótesis .....	231
<b>Tabla C 3</b> Consolidado pruebas estadísticas tercera hipótesis .....	233

## Lista de Tablas Apéndice D

	Pág.
<b>Tabla D 1</b> Establecimiento de objetivos específicos para mi propio rendimiento.....	234
<b>Tabla D 2</b> Pausa para realizar el seguimiento de cómo estoy realizando el trabajo.....	234
<b>Tabla D 3</b> Orientación del trabajo hacia los objetivos propios fijados.....	235
<b>Tabla D 4</b> Visualización propia de una tarea con éxito antes de realizarla.....	235
<b>Tabla D 5</b> Previsualización de la actuación exitosa antes de realizarla.....	236
<b>Tabla D 6</b> Autorecompensa al finalizar una tarea con éxito .....	236
<b>Tabla D 7</b> En situaciones difíciles del trabajo hablo conmigo mismo .....	236
<b>Tabla D 8</b> Evaluación mental sobre la precisión de las creencias propias acerca de las situaciones en las cuales se está teniendo problemas.....	237
<b>Tabla D 9</b> Pensamiento de las creencias propias y suposiciones cuando se encuentra en una situación difícil.....	237
<b>Tabla D 10</b> .....	238
<b>Tabla D 11</b> Existencia de visión compartida del equipo para alcanzar los objetivos trazados .	238
<b>Tabla D 12</b> Disposición a delegar algo de control a líderes informales por parte de los formales .....	239
<b>Tabla D 13</b> Confianza entre los miembros del equipo para trabajar de forma efectiva.....	239
<b>Tabla D 14</b> Entendimiento del propósito y de los objetivos del equipo.....	240
<b>Tabla D 15</b> Participación significativa de los miembros del equipo en el proceso de toma de decisiones importantes .....	240
<b>Tabla D 16</b> Valorización y utilización de la experiencia de cada miembro del equipo .....	241
<b>Tabla D 17</b> Concepción del liderazgo como una misión compartida que permite aprender y construir el conocimiento .....	241
<b>Tabla D 18</b> Excelencia en el relacionamiento con los demás miembros del equipo.....	242
<b>Tabla D 19</b> Determinación de las responsabilidades del liderazgo por las fortalezas en lugar de los títulos formales de los miembros del equipo.....	242
<b>Tabla D 20</b> Seguridad al asumir responsabilidades de liderazgo en el equipo.....	243
<b>Tabla D 21</b> Continuación hacia el logro de los objetivos a pesar de la ausencia del líder .....	243
<b>Tabla D 22</b> Creencias, valores y objetivos compartidos al trabajar los miembros del equipo como líderes.....	244
<b>Tabla D 23</b> Responsabilidades múltiples al ser el líder del equipo.....	244
<b>Tabla D 24</b> Valoración de la eficacia colectiva por los miembros del equipo.....	245
<b>Tabla D 25</b> Conocimiento de las fortalezas y habilidades de los miembros del equipo.....	245
<b>Tabla D 26</b> Identificación de líderes informales en el equipo .....	246
<b>Tabla D 27</b> Surgimiento de los roles de liderazgo a partir de los objetivos a alcanzar .....	246
<b>Tabla D 28</b> Capacidad de los miembros del equipo para asumir roles de liderazgo .....	247
<b>Tabla D 29</b> Confianza en las los miembros del equipo para la toma de decisiones .....	247
<b>Tabla D 30</b> Creencia en el equipo para lograr trabajo de alta calidad .....	248
<b>Tabla D 31</b> Reconocimiento del equipo como de alto desempeño.....	248
<b>Tabla D 32</b> Creencia en la productividad del equipo.....	249
<b>Tabla D 33</b> Resultados positivos al trabajo duro del equipo.....	249
<b>Tabla D 34</b> Capacidad del equipo para realizar todo tipo de tareas .....	250
<b>Tabla D 35</b> Influencia del equipo en la organización.....	250

<b>Tabla D 36</b> Restricción de la influencia de los miembros del equipo en los problemas importantes del proyecto .....	251
<b>Tabla D 37</b> Delegación de la responsabilidad para completar la finalización del proyecto .....	251
<b>Tabla D 38</b> Supervisión del trabajo de los miembros del equipo .....	252
<b>Tabla D 39</b> Sentido de pertenencia .....	252
<b>Tabla D 40</b> Apegamiento al equipo de trabajo .....	253
<b>Tabla D 41</b> Orgullo por pertenecer al equipo .....	253
<b>Tabla D 42</b> Significado personal al trabajar en el equipo .....	253
<b>Tabla D 43</b> Finalización del proyecto a tiempo.....	254
<b>Tabla D 44</b> Finalización del proyecto dentro del presupuesto.....	254
<b>Tabla D 45</b> Entrega del proyecto con calidad satisfactoria.....	255

## Introducción

El liderazgo es un tema ampliamente investigado y discutido en la gestión de proyectos (Fernandez et al., 2020) y ahora, con la llegada del trabajo virtual, se ha desarrollado una nueva forma de liderazgo (Kumar et al., 2021) mejorando el rendimiento de los equipos de proyecto en el entorno digital.

Desde esta perspectiva, el liderazgo compartido y la autogestión han surgido como alternativas efectivas para una gestión más eficaz de los equipos de trabajo (Saenz et al., 2019). En la industria de producción de alimentos, donde la gestión de proyectos es fundamental para el éxito comercial, los equipos de trabajo altamente eficientes y comprometidos son esenciales.

La virtualidad ha creado nuevas dinámicas de trabajo y ha requerido la adaptación de los modelos tradicionales de liderazgo para lograr una mejor gestión de los equipos online (López et al., 2020). El liderazgo compartido se centra en compartir la toma de decisiones y las responsabilidades de liderazgo entre los diferentes miembros del equipo (Cameron & Quinn, 2011), lo que garantiza un mayor compromiso y participación de los miembros del equipo del proyecto. La autogestión, por su parte, se centra en el desarrollo de habilidades y capacidades personales para gestionarse y tomar decisiones (Manz & Sims, 2001).

Este trabajo aborda la importancia del liderazgo compartido y la autogestión a la hora de gestionar un proyecto de manera virtual para una empresa que pertenece a la industria cárnica. Se analiza cómo estas nuevas formas de liderazgo afectan el rendimiento y potencia de los equipos de trabajo y se evaluó su impacto en las metas y objetivos de los proyectos.

## Problema de Investigación

En la actualidad, se habla de la cuarta revolución industrial (4RI) donde la tecnología crece de forma exponencial a nivel mundial, teniendo un impacto positivo en casi todos los sectores de la industria. En Colombia, se han llevado a cabo acciones para promover el uso y apropiación de las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC en la población, a través del sector educativo y la expansión de la cobertura en todo el país (CONPES 3975, 2019).

Cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la COVID-19 como pandemia en marzo de 2020, muchas organizaciones incluyendo la industria de alimentos, no estaban preparadas para realizar actividades de forma remota; sin embargo, varios autores como Bikse et al., (2021, como se citó en Bohorquez, 2022) afirmaron que la COVID-19 fue un detonante para que muchas organizaciones aceleraran su transformación digital, adelantándose el uso de la tecnología en un promedio de seis años (Twilio, 2020, como se citó en Bohorquez, 2022), para lo cual muchas empresas no estaban preparadas (Bartsch et al., 2021, como lo citó Bohorquez, 2022).

A pesar de los avances en políticas para la apropiación de las TIC y la transformación digital en Colombia, es necesario que las organizaciones se preparen para afrontar los cambios tecnológicos (CONPES 3975, 2019). Esto hace necesario que las organizaciones alcancen rápidamente un grado de madurez digital (Fletcher & Griffiths, 2020, como se citó en Bohorquez, 2022).

Los cambios experimentados por la transformación digital hacen necesario replantear las nuevas formas de trabajo (Nissim & Simon, 2021, como se citaron en Bohorquez, 2022) con la implementación de las diferentes tecnologías disruptivas, como la inteligencia artificial, la robótica, la automatización y el uso de las TIC entre otras (Elgazzar et al., 2022, como se citaron en Bohorquez, 2022). La implementación de estas tecnologías en el sector privado tiene

beneficios significativos, como el aumento de la eficiencia, productividad, ingresos, innovación y la mejora en la experiencia del consumidor y la competitividad empresarial (CONPES 3975, 2019).

Por su parte, la industria de producción de alimentos ha tenido que adaptarse rápidamente a la nueva realidad de la pandemia, con cambios en la forma en que se producen y distribuyen los alimentos, así como en la forma en que se realiza el trabajo en las fábricas y oficinas; además, la industria de alimentos ha tenido que encontrar nuevas formas de llegar a los clientes, ya que muchas personas han comenzado a realizar más compras en línea.

La transición a la virtualidad plantea muchos interrogantes en cuanto a la efectividad y cumplimiento de los objetivos de los proyectos, siendo el liderazgo uno de los temas de investigación por su influencia en el éxito de los mismos. Por esta razón, es importante que los y las líderes comprendan que la adaptación al ambiente virtual y la transformación digital es un proceso que requiere un enfoque flexible y un liderazgo adaptativo, desarrollando un ambiente de confianza y colaboración en línea, donde los miembros del equipo se sientan apoyados y motivados para lograr el éxito de los proyectos y objetivos estratégicos de las organizaciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, esta investigación se enfocará en el análisis de las nuevas formas de liderazgo de proyectos gestionados de manera remota en una empresa relevante del sector de producción de alimentos.

Pregunta de investigación:

¿Cuál es la influencia del liderazgo compartido y el autoliderazgo en el rendimiento y potencia del equipo de trabajo, en proyectos liderados de forma remota en una empresa de alimentos perteneciente a la industria cárnica en Colombia?

## Objetivos

### Objetivo General

Determinar la influencia del liderazgo compartido y el autoliderazgo en el rendimiento del trabajo y la potencia del equipo en proyectos que se gestionan de manera virtual en una empresa de alimentos perteneciente a la industria cárnica en Colombia.

### Objetivos Específicos

- Revisar la literatura basada en el liderazgo de equipos virtuales (autoliderazgo y liderazgo compartido), rendimiento del trabajo y potencia de equipos.
- Realizar un análisis estadístico e interpretar los resultados de una encuesta aplicada al personal que desarrolla proyectos en modalidad virtual, para conocer la influencia que tiene el liderazgo compartido en el rendimiento del trabajo y la potencia de equipo, en los proyectos que son gestionados de manera virtual en una empresa de alimentos perteneciente a la industria cárnica en Colombia.
- Realizar un análisis estadístico e interpretar los resultados de una encuesta aplicada a un equipo de proyectos que trabaja en modalidad virtual, para conocer la influencia entre el autoliderazgo y el rendimiento del trabajo, en los proyectos que son gestionados de manera virtual en una empresa de alimentos perteneciente a la industria cárnica en Colombia.
- Establecer posibles lineamientos para el desarrollo del liderazgo compartido y autoliderazgo en la organización, con base en los resultados obtenidos a partir de la investigación.

## Justificación

Esta investigación pretende explicar la influencia del liderazgo compartido y el autoliderazgo en el rendimiento del trabajo y la potencia de equipo, en los proyectos que se gestionan de manera virtual en una empresa relevante de alimentos perteneciente a la industria cárnica en Colombia.

De acuerdo con la literatura se ha planteado que existe influencia positiva entre las variables mencionadas anteriormente, sin embargo, el alcance de estas investigaciones en su gran mayoría ha sido enfocado a empresas que desarrollan proyectos de tecnologías de la información - TI; tal es el caso del estudio realizado por Hewitt y Walz (2005) donde indicaron que el fomento del intercambio de conocimientos a través del Liderazgo Compartido mejora el éxito de los proyectos, este tipo de intercambio de conocimientos es característico de los proyectos de TI. Por tal razón, es importante conocer si esta influencia también está presente en una empresa del sector de alimentos perteneciente a la industria cárnica.

La industria de alimentos en Colombia tiene un papel relevante en la economía del país, representa cerca del 2,83% del PIB al cierre del 2018 (ANDI, 2019). Los tamaños de las empresas que conforman este sector se caracterizan por ser diversos, la mayor cantidad son pequeñas y medianas industrias, sin desconocer el papel relevante que tiene la gran empresa en el sector.

Las empresas que tienen un gran tamaño se caracterizan por ser organizacionalmente complejas, manejando una gran variedad de proyectos en áreas como infraestructura, tecnologías de la información y comunicación, operaciones, investigación y desarrollo, entre otros. Para el desarrollo de los proyectos antes de la COVID 19 se requería un alto grado de presencialidad para la interacción entre las diferentes áreas participantes.

La empresa seleccionada para realizar el presente estudio tiene una gran influencia en la economía del país y su éxito ha llevado a una mejora en el sector cárnico a nivel nacional.

Su amplia gama de productos y su compromiso con la calidad y la innovación la han convertido en una de las principales empresas del sector, generando empleo y desarrollo en la región, apalancado por la transformación digital, la cual es uno de los pilares de la estrategia de la empresa. Se espera que los proyectos que anteriormente requerían un factor altamente presencial puedan desarrollarse de forma remota sin ver afectadas las personas y los resultados para lograr la sostenibilidad de la organización.

## Marco Teórico y Conceptual

### Gestión de Proyectos

Según la Guía del Project Management Institute - PMBOK (2021), un proyecto se define como un “*esfuerzo temporal que se lleva a cabo para crear un producto, servicio o resultado único*”, lo que implica un inicio y un fin, y puede existir de manera independiente o formar parte de un programa o portafolio.

El PMBOK (2021), destaca que la gestión de proyectos debe ser adaptada a las necesidades específicas de cada proyecto, y se enfatiza en la importancia de la gestión del valor y el liderazgo efectivo como factores clave para el éxito del proyecto. En la gestión de proyectos es necesario la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas desde el inicio hasta el cierre del proyecto; lo que implica llevar a cabo procesos de planificación, ejecución, monitoreo, control, y cierre, con el objetivo de cumplir con los requisitos establecidos en el proyecto.

### Liderazgo

El liderazgo se define como el proceso de influir en otros para lograr un objetivo común (Northouse, 2019). Tales influencias pueden ocurrir en diferentes dominios y situaciones, ya sea en el contexto de organizaciones, grupos, comunidades o incluso relaciones interpersonales. El liderazgo puede ser ejercido por cualquier persona, no solo por aquellos que ocupan posiciones formales de autoridad, y puede manifestarse de muchas maneras y estilos diferentes.

En un entorno empresarial, el liderazgo es fundamental para el éxito de una organización; los líderes son responsables de tomar decisiones estratégicas, motivar y entrenar a los empleados, establecer metas, objetivos y fomentar un ambiente de trabajo productivo y positivo. Por lo tanto, el liderazgo es un factor clave en el logro de los resultados organizacionales, así como en la satisfacción y compromiso de los empleados.

## Tipos de liderazgo

De acuerdo a la naturaleza del proyecto se puede liderar bajo dos corrientes, la primera es un enfoque tradicional que se refiere a un liderazgo en el que se espera que el líder tenga un rol autoritario y dominante, tomando decisiones de manera unilateral y dando órdenes a sus subordinados. Esta corriente de liderazgo tiende a ser más jerárquico y formal, con una estructura rígida y una clara definición de roles y responsabilidades.

Los líderes tradicionales pueden ser más resistentes al cambio y a nuevas formas de pensar, lo que puede limitar la innovación y la creatividad dentro de la organización. En general, como se ha identificado en la literatura, esta corriente se caracteriza por mantener el control y la estabilidad de diferentes situaciones y contextos en un sólo rol. Algunos ejemplos de tipos de liderazgo que se pueden enmarcar en esta corriente se presentan en la Tabla 1.

**Tabla 1**

### *Tipos de liderazgos tradicionales*

<b>Tipo de liderazgo</b>	<b>Enfoque</b>	<b>Características del líder</b>
Transformacional	Motiva y guía a los empleados para que alcancen su máximo potencial, tanto en el ámbito laboral como personal (Avolio et al., 2018). Está diseñado para fomentar la innovación, el cambio y el crecimiento en una organización.	Carismáticos, visionarios y capaces de inspirar a otros con el ejemplo.
Transaccional	Este tipo de liderazgo implica establecer objetivos claros y monitorear el desempeño de los empleados para garantizar que se logren los objetivos organizacionales (Bass, 2018).	Los líderes transaccionales se enfocan en recompensar el buen desempeño y castigar el desempeño deficiente.
Situacional	Este tipo de liderazgo implica evaluar las necesidades y capacidades de los empleados y adaptar el liderazgo en consecuencia. (Hersey y Blanchard, 2016)	Tienen la capacidad de cambiar su estilo de liderazgo de acuerdo con la situación en la que se encuentran.
Auténtico	Se centra en la autenticidad y honestidad del líder, y su capacidad para predicar con el ejemplo. Este tipo de liderazgo se enfoca en generar confianza y respeto	Los líderes auténticos se enfocan en construir relaciones sólidas y

<b>Tipo de liderazgo</b>	<b>Enfoque</b>	<b>Características del líder</b>
	entre líderes y liderados (Avolio y Gardner, 2018).	duraderas con sus empleados.
De servicio	Este tipo de liderazgo implica poner las necesidades de los empleados por encima de las necesidades del líder y de la organización, y buscar la mejora del bienestar y la calidad de vida de los empleados (Greenleaf, 2018).	Los líderes de servicio suelen ser empáticos, colaborativos y orientados a las personas
Participativo	Este tipo de liderazgo implica escuchar y valorar las opiniones y perspectivas de los empleados, y tomar decisiones juntos (Yukl, 2018).	Fomenta la creatividad, el compromiso y la innovación en las organizaciones.
Carismático	Este tipo de liderazgo implica crear una visión clara y emocionante que inspire a los empleados a trabajar hacia un objetivo común (Conger & Kanungo, 2016).	Los líderes carismáticos suelen ser persuasivos, apasionados y emotivos.
Laissez-faire	Este tipo de liderazgo implica una falta de dirección y control por parte del líder, lo que puede llevar a la falta de estructura y motivación en la organización (Bass, 2018).	Los líderes laissez-faire suelen ser pasivos y poco involucrados en la toma de decisiones y la resolución de problemas.

Fuente: adaptado de Avolio et al., 2018, Bass, 2018; Hersey y Blanchard, 2016; Avolio y Gardner, 2018; Greenleaf, 2018, Yukl, 2018, Conger & Kanungo, 2016.

Los proyectos que se pueden gestionar bajo una corriente de liderazgo en la virtualidad son aquellos en los que el líder se comunica y coordina con su equipo de manera remota a través de tecnologías de la información y la comunicación - TIC. Este enfoque de liderazgo requiere habilidades y competencias específicas, como la capacidad de comunicarse de manera clara y efectiva a través de medios digitales, la habilidad para establecer y mantener relaciones interpersonales de confianza con los miembros del equipo, y la capacidad de adaptarse a la diversidad cultural y geográfica del equipo de trabajo (Gibson y Gibbs, 2019). Los tipos de liderazgo que se enmarcan dentro de esta corriente son cada vez más comunes, debido a la globalización y a la necesidad de trabajar con equipos ubicados en diferentes

partes del mundo. A continuación, se hace referencia a las principales formas de ejercicio de liderazgo que se utilizan en proyectos gestionados de manera virtual.

### **Autoliderazgo**

El autoliderazgo según lo expuesto en el trabajo de Garza Carranza, et al. (2018) tiene su origen a partir de dos teorías de la motivación, la Teoría del Logro y la Teoría de la Autorregulación; donde la primera teoría denota que las personas que están orientadas al logro presentan un alto estándar en su desempeño en las tareas que realiza y en sus propias metas; la segunda teoría se explica a partir de los comportamientos entre la reducción del estándar o meta y el estado actual que conlleva a las conductas para el logro de las mismas, lo anterior permite que exista un aumento en el desempeño.

De acuerdo con Manz (2015, citado por Garza Carranza, et al., 2018) existen tres indicadores personales que denotan que la persona tiene altos estándares de autogobierno, estos son autenticidad, responsabilidad e incrementos de las capacidades. Estas en conjunto permiten aumentar de manera eficiente el alcance de las metas, las cuales se caracterizan por ser auténticas y responsables. La autenticidad está orientada en comprender la relación entre las actividades a realizar y la manera como la persona aborda esas tareas a partir de sus propios estándares. En cuanto a la responsabilidad se basa en cumplir las metas que son impuestas por la misma persona, con el fin de aportar a un objetivo mayor a partir de su trabajo y, por último, el incremento de las capacidades es el resultado de enfatizar en los métodos y estrategias de este estilo de liderazgo.

En el autoliderazgo existen estrategias que buscan potencializar las conductas positivas de las personas para el logro de los objetivos y reducir los comportamientos pocos positivos que pueden tener un efecto adverso en los resultados (Houghton y Neck, 2002, citado por Garza Carranza, et al., 2018). Algunas de estas estrategias son:

- Establecimiento de los objetivos personales
- Autorrecompensa

- Autocastigo
- Auto observación
- Uso de auto indicadores

### ***Liderazgo compartido***

El concepto de liderazgo compartido es relativamente nuevo y ha sido abordado por diferentes autores, uno de los principales estudiosos es Pearce (2004) quien define este liderazgo como “*un proceso simultáneo, en curso y de influencia mutua dentro de un equipo, el cual se caracteriza por la aparición en serie de líderes oficiales y no oficiales*”. Este autor identificó la existencia de cuatro diferentes tipos de liderazgo compartido, estos son: direccional, empoderado, transaccional y transformador.

En el liderazgo direccional compartido, un miembro del equipo asume el rol de liderazgo sin ser delegado formalmente y asigna las funciones a realizar a los demás miembros del equipo; por su parte, el liderazgo de empoderamiento compartido se caracteriza por estimular en los miembros del equipo su autoliderazgo; mientras el liderazgo de tipo transaccional compartido permite que uno o más miembros del equipo reconozcan y/o valoren las contribuciones de sus coequiperos. Por último, el liderazgo transformador compartido se basa en la visión unificadora que permite articular a los diferentes miembros del equipo de trabajo (Pearce, 2004).

En línea con lo expuesto por Pearce (2004), autores como Fausing, et al. (2015) definen el liderazgo compartido como un proceso dinámico en donde el líder del equipo comparte los objetivos y las responsabilidades a los demás miembros de una manera clara, lo que permite que exista el empoderamiento en los miembros del equipo y se puedan liderar a sí mismos y entre sí.

Para Imama y Kashif Zaheer (2021) la base del liderazgo compartido es el liderazgo grupal, donde los miembros del equipo se sienten por sí mismos como líderes, diferente a lo

que ocurre con el liderazgo tradicional, donde existe una única cabeza que establece los objetivos y guía al equipo.

Los proyectos que tienen entre los miembros del equipo personal altamente especializado, intercambio de conocimiento alto y requieren para el desarrollo de sus labores utilizar tecnologías avanzadas, tienden a necesitar tipos de liderazgo como el compartido para tener éxito en los proyectos tal y como lo argumentan Hewitt y Walz (2005), ellos indicaron que el fomento del intercambio de conocimientos a través del Liderazgo Compartido mejora el éxito de los proyectos, este tipo de intercambio de conocimientos es característico de los proyectos de TI.

Autores como Nicolaidis et al. (2014) realizaron dos metaanálisis de diferentes estudios donde sugieren que el liderazgo compartido está relacionado positivamente con el rendimiento del equipo y por ende del proyecto.

### **Principales Atributos de los Equipos de Proyectos**

Según el estudio de investigación de Castellano et al. (2021) titulado " Impact of self-leadership and shared leadership on the performance of virtual R&D teams" se identificaron cuatro atributos que tienen un papel importante en los equipos de proyectos, permitiendo obtener una base sólida y bien informada para comprender la relevancia de estas características en el contexto de los equipos de proyecto.

En este estudio se realiza un análisis a profundidad de los efectos del autoliderazgo y el liderazgo compartido en los equipos virtuales de I+D, con un énfasis particular en el desempeño de estos equipos. Los investigadores evaluaron varios elementos y variables que pueden tener un impacto en el desempeño de los equipos de proyecto en entornos virtuales a través de un riguroso estudio empírico.

La confianza, el compromiso, la potencia de equipo son los principales atributos que afectan el rendimiento del equipo y por ende los resultados de los proyectos. Se cree que estos

atributos son esenciales para promover una colaboración fructífera, una mayor productividad y el logro de los objetivos del proyecto (Castellano et al., 2021).

### **Confianza**

Autores como Bradach y Eccles (1988, como se citó en Jarvenpaan y Leidner, 1999) sugieren que para el establecimiento de la confianza entre los miembros del equipo debe existir relaciones personales entre ellos, las cuales definen las normas compartidas de obligación y/o responsabilidad. Para poder establecer dicha confianza es fundamental que exista entre los miembros del equipo el acercamiento físico, sin embargo, en el contexto actual donde la tecnología tiene un papel más relevante estas interacciones físicas se han reducido. (Handy, 1995 como se citó en Javerpaan y Leidner, 1999)

Para Cummings y Bromiley (1996 como se citó en Javerpaan y Leidner, 1999) existen tres aspectos que son relevantes para que una persona confíe en el equipo; el primero radica en la creencia de la existencia de un esfuerzo para comportarse según los compromisos adquiridos, los cuales pueden ser explícitos o implícitos; el segundo aspecto se basa en la creencia de que el equipo es honesto en cualquier tipo de negociación que se haya realizado anteriormente a esos compromisos, por último, se cree que no existe el aprovechamiento excesivo del otro aun cuando existiese la posibilidad.

Según DeOrtentiis et al. (2013) la confianza está relacionada positivamente con el rendimiento del equipo, lo anterior ya que al haber confianza entre los miembros se establece un vínculo entre ellos, permitiéndoles actuar como un solo equipo para alcanzar los objetivos trazados. Cuando no existe confianza entre los miembros del equipo, se puede presentar consecuencias negativas en el proyecto como retrasos en la ejecución, cancelación del proyecto y reducción en la cohesión del equipo, el cual es un factor relevante en el éxito de los proyectos (Lencionis, 2002).

Debido a la poca confianza entre los miembros del equipo y los roles directivos de las organizaciones, el acceso al trabajo remoto estaba limitado a las posiciones que no tenían un

alto nivel de supervisión, en su lugar esta modalidad se enfocó en posiciones como puestos secundarios, altamente calificados o que desempeñaban roles directivos, pero esta situación cambió a partir de la COVID 19 (Milasi et al., 2020), ya que los directivos se vieron obligados a confiar en los colaboradores y permitir el trabajo remoto. Donde la única manera que se tenía para hacer seguimiento y control era a través de las métricas, cumplimientos y/o videollamadas

En conclusión, la pandemia ha impulsado a los jefes y líderes a confiar más en sus colaboradores, reconociendo su autonomía, capacidad de adaptación y toma de decisiones. La confianza se ha convertido en un pilar fundamental en los entornos laborales, permitiendo la colaboración, la innovación y el logro de resultados exitosos.

### **Compromiso**

La confianza y el compromiso son elementos claves en cualquier modelo de liderazgo exitoso y fundamentales en el desempeño del equipo; cuando los miembros de un equipo confían y se comprometen con sus compañeros, es más factible compartir ideas, colaborar y trabajar juntos de manera efectiva para lograr objetivos comunes. La confianza también fomenta un ambiente de apoyo mutuo y ayuda a los miembros del equipo a sentirse cómodos al tomar riesgos y asumir responsabilidades fomentando el compromiso (Houghton y cuello, 2002 como se citó en Castellano et al. (2021); Müthel y Hoegl, 2010 como se citó en Castellano et al., 2021).

Castellano et al. (2021) cita diferentes autores que mencionaron la importancia del compromiso individual y colectivo de los miembros de un equipo para mejorar el desempeño en un entorno virtual (Yahaya y brahim, 2016, como se citó en Castellano et al. 2021); también se menciona que el liderazgo compartido y el compromiso del equipo (Singh, 2008, como se citó en Castellano et al. 2021) son sumamente importantes debido a la complejidad que representa la virtualidad y la falta de interacción física.

Los líderes efectivos pueden influir en el desarrollo personal y el compromiso de los empleados al capitalizar el esfuerzo colectivo, generar impulso y energía en el equipo (Yahaya

y Ebrahim, 2016, como se citó en Castellano et al., 2021). A su vez, se puede beneficiar los equipos virtuales, al aumentar el compromiso y el desempeño de los miembros del equipo; además, el compromiso individual de los miembros del equipo puede aumentar su disposición para compartir responsabilidades de liderazgo (Jorge, 2000, como se citó en Castellano et al., 2021), lo que puede mejorar aún más el rendimiento de los equipos virtuales.

En resumen, el compromiso y el liderazgo compartido son cruciales para mejorar el desempeño de los equipos, especialmente en entornos virtuales donde la complejidad del equipo y la falta de interacción física pueden dificultar la colaboración y el trabajo en equipo (Manz et al., 2013, como se citó en Castellano et al., 2021).

### ***Potencia de equipo***

La potencia de equipo se ha definido como la capacidad de un equipo para alcanzar sus objetivos y metas (Guzzo et al., 1993). Según LePine y Dyne (2013), la potencia de equipo se compone de dos dimensiones; la primera es la capacidad del equipo para realizar el trabajo (conocimientos, habilidades y recursos); la segunda es la motivación y la satisfacción de los miembros del equipo.

De acuerdo con Mathieu et al. (2017), la potencia de equipo puede ser afectada por una serie de factores internos y externos. Entre los factores internos se incluyen la diversidad de habilidades y conocimientos de los miembros del equipo, la cohesión del equipo, la confianza y la comunicación. Los factores externos incluyen la disponibilidad de recursos, la estructura y el apoyo organizacional, así como las demandas y la complejidad de la tarea asignada.

Un estudio realizado por Campion et al. (2017) encontró que la potencia de equipo se relaciona positivamente con la efectividad del equipo; los autores sugieren que las organizaciones deben tomar medidas para mejorar la potencia de equipo, tales como proporcionar recursos adecuados, establecer metas claras, realistas, fomentar la colaboración y comunicación efectiva entre los miembros del equipo.

Otro estudio realizado por Parker y Wall (2017) encontró que la potencia de equipo es un predictor significativo de la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados. Los autores sugieren que los líderes deben centrarse en mejorar la potencia de equipo a través de la construcción de equipos interdependientes, la mejora de la comunicación y la confianza en el equipo.

### ***Rendimiento del Trabajo***

El rendimiento del trabajo se refiere a la medida en que un empleado cumple con los objetivos y expectativas de su trabajo (Cheung, Yiu, y Lam, 2013). Existen diversas teorías y enfoques que explican este constructo.

Una de las teorías más influyentes es la motivación de la equidad de Adams (1965), esta sostiene que el rendimiento del trabajo está determinado por la percepción del individuo de la equidad entre su esfuerzo y su recompensa en comparación con otros individuos en la organización. Según esta teoría, si un empleado percibe que su esfuerzo es mayor que el de otros empleados, pero su recompensa es menor, su rendimiento del trabajo disminuirá.

Por otro lado, la teoría de las expectativas de Vroom (1964), afirma que el rendimiento del trabajo está influenciado por las expectativas del individuo sobre la relación entre su esfuerzo y su desempeño; así como por las expectativas de la organización en relación con el desempeño y las recompensas asociadas. De acuerdo con esta teoría, si el individuo percibe que su esfuerzo resultará en un desempeño superior y en recompensas valiosas, su rendimiento del trabajo aumentará.

Otro enfoque importante es la teoría del establecimiento de metas de Locke y Latham (2002), que sostiene que el establecimiento de metas claras y desafiantes aumenta la motivación y el rendimiento del trabajo. Según esta teoría, los empleados se esfuerzan más cuando tienen metas específicas y alcanzables.

Por último, la teoría del intercambio social de Blau (1999) sugiere que el rendimiento del trabajo está influenciado por la calidad de las relaciones sociales entre el empleado y su

supervisor, así como por la percepción del empleado sobre el apoyo que recibe de la organización.

### **Relaciones Entre Variables**

Para poder realizar un primer acercamiento a las variables, se indagó en la literatura para conocer la relación que estas presentan y que apreciación o estudios se han realizado sobre las mismas, lo cual permitió tener un diagnóstico inicial.

#### ***Liderazgo compartido y potencia de equipo***

En esta revisión se identificó que grandes autores han realizado diferentes aportes como:

Northhouse (2019) experto y autor de varios libros sobre liderazgo, señala en su libro “Liderazgo: teoría y práctica” que el liderazgo compartido puede mejorar la potencia del equipo al aumentar la diversidad de habilidades, perspectivas y conocimientos dentro de un equipo, lo que conduce a una mejor toma de decisiones, creatividad e innovación.

Craig et al. (2003) argumentan que el liderazgo compartido puede aumentar la potencia del equipo, promoviendo un mayor compromiso, motivación entre los miembros del equipo, incremento del sentido de responsabilidad y propiedad del trabajo en equipo, reducción del estrés y la carga de trabajo en un solo líder.

En conclusión, los dos autores argumentan que el liderazgo compartido puede tener un impacto positivo en la potencia del equipo, al aumentar la diversidad de habilidades y perspectivas dentro de un equipo, mejorando la toma de decisiones, aumentando la motivación, el compromiso del equipo y reduciendo la carga de trabajo.

#### ***Liderazgo compartido y rendimiento del trabajo***

Varios autores han discutido la perspectiva del impacto del liderazgo compartido en el rendimiento del trabajo. Pearce y Conger (2003) sugieren que el liderazgo compartido puede mejorar el rendimiento del equipo al fomentar una mayor responsabilidad y propiedad del trabajo en equipo, aumentando la motivación y el compromiso del equipo y, reduciendo la carga

de trabajo de un solo líder.

Por su parte, Pearce et al. (2003) afirma que el liderazgo compartido puede mejorar el rendimiento del equipo al aumentar la diversidad de habilidades, conocimientos y perspectivas dentro de un equipo, lo que puede conducir a una mejor toma de decisiones, creatividad e innovación. Según estos autores, el liderazgo compartido les permite adaptarse mejor a las cambiantes demandas y complejidades del trabajo en equipo.

En otro estudio, Pearce et al. (2009) encontraron que el liderazgo compartido puede mejorar el desempeño del equipo mediante la creación de un entorno de comunicación y colaboración efectivo, donde los miembros del equipo pueden trabajar juntos y utilizar sus habilidades y conocimientos individuales de todo el equipo. El liderazgo compartido también ayuda a crear un entorno justo y equitativo que aumenta la satisfacción y el compromiso de los miembros del equipo.

En conclusión, los autores mencionan que el liderazgo compartido aumenta la responsabilidad y el rendimiento del equipo, reduce el estrés y la carga de trabajo de un líder, mejora la toma de decisiones, aumenta la motivación, la participación del equipo, mejora las habilidades y la perspectiva, promueve el ambiente de equipo, mejora la comunicación efectiva y permite crear un ambiente más justo y equitativo.

### ***Autoliderazgo y rendimiento del trabajo***

El autoliderazgo es un enfoque que busca desarrollar habilidades y competencias personales para la autogestión y toma de decisiones. A continuación, se presenta un breve resumen de las opiniones de algunos autores sobre el impacto del autoliderazgo en el rendimiento del trabajo.

Manz (2005) argumenta que la autogestión puede mejorar el desempeño laboral al promover la autodisciplina, la motivación y la responsabilidad personal para alcanzar las metas. Según él, la autogestión también puede mejorar las habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones de los miembros del equipo.

Ashford y DeRue (2002) sostienen que el autoliderazgo puede mejorar el desempeño laboral a través de la automotivación, orientación e iniciativa en el trabajo, así como flexibilidad y capacidad de adaptación a las necesidades cambiantes del puesto.

Neck y Houghton (2006) indican que el autoliderazgo puede mejorar el desempeño laboral, al aumentar la confianza en su capacidad para lograr sus objetivos, ahorrar tiempo, estrés y agilizar la toma de decisiones.

En conclusión, dichos autores sugieren que el autoliderazgo puede tener un impacto positivo en el rendimiento del trabajo al mejorar la autodisciplina, autogestión, iniciativa, flexibilidad, la confianza en uno mismo, capacidad para alcanzar metas y gestión del tiempo. Sin embargo, es importante tener presente que el autoliderazgo puede variar según el contexto en el que se utilice y los resultados deseados en el desempeño ocupacional.

### ***Marco Institucional***

La empresa en la cual se va a realizar el estudio es una organización que hace parte de un importante grupo empresarial de alimentos en Colombia, este tiene presencia en gran parte de Latinoamérica. Dentro de su estrategia, la cual está enmarcada en el desarrollo sostenible, buscar conseguir el crecimiento rentable de sus operaciones impactando positivamente los diferentes grupos de interés. Para conseguir lo anterior, la empresa se apalanca en las capacidades con las que cuenta como su talento altamente competente, ofreciendo una propuesta de valor diferenciada que sea valorada por parte de los clientes y/o consumidores.

La gestión de proyectos en la empresa está inmersa en todas las áreas de la organización, esta se caracteriza por utilizar diferentes tipos de metodologías para el desarrollo de los proyectos que apuntan a cumplir con los objetivos trazados en la estrategia. Estos proyectos se caracterizaban por requerir un alto componente de presencialidad para poder realizar la gestión de los mismos, sin embargo, la emergencia sanitaria catalizó la migración de gran parte de la gestión de proyectos de la presencialidad a su gestión de forma remota. Lo

anterior, impulsado por la transformación digital que se viene trabajando en los últimos años para adaptar a la organización en aras de la sostenibilidad.

En los últimos años la empresa ha sido reconocida a nivel nacional como una de las punteras en la atracción y retención del talento humano, sumado a los buenos resultados obtenidos en las mediciones del clima organizacional en todas las áreas de la compañía, esto permite conocer el trabajo que hace para aumentar el bienestar de los colaboradores, lo cual caracteriza la cultura de la organización.

## **Hipótesis**

### **Primera Hipótesis**

H1: En la gestión de proyectos que se ejecutan de manera virtual, el liderazgo compartido potencializa las capacidades del equipo.

H01: En la gestión de proyectos que se ejecutan de manera virtual, el liderazgo compartido NO potencializa las capacidades del equipo.

### **Segunda Hipótesis**

H2: El liderazgo compartido influye positivamente el rendimiento en la gestión de proyectos que se desarrollan de manera virtual.

H02: El liderazgo compartido NO influye positivamente el rendimiento en la gestión de proyectos que se desarrollan de manera virtual.

### **Tercera Hipótesis**

H3: El autoliderazgo influye positivamente el rendimiento en la gestión de proyectos que se desarrollan de manera virtual.

H03: El autoliderazgo NO influye positivamente el rendimiento en la gestión de proyectos que se desarrollan de manera virtual.

## Metodología

### Tipo de investigación

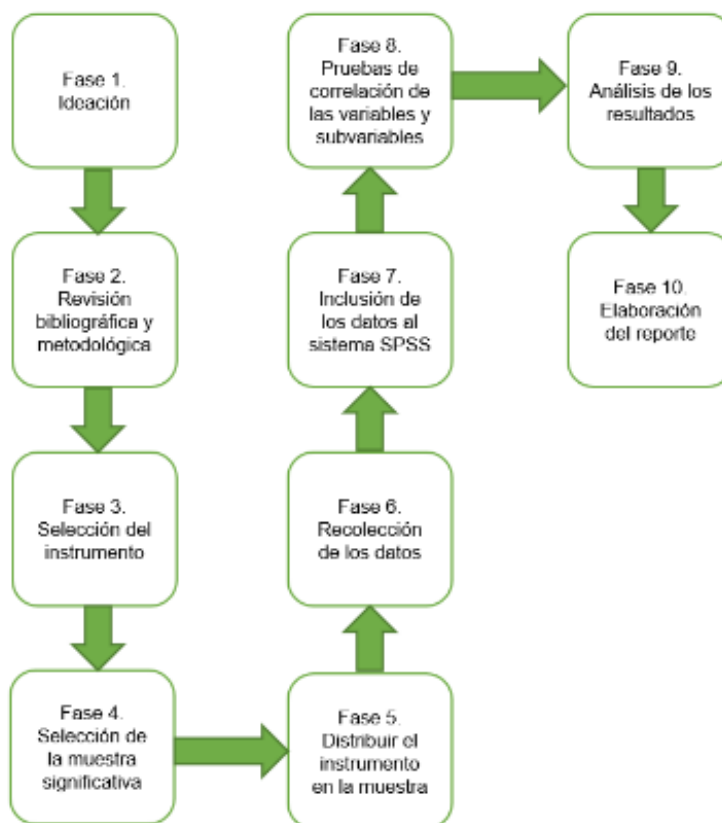
La investigación realizada para esta monografía se basa en un enfoque cuantitativo, caracterizado por medidas numéricas y estadísticas para analizar los datos obtenidos (Creswell, 2014). Este tipo de investigación se utiliza cuando se quiere medir y analizar la relación entre variables y obtener resultados precisos y objetivos (Bryman, 2016). En este caso se cumplen las características principales la investigación cuantitativa definidas por Sampieri et al. (2014) los cuales incluyen:

- La recolección de datos se basa en la medición de variables utilizando procedimientos estandarizados y validados.
- Los datos se representan con números y se analizan con métodos estadísticos para poder identificar patrones, relaciones y asociaciones entre variables.
- Se busca que la investigación cuantitativa sea objetiva e imparcial en la interpretación de los resultados.
- Se utiliza una muestra representativa para generalizar los resultados a la población de interés.
- El objetivo principal es confirmar y predecir fenómenos, buscando relaciones causales y regulares entre las variables

En la Figura 1 se evidencian las fases del proceso cuantitativo que se va a utilizar en esa investigación.

**Figura 1**

Fases del proceso cuantitativo de una investigación.



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la definición del alcance de la investigación realizada se tuvo en cuenta las teorías de Sampieri et al. (2014) y se determinó que el alcance de esta es correlacional, ya que se pretendió dar respuesta a una pregunta planteada y conocer la relación que existe entre las diferentes variables de esta investigación, por tal razón, en primer lugar se realizó la medición de cada variable y se estableció las relaciones teniendo en cuenta las hipótesis formuladas, y posteriormente se procedió a evaluar el grado de relación entre las mismas.

Además, se realizó un análisis estadístico a partir de la aplicación de una encuesta validada, la cual permitió recopilar la información para medir las variables;

con el objetivo final de conocer la influencia que presenta el liderazgo compartido y el autoliderazgo, en la potencia y rendimiento del trabajo en los equipos que gestionan proyectos de manera virtual, enfocado en una empresa que pertenece al sector cárnico en Colombia.

### **Variables**

Las variables y subvariables seleccionadas en este estudio fueron determinadas mediante una prueba de correlación. La correlación es una técnica estadística que permite medir la relación entre dos o más variables. En este caso, se aplicó la prueba de correlación para examinar la asociación entre las variables de interés y determinar su grado de relación.

El proceso de selección de subvariables comenzó con la identificación de los aspectos clave que se querían investigar. A partir de ahí, se recopiló la información necesaria y se realizó un análisis preliminar de los datos.

La prueba de correlación permite evaluar la fuerza y la dirección de la relación entre las variables, proporcionando así una base sólida para la selección de las subvariables más relevantes en el estudio.

En resumen, la prueba de correlación desempeñó un papel fundamental en la selección de las subvariables en este estudio, proporcionando una base objetiva y rigurosa para la investigación. Esto garantiza que las variables seleccionadas estén estrechamente relacionadas y sean adecuadas para responder a las preguntas de investigación planteadas.

En las Tablas 2, 3 y 4 se puede observar la identificación de las variables y subvariables acorde a cada una de relaciones propuestas.

### **Tabla 2**

*Subvariables relación Liderazgo Compartido y Potencia de Equipo*

	<b>Liderazgo Compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variables</b>	Ver el liderazgo como una misión colaborativa de aprender y construir el conocimiento de manera colaborativa	Equipos con la capacidad de producir trabajos de alta calidad

	<b>Item</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Item</b>	<b>Pregunta</b>
<b>Subvariables</b>	5	Entiendo el propósito y los objetivos de mi equipo	1	Mi equipo cree que puede llegar a ser inusualmente bueno para producir un trabajo de alta calidad
	8	Cuando pienso en el liderazgo, pienso en una misión compartida de aprender y construir el conocimiento de forma colaborativa	3	Mi equipo cree que puede ser muy productivo
	12	Si el presidente del equipo se fuera, el equipo seguiría progresando hacia sus objetivos	2	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento
	15	Todos los miembros de mi equipo valoran la eficacia colectiva	2	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

Fuente. Elaboración propia.

**Tabla 3**

*Subvariables relación Liderazgo Compartido y Rendimiento del Trabajo*

<b>Variables</b>	<b>Liderazgo Compartido</b>		<b>Rendimiento del Trabajo</b>	
	<b>Item</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Item</b>	<b>Pregunta</b>
	Colaboración con el equipo para el logro de objetivos		Triple restricción de los proyectos	
<b>Subvariables</b>	4	Los miembros de mi equipo confían entre sí para trabajar de manera efectiva y hacer el trabajo	1	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo
			2	El proyecto se completó dentro del presupuesto
			3	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria
	11	Me siento seguro asumiendo responsabilidades de liderazgo en este equipo	1	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo
			2	El proyecto se completó dentro del presupuesto
			3	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

Fuente. Elaboración propia.

**Tabla 4**

*Subvariables relación Autoliderazgo y Rendimiento del Trabajo*

<b>Variab</b>	<b>Autoliderazgo</b>		<b>Rendimiento del trabajo</b>	
	<b>Item</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Item</b>	<b>Pregunta</b>
		Establecer objetivos propios para evaluar el rendimiento del trabajo		Triple restricción de los proyectos
<b>Subvariables</b>	5	A veces me imagino mentalmente una actuación exitosa antes de hacer una tarea	1	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo
			2	El proyecto se completó dentro del presupuesto
			3	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria
	8	Trato de evaluar mentalmente la precisión de mis propias creencias sobre situaciones con las que estoy teniendo problemas	1	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo
			2	El proyecto se completó dentro del presupuesto
			3	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria
	9	Pienso en mis propias creencias y suposiciones cada vez que me encuentro con una situación difícil	1	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo
			2	El proyecto se completó dentro del presupuesto
			3	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

Fuente. Elaboración propia.

### **Instrumento**

La encuesta utilizada en este estudio fue tomada de Castellano et al. (2021), el cual es un instrumento validado por expertos y dentro de su estructura busca evaluar las variables seleccionadas y es posible realizar las correlaciones correspondientes, en la Tabla 5 se encuentra la distribución de las preguntas por cada variable. Para esto se utilizó una escala de Likert evaluada entre 1 y 5 para poder conocer el nivel de acuerdo o desacuerdo de los encuestados.

Para conocer el entendimiento total del instrumento se aplicó una prueba piloto con una muestra de tres (3) personas que cumplieran con los requisitos anteriormente mencionados, donde se logra identificar que es necesario modificar unas palabras para su mayor

entendimiento. Esto es teniendo en cuenta que el instrumento originalmente se encuentra en inglés y fue traducido para un mayor entendimiento de las personas.

### **Tabla 5**

#### *Variables de la Encuesta*

Estructura Encuesta	
<b>Variable</b>	<b>Ítems</b>
Autoliderazgo	1 al 9
Liderazgo compartido	10 al 29
Potencia de equipo	30 al 35
Confianza	36 al 38
Compromiso	39 al 42
Rendimiento del trabajo	43 al 45

Fuente. Elaboración propia.

Nota: Para visualizar la encuesta completa dirigirse al apéndice B

### **Muestra**

En cuanto a la muestra utilizada, se seleccionó a partir de una empresa representativa del sector cárnico colombiano. Si bien no se menciona el nombre específico de la empresa por motivos de confidencialidad, se aseguró que contara con una relevancia significativa en la industria. La muestra consistió en treinta y cuatro personas que formaban parte de un proyecto de gestión virtual en la empresa, y se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Esto significa que se aplicó el instrumento de investigación a aquellos miembros de la empresa que estaban disponibles y cumplían con las condiciones necesarias para participar en el estudio.

Al incluir a empleados de una empresa importante en el sector cárnico colombiano, se pudo obtener información valiosa sobre la influencia del liderazgo compartido y el autoliderazgo en el rendimiento del trabajo y la potencia del equipo en un contexto específico de la industria.

Es importante tener en cuenta que los resultados obtenidos a partir de esta muestra específica no pueden ser generalizadas a todas las empresas del sector cárnico debido a las

diferencias culturales y organizacionales. Sin embargo, proporcionan una visión significativa y aplicable para comprender cómo el liderazgo compartido y el autoliderazgo pueden impactar en los equipos de proyectos que operan de manera virtual.

### Fase de la investigación

A continuación, se relaciona la Figura 2 donde se puede evidenciar las fases de la investigación que se utilizó en el presente trabajo.

### Figura 2

Fases de la investigación



Fuente. Elaboración propia.

### Técnica para el análisis de la información

En este estudio, la herramienta utilizada para el análisis de la información recopilada fue el software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) (SPSS, 2021). El SPSS es una herramienta ampliamente utilizada en la investigación social y ofrece una amplia gama de capacidades para el procesamiento y análisis de datos (Field, 2013).

Una vez que se recopilaron los datos necesarios a través de encuestas, se procedió a introducirlos en el software SPSS para su análisis. El SPSS permite realizar diversas operaciones estadísticas, como cálculos de frecuencia, estadísticas descriptivas y pruebas de hipótesis, entre otras (Pallant, 2016).

Además, se utilizó el SPSS para realizar la prueba exacta de Fisher, donde se examinaron las relaciones entre variables categóricas, debido a que esta se aplica en casos

donde las muestras son pequeñas o las frecuencias esperadas son bajas. La prueba de Fisher exacta es una técnica no paramétrica que permite evaluar la asociación entre dos variables y determinar si hay una relación significativa entre ellas (Fisher, 1922)

La prueba de Fisher es una técnica estadística utilizada para analizar la asociación entre dos variables categóricas (Fisher, 1922). Se utiliza principalmente cuando las muestras son pequeñas o cuando se cumplen ciertas condiciones específicas (Field, 2013; Sullivan, 2011).

En cuanto a los criterios de aceptación y rechazo de las hipótesis, se utilizan niveles de significancia estadística para tomar decisiones (Hair et al., 2019). El nivel de significancia, representado por  $\alpha$  (alfa), es el umbral establecido para determinar si se rechaza o no la hipótesis nula. Si el valor p obtenido en el análisis es menor que el nivel de significancia establecido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En cambio, si el valor p es mayor que el nivel de significancia, no se rechaza la hipótesis nula y no se puede aceptar la hipótesis alternativa.

Es importante tener en cuenta que el nivel de significancia puede variar según el estudio y el contexto, pero comúnmente se utilizan valores de  $\alpha$  como 0.05 o 0.01, lo que indica una probabilidad de 5% o 1% de cometer un error tipo I al rechazar la hipótesis nula. Para esta investigación el valor utilizado fue de 0.05.

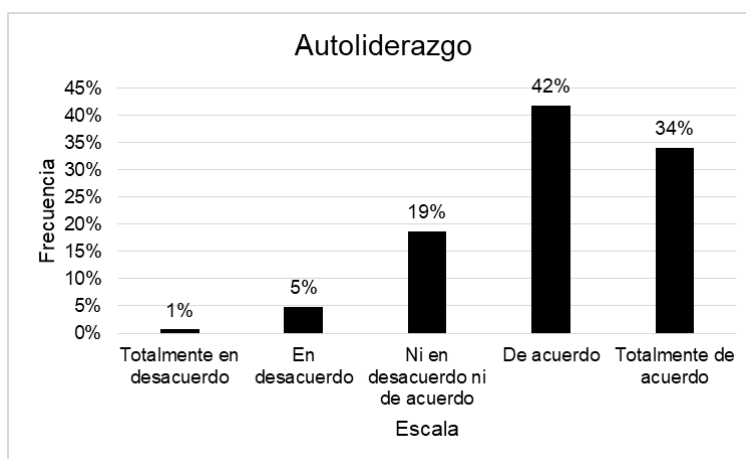
La combinación del software SPSS y la prueba de Fisher exacta permitió realizar un análisis exhaustivo de los datos, explorar las relaciones entre las variables de interés y obtener resultados precisos y significativos. A partir de los resultados obtenidos se realizó la discusión contrastando dichos resultados con lo reportado en la literatura por diferentes autores, también se tuvo en cuenta la particularidad de la organización donde se realizó el estudio, la cual tiene una cultura organizacional muy demarcada. Esto proporcionó una base sólida para las conclusiones y recomendaciones del estudio.

## Desarrollo del Trabajo

A continuación, en la Figura 3 se exponen los resultados obtenidos a partir de las respuestas por parte de los encuestados en las dimensiones evaluadas. Para conocer a mayor detalle los resultados se pueden encontrar en el Apéndice D.

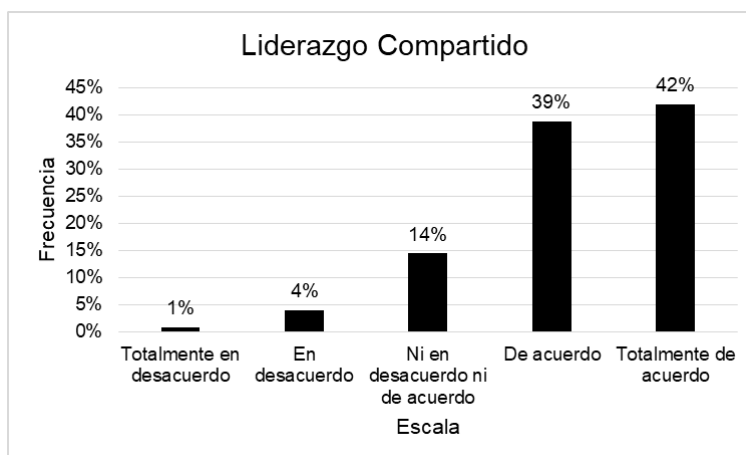
### Figura 3

#### *Grado de Adopción del Autoliderazgo*



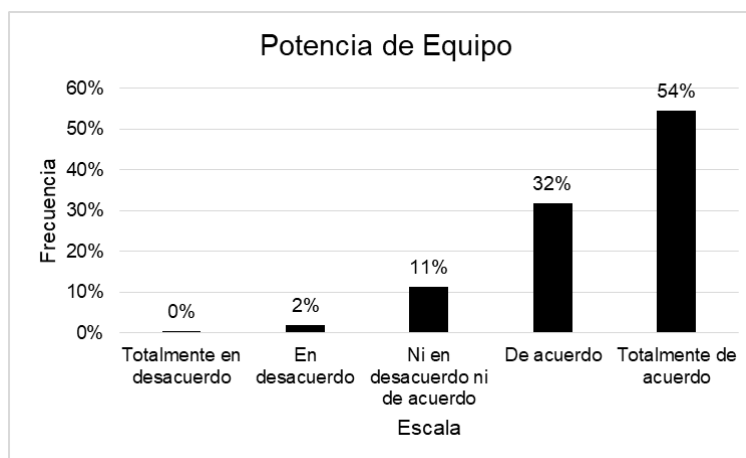
Fuente. Elaboración propia.

Con base en los resultados obtenidos en la dimensión de Autoliderazgo, se encontró que el 76% de los encuestados considera estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con las premisas que se formularon para conocer el grado en el que los miembros del equipo de proyecto han adoptado roles de autoliderazgo cuando desarrollan su trabajo.

**Figura 4***Grado de Adopción del Liderazgo Compartido*

Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo con la Figura 4 los resultados del instrumento muestran que, en la dimensión de Liderazgo Compartido, el 81% de los encuestados considera estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con las premisas que se formularon para conocer que tanto en el equipo de trabajo los miembros del equipo asumen roles de liderazgo compartido sin ser oficialmente asignados para tal fin.

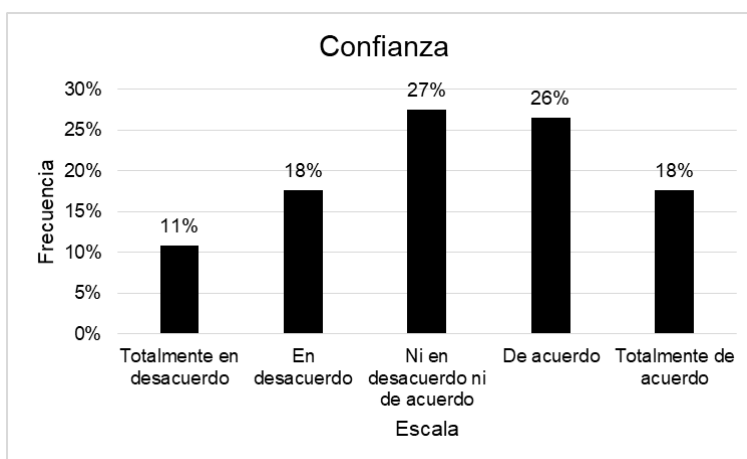
**Figura 5***Gráfica de barras Potencia de Equipo*

Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Figura 5, la dimensión Potencia de Equipo cuenta con la mayor cantidad de encuestados (86%) que consideran estar en o totalmente de acuerdo con las premisas planteadas que buscar conocer que tanto el equipo de trabajo tiene la capacidad para alcanzar los objetivos y las metas propuestas.

### Figura 6

Gráfica de barras Confianza

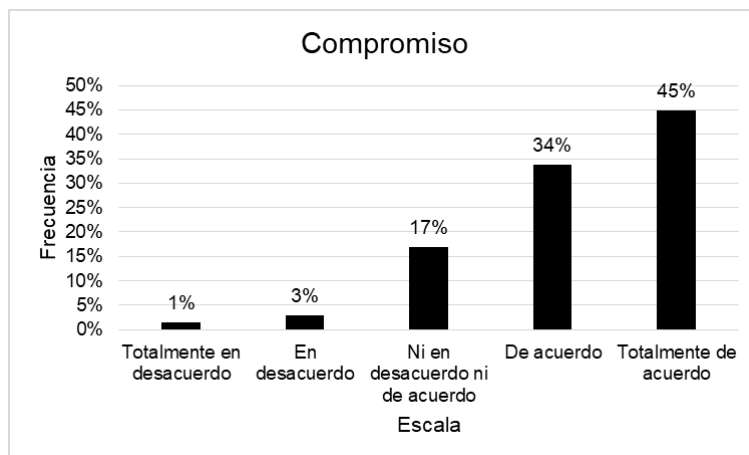


Fuente. Elaboración propia.

Según los resultados que se obtuvieron en la Figura 6 para la dimensión Confianza, los encuestados no tiene una clara marcación en estar de acuerdo o en desacuerdo con las premisas planteados que buscan conocer el nivel de confianza que perciben los miembros del equipo de trabajo.

**Figura 7**

*Gráfica de barras Compromiso*

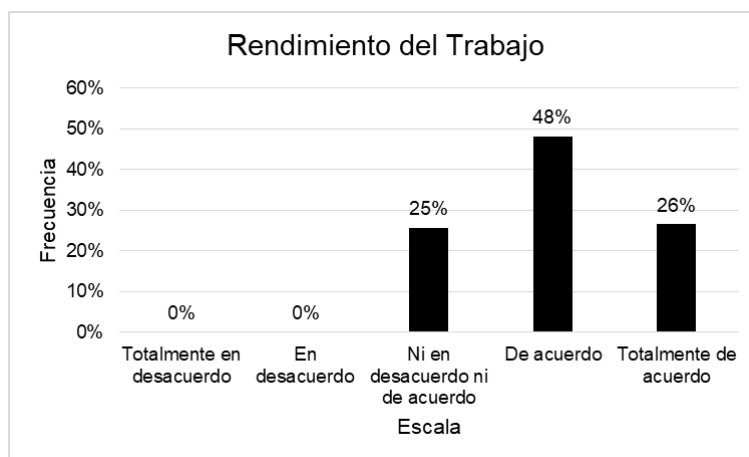


Fuente. Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Figura 7, en la dimensión Compromiso el 79% de los encuestados considera estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con las premisas que describen el alto nivel de sentido de pertenencia, orgullo, significado personal que está presente en los miembros del equipo hacia su equipo de trabajo.

**Figura 8**

*Gráfica de barras Rendimiento del Trabajo*



Fuente. Elaboración propia.

Por último, en la dimensión Rendimiento del Trabajo el 74% de los encuestados estuvo de o totalmente de acuerdo con las premisas que afirmaban que los proyectos de los cuales hacían parte cumplieron con el tiempo, costo y la calidad esperada como lo muestra la Figura 8.

### Comprobación de Hipótesis

De acuerdo con la metodología utilizada, se realiza la comprobación de hipótesis por medio de la prueba exacta de Fisher, la cual se encarga de evaluar si existe relación entre dos variables cuantitativas, las correlaciones entre las variables de liderazgo compartido y autoliderazgo con las variables potencia de equipo y rendimiento del trabajo. En cada una de las hipótesis se evalúan las correlaciones de las subvariables anteriormente mencionadas y se determina la aceptación o rechazo de las mismas.

#### Comprobación Hipótesis 1

En la Tabla 6 se exponen las variables seleccionadas para la comprobación de hipótesis 1: En la gestión de proyectos que se ejecuta de manera virtual, el liderazgo compartido potencializa las capacidades del equipo.

**Tabla 6**

*Relación de variable liderazgo compartido y potencia de equipo*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo Compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Ver el liderazgo como una misión colaborativa de aprender y construir el conocimiento de manera colaborativa.	Equipos con la capacidad de producir trabajos de alta calidad.

Fuente. Elaboración propia.

Para poder evaluar la hipótesis se realiza el análisis de correlación entre la variable Liderazgo compartido y potencia de equipo con las subvariables seleccionadas anteriormente.

En las Tablas 7, 8, 9, y 10 se observa la descripción de cada una de las subvariables y en Figura 9, 10, 11, y 12 se exponen los resultados estadísticos para dichas relaciones.

**Tabla 7**

*Relación Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 2*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Subvariable</b>	Entiendo el propósito y los objetivos de mi equipo	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

Fuente. Elaboración propia.

**Figura 9**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 2*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	26,949 <sup>a</sup>	6	<,001	,002		
Razón de verosimilitud	24,501	6	<,001	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	21,521			<,001		
Asociación lineal por lineal	13,540 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 3,680.

Fuente. Elaboración a partir del Software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 21,521 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla 8**

*Relación Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 3*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Subvariable</b>	Cuando pienso en el liderazgo, pienso en una misión compartida de aprender y construir el conocimiento de forma colaborativa	Mi equipo cree que puede ser muy productivo

Fuente. Elaboración propia.

**Figura 10**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 3*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	26,707 <sup>a</sup>	8	<,001	,003		
Razón de verosimilitud	20,100	8	,010	,003		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	19,208			,001		
Asociación lineal por lineal	10,129 <sup>b</sup>	1	,001	,002	,002	,001
N de casos válidos	34					

a. 12 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es 3,183.

Fuente. Elaboración a partir del Software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 19,208 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

*Relación Liderazgo compartido 12 – Potencia de equipo 2*

**Tabla 9**

*Relación Liderazgo compartido 12 – Potencia de equipo 2*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Subvariable</b>	Si el presidente del equipo se fuera, el equipo seguiría progresando hacia sus objetivos	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

Fuente. Elaboración propia.

**Figura 11**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 12 – Potencia de equipo 2*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	31,286 <sup>a</sup>	6	<,001	,002		
Razón de verosimilitud	19,962	6	,003	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	18,004			<,001		
Asociación lineal por lineal	16,124 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 4,016.

Fuente. Elaboración a partir del Software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 18,004 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla 10**

*Relación Liderazgo compartido15 – Potencia de equipo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Subvariable</b>	Todos los miembros de mi equipo valoran la eficacia colectiva	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

Fuente. Elaboración propia.

**Figura 12**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 15 – Potencia de equipo 2*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	29,557 <sup>a</sup>	6	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	21,043	6	,002	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	18,171			<,001		
Asociación lineal por lineal	13,134 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 3,624.

Fuente. Elaboración a partir del Software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 18,171 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

A través del análisis estadístico se puede observar que se acepta totalmente la hipótesis alterna, es decir, que el liderazgo compartido potencializa las capacidades del equipo que gestiona proyectos de manera virtual.

## Comprobación Hipótesis 2

En la Tabla 11, se exponen las variables seleccionadas para la comprobación de hipótesis 2: El liderazgo compartido influye positivamente el rendimiento en la gestión de proyectos que se desarrollan de manera virtual.

**Tabla 11**

*Relación de variables liderazgo compartido y rendimiento del trabajo*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo Compartido</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	Colaboración con el equipo para el logro de objetivos	Triple restricción de los proyectos

Fuente. Elaboración propia.

Para poder evaluar la hipótesis se realiza el análisis de correlación entre la variable Liderazgo compartido y potencia de equipo con las subvariables escogidas anteriormente. En las Tablas 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18 se observa la descripción de cada una de las subvariables y en las Figuras 13, 14, 15, 16, 17 y 18 se exponen los resultados estadísticos para dichas relaciones.

**Tabla 12**

*Relación Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 1*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Subvariable</b>	Los miembros de mi equipo confían entre sí para trabajar de manera efectiva y hacer el trabajo	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

Fuente. Elaboración propia.

### Figura 13

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 1

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	16,619 <sup>a</sup>	6	,011	,004		
Razón de verosimilitud	17,008	6	,009	,010		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,871			,010		
Asociación lineal por lineal	8,512 <sup>b</sup>	1	,004	,002	,002	,001
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es 2,918.

Fuente. Elaboración a partir del Software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,871 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

### Tabla 13

#### Relación Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 2

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Subvariable</b>	Los miembros de mi equipo confían entre sí para trabajar de manera efectiva y hacer el trabajo	El proyecto se completó dentro del presupuesto

Fuente. Elaboración propia.

### Figura 14

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 2

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	18,795 <sup>a</sup>	6	,005	,002		
Razón de verosimilitud	21,329	6	,002	,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	16,614			,002		
Asociación lineal por lineal	10,474 <sup>b</sup>	1	,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 3,236.

Fuente. Elaboración a partir del Software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 16,614 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla 14**

*Relación Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Subvariable</b>	Los miembros de mi equipo confían entre sí para trabajar de manera efectiva y hacer el trabajo	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

Fuente. Elaboración propia.

**Figura 15**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 3*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	26,384 <sup>a</sup>	6	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	23,749	6	<,001	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	18,344			<,001		
Asociación lineal por lineal	12,815 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 3,580.

Fuente. Elaboración a partir del Software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 18,344 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla 15***Relación Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Subvariable</b>	Me siento seguro asumiendo responsabilidades de liderazgo en este equipo	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

Fuente. Elaboración propia.

**Figura 16***Prueba Exacta Fisher Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	12,773 <sup>a</sup>	6	,047	,022		
Razón de verosimilitud	13,412	6	,037	,026		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	11,829			,019		
Asociación lineal por lineal	8,197 <sup>b</sup>	1	,004	,003	,002	,001
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es 2,863.

Fuente. Elaboración a partir del Software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 11,829 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla 16***Relación Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Subvariable</b>	Me siento seguro asumiendo responsabilidades de liderazgo en este equipo	El proyecto se completó dentro del presupuesto

Fuente. Elaboración propia.

## Figura 17

### Prueba Fisher Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 2

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	14,112 <sup>a</sup>	6	,028	,017		
Razón de verosimilitud	16,016	6	,014	,009		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,335			,008		
Asociación lineal por lineal	6,548 <sup>b</sup>	1	,010	,011	,006	,004
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 2,559.

Fuente. Elaboración a partir del Software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,335 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

## Tabla 17

### Relación Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 2

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Subvariable</b>	Me siento seguro asumiendo responsabilidades de liderazgo en este equipo	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

Fuente. Elaboración propia

## Figura 18

### Prueba Fisher Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 2

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	23,227 <sup>a</sup>	6	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	20,866	6	,002	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	18,388			<,001		
Asociación lineal por lineal	15,315 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 3,913.

Fuente. Elaboración a partir del Software SPSS.

En este caso se evidencia que se aceptada la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 18,388 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

A través del análisis estadístico se puede observar que se acepta totalmente la hipótesis alterna, es decir, que el liderazgo compartido influye positivamente en el rendimiento en la gestión de proyectos que se desarrollan de manera virtual.

### **Comprobación Hipótesis 3**

En la Tabla 18 se exponen las variables seleccionadas para la comprobación de hipótesis 3: El autoliderazgo influye positivamente el rendimiento en la gestión de proyectos que se desarrollan de manera virtual.

**Tabla 18**

*Relación de variable autoliderazgo y rendimiento del trabajo*

<b>Relación</b>	<b>Autoliderazgo</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	Establecer objetivos propios para evaluar el rendimiento del trabajo	Triple restricción de los proyectos

Fuente. Elaboración propia.

Para poder evaluar la hipótesis se realiza el análisis de correlación entre la variable Liderazgo compartido y potencia de equipo con las subvariables escogidas anteriormente. En las Tablas 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27 se observa la descripción de cada una de las subvariables y en las Figuras 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27 se exponen los resultados estadísticos para dichas relaciones.

**Tabla 19***Relación Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 1*

Relación	Autoliderazgo	Rendimiento del trabajo
<b>Subvariable</b>	A veces me imagino en mi mente una actuación exitosa antes de hacer una tarea	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

Fuente. Elaboración propia.

**Figura 19***Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	5,740 <sup>a</sup>	4	,219	,232		
Razón de verosimilitud	5,892	4	,207	,279		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	5,774			,216		
Asociación lineal por lineal	1,644 <sup>b</sup>	1	,200	,232	,127	,048
N de casos válidos	34					

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,65.

b. El estadístico estandarizado es 1,282.

Fuente. Elaboración a partir del Software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 5,774 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla 20***Relación Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 2*

Relación	Autoliderazgo	Rendimiento del trabajo
<b>Subvariable</b>	A veces me imagino en mi mente una actuación exitosa antes de hacer una tarea	El proyecto se completó dentro del presupuesto

Fuente. Elaboración propia.

## Figura 20

### Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 2

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	4,724 <sup>a</sup>	4	,317	,343		
Razón de verosimilitud	4,842	4	,304	,410		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	4,689			,316		
Asociación lineal por lineal	2,336 <sup>b</sup>	1	,126	,153	,083	,037
N de casos válidos	34					

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,24.

b. El estadístico estandarizado es 1,528.

Fuente. Elaboración a partir del Software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 4,842 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

## Tabla 21

### Relación Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 3

Relación	Autoliderazgo	Rendimiento del trabajo
<b>Subvariable</b>	A veces me imagino en mi mente una actuación exitosa antes de hacer una tarea	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

Fuente. Elaboración propia.

## Figura 21

### Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 2

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	4,382 <sup>a</sup>	4	,357	,381		
Razón de verosimilitud	4,070	4	,397	,477		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	4,183			,370		
Asociación lineal por lineal	1,955 <sup>b</sup>	1	,162	,177	,108	,046
N de casos válidos	34					

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,82.

b. El estadístico estandarizado es 1,398.

Fuente. Elaboración a partir del Software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 4,183 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla 22**

*Relación Autoliderazgo 8 – Rendimiento del trabajo 1*

Relación	Autoliderazgo	Rendimiento del trabajo
<b>Subvariable</b>	Trato de evaluar mentalmente la precisión de mis propias creencias sobre situaciones con las que estoy teniendo problemas	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

Fuente. Elaboración propia.

**Figura 22**

*Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 8 – Rendimiento del trabajo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	7,806 <sup>a</sup>	6	,253	,266		
Razón de verosimilitud	8,860	6	,182	,267		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	7,035			,272		
Asociación lineal por lineal	,059 <sup>b</sup>	1	,809	,896	,458	,101
N de casos válidos	34					

a. 11 casillas (91,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,47.

b. El estadístico estandarizado es ,242.

Fuente. Elaboración a partir del Software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 7,035 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla 23**

*Relación Autoliderazgo 8 – Rendimiento del trabajo 2*

<b>Relación</b>	<b>Autoliderazgo</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Subvariable</b>	Trato de evaluar mentalmente la precisión de mis propias creencias sobre situaciones con las que estoy teniendo problemas	El proyecto se completó dentro del presupuesto

Fuente. Elaboración propia.

**Figura 23**

*Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 8 – Rendimiento del trabajo 2*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	5,550 <sup>a</sup>	6	,475	,512		
Razón de verosimilitud	6,132	6	,409	,555		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	4,783			,600		
Asociación lineal por lineal	1,206 <sup>b</sup>	1	,272	,325	,173	,064
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,35.

b. El estadístico estandarizado es 1,098.

Fuente. Elaboración a partir del Software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 4,783 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla 24**

*Relación Autoliderazgo 8 – Rendimiento del trabajo 3*

<b>Relación</b>	<b>Autoliderazgo</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Subvariable</b>	Trato de evaluar mentalmente la precisión de mis propias creencias sobre situaciones con las que estoy teniendo problemas	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

Fuente. Elaboración propia.

**Figura 24***Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 8 – Rendimiento del trabajo 3*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	4,949 <sup>a</sup>	6	,550	,618		
Razón de verosimilitud	4,839	6	,565	,720		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	5,209			,551		
Asociación lineal por lineal	,145 <sup>b</sup>	1	,704	,768	,409	,109
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es ,380.

Fuente. Elaboración a partir del Software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 5,209 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla 25***Relación Autoliderazgo 9 – Rendimiento del trabajo 1*

<b>Relación</b>	<b>Autoliderazgo</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Subvariable</b>	Pienso en mis propias creencias y suposiciones cada vez que me encuentro con una situación difícil	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

Fuente. Elaboración propia.

**Figura 25***Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 9 – Rendimiento del trabajo 1*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	9,960 <sup>a</sup>	8	,268	,264		
Razón de verosimilitud	12,201	8	,142	,217		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	10,356			,171		
Asociación lineal por lineal	,001 <sup>b</sup>	1	,979	1,000	,535	,087
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (93,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es ,026.

Fuente. Elaboración a partir del Software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 10,356 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla 26***Relación Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 2*

<b>Relación</b>	<b>Autoliderazgo</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Subvariable</b>	Pienso en mis propias creencias y suposiciones cada vez que me encuentro con una situación difícil	El proyecto se completó dentro del presupuesto

Fuente. Elaboración propia.

**Figura 26**

*Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 9 – Rendimiento del trabajo 2*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	10,930 <sup>a</sup>	8	,206	,199		
Razón de verosimilitud	14,254	8	,075	,104		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	11,202			,110		
Asociación lineal por lineal	,721 <sup>b</sup>	1	,396	,411	,237	,068
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (93,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es ,849.

Fuente. Elaboración a partir del Software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 11,202 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla 27**

*Relación Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 3*

<b>Relación</b>	<b>Autoliderazgo</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Subvariable</b>	Pienso en mis propias creencias y suposiciones cada vez que me encuentro con una situación difícil	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

Fuente. Elaboración propia.

**Figura 27***Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 9 – Rendimiento del trabajo 3*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	9,514 <sup>a</sup>	8	,301	,319		
Razón de verosimilitud	9,857	8	,275	,387		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	8,274			,397		
Asociación lineal por lineal	1,391 <sup>b</sup>	1	,238	,260	,150	,051
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (93,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 1,179.

Fuente. Elaboración a partir del Software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 8,274 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

A través del análisis estadístico se puede observar que se rechaza totalmente la hipótesis alterna, es decir, que el autoliderazgo no influye positivamente en el rendimiento en la gestión de proyectos que se desarrollan de manera virtual.

## Discusión de los Resultados

Acorde a los resultados obtenidos a través de la estadística simple se logró evidenciar que la dimensión mejor calificada fue la potencia de equipo, esto debido a que los encuestados consideran que cuentan con co-equiperos con las capacidades para cumplir las metas y objetivos planteados, presentar trabajos de alta calidad y altos niveles de compromiso. Estos resultados se deben a que la empresa, a través de la cultura organizacional, promueve el desarrollo personal y profesional de los colaboradores para lograr ser sostenibles en el tiempo.

La dimensión de confianza en ambientes presenciales dentro la organización es un atributo de alto valor en la cultura organizacional, sin embargo, al ser expuestos los equipos de proyectos al cambio de modalidad de trabajo presencial a virtual de una manera abrupta, los niveles de confianza se redujeron significativamente tal y como se puede evidenciar en los resultados obtenidos en esta investigación, se identifica la necesidad de trabajar y potencializar este atributo debido a la importancia que tiene en el éxito de los proyectos, especialmente en los realizados de forma virtual.

En el instrumento implementado se evaluaron dos tipos de liderazgos, los cuales se presentan en mayor medida en los proyectos que se gestionan de manera virtual. Se evidenció que los miembros del equipo tienden a identificarse con estilos de liderazgo de tipo compartido donde se fomenta el trabajo colaborativo, el empoderamiento de las personas, mayor flexibilidad en las relaciones de los miembros de los equipos, generación de ambientes de confianza y distribución de manera equitativa las responsabilidades de acuerdo a las capacidades de los miembros.

En un segundo lugar, pero no menos importante, se encontró que los miembros del equipo se identifican en menor medida asumiendo roles de autoliderazgo, esto puede ser consecuencia a la cultura organizacional de la empresa, ya que en esta se fomentan los ambientes colaborativos que permitan ser catalizadores para lograr los objetivos organizacionales.

Con la aplicación de este estudio se pudo evidenciar a través de la primera hipótesis, que el liderazgo compartido potencializa las capacidades de los equipos, esto va en línea con lo expuesto por Craig et al. (2003). Los cuales sostienen que existe una relación directa entre liderazgo compartido y potencia de equipo, ya que, se genera un aumento en la diversidad de perspectivas y habilidades, lo que en consecuencia permitirá que se tenga motivación, compromiso y responsabilidad.

En la segunda hipótesis se logró evidenciar que el liderazgo compartido influye positivamente en el rendimiento del trabajo en los proyectos que se gestionan de manera virtual en la empresa seleccionada. Este resultado se encuentra respaldado por autores como Hewitt y Walz (2005), Nicolaidis et al. (2014) y Pearce et al. (2003), los cuales a través de sus diferentes aportes han mencionado que la relación positiva de la variable liderazgo compartido y rendimiento del trabajo, se debe a que los miembros del equipo que conforman estos proyectos tienen un nivel de calificación más alta. En consecuencia, son capaces de asumir los roles y responsabilidades de liderazgo, sin ser oficialmente designados, lo que va a generar un resultado de alta calidad dentro del costo, alcance y presupuesto.

Por último, acorde a los resultados obtenidos en la tercera hipótesis que intentaba establecer la influencia positiva entre el autoliderazgo y el rendimiento del trabajo no fue aceptada, lo cual difiere con lo planteado por diferentes autores en la literatura; donde manifiestan la relación positiva entre las variables, la cual esta apalancada por la autodisciplina, motivación y la responsabilidad personal para alcanzar las metas. Este resultado puede ser explicado a partir de la cultura organizacional donde se desarrollan los proyectos, la cual premia y da prevalencia al liderazgo compartido sobre el autoliderazgo.

## Conclusiones

Dando cumplimiento al primer objetivo planteado en la investigación, se realizó una revisión literaria en la que se tuvieron en cuenta diferentes autores y sus perspectivas sobre los estilos de liderazgo y el trabajo en equipo remoto, esto permitió identificar la relación positiva que existe entre liderazgo compartido y su influencia en la potencialización de las capacidades del equipo, que a su vez permite la mejora de los resultados propuestos. Otro estilo de liderazgo de gran relevancia que juega un papel importante en la gestión de proyectos que se desarrollan en entornos virtuales es el autoliderazgo; se pudo establecer a partir de los autores que este tiene una influencia positiva sobre los resultados vistos en cumplimiento del costo, tiempo y de la calidad de los entregables.

De igual forma, se logró dar cumplimiento del segundo objetivo donde se evidenció que se tiene una influencia positiva del liderazgo compartido con la potencia de equipo y rendimiento del trabajo en la gestión de proyectos virtuales en una empresa cárnica que desarrolla labores en Colombia, ya que, el liderazgo compartido aumenta la diversidad de perspectivas y habilidades dentro del equipo, contribuyendo a los elementos claves del éxito del proyecto como lo es la motivación, compromiso y responsabilidad.

A través del cumplimiento del tercer objetivo donde se buscó conocer la influencia del autoliderazgo con el rendimiento del trabajo, se identificó que no están correlacionados entre sí. Asimismo, es importante destacar que la falta de una relación significativa entre el autoliderazgo y el rendimiento del trabajo en el contexto de los proyectos virtuales puede indicar la necesidad de considerar otros factores específicos de la empresa y del sector cárnico que podrían estar influyendo en el desempeño laboral. Estos factores pueden incluir aspectos relacionados con la cultura organizacional, las políticas internas y la estructura de la empresa.

Adicionalmente se pudo llegar a la conclusión que no todos los tipos de liderazgo pueden ser adaptados a todas las organizaciones, ya que estos se deben adaptar a la cultura

organizacional; lo cual marcará una tendencia en las respuestas de los encuestados y sesgará los resultados obtenidos.

Esta investigación hace un aporte importante a los estudios sobre los tipos de liderazgo en empresas de diferentes sectores de la economía y como estos afectan algunos atributos principales de los equipos que gestionan proyectos de manera virtual. A partir de esto, se logra plantear futuras líneas de investigaciones que permitan ampliar el conocimiento en esta problemática, la cual es reciente y carece de suficientes estudios.

## Recomendaciones

En aras de darle continuidad a la investigación anterior, en un próximo estudio se pueden tener en cuenta los atributos de Confianza y Compromiso para evaluar su influencia en el Autoliderazgo y Liderazgo Compartido en proyectos que se gestionan de manera virtual. Estos atributos fueron identificados por Castellano et al. (2021) en su trabajo titulado "Impact of self-leadership and shared leadership on the performance of virtual R&D teams" e incluidos en el instrumento que se utilizó para desarrollar el presente trabajo.

Con el resultado de la tercera hipótesis donde se identificó la no existencia de la influencia positiva entre el autoliderazgo y el rendimiento del trabajo, se recomienda a la organización aplicar instrumentos que le permitan conocer el estatus del autoliderazgo en los colaboradores, para tal fin se pueden utilizar los indicadores de autenticidad, responsabilidad e incremento de las capacidades descritos en el trabajo de Manz (2015, citado por Garza Carranza et., 2018). A partir de lo anterior, es necesario darle un mayor enfoque en el plan de formación a los colaboradores que trabajan en proyectos, incluyendo temas de gran relevancia como la Teoría del Logro y de Autorregulación como lo menciona Garza Carranza et. (2018), las cuales son claves para fortalecer el Autoliderazgo en los miembros de equipos que gestionen proyectos.

De igual manera, este estudio ofrece datos valiosos a la empresa donde se realizó la investigación para identificar las oportunidades de mejora y cerrar las brechas existentes entre los miembros del equipo. Por lo tanto, se recomienda revisar y ajustar la cultura organizacional que tiende a darle mayor relevancia a los estilos de liderazgo tradicionales, sin tener presente los nuevos estilos de liderazgo que están apalancado por el entorno altamente cambiante que trae consigo la virtualidad.

Para tener una visual más amplia de la influencia de estas variables en el sector cárnico en Colombia, se recomienda aplicar este tipo de investigación en las diferentes empresas que

hacen parte del mismo. Esto va a permitir conocer la influencia de la cultura organizacional propia de cada una de ellas y su afecte positivo o negativo en los resultados de los proyectos que se manejan bajo esta modalidad.

Por último, se recomienda realizar un estudio en transformación digital en una empresa relevante de la industria cárnica en Colombia, teniendo como base los lineamientos establecidos en el documento CONPES 3975, el cual dicta la política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial, y medir su impacto en el mejoramiento de las competencias del liderazgo ejercido en proyectos que se gestionan de manera virtual.

## Referencias

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299.
- ANDI. (2019). *Industria de Alimentos: Una industria que innova y construye país*. [Archivo PDF]. <https://www.andi.com.co/Uploads/ANDIALimentos.pdf>
- Ashford, S. J., & DeRue, S. E. (2002). Self-management and leadership development. In R. J. Klimoski & R. E. Riggio (Eds.), *The future of leadership development* (pp. 145-164). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2018). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 29(3), 330-351.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2018). Introduction to, and overview of, transformational and charismatic leadership. En B. J. Avolio, F. J. Yammarino (Eds.), *Transformational and charismatic leadership: The road ahead* (pp. 1-15). Emerald Publishing Limited.
- Bass, B. M. (2018). *Leadership: A critical perspective*. Routledge.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Transaction Publishers.
- Bohorquez Lopez, V. (2022). Transformación digital en situaciones de crisis. Revisión de literatura usando modelado de temas y teoría fundamentada. *Cuadernos de administración*, 35. <https://doi.org/10.11144/javeriana.cao35.tdscl>.
- Bryman, A. (2016). *Social research methods*. Oxford university press.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- Campion, M. A., Cheraskin, L., & Stevens, M. J. (2017). A review of team potency: Definition, measurement, and implications for team effectiveness. *Human Resource Management Review*, 27(4), 579-596. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.02.005>
- Castellano, S., Chandavimol, K., Khelladi, I., Orhan, M. A. (2021). Impacto del autoliderazgo y liderazgo compartido en el desempeño de los equipos virtuales de I+D. *Revista de*

*investigación empresarial* 128(2021), 578–586.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.12.030>

Cheung, F. Y., Yiu, T. W., & Lam, T. H. (2013). The effects of job demands and resources on hotel employees' health and well-being. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 28-35. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.02.002>

Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (2016). *Charismatic leadership in organizations*. Sage Publications.

Conpes 3975. Consejo Nacional de Política Económica y Social. República de Colombia. Departamento Nacional de Planeación. Política Nacional para la transformación digital e inteligencia artificial. Bogotá, D.C. 8 de noviembre de 2019. <https://bit.ly/3keW3aZ>

Craig L. Pierce Penn J. A. Conger. (2003). Liderazgo compartido: reformulación de los cómo y por qué del liderazgo <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.02.005>

Creswell, J. W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.

DeOrtentiis, P. S., Summers, J. K., Ammeter, A. P., Douglas, C., & Ferris, G. R. (2013). Cohesion and satisfaction as mediators of the team trust—Team effectiveness relationship: An interdependence theory perspective. *The Career Development International*, 18(5), 521–543. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2013-0035>

Fausing, M. S., Joensson, T. S., Lewandowski, J., y Bligh, M. (2015). Antecedents of shared leadership: Empowering leadership and interdependence. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(3), 271–291. doi:10.1108/LODJ-06-2013-0075.

Fernández, A. M., Gómez, A. M., & Vázquez, D. E. (2020). Liderazgo en la gestión de proyectos. In XXI Congreso Internacional de Ingeniería de Proyectos (pp. 70-79)

Fisher, R. A. (1922). On the interpretation of  $\chi^2$  from contingency tables, and the calculation of P. *Journal of the Royal Statistical Society*, 85(1), 87-94.

Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.

- Garza Carranza, M. T., Guzmán Soria, E. y Gallardo Aguilar, M. C. (2018). El autoliderazgo y la inteligencia emocional: Un estudio de la generación de los millenials. *Ciencia y Sociedad*, 43(2), 51-65. <https://doi.org/10.22206/cys.2018.v43i2>
- Guzzo, R. A., Yost, P. R., Campbell, R. J., & Shea, G. P. (1993). Potency in groups: Articulating a construct. *British Journal of Social Psychology*, 32(1), 87-106. doi: 10.1111/j.2044-8309.1993.tb00931.x
- Greenleaf, R. K. (2018). *Servant leadership*. Paulist Press.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a edición.). McGraw Hill.
- Hersey, P. y Blanchard, K. H. (2016). *Psicología del liderazgo: Cómo ser un líder más eficaz en un mundo complejo*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Hewitt, B., y Walz D. (2005). Using shared leadership to foster knowledge sharing in information systems development projects. In Proceedings of the paper presented at the 38th Annual Hawaii International Conference on System Science. <https://doi.org/10.1109/HICSS.2005.666>
- Imama, H., y Kashif Zaheer, M. (2021). Shared leadership and project success: The roles of knowledge sharing, cohesion and trust in the team. *International Journal of Project Management*, 39, 463-473. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2021.02.006>
- Jarvenpaa, S. L y Leidner, D. E. (1999). Communication and Trust in Global Virtual Teams. *Organization Science*, 10(6):791-815. <https://doi.org/10.1287/orsc.10.6.791>
- Kumar, A., Dhiman, S., & Narang, R. (2021). Emerging trends in virtual project management. *International Journal of Management, Technology and Engineering*, 11(1), 1-14.
- Lencionis, P. (2002). *The five dysfunctions of a team*. London: Wiley.

- LePine, J. A., & Dyne, L. V. (2013). Team adaptation and postchange performance: Effects of team composition in terms of members' cognitive ability and personality. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 122-133. <https://doi.org/10.1037/a0030734>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American psychologist*, 57(9), 705-717.
- López, E. R., Cano, J. C., & Muñoz, S. S. (2020). Gestión de proyectos virtuales: Desafíos y oportunidades. *Revista de Investigación Académica*, 23, 1-12.
- Manz, C. C. (2005). *The leadership wisdom of Jesus: Practical lessons for today*. Berrett-Koehler Publishers.
- Manz, C. C., & Sims Jr, H. P. (2001). *The new superleadership: Leading others to lead themselves*. Berrett-Koehler Publishers.
- Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I., & Salas, E. (2017). Influences of individual and situational characteristics on measures of team potency. *Journal of Management*, 43(5), 1765-1789. doi: 10.1177/0149206314545525
- Milasi, S., Bisello, M., Hurley, J., Sostero, M., & Fernandez-Macias, E. (2020). The potential for teleworking in Europe and the risk of a new digital divide. *VOX/CEPR*, 14(8).
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). *The definitive guide to self-management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Nicolaides, V. C., LaPort, K. A., Chen, T. R., Tomassetti, A. J., Weis, E. J., Zaccaro, S. J., y Cortina, J. M. (2014). The shared leadership of teams: A meta-analysis of proximal, distal, and moderating relationships. *Leadership Quarterly*, 25, 923-942. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.06.006>
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Pallant, J. (2016). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. McGraw-Hill Education.

- Parker, S. K., & Wall, T. D. (2017). Job and work design: Organizing work to promote well-being and effectiveness. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781473921983>
- Pearce, C. L. (2004). The future of leadership: Combining vertical and shared leadership to transform knowledge work. *Academy of Management Perspectives*, 18(1), 47–57.
- Pearce, C. L., & Conger, J. A. (2003). Shared Leadership: Reframing the Hows and Whys of Leadership. *Academy of Management Executive*, 17(1), 22-37.
- Pearce, C. L., Manz, C. C., & Sims Jr, H. P. (2009). Is shared leadership the key to team success?. *Organizational dynamics*, 38(3), 234-238.
- Pearce, C. L., Sims Jr, H. P., Cox Jr, J. F., Ball, G., Schnell, E., Smith, K. A., & Treviño, L. K. (2003). Transactors, transformers and beyond: a multi-method development of a theoretical typology of leadership. *Journal of management development*, 22(4), 273-307.
- Project Management Institute. (2021). *Guía de los Fundamentos Para la Dirección de Proyectos (Guía del Pmbok): (Spanish): Vol. Septima edición*. Project Management Institute.
- Sáenz, J., Martínez, J. A., & Páez, L. (2019). Liderazgo compartido: una estrategia para la eficacia de los equipos de trabajo en las organizaciones. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(43), 39-58.
- SPSS. (2021). IBM SPSS Statistics. Recuperado de <https://www.ibm.com/products/spss-statistics>
- Sullivan, L. M. (2011). *Essentials of biostatistics in public health*. Jones & Bartlett Publishers.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.
- Yukl, G. (2018). *Leadership in organizations*. 8th edition.



## Apéndice

### Apéndice A. Pruebas Exactas de Fisher

#### *Liderazgo Compartido vs Potencia de Equipo.*

**Tabla A 1**

*Relación Liderazgo compartido 1 – Potencia de equipo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	En mi equipo, colaboro regularmente con los miembros de mi equipo para lograr objetivos	Mi equipo cree que puede llegar a ser inusualmente bueno para producir un trabajo de alta calidad

**Figura A 1**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 1 – Potencia de equipo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	25,992 <sup>a</sup>	6	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	17,828	6	,007	,005		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	14,081			,007		
Asociación lineal por lineal	4,479 <sup>b</sup>	1	,034	,044	,030	,016
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es 2,116.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 14,081 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 2**

*Relación Liderazgo compartido 1 – Potencia de equipo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	En mi equipo, colaboro regularmente con los miembros de mi equipo para lograr objetivos	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

## Figura A 2

### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 1 – Potencia de equipo 2

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	34,080 <sup>a</sup>	4	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	24,557	4	<,001	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	21,049			<,001		
Asociación lineal por lineal	20,097 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 4,483.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 21,049 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

## Tabla A 3

### Relación Liderazgo compartido 1 – Potencia de equipo 3

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	En mi equipo, colaboro regularmente con los miembros de mi equipo para lograr objetivos	Mi equipo cree que puede ser muy productivo

## Figura A 3

### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 1 – Potencia de equipo 3

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	23,214 <sup>a</sup>	4	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	18,642	4	<,001	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	16,176			<,001		
Asociación lineal por lineal	12,676 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,26.

b. El estadístico estandarizado es 3,560.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 16,176 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 4**

*Relación Liderazgo Compartido 1 – Potencia de equipo 4*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	En mi equipo, colaboro regularmente con los miembros de mi equipo para lograr objetivos	Mi equipo puede hacer mucho cuando trabaja duro

**Figura A 4**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 1 – Potencia de equipo 4*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	16,468 <sup>a</sup>	6	,011	,018		
Razón de verosimilitud	12,586	6	,050	,044		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	12,355			,023		
Asociación lineal por lineal	10,523 <sup>b</sup>	1	,001	,002	,002	,001
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es 3,244.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 12,355 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 5**

*Relación Liderazgo Compartido 1 – Potencia de equipo 5*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	En mi equipo, colaboro regularmente con los miembros de mi equipo para lograr objetivos	Ninguna tarea es demasiado difícil para este equipo

### Figura A 5

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 1 – Potencia de equipo 5

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	31,235 <sup>a</sup>	6	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	22,238	6	,001	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	17,577			<,001		
Asociación lineal por lineal	11,004 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,001
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 3,317.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 17,577 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

### Tabla A 6

#### Relación Liderazgo compartido 1 – Potencia de equipo 6

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	En mi equipo, colaboro regularmente con los miembros de mi equipo para lograr objetivos	Mi equipo espera tener mucha influencia en la organización

### Figura A 6

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 1 – Potencia de equipo 6

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	14,934 <sup>a</sup>	6	,021	,043		
Razón de verosimilitud	10,176	6	,117	,126		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	9,968			,074		
Asociación lineal por lineal	7,986 <sup>b</sup>	1	,005	,006	,005	,004
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es 2,826.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 9,968 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 7**

*Relación Liderazgo compartido2 – Potencia de equipo 1*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Mi equipo tiene una visión compartida con objetivos acordados	Mi equipo cree que puede llegar a ser inusualmente bueno para producir un trabajo de alta calidad

**Figura A 7**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 2 – Potencia de equipo 1*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	17,087 <sup>a</sup>	9	,047	,049		
Razón de verosimilitud	15,750	9	,072	,046		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	15,596			,034		
Asociación lineal por lineal	4,195 <sup>b</sup>	1	,041	,051	,030	,014
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 2,048.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 15,596 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 8**

*Relación Liderazgo compartido2 – Potencia de equipo 2*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Mi equipo tiene una visión compartida con objetivos acordados	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

**Figura A 8**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 2 – Potencia de equipo 2*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	18,199 <sup>a</sup>	6	,006	,044		
Razón de verosimilitud	17,452	6	,008	,004		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	15,720			,003		
Asociación lineal por lineal	8,766 <sup>b</sup>	1	,003	,003	,003	,002
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 2,961.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 15,720 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 9**

*Relación Liderazgo compartido2 – Potencia de equipo 3*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Mi equipo tiene una visión compartida con objetivos acordados	Mi equipo cree que puede ser muy productivo

**Figura A 9**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 2 – Potencia de equipo 3*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	19,712 <sup>a</sup>	6	,003	,004		
Razón de verosimilitud	23,494	6	<,001	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	20,111			<,001		
Asociación lineal por lineal	6,659 <sup>b</sup>	1	,010	,011	,009	,005
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es 2,581.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 20,111 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 10**

*Relación Liderazgo compartido2 – Potencia de equipo 4*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Mi equipo tiene una visión compartida con objetivos acordados	Mi equipo puede hacer mucho cuando trabaja duro

**Figura A 10**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 2 – Potencia de equipo 4*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	12,931 <sup>a</sup>	9	,166	,130		
Razón de verosimilitud	11,756	9	,227	,203		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,312			,106		
Asociación lineal por lineal	3,232 <sup>b</sup>	1	,072	,082	,053	,019
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 1,798.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,312 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 11**

*Relación Liderazgo compartido2 – Potencia de equipo 5*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Mi equipo tiene una visión compartida con objetivos acordados	Ninguna tarea es demasiado difícil para este equipo

**Figura A 11**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 2 – Potencia de equipo 5*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	12,597 <sup>a</sup>	9	,182	,168		
Razón de verosimilitud	10,599	9	,304	,354		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	9,915			,360		
Asociación lineal por lineal	1,518 <sup>b</sup>	1	,218	,257	,136	,043
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 1,232.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 9,915 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 12**

*Relación Liderazgo compartido2 – Potencia de equipo 6*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Mi equipo tiene una visión compartida con objetivos acordados	Mi equipo espera tener mucha influencia en la organización

**Figura A 12**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 2 – Potencia de equipo 6*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	12,480 <sup>a</sup>	9	,188	,174		
Razón de verosimilitud	11,457	9	,246	,206		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	12,208			,180		
Asociación lineal por lineal	2,167 <sup>b</sup>	1	,141	,146	,096	,037
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 1,472.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 12,208 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 13***Relación Liderazgo compartido3 – Potencia de equipo 1*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Los líderes formales de mi equipo están dispuestos a delegar algo de control a líderes informales	Mi equipo cree que puede llegar a ser inusualmente bueno para producir un trabajo de alta calidad

**Figura A 13***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 3 – Potencia de equipo 1*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	16,556 <sup>a</sup>	12	,167	,132		
Razón de verosimilitud	18,045	12	,114	,047		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	19,516			,038		
Asociación lineal por lineal	4,023 <sup>b</sup>	1	,045	,053	,033	,013
N de casos válidos	34					

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 2,006.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 19,516 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

Relación Liderazgo compartido 3 – Potencia de equipo 2

**Tabla A 14***Relación Liderazgo compartido 3 – Potencia de equipo 2*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Los líderes formales de mi equipo están dispuestos a delegar algo de control a líderes informales	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

**Figura A 14**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 3 – Potencia de equipo 2*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	12,252 <sup>a</sup>	8	,140	,156		
Razón de verosimilitud	11,851	8	,158	,132		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	11,589			,132		
Asociación lineal por lineal	3,058 <sup>b</sup>	1	,080	,099	,062	,027
N de casos válidos	34					

a. 12 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 1,749.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 11,589 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 15**

*Relación Liderazgo compartido 3 – Potencia de equipo 3*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Los líderes formales de mi equipo están dispuestos a delegar algo de control a líderes informales	Mi equipo cree que puede ser muy productivo

**Figura A 15**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 3 – Potencia de equipo 3*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	12,724 <sup>a</sup>	8	,122	,181		
Razón de verosimilitud	16,341	8	,038	,024		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	14,174			,027		
Asociación lineal por lineal	2,317 <sup>b</sup>	1	,128	,136	,089	,035
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (86,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es 1,522.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 14,174 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 16**

*Relación Liderazgo compartido 3 – Potencia de equipo 4*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Los líderes formales de mi equipo están dispuestos a delegar algo de control a líderes informales	Mi equipo puede hacer mucho cuando trabaja duro

**Figura A 16**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 3 – Potencia de equipo 4*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	10,336 <sup>a</sup>	12	,586	,532		
Razón de verosimilitud	9,691	12	,643	,618		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,598			,533		
Asociación lineal por lineal	1,826 <sup>b</sup>	1	,177	,186	,111	,028
N de casos válidos	34					

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 1,351.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,598 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 17**

*Relación Liderazgo compartido 3 – Potencia de equipo 5*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Los líderes formales de mi equipo están dispuestos a delegar algo de control a líderes informales	Ninguna tarea es demasiado difícil para este equipo

### Figura A 17

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 3 – Potencia de equipo 5

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	13,301 <sup>a</sup>	12	,348	,311		
Razón de verosimilitud	13,033	12	,367	,371		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,309			,378		
Asociación lineal por lineal	1,576 <sup>b</sup>	1	,209	,234	,129	,036
N de casos válidos	34					

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 1,255.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,309 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

### Tabla A 18

#### Relación Liderazgo compartido 3 – Potencia de equipo 6

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Los líderes formales de mi equipo están dispuestos a delegar algo de control a líderes informales	Mi equipo espera tener mucha influencia en la organización

### Figura A 18

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 3 – Potencia de equipo 6

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	22,742 <sup>a</sup>	12	,030	,071		
Razón de verosimilitud	21,838	12	,039	,008		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	22,500			,008		
Asociación lineal por lineal	3,528 <sup>b</sup>	1	,060	,063	,045	,017
N de casos válidos	34					

a. 17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 1,878.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 22,500 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 19**

*Relación Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 1*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Los miembros de mi equipo confían entre sí para trabajar de manera efectiva y hacer el trabajo	Mi equipo cree que puede llegar a ser inusualmente bueno para producir un trabajo de alta calidad

**Figura A 19**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 1*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	15,097 <sup>a</sup>	9	,088	,078		
Razón de verosimilitud	14,214	9	,115	,085		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	14,155			,068		
Asociación lineal por lineal	4,633 <sup>b</sup>	1	,031	,034	,024	,011
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 2,152.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 14,155 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 20**

*Relación Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 2*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Los miembros de mi equipo confían entre sí para trabajar de manera efectiva y hacer el trabajo	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

## Figura A 20

### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 2

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	16,464 <sup>a</sup>	6	,011	,062		
Razón de verosimilitud	14,904	6	,021	,014		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,479			,010		
Asociación lineal por lineal	6,362 <sup>b</sup>	1	,012	,013	,011	,007
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 2,522.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,479 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

## Tabla A 21

### Relación Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 3

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Los miembros de mi equipo confían entre sí para trabajar de manera efectiva y hacer el trabajo	Mi equipo cree que puede ser muy productivo

## Figura A 21

### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 3

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	18,726 <sup>a</sup>	6	,005	,006		
Razón de verosimilitud	21,568	6	,001	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	18,445			<,001		
Asociación lineal por lineal	4,628 <sup>b</sup>	1	,031	,038	,025	,014
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es 2,151.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 18,445 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 22***Relación Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 4*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Los miembros de mi equipo confían entre sí para trabajar de manera efectiva y hacer el trabajo	Mi equipo puede hacer mucho cuando trabaja duro

**Figura A 22***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 4*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	12,082 <sup>a</sup>	9	,209	,174		
Razón de verosimilitud	11,935	9	,217	,185		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,427			,101		
Asociación lineal por lineal	3,631 <sup>b</sup>	1	,057	,061	,042	,016
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 1,905.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,427 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 23***Relación Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 5*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Los miembros de mi equipo confían entre sí para trabajar de manera efectiva y hacer el trabajo	Ninguna tarea es demasiado difícil para este equipo

**Figura A 23**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 5*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	14,618 <sup>a</sup>	9	,102	,111		
Razón de verosimilitud	14,715	9	,099	,098		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	12,365			,131		
Asociación lineal por lineal	2,253 <sup>b</sup>	1	,133	,166	,087	,031
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 1,501.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 12,365 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 24**

*Relación Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 6*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Los miembros de mi equipo confían entre sí para trabajar de manera efectiva y hacer el trabajo	Mi equipo espera tener mucha influencia en la organización

**Figura A 24**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 4 – Potencia de equipo 6*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	14,066 <sup>a</sup>	9	,120	,129		
Razón de verosimilitud	13,029	9	,161	,118		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,636			,088		
Asociación lineal por lineal	3,447 <sup>b</sup>	1	,063	,078	,047	,021
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 1,857.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,636 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 25**

*Relación Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Entiendo el propósito y los objetivos de mi equipo	Mi equipo cree que puede llegar a ser inusualmente bueno para producir un trabajo de alta calidad

**Figura A 25**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	25,900 <sup>a</sup>	9	,002	,008		
Razón de verosimilitud	21,375	9	,011	,004		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	18,680			,004		
Asociación lineal por lineal	3,714 <sup>b</sup>	1	,054	,061	,042	,017
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 1,927.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 18,680 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 26**

*Relación Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Entiendo el propósito y los objetivos de mi equipo	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

**Figura A 26**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 2*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	26,949 <sup>a</sup>	6	<,001	,002		
Razón de verosimilitud	24,501	6	<,001	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	21,521			<,001		
Asociación lineal por lineal	13,540 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 3,680.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 21,521 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 27**

*Relación Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 3*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Entiendo el propósito y los objetivos de mi equipo	Mi equipo cree que puede ser muy productivo

**Figura A 27**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 3*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	24,255 <sup>a</sup>	6	<,001	,003		
Razón de verosimilitud	24,466	6	<,001	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	21,632			<,001		
Asociación lineal por lineal	9,283 <sup>b</sup>	1	,002	,003	,003	,002
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 3,047.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 21,632 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 28**

*Relación Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 4*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Entiendo el propósito y los objetivos de mi equipo	Mi equipo puede hacer mucho cuando trabaja duro

**Figura A 28**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 4*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	27,740 <sup>a</sup>	9	,001	,003		
Razón de verosimilitud	19,158	9	,024	,012		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	18,214			,006		
Asociación lineal por lineal	8,219 <sup>b</sup>	1	,004	,005	,005	,003
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 2,867.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 18,214 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 29**

*Relación Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 5*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Entiendo el propósito y los objetivos de mi equipo	Ninguna tarea es demasiado difícil para este equipo

### Figura A 29

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 5

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	48,415 <sup>a</sup>	9	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	29,180	9	<,001	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	23,247			<,001		
Asociación lineal por lineal	14,070 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 3,751.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 23,247 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

### Tabla A 30

#### Relación Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 6

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Entiendo el propósito y los objetivos de mi equipo	Mi equipo espera tener mucha influencia en la organización

### Figura A 30

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 5 – Potencia de equipo 6

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	22,385 <sup>a</sup>	9	,008	,030		
Razón de verosimilitud	12,335	9	,195	,183		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,386			,083		
Asociación lineal por lineal	8,112 <sup>b</sup>	1	,004	,005	,005	,003
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 2,848.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,386 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 31**

*Relación Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Cuando se deben tomar decisiones importantes, los miembros del equipo participan en el proceso de decisión de una manera significativa	Mi equipo cree que puede llegar a ser inusualmente bueno para producir un trabajo de alta calidad

**Figura A 31**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	8,276 <sup>a</sup>	9	,507	,516		
Razón de verosimilitud	8,350	9	,499	,616		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	8,429			,529		
Asociación lineal por lineal	,309 <sup>b</sup>	1	,579	,644	,332	,079
N de casos válidos	34					

a. 15 casillas (93,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es ,555.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 8,429 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 32**

*Relación Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Cuando se deben tomar decisiones importantes, los miembros del equipo participan en el proceso de decisión de una manera significativa	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

### Figura A 32

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 2

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	10,723 <sup>a</sup>	6	,097	,081		
Razón de verosimilitud	12,468	6	,052	,062		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	9,182			,092		
Asociación lineal por lineal	2,382 <sup>b</sup>	1	,123	,162	,085	,039
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 1,543.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 9,182 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

### Tabla A 33

#### Relación Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 3

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Cuando se deben tomar decisiones importantes, los miembros del equipo participan en el proceso de decisión de una manera significativa	Mi equipo cree que puede ser muy productivo

### Figura A 33

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 3

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	8,556 <sup>a</sup>	6	,200	,185		
Razón de verosimilitud	11,515	6	,074	,108		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	8,603			,126		
Asociación lineal por lineal	2,223 <sup>b</sup>	1	,136	,157	,091	,039
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,26.

b. El estadístico estandarizado es 1,491.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 8,603 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 34**

*Relación Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 4*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Cuando se deben tomar decisiones importantes, los miembros del equipo participan en el proceso de decisión de una manera significativa	Mi equipo puede hacer mucho cuando trabaja duro

**Figura A 34**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 4*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	12,042 <sup>a</sup>	9	,211	,216		
Razón de verosimilitud	14,575	9	,103	,114		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	11,516			,157		
Asociación lineal por lineal	1,000 <sup>b</sup>	1	,317	,334	,189	,048
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es 1,000.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 18,214 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 35**

*Relación Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 5*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Cuando se deben tomar decisiones importantes, los miembros del equipo participan en el proceso de decisión de una manera significativa	Ninguna tarea es demasiado difícil para este equipo

### Figura A 35

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 5

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	16,866 <sup>a</sup>	9	,051	,038		
Razón de verosimilitud	18,087	9	,034	,047		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,725			,057		
Asociación lineal por lineal	3,327 <sup>b</sup>	1	,068	,074	,043	,017
N de casos válidos	34					

a. 16 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 1,824.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,725 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

### Tabla A 36

#### Relación Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 6

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Cuando se deben tomar decisiones importantes, los miembros del equipo participan en el proceso de decisión de una manera significativa	Mi equipo espera tener mucha influencia en la organización

### Figura A 36

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 6 – Potencia de equipo 6

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	14,647 <sup>a</sup>	9	,101	,109		
Razón de verosimilitud	15,376	9	,081	,067		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	14,057			,042		
Asociación lineal por lineal	1,382 <sup>b</sup>	1	,240	,279	,150	,049
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es 1,175.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 14,057 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 37**

*Relación Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 1*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	La experiencia única de cada miembro del equipo es valorada y utilizada	Mi equipo cree que puede llegar a ser inusualmente bueno para producir un trabajo de alta calidad

**Figura A 37**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 1*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	18,779 <sup>a</sup>	12	,094	,099		
Razón de verosimilitud	16,002	12	,191	,108		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	18,216			,078		
Asociación lineal por lineal	4,057 <sup>b</sup>	1	,044	,048	,034	,013
N de casos válidos	34					

a. 17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 2.014.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 18,216 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 38**

*Relación Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 2*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	La experiencia única de cada miembro del equipo es valorada y utilizada	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

**Figura A 38**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 2*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	23,542 <sup>a</sup>	8	,003	,015		
Razón de verosimilitud	20,048	8	,010	,003		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	19,342			,002		
Asociación lineal por lineal	5,729 <sup>b</sup>	1	,017	,020	,018	,009
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (86,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 2,394.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 19,342 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 39**

*Relación Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 3*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	La experiencia única de cada miembro del equipo es valorada y utilizada	Mi equipo cree que puede ser muy productivo

**Figura A 39**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 3*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	18,691 <sup>a</sup>	8	,017	,024		
Razón de verosimilitud	18,743	8	,016	,008		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	17,898			,003		
Asociación lineal por lineal	4,237 <sup>b</sup>	1	,040	,045	,033	,015
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (86,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es 2,058.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 17,898 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 40**

*Relación Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 4*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	La experiencia única de cada miembro del equipo es valorada y utilizada	Mi equipo puede hacer mucho cuando trabaja duro

**Figura A 40**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 4*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	12,134 <sup>a</sup>	12	,435	,369		
Razón de verosimilitud	9,835	12	,630	,576		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	14,321			,422		
Asociación lineal por lineal	1,500 <sup>b</sup>	1	,221	,233	,134	,030
N de casos válidos	34					

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 1,225.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 14,321 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 41**

*Relación Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 5*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	La experiencia única de cada miembro del equipo es valorada y utilizada	Ninguna tarea es demasiado difícil para este equipo

**Figura A 41***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 5*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	24,674 <sup>a</sup>	12	,016	,046		
Razón de verosimilitud	15,753	12	,203	,164		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	15,901			,133		
Asociación lineal por lineal	2,091 <sup>b</sup>	1	,148	,179	,095	,027
N de casos válidos	34					

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 1,446.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 15,901 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

*Relación Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 6***Tabla A 42***Relación Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 6*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	La experiencia única de cada miembro del equipo es valorada y utilizada	Mi equipo espera tener mucha influencia en la organización

**Figura A 42***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 7 – Potencia de equipo 6*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	15,334 <sup>a</sup>	12	,224	,220		
Razón de verosimilitud	15,098	12	,236	,133		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	18,254			,090		
Asociación lineal por lineal	2,401 <sup>b</sup>	1	,121	,143	,084	,027
N de casos válidos	34					

a. 17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 1,549.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 18,254 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 43**

*Relación Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 1*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Cuando pienso en el liderazgo, pienso en una misión compartida de aprender y construir el conocimiento de forma colaborativa	Mi equipo cree que puede llegar a ser inusualmente bueno para producir un trabajo de alta calidad

**Figura A 43**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 1*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	22,808 <sup>a</sup>	12	,029	,093		
Razón de verosimilitud	18,693	12	,096	,025		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	21,196			,019		
Asociación lineal por lineal	6,138 <sup>b</sup>	1	,013	,015	,014	,006
N de casos válidos	34					

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 2,477.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 21,196 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 44**

*Relación Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 2*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Cuando pienso en el liderazgo, pienso en una misión compartida de aprender y construir el conocimiento de forma colaborativa	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

### Figura A 44

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 2

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	33,565 <sup>a</sup>	8	<,001	,004		
Razón de verosimilitud	20,874	8	,007	,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	20,206			,001		
Asociación lineal por lineal	13,845 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 12 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 3,721.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 20,206 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

### Tabla A 45

#### Relación Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 3

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Cuando pienso en el liderazgo, pienso en una misión compartida de aprender y construir el conocimiento de forma colaborativa	Mi equipo cree que puede ser muy productivo

### Figura A 45

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 3

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	26,707 <sup>a</sup>	8	<,001	,003		
Razón de verosimilitud	20,100	8	,010	,003		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	19,208			,001		
Asociación lineal por lineal	10,129 <sup>b</sup>	1	,001	,002	,002	,001
N de casos válidos	34					

a. 12 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es 3,183.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 19,208 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 46**

*Relación Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 4*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Cuando pienso en el liderazgo, pienso en una misión compartida de aprender y construir el conocimiento de forma colaborativa	Mi equipo puede hacer mucho cuando trabaja duro

**Figura A 46**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 4*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	46,844 <sup>a</sup>	12	<,001	,003		
Razón de verosimilitud	20,722	12	,055	,010		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	23,877			,005		
Asociación lineal por lineal	12,638 <sup>b</sup>	1	<,001	,001	,001	,001
N de casos válidos	34					

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 3,555.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 23,877 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 47**

*Relación Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 5*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Cuando pienso en el liderazgo, pienso en una misión compartida de aprender y construir el conocimiento de forma colaborativa	Ninguna tarea es demasiado difícil para este equipo

**Figura A 47***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 5*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	43,171 <sup>a</sup>	12	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	24,537	12	,017	,003		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	22,910			,002		
Asociación lineal por lineal	10,146 <sup>b</sup>	1	,001	,001	,001	,001
N de casos válidos	34					

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 3,185.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 22,910 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 48***Relación Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 6*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Cuando pienso en el liderazgo, pienso en una misión compartida de aprender y construir el conocimiento de forma colaborativa	Mi equipo espera tener mucha influencia en la organización

**Figura A 48***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 8 – Potencia de equipo 6*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	45,582 <sup>a</sup>	12	<,001	,006		
Razón de verosimilitud	19,659	12	,074	,014		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	22,954			,010		
Asociación lineal por lineal	10,915 <sup>b</sup>	1	<,001	,002	,002	,001
N de casos válidos	34					

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 3,304.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 22,954 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 49**

*Relación Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Tengo una excelente relación con al menos otros dos miembros del equipo	Mi equipo cree que puede llegar a ser inusualmente bueno para producir un trabajo de alta calidad

**Figura A 49**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	18,335 <sup>a</sup>	9	,031	,068		
Razón de verosimilitud	12,891	9	,168	,074		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	14,848			,078		
Asociación lineal por lineal	3,315 <sup>b</sup>	1	,069	,082	,059	,026
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 1,821.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 14,848 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 50**

*Relación Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Tengo una excelente relación con al menos otros dos miembros del equipo	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

### Figura A 50

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 2

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	40,625 <sup>a</sup>	6	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	21,025	6	,002	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	19,536			<,001		
Asociación lineal por lineal	17,215 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 4,149.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 19,536 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

### Tabla A 51

#### Relación Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 3

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Tengo una excelente relación con al menos otros dos miembros del equipo	Mi equipo cree que puede ser muy productivo

### Figura A 51

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 3

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	26,984 <sup>a</sup>	6	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	16,295	6	,012	,003		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	15,265			,003		
Asociación lineal por lineal	11,224 <sup>b</sup>	1	<,001	,001	,001	,001
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es 3,350.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 15,265 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 52**

*Relación Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 4*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Tengo una excelente relación con al menos otros dos miembros del equipo	Mi equipo puede hacer mucho cuando trabaja duro

**Figura A 52**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 4*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	41,556 <sup>a</sup>	9	<,001	,009		
Razón de verosimilitud	14,600	9	,103	,032		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	16,880			,024		
Asociación lineal por lineal	13,381 <sup>b</sup>	1	<,001	,001	,001	,001
N de casos válidos	34					

a. 15 casillas (93,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 3,658.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 16,880 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 53**

*Relación Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 5*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Tengo una excelente relación con al menos otros dos miembros del equipo	Ninguna tarea es demasiado difícil para este equipo

**Figura A 53**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 5*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	26,989 <sup>a</sup>	9	,001	,005		
Razón de verosimilitud	15,796	9	,071	,026		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	15,907			,022		
Asociación lineal por lineal	6,443 <sup>b</sup>	1	,011	,012	,011	,006
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 2,538.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 15,907 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 54**

*Relación Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 6*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Tengo una excelente relación con al menos otros dos miembros del equipo	Mi equipo espera tener mucha influencia en la organización

**Figura A 54**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 9 – Potencia de equipo 6*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	48,120 <sup>a</sup>	9	<,001	,001		
Razón de verosimilitud	17,745	9	,038	,007		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	19,746			,007		
Asociación lineal por lineal	13,988 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 3,740.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 19,746 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 55**

*Relación Liderazgo compartido10 – Potencia de equipo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Cuando surge una nueva tarea, las responsabilidades de liderazgo están determinadas por las fortalezas de los miembros, no por los títulos formales	Mi equipo cree que puede llegar a ser inusualmente bueno para producir un trabajo de alta calidad

**Figura A 55**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 10 – Potencia de equipo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	23,117 <sup>a</sup>	12	,027	,067		
Razón de verosimilitud	17,799	12	,122	,069		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	17,468			,077		
Asociación lineal por lineal	1,714 <sup>b</sup>	1	,190	,199	,119	,037
N de casos válidos	34					

a. 19 casillas (95,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 1,309.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 17,468 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 56**

*Relación Liderazgo compartido 10 – Potencia de equipo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Cuando surge una nueva tarea, las responsabilidades de liderazgo están determinadas por las fortalezas de los miembros, no por los títulos formales	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

### Figura A 56

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 10 – Potencia de equipo 2

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	15,189 <sup>a</sup>	8	,056	,083		
Razón de verosimilitud	13,933	8	,084	,073		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	12,986			,056		
Asociación lineal por lineal	2,317 <sup>b</sup>	1	,128	,154	,090	,036
N de casos válidos	34					

a. 12 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 1,522.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 12,986 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

### Tabla A 57

#### Relación Liderazgo compartido 10 – Potencia de equipo 3

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Cuando surge una nueva tarea, las responsabilidades de liderazgo están determinadas por las fortalezas de los miembros, no por los títulos formales	Mi equipo cree que puede ser muy productivo

### Figura A 57

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 10 – Potencia de equipo 3

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	9,103 <sup>a</sup>	8	,334	,341		
Razón de verosimilitud	10,012	8	,264	,313		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	9,482			,267		
Asociación lineal por lineal	1,505 <sup>b</sup>	1	,220	,245	,141	,048
N de casos válidos	34					

a. 12 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es 1,227.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 9,482 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 58**

*Relación Liderazgo compartido 10 – Potencia de equipo 4*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Cuando surge una nueva tarea, las responsabilidades de liderazgo están determinadas por las fortalezas de los miembros, no por los títulos formales	Mi equipo puede hacer mucho cuando trabaja duro

**Figura A 58**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 10 – Potencia de equipo 4*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	28,819 <sup>a</sup>	12	,004	,035		
Razón de verosimilitud	22,628	12	,031	,010		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	20,549			,014		
Asociación lineal por lineal	3,733 <sup>b</sup>	1	,053	,056	,039	,012
N de casos válidos	34					

a. 17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 1,932.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 20,549 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 59**

*Relación Liderazgo compartido 10 – Potencia de equipo 5*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Cuando surge una nueva tarea, las responsabilidades de liderazgo están determinadas por las fortalezas de los miembros, no por los títulos formales	Ninguna tarea es demasiado difícil para este equipo

**Figura A 59***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 10 – Potencia de equipo 5*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	41,556 <sup>a</sup>	12	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	24,083	12	,020	,011		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	18,792			,024		
Asociación lineal por lineal	5,856 <sup>b</sup>	1	,016	,015	,010	,004
N de casos válidos	34					

a. 20 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 2,420.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 18,792 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 60***Relación Liderazgo compartido 10 – Potencia de equipo 6*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Cuando surge una nueva tarea, las responsabilidades de liderazgo están determinadas por las fortalezas de los miembros, no por los títulos formales	Mi equipo espera tener mucha influencia en la organización

**Figura A 60***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 10 – Potencia de equipo 6*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	39,503 <sup>a</sup>	12	<,001	,017		
Razón de verosimilitud	30,222	12	,003	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	27,927			<,001		
Asociación lineal por lineal	4,462 <sup>b</sup>	1	,035	,042	,026	,011
N de casos válidos	34					

a. 19 casillas (95,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 2,112.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 27,927 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 61**

*Relación Liderazgo compartido11 – Potencia de equipo 1*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Me siento seguro asumiendo responsabilidades de liderazgo en este equipo	Mi equipo cree que puede llegar a ser inusualmente bueno para producir un trabajo de alta calidad

**Figura A 61**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 11 – Potencia de equipo 1*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	18,012 <sup>a</sup>	9	,035	,101		
Razón de verosimilitud	16,243	9	,062	,024		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	16,754			,018		
Asociación lineal por lineal	10,107 <sup>b</sup>	1	,001	,001	,001	,001
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 3,179.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 16,754 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 62**

*Relación Liderazgo compartido11 – Potencia de equipo 2*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Me siento seguro asumiendo responsabilidades de liderazgo en este equipo	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

**Figura A 62**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 11 – Potencia de equipo 2*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	15,123 <sup>a</sup>	6	,019	,065		
Razón de verosimilitud	12,655	6	,049	,025		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	12,299			,026		
Asociación lineal por lineal	6,849 <sup>b</sup>	1	,009	,013	,010	,007
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 2,617.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 12,299 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 63**

*Relación Liderazgo compartido 11 – Potencia de equipo 3*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Me siento seguro asumiendo responsabilidades de liderazgo en este equipo	Mi equipo cree que puede ser muy productivo

**Figura A 63**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 11 – Potencia de equipo 3*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	7,503 <sup>a</sup>	6	,277	,278		
Razón de verosimilitud	6,161	6	,405	,487		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	6,806			,354		
Asociación lineal por lineal	1,436 <sup>b</sup>	1	,231	,269	,159	,069
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es 1,199.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 6,806 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 64***Relación Liderazgo compartido11 – Potencia de equipo 4*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Me siento seguro asumiendo responsabilidades de liderazgo en este equipo	Mi equipo puede hacer mucho cuando trabaja duro

**Figura A 64***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 11 – Potencia de equipo 4*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	11,253 <sup>a</sup>	9	,259	,210		
Razón de verosimilitud	11,558	9	,239	,174		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,757			,113		
Asociación lineal por lineal	3,778 <sup>b</sup>	1	,052	,055	,044	,017
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 1,944.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,757 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 65***Relación Liderazgo compartido11 – Potencia de equipo 5*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Me siento seguro asumiendo responsabilidades de liderazgo en este equipo	Ninguna tarea es demasiado difícil para este equipo

**Figura A 65**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 11 – Potencia de equipo 5*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	22,750 <sup>a</sup>	9	,007	,019		
Razón de verosimilitud	13,498	9	,141	,105		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,133			,083		
Asociación lineal por lineal	7,737 <sup>b</sup>	1	,005	,005	,004	,003
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 2,782.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,133 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 66**

*Relación Liderazgo compartido 11 – Potencia de equipo 6*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Me siento seguro asumiendo responsabilidades de liderazgo en este equipo	Mi equipo espera tener mucha influencia en la organización

**Figura A 66**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 11 – Potencia de equipo 6*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	8,148 <sup>a</sup>	9	,519	,400		
Razón de verosimilitud	7,572	9	,578	,560		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	10,585			,483		
Asociación lineal por lineal	1,469 <sup>b</sup>	1	,226	,269	,149	,058
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 1,212.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 10,585 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 67**

*Relación Liderazgo compartido12 – Potencia de equipo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Si el presidente del equipo se fuera, el equipo seguiría progresando hacia sus objetivos	Mi equipo cree que puede llegar a ser inusualmente bueno para producir un trabajo de alta calidad

**Figura A 67**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 12 – Potencia de equipo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	30,711 <sup>a</sup>	9	<,001	,030		
Razón de verosimilitud	22,642	9	,007	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	21,315			,001		
Asociación lineal por lineal	10,177 <sup>b</sup>	1	,001	,002	,001	,001
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 3,190.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 21,315 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 68**

*Relación Liderazgo compartido12 – Potencia de equipo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Si el presidente del equipo se fuera, el equipo seguiría progresando hacia sus objetivos	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

### Figura A 68

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 12 – Potencia de equipo 2

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	31,286 <sup>a</sup>	6	<,001	,002		
Razón de verosimilitud	19,962	6	,003	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	18,004			<,001		
Asociación lineal por lineal	16,124 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 4,016.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 18,004 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

### Tabla A 69

#### Relación Liderazgo compartido 12 – Potencia de equipo 3

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Si el presidente del equipo se fuera, el equipo seguiría progresando hacia sus objetivos	Mi equipo cree que puede ser muy productivo

### Figura A 69

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 12 – Potencia de equipo 3

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	20,177 <sup>a</sup>	6	,003	,007		
Razón de verosimilitud	14,994	6	,020	,010		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,631			,007		
Asociación lineal por lineal	9,224 <sup>b</sup>	1	,002	,003	,003	,002
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es 3,037.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,631 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 70**

*Relación Liderazgo compartido12 – Potencia de equipo 4*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Si el presidente del equipo se fuera, el equipo seguiría progresando hacia sus objetivos	Mi equipo puede hacer mucho cuando trabaja duro

**Figura A 70**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 12 – Potencia de equipo 4*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	47,924 <sup>a</sup>	9	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	25,906	9	,002	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	24,303			<,001		
Asociación lineal por lineal	11,224 <sup>b</sup>	1	<,001	,001	,001	,001
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 3,350.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 24,303 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 71**

*Relación Liderazgo compartido12 – Potencia de equipo 5*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Si el presidente del equipo se fuera, el equipo seguiría progresando hacia sus objetivos	Ninguna tarea es demasiado difícil para este equipo

## Figura A 71

### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 12 – Potencia de equipo 5

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	31,759 <sup>a</sup>	9	<,001	,002		
Razón de verosimilitud	20,000	9	,018	,006		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	17,738			,006		
Asociación lineal por lineal	11,029 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 3,321.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 17,738 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

## Tabla A 72

### Relación Liderazgo compartido 12 – Potencia de equipo 6

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Si el presidente del equipo se fuera, el equipo seguiría progresando hacia sus objetivos	Mi equipo espera tener mucha influencia en la organización

## Figura A 72

### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 12 – Potencia de equipo 6

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	39,275 <sup>a</sup>	9	<,001	,010		
Razón de verosimilitud	13,300	9	,150	,079		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	14,485			,074		
Asociación lineal por lineal	7,514 <sup>b</sup>	1	,006	,007	,007	,004
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 2,741.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 14,485 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 73**

*Relación Liderazgo compartido13 – Potencia de equipo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Cuando los miembros del equipo trabajan juntos como líderes, comparten creencias, valores y objetivos	Mi equipo cree que puede llegar a ser inusualmente bueno para producir un trabajo de alta calidad

**Figura A 73**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 13 – Potencia de equipo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	23,670 <sup>a</sup>	9	,005	,004		
Razón de verosimilitud	24,320	9	,004	,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	20,833			,001		
Asociación lineal por lineal	12,565 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es 3,545.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 20,833 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 74**

*Relación Liderazgo compartido13 – Potencia de equipo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Cuando los miembros del equipo trabajan juntos como líderes, comparten creencias, valores y objetivos	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

### Figura A 74

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 13 – Potencia de equipo 2

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	15,405 <sup>a</sup>	6	,017	,022		
Razón de verosimilitud	16,398	6	,012	,010		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	14,090			,006		
Asociación lineal por lineal	8,954 <sup>b</sup>	1	,003	,003	,003	,002
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 2,992.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 14,090 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

### Tabla A 75

#### Relación Liderazgo compartido 13 – Potencia de equipo 3

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Cuando los miembros del equipo trabajan juntos como líderes, comparten creencias, valores y objetivos	Mi equipo cree que puede ser muy productivo

### Figura A 75

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 13 – Potencia de equipo 3

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	6,209 <sup>a</sup>	6	,400	,394		
Razón de verosimilitud	6,490	6	,371	,497		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	6,785			,279		
Asociación lineal por lineal	2,530 <sup>b</sup>	1	,112	,147	,079	,034
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,26.

b. El estadístico estandarizado es 1,591.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 6,785 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 76**

*Relación Liderazgo compartido 13 – Potencia de equipo 4*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Cuando los miembros del equipo trabajan juntos como líderes, comparten creencias, valores y objetivos	Mi equipo puede hacer mucho cuando trabaja duro

**Figura A 76**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 13 – Potencia de equipo 4*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	23,611 <sup>a</sup>	9	,005	,005		
Razón de verosimilitud	20,910	9	,013	,008		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	17,835			,006		
Asociación lineal por lineal	9,938 <sup>b</sup>	1	,002	,002	,002	,001
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es 3,152.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 17,835 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 77**

*Relación Liderazgo compartido 13 – Potencia de equipo 5*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Cuando los miembros del equipo trabajan juntos como líderes, comparten creencias, valores y objetivos	Ninguna tarea es demasiado difícil para este equipo

### Figura A 77

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 13 – Potencia de equipo 5

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	31,447 <sup>a</sup>	9	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	21,540	9	,010	,010		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	17,349			,007		
Asociación lineal por lineal	4,496 <sup>b</sup>	1	,034	,040	,024	,010
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 2,120.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 17,349 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

### Tabla A 78

#### Relación Liderazgo compartido 13 – Potencia de equipo 6

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Cuando los miembros del equipo trabajan juntos como líderes, comparten creencias, valores y objetivos	Mi equipo espera tener mucha influencia en la organización

### Figura A 78

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 13 – Potencia de equipo 6

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	15,733 <sup>a</sup>	9	,073	,094		
Razón de verosimilitud	10,354	9	,323	,361		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	11,315			,183		
Asociación lineal por lineal	4,629 <sup>b</sup>	1	,031	,033	,025	,011
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es 2,151.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 11,315 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 79**

*Relación Liderazgo compartido 14 – Potencia de equipo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Como líder en el equipo, tengo responsabilidades en múltiples roles/posiciones	Mi equipo cree que puede llegar a ser inusualmente bueno para producir un trabajo de alta calidad

**Figura A 79**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 14– Potencia de equipo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	26,606 <sup>a</sup>	12	,009	,043		
Razón de verosimilitud	22,776	12	,030	,009		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	22,114			,007		
Asociación lineal por lineal	4,675 <sup>b</sup>	1	,031	,035	,023	,010
N de casos válidos	34					

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 2,162.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 22,114 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 80**

*Relación Liderazgo compartido 14 – Potencia de equipo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Como líder en el equipo, tengo responsabilidades en múltiples roles/posiciones	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

### Figura A 80

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 14– Potencia de equipo 2

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	17,268 <sup>a</sup>	8	,027	,070		
Razón de verosimilitud	18,137	8	,020	,009		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	15,918			,010		
Asociación lineal por lineal	6,568 <sup>b</sup>	1	,010	,012	,010	,006
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (86,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 2,563.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 15,918 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

### Tabla A 81

#### Relación Liderazgo compartido 14 – Potencia de equipo 3

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Como líder en el equipo, tengo responsabilidades en múltiples roles/posiciones	Mi equipo cree que puede ser muy productivo

### Figura A 81

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 14– Potencia de equipo 3

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	8,457 <sup>a</sup>	8	,390	,401		
Razón de verosimilitud	9,238	8	,323	,383		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	9,139			,295		
Asociación lineal por lineal	1,467 <sup>b</sup>	1	,226	,239	,145	,049
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (86,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es 1,211.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 9,139 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 82***Relación Liderazgo compartido 14 – Potencia de equipo 4*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Como líder en el equipo, tengo responsabilidades en múltiples roles/posiciones	Mi equipo puede hacer mucho cuando trabaja duro

**Figura A 82***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 14– Potencia de equipo 4*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	22,667 <sup>a</sup>	12	,031	,072		
Razón de verosimilitud	15,839	12	,199	,141		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	16,195			,146		
Asociación lineal por lineal	2,228 <sup>b</sup>	1	,136	,142	,090	,023
N de casos válidos	34					

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 1,493.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 16,195 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 83***Relación Liderazgo compartido 14 – Potencia de equipo 5*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Como líder en el equipo, tengo responsabilidades en múltiples roles/posiciones	Ninguna tarea es demasiado difícil para este equipo

**Figura A 83***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 14– Potencia de equipo 5*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	44,520 <sup>a</sup>	12	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	26,140	12	,010	,004		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	21,995			,004		
Asociación lineal por lineal	4,785 <sup>b</sup>	1	,029	,030	,020	,008
N de casos válidos	34					

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 2,187.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 21,995 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 84***Relación Liderazgo compartido 14 – Potencia de equipo 6*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Como líder en el equipo, tengo responsabilidades en múltiples roles/posiciones	Mi equipo espera tener mucha influencia en la organización

**Figura A 84***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 14– Potencia de equipo 6*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	21,439 <sup>a</sup>	12	,044	,092		
Razón de verosimilitud	13,331	12	,345	,290		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	14,583			,309		
Asociación lineal por lineal	3,312 <sup>b</sup>	1	,069	,071	,050	,018
N de casos válidos	34					

a. 17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 1,820.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 15,583 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 85**

*Relación Liderazgo compartido15 – Potencia de equipo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Todos los miembros de mi equipo valoran la eficacia colectiva	Mi equipo cree que puede llegar a ser inusualmente bueno para producir un trabajo de alta calidad

**Figura A 85**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 15– Potencia de equipo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	30,291 <sup>a</sup>	9	<,001	,030		
Razón de verosimilitud	26,225	9	,002	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	24,838			<,001		
Asociación lineal por lineal	9,022 <sup>b</sup>	1	,003	,003	,002	,002
N de casos válidos	34					

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 3,004.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 24,838 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 86**

*Relación Liderazgo compartido15 – Potencia de equipo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Todos los miembros de mi equipo valoran la eficacia colectiva	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

**Figura A 86**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 15– Potencia de equipo 2*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	29,557 <sup>a</sup>	6	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	21,043	6	,002	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	18,171			<,001		
Asociación lineal por lineal	13,134 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 3,624.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 18,171 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 87**

*Relación Liderazgo compartido 15 – Potencia de equipo 3*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Todos los miembros de mi equipo valoran la eficacia colectiva	Mi equipo cree que puede ser muy productivo

**Figura A 87**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 15– Potencia de equipo 3*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	19,824 <sup>a</sup>	6	,003	,004		
Razón de verosimilitud	16,305	6	,012	,007		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	14,214			,006		
Asociación lineal por lineal	10,447 <sup>b</sup>	1	,001	,001	,001	,001
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es 3,232.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 14,214 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 88**

*Relación Liderazgo compartido15 – Potencia de equipo 4*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Todos los miembros de mi equipo valoran la eficacia colectiva	Mi equipo puede hacer mucho cuando trabaja duro

**Figura A 88**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 15– Potencia de equipo 4*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	18,766 <sup>a</sup>	9	,027	,053		
Razón de verosimilitud	13,321	9	,149	,098		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	14,446			,078		
Asociación lineal por lineal	4,324 <sup>b</sup>	1	,038	,040	,033	,013
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 2,079.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 14,446 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 89**

*Relación Liderazgo compartido15 – Potencia de equipo 5*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Todos los miembros de mi equipo valoran la eficacia colectiva	Ninguna tarea es demasiado difícil para este equipo

**Figura A 89**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 15– Potencia de equipo 5*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	27,451 <sup>a</sup>	9	,001	,005		
Razón de verosimilitud	17,805	9	,038	,023		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	16,019			,018		
Asociación lineal por lineal	8,325 <sup>b</sup>	1	,004	,003	,003	,002
N de casos válidos	34					

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 2,885.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 16,019 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 90**

*Relación Liderazgo compartido 15 – Potencia de equipo 6*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Todos los miembros de mi equipo valoran la eficacia colectiva	Mi equipo espera tener mucha influencia en la organización

**Figura A 90**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 15– Potencia de equipo 6*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	16,686 <sup>a</sup>	9	,054	,097		
Razón de verosimilitud	12,129	9	,206	,151		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	13,707			,104		
Asociación lineal por lineal	5,489 <sup>b</sup>	1	,019	,023	,017	,009
N de casos válidos	34					

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 2,343.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,707 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 91**

*Relación Liderazgo compartido 16 – Potencia de equipo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Sé qué fortalezas y habilidades posee cada uno de los otros miembros del equipo	Mi equipo cree que puede llegar a ser inusualmente bueno para producir un trabajo de alta calidad

**Figura A 91**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 16– Potencia de equipo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	17,593 <sup>a</sup>	9	,040	,048		
Razón de verosimilitud	14,960	9	,092	,060		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	15,055			,045		
Asociación lineal por lineal	4,584 <sup>b</sup>	1	,032	,040	,025	,012
N de casos válidos	34					

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 2,141.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 15,055 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 92**

*Relación Liderazgo compartido 16 – Potencia de equipo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Sé qué fortalezas y habilidades posee cada uno de los otros miembros del equipo	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

## Figura A 92

### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 16– Potencia de equipo 2

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	22,573 <sup>a</sup>	6	<,001	,006		
Razón de verosimilitud	13,130	6	,041	,027		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	11,840			,026		
Asociación lineal por lineal	7,498 <sup>b</sup>	1	,006	,007	,006	,004
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 2,738.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 11,840 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

## Tabla A 93

### Relación Liderazgo compartido 16 – Potencia de equipo 3

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Sé qué fortalezas y habilidades posee cada uno de los otros miembros del equipo	Mi equipo cree que puede ser muy productivo

## Figura A 93

### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 16– Potencia de equipo 3

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	16,459 <sup>a</sup>	6	,011	,017		
Razón de verosimilitud	12,097	6	,060	,055		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	11,262			,032		
Asociación lineal por lineal	9,137 <sup>b</sup>	1	,003	,002	,002	,002
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es 3,023.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 11,262 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 94**

*Relación Liderazgo compartido 16 – Potencia de equipo 4*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Sé qué fortalezas y habilidades posee cada uno de los otros miembros del equipo	Mi equipo puede hacer mucho cuando trabaja duro

**Figura A 94**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 16– Potencia de equipo 4*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	37,812 <sup>a</sup>	9	<,001	,015		
Razón de verosimilitud	12,932	9	,166	,129		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,314			,111		
Asociación lineal por lineal	5,432 <sup>b</sup>	1	,020	,022	,017	,008
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 2,331.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,314 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 95**

*Relación Liderazgo compartido 16 – Potencia de equipo 5*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Sé qué fortalezas y habilidades posee cada uno de los otros miembros del equipo	Ninguna tarea es demasiado difícil para este equipo

**Figura A 95***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 16– Potencia de equipo 5*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	28,022 <sup>a</sup>	9	<,001	,002		
Razón de verosimilitud	19,853	9	,019	,011		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	17,213			,010		
Asociación lineal por lineal	11,843 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 3,441.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 17,213 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 96***Relación Liderazgo compartido 16 – Potencia de equipo 6*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Sé qué fortalezas y habilidades posee cada uno de los otros miembros del equipo	Mi equipo espera tener mucha influencia en la organización

**Figura A 96***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 16– Potencia de equipo 6*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	39,073 <sup>a</sup>	9	<,001	,009		
Razón de verosimilitud	13,855	9	,128	,087		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	14,674			,054		
Asociación lineal por lineal	7,033 <sup>b</sup>	1	,008	,008	,007	,004
N de casos válidos	34					

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 2,652.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 14,674 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 97**

*Relación Liderazgo compartido 17 – Potencia de equipo 1*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Además de los líderes formalmente designados del equipo, puedo identificar al menos a otros dos miembros del equipo que actúen como líderes informales	Mi equipo cree que puede llegar a ser inusualmente bueno para producir un trabajo de alta calidad

**Figura A 97**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 17– Potencia de equipo 1*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	16,665 <sup>a</sup>	6	,011	,006		
Razón de verosimilitud	14,065	6	,029	,029		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	11,958			,021		
Asociación lineal por lineal	5,098 <sup>b</sup>	1	,024	,029	,018	,010
N de casos válidos	34					

a. 8 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,15.

b. El estadístico estandarizado es 2,258.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 11,958 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 98**

*Relación Liderazgo compartido 17 – Potencia de equipo 2*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Además de los líderes formalmente designados del equipo, puedo identificar al menos a otros dos miembros del equipo que actúen como líderes informales	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

### Figura A 98

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 17– Potencia de equipo 2

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	18,082 <sup>a</sup>	4	,001	,001		
Razón de verosimilitud	15,293	4	,004	,004		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	12,736			,004		
Asociación lineal por lineal	11,763 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,29.

b. El estadístico estandarizado es 3,430.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 12,736 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

### Tabla A 99

#### Relación Liderazgo compartido 17 – Potencia de equipo 3

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Además de los líderes formalmente designados del equipo, puedo identificar al menos a otros dos miembros del equipo que actúen como líderes informales	Mi equipo cree que puede ser muy productivo

### Figura A 99

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 17– Potencia de equipo 3

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	13,831 <sup>a</sup>	4	,008	,005		
Razón de verosimilitud	13,746	4	,008	,011		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	11,914			,007		
Asociación lineal por lineal	7,184 <sup>b</sup>	1	,007	,008	,006	,004
N de casos válidos	34					

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,44.

b. El estadístico estandarizado es 2,680.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 11,914 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 100**

*Relación Liderazgo compartido 17 – Potencia de equipo 4*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Además de los líderes formalmente designados del equipo, puedo identificar al menos a otros dos miembros del equipo que actúen como líderes informales	Mi equipo puede hacer mucho cuando trabaja duro

**Figura A 100**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 17– Potencia de equipo 4*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	10,390 <sup>a</sup>	6	,109	,105		
Razón de verosimilitud	9,068	6	,170	,197		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	8,837			,117		
Asociación lineal por lineal	4,844 <sup>b</sup>	1	,028	,026	,021	,010
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,15.

b. El estadístico estandarizado es 2,201.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 8,837 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 101**

*Relación Liderazgo compartido 17 – Potencia de equipo 5*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Además de los líderes formalmente designados del equipo, puedo identificar al menos a otros dos miembros del equipo que actúen como líderes informales	Ninguna tarea es demasiado difícil para este equipo

**Figura A 101***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 17– Potencia de equipo 5*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	22,966 <sup>a</sup>	6	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	20,787	6	,002	,002		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	16,840			,002		
Asociación lineal por lineal	11,066 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 8 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,29.

b. El estadístico estandarizado es 3,327.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 16,840 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 102***Relación Liderazgo compartido 17 – Potencia de equipo 6*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Además de los líderes formalmente designados del equipo, puedo identificar al menos a otros dos miembros del equipo que actúen como líderes informales	Mi equipo espera tener mucha influencia en la organización

**Figura A 102***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 17– Potencia de equipo 6*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	15,331 <sup>a</sup>	6	,018	,010		
Razón de verosimilitud	15,844	6	,015	,011		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,949			,006		
Asociación lineal por lineal	9,696 <sup>b</sup>	1	,002	,001	,001	,001
N de casos válidos	34					

a. 8 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,15.

b. El estadístico estandarizado es 3,114.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,949 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 103**

*Relación Liderazgo compartido18 – Potencia de equipo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Los roles de liderazgo disponibles en mi grupo son el resultado de las necesidades que surgen de nuestros objetivos	Mi equipo cree que puede llegar a ser inusualmente bueno para producir un trabajo de alta calidad

**Figura A 103**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 18– Potencia de equipo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	15,610 <sup>a</sup>	9	,075	,097		
Razón de verosimilitud	16,481	9	,057	,043		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	15,703			,022		
Asociación lineal por lineal	3,757 <sup>b</sup>	1	,053	,061	,038	,016
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 1,938.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 15,703 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 104**

*Relación Liderazgo compartido18 – Potencia de equipo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Los roles de liderazgo disponibles en mi grupo son el resultado de las necesidades que surgen de nuestros objetivos	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

### Figura A 104

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 18– Potencia de equipo 2

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	13,064 <sup>a</sup>	6	,042	,048		
Razón de verosimilitud	10,504	6	,105	,104		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	9,524			,079		
Asociación lineal por lineal	6,092 <sup>b</sup>	1	,014	,014	,013	,008
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 2,468.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 9,524 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

### Tabla A 105

#### Relación Liderazgo compartido 18 – Potencia de equipo 3

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Los roles de liderazgo disponibles en mi grupo son el resultado de las necesidades que surgen de nuestros objetivos	Mi equipo cree que puede ser muy productivo

### Figura A 105

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 18– Potencia de equipo 3

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	9,274 <sup>a</sup>	6	,159	,151		
Razón de verosimilitud	8,972	6	,175	,240		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	8,309			,141		
Asociación lineal por lineal	3,091 <sup>b</sup>	1	,079	,099	,059	,027
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 1,758.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 8,309 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 106**

*Relación Liderazgo compartido18 – Potencia de equipo 4*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Los roles de liderazgo disponibles en mi grupo son el resultado de las necesidades que surgen de nuestros objetivos	Mi equipo puede hacer mucho cuando trabaja duro

**Figura A 106**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 18– Potencia de equipo 4*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	20,883 <sup>a</sup>	9	,013	,041		
Razón de verosimilitud	10,640	9	,301	,323		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	10,682			,264		
Asociación lineal por lineal	5,664 <sup>b</sup>	1	,017	,020	,015	,006
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 2,380.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 10,682 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 107**

*Relación Liderazgo compartido18 – Potencia de equipo 5*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Los roles de liderazgo disponibles en mi grupo son el resultado de las necesidades que surgen de nuestros objetivos	Ninguna tarea es demasiado difícil para este equipo

**Figura A 107***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 18– Potencia de equipo 5*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	14,503 <sup>a</sup>	9	,106	,110		
Razón de verosimilitud	14,242	9	,114	,146		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	11,335			,163		
Asociación lineal por lineal	2,827 <sup>b</sup>	1	,093	,100	,062	,022
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 1,681.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 11,335 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 108***Relación Liderazgo compartido18 – Potencia de equipo 6*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Los roles de liderazgo disponibles en mi grupo son el resultado de las necesidades que surgen de nuestros objetivos	Mi equipo espera tener mucha influencia en la organización

**Figura A 108***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 18– Potencia de equipo 6*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	24,772 <sup>a</sup>	9	,003	,015		
Razón de verosimilitud	15,515	9	,078	,059		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	15,323			,026		
Asociación lineal por lineal	6,013 <sup>b</sup>	1	,014	,014	,012	,006
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 2,452.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 15,323 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 109**

*Relación Liderazgo compartido 19 – Potencia de equipo 1*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Siento que todos los demás miembros del equipo tienen capacidad de liderazgo	Mi equipo cree que puede llegar a ser inusualmente bueno para producir un trabajo de alta calidad

**Figura A 109**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 19– Potencia de equipo 1*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	14,193 <sup>a</sup>	12	,289	,242		
Razón de verosimilitud	15,188	12	,231	,170		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	16,423			,127		
Asociación lineal por lineal	,061 <sup>b</sup>	1	,805	,837	,435	,078
N de casos válidos	34					

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es ,247.

*Fuente: Realizado en el software SPSS.*

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 16,423 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 110**

*Relación Liderazgo compartido 19 – Potencia de equipo 2*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Siento que todos los demás miembros del equipo tienen capacidad de liderazgo	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

### Figura A 110

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 19– Potencia de equipo 2

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	11,229 <sup>a</sup>	8	,189	,202		
Razón de verosimilitud	9,168	8	,328	,358		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	9,130			,339		
Asociación lineal por lineal	2,311 <sup>b</sup>	1	,128	,166	,090	,035
N de casos válidos	34					

a. 12 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 1,520.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 9,130 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

### Tabla A 111

#### Relación Liderazgo compartido 19 – Potencia de equipo 3

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Siento que todos los demás miembros del equipo tienen capacidad de liderazgo	Mi equipo cree que puede ser muy productivo

### Figura A 111

#### Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 19– Potencia de equipo 3

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	13,376 <sup>a</sup>	8	,100	,117		
Razón de verosimilitud	13,623	8	,092	,094		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	12,737			,056		
Asociación lineal por lineal	2,402 <sup>b</sup>	1	,121	,130	,083	,031
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (86,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es 1,550.

Fuente: Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 12,737 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 112**

*Relación Liderazgo compartido19 – Potencia de equipo 4*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Siento que todos los demás miembros del equipo tienen capacidad de liderazgo	Mi equipo puede hacer mucho cuando trabaja duro

**Figura A 112**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido19 – Potencia de equipo 4*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	21,077 <sup>a</sup>	12	,049	,088		
Razón de verosimilitud	11,700	12	,470	,458		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,415			,429		
Asociación lineal por lineal	2,250 <sup>b</sup>	1	,134	,136	,087	,023
N de casos válidos	34					

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 1,500.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,415 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 113**

*Relación Liderazgo compartido19 – Potencia de equipo 5*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Siento que todos los demás miembros del equipo tienen capacidad de liderazgo	Ninguna tarea es demasiado difícil para este equipo

**Figura A 113**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido19 – Potencia de equipo 5*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	16,947 <sup>a</sup>	12	,152	,157		
Razón de verosimilitud	15,042	12	,239	,264		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	14,245			,216		
Asociación lineal por lineal	1,878 <sup>b</sup>	1	,171	,196	,105	,029
N de casos válidos	34					

a. 20 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 1,371.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 14,245 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

## Tabla A 114

*Relación Liderazgo compartido19 – Potencia de equipo 6*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Siento que todos los demás miembros del equipo tienen capacidad de liderazgo	Mi equipo espera tener mucha influencia en la organización

## Figura A 114

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido19 – Potencia de equipo 6*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	23,784 <sup>a</sup>	12	,022	,063		
Razón de verosimilitud	14,875	12	,248	,173		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	15,695			,181		
Asociación lineal por lineal	1,376 <sup>b</sup>	1	,241	,284	,148	,042
N de casos válidos	34					

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 1,173.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 15,695 con 12 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 115***Relación Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 1*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Se confía en varias personas con información y toma de decisiones para cada actividad que realiza nuestro grupo	Mi equipo cree que puede llegar a ser inusualmente bueno para producir un trabajo de alta calidad

**Figura A 115***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 1*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	17,601 <sup>a</sup>	9	,040	,048		
Razón de verosimilitud	14,597	9	,103	,069		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	14,697			,056		
Asociación lineal por lineal	2,191 <sup>b</sup>	1	,139	,151	,095	,039
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 1,480.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 14,697 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 116***Relación Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 2*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Se confía en varias personas con información y toma de decisiones para cada actividad que realiza nuestro grupo	Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento

**Figura A 116***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 2*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	19,400 <sup>a</sup>	6	,004	,032		
Razón de verosimilitud	18,631	6	,005	,002		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	15,500			,003		
Asociación lineal por lineal	7,479 <sup>b</sup>	1	,006	,007	,006	,004
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 2,735.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 15,500 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 117**

*Relación Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 3*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
<b>Variable</b>	Se confía en varias personas con información y toma de decisiones para cada actividad que realiza nuestro grupo	Mi equipo cree que puede ser muy productivo

**Figura A 117**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 3*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	17,192 <sup>a</sup>	6	,009	,013		
Razón de verosimilitud	21,990	6	,001	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	17,483			<,001		
Asociación lineal por lineal	5,004 <sup>b</sup>	1	,025	,033	,021	,013
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

b. El estadístico estandarizado es 2,237.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 17,483 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 118***Relación Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 4*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Se confía en varias personas con información y toma de decisiones para cada actividad que realiza nuestro grupo	Mi equipo puede hacer mucho cuando trabaja duro

**Figura A 118***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 4*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	13,895 <sup>a</sup>	9	,126	,107		
Razón de verosimilitud	13,446	9	,143	,103		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,706			,086		
Asociación lineal por lineal	5,694 <sup>b</sup>	1	,017	,020	,015	,007
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 2,386.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,706 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 119***Relación Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 5*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Potencia de Equipo</b>
<b>Variable</b>	Se confía en varias personas con información y toma de decisiones para cada actividad que realiza nuestro grupo	Ninguna tarea es demasiado difícil para este equipo

**Figura A 119***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 5*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	22,880 <sup>a</sup>	9	,006	,019		
Razón de verosimilitud	22,056	9	,009	,004		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	17,878			,007		
Asociación lineal por lineal	7,593 <sup>b</sup>	1	,006	,005	,004	,002
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

b. El estadístico estandarizado es 2,755.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 17,878 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

## Tabla A 120

*Relación Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 6*

Relación	Liderazgo compartido	Potencia de Equipo
Variable	Se confía en varias personas con información y toma de decisiones para cada actividad que realiza nuestro grupo	Mi equipo espera tener mucha influencia en la organización

## Figura A 120

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido20 – Potencia de equipo 6*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	19,240 <sup>a</sup>	9	,023	,047		
Razón de verosimilitud	16,094	9	,065	,035		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	16,587			,020		
Asociación lineal por lineal	5,620 <sup>b</sup>	1	,018	,022	,014	,008
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

b. El estadístico estandarizado es 2,371.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 16,587 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

### Pruebas de Fisher Liderazgo compartido vs Rendimiento del trabajo

**Tabla A 121**

*Relación Liderazgo compartido 1 – Rendimiento del trabajo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	En mi equipo, colaboro regularmente con los miembros de mi equipo para lograr objetivos	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 121**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 1 – Rendimiento del trabajo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	8,413 <sup>a</sup>	4	,078	,069		
Razón de verosimilitud	9,045	4	,060	,101		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	6,311			,145		
Asociación lineal por lineal	5,459 <sup>b</sup>	1	,019	,020	,013	,009
N de casos válidos	34					

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,71.

b. El estadístico estandarizado es 2,336.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 6,311 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 122**

*Relación Liderazgo compartido 1 – Rendimiento del trabajo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	En mi equipo, colaboro regularmente con los miembros de mi equipo para lograr objetivos	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 122**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 1 – Rendimiento del trabajo 2*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	10,149 <sup>a</sup>	4	,038	,025		
Razón de verosimilitud	12,095	4	,017	,022		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	7,962			,049		
Asociación lineal por lineal	6,512 <sup>b</sup>	1	,011	,012	,006	,005
N de casos válidos	34					

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,53.

b. El estadístico estandarizado es 2,552.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 7,962 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 123**

*Relación Liderazgo compartido 1 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	En mi equipo, colaboro regularmente con los miembros de mi equipo para lograr objetivos	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

**Figura A 123**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 1 – Rendimiento del trabajo 3*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	29,834 <sup>a</sup>	4	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	23,061	4	<,001	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	17,895			<,001		
Asociación lineal por lineal	15,604 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,35.

b. El estadístico estandarizado es 3,950.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 17,895 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 124***Relación Liderazgo compartido 2 – Rendimiento del trabajo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Mi equipo tiene una visión compartida con objetivos acordados	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 124***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 2 – Rendimiento del trabajo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	14,110 <sup>a</sup>	6	,028	,015		
Razón de verosimilitud	15,697	6	,015	,018		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	12,723			,019		
Asociación lineal por lineal	4,339 <sup>b</sup>	1	,037	,039	,024	,013
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es 2,083.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 12,723 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 125***Relación Liderazgo compartido 2 – Rendimiento del trabajo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Mi equipo tiene una visión compartida con objetivos acordados	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 125***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 2 – Rendimiento del trabajo 2*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	8,574 <sup>a</sup>	6	,199	,193		
Razón de verosimilitud	9,240	6	,161	,205		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	7,406			,240		
Asociación lineal por lineal	3,131 <sup>b</sup>	1	,077	,080	,051	,026
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 1,769.

Nota. Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 7,406 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 126**

*Relación Liderazgo compartido 2 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
Variable	Mi equipo tiene una visión compartida con objetivos acordados	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

**Figura A 126**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 2 – Rendimiento del trabajo 3*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	25,077 <sup>a</sup>	6	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	22,579	6	<,001	<,001		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	17,269			,001		
Asociación lineal por lineal	11,907 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 3,451.

Nota. Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 17,269 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 127**

*Relación Liderazgo compartido 3 – Rendimiento del trabajo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Los líderes formales de mi equipo están dispuestos a delegar algo de control a líderes informales	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

Figura A 127

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 3 – Rendimiento del trabajo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	9,631 <sup>a</sup>	8	,292	,271		
Razón de verosimilitud	9,585	8	,295	,348		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	8,667			,329		
Asociación lineal por lineal	3,429 <sup>b</sup>	1	,064	,071	,040	,018
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (93,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es 1,852.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 8,667 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

Tabla A 128

*Relación Liderazgo compartido 3 – Rendimiento del trabajo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Los líderes formales de mi equipo están dispuestos a delegar algo de control a líderes informales	El proyecto se completó dentro del presupuesto

Figura A 128

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 3 – Rendimiento del trabajo 2*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	14,016 <sup>a</sup>	8	,081	,054		
Razón de verosimilitud	14,723	8	,065	,063		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	12,148			,074		
Asociación lineal por lineal	6,032 <sup>b</sup>	1	,014	,012	,008	,005
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (86,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 2,456.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 12,148 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 129**

*Relación Liderazgo compartido 3 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Los líderes formales de mi equipo están dispuestos a delegar algo de control a líderes informales	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

**Figura A 129**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 3 – Rendimiento del trabajo 3*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	20,434 <sup>a</sup>	8	,009	,006		
Razón de verosimilitud	19,629	8	,012	,007		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	16,129			,009		
Asociación lineal por lineal	8,558 <sup>b</sup>	1	,003	,003	,002	,001
N de casos válidos	34					

a. 12 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 2,925.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 16,129 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 130***Relación Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Los miembros de mi equipo confían entre sí para trabajar de manera efectiva y hacer el trabajo	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 130***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	16,619 <sup>a</sup>	6	,011	,004		
Razón de verosimilitud	17,008	6	,009	,010		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,871			,010		
Asociación lineal por lineal	8,512 <sup>b</sup>	1	,004	,002	,002	,001
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es 2,918.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,871 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 131***Relación Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Los miembros de mi equipo confían entre sí para trabajar de manera efectiva y hacer el trabajo	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 131***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 2*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	18,795 <sup>a</sup>	6	,005	,002		
Razón de verosimilitud	21,329	6	,002	,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	16,614			,002		
Asociación lineal por lineal	10,474 <sup>b</sup>	1	,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 3,236.

*Nota.* Realizado en el software SPSS.

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 16,614 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

## Tabla A 132

*Relación Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
Variable	Los miembros de mi equipo confían entre sí para trabajar de manera efectiva y hacer el trabajo	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

## Figura A 132

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 4 – Rendimiento del trabajo 3*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	26,384 <sup>a</sup>	6	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	23,749	6	<,001	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	18,344			<,001		
Asociación lineal por lineal	12,815 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 3,580.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 18,344 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 133**

*Relación Liderazgo compartido 5 – Rendimiento del trabajo 1*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	Entiendo el propósito y los objetivos de mi equipo	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 133**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 5 – Rendimiento del trabajo 1*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	16,211 <sup>a</sup>	6	,013	,006		
Razón de verosimilitud	17,876	6	,007	,007		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	12,955			,011		
Asociación lineal por lineal	11,648 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,47.

b. El estadístico estandarizado es 3,413.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 12,955 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 134**

*Relación Liderazgo compartido 5 – Rendimiento del trabajo 2*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	Entiendo el propósito y los objetivos de mi equipo	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 134**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 5 – Rendimiento del trabajo 2*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	11,328 <sup>a</sup>	6	,079	,069		
Razón de verosimilitud	13,821	6	,032	,041		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	9,609			,067		
Asociación lineal por lineal	7,377 <sup>b</sup>	1	,007	,005	,003	,002
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,35.

b. El estadístico estandarizado es 2,716.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 9,609 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

### Tabla A 135

*Relación Liderazgo compartido 5 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
Variable	Entiendo el propósito y los objetivos de mi equipo	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

### Figura A 135

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 5 – Rendimiento del trabajo 3*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	26,135 <sup>a</sup>	6	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	21,832	6	,001	<,001		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	18,220			<,001		
Asociación lineal por lineal	12,967 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es 3,601.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 18,220 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

### Tabla A 136

*Relación Liderazgo compartido 6 – Rendimiento del trabajo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
Variable	Cuando se deben tomar decisiones importantes, los miembros del equipo participan en el proceso de decisión de una manera significativa	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

Figura A 136

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 6 – Rendimiento del trabajo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	13,132 <sup>a</sup>	6	,041	,035		
Razón de verosimilitud	14,580	6	,024	,047		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	11,238			,049		
Asociación lineal por lineal	7,991 <sup>b</sup>	1	,005	,004	,002	,002
N de casos válidos	34					

a. 11 casillas (91,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,71.

b. El estadístico estandarizado es 2,827.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 11,238 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

Tabla A 137

*Relación Liderazgo compartido 6 – Rendimiento del trabajo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
Variable	Cuando se deben tomar decisiones importantes, los miembros del equipo participan en el proceso de decisión de una manera significativa	El proyecto se completó dentro del presupuesto

Figura A 137

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 6 – Rendimiento del trabajo 2*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	18,069 <sup>a</sup>	6	,006	,004		
Razón de verosimilitud	19,017	6	,004	,007		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	14,110			,009		
Asociación lineal por lineal	10,087 <sup>b</sup>	1	,001	,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,53.

b. El estadístico estandarizado es 3,176.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 14,110 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 138**

*Relación Liderazgo compartido 6 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Cuando se deben tomar decisiones importantes, los miembros del equipo participan en el proceso de decisión de una manera significativa	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

**Figura A 138**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 6 – Rendimiento del trabajo 3*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	8,506 <sup>a</sup>	6	,203	,202		
Razón de verosimilitud	8,763	6	,187	,292		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	7,945			,189		
Asociación lineal por lineal	5,291 <sup>b</sup>	1	,021	,022	,014	,008
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,35.

b. El estadístico estandarizado es 2,300.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 7,945 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 139***Relación Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 1*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	La experiencia única de cada miembro del equipo es valorada y utilizada	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 139***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 1*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	11,437 <sup>a</sup>	8	,178	,133		
Razón de verosimilitud	12,247	8	,141	,162		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	9,867			,190		
Asociación lineal por lineal	4,856 <sup>b</sup>	1	,028	,025	,016	,008
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (86,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es 2,204.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 9,867 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 140***Relación Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 2*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	La experiencia única de cada miembro del equipo es valorada y utilizada	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 140***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 2*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	12,761 <sup>a</sup>	8	,120	,091		
Razón de verosimilitud	14,957	8	,060	,052		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	11,515			,090		
Asociación lineal por lineal	3,827 <sup>b</sup>	1	,050	,060	,031	,015
N de casos válidos	34					

a. 12 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 1,956.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechazada la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 11,515 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

## Tabla A 141

*Relación Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	La experiencia única de cada miembro del equipo es valorada y utilizada	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

## Figura A 141

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 3*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	19,629 <sup>a</sup>	8	,012	,008		
Razón de verosimilitud	17,255	8	,028	,018		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	15,472			,012		
Asociación lineal por lineal	8,925 <sup>b</sup>	1	,003	,002	,002	,001
N de casos válidos	34					

a. 12 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 2,987.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 15,472 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 142***Relación Liderazgo compartido 8 – Rendimiento del trabajo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Cuando pienso en el liderazgo, pienso en una misión compartida de aprender y construir el conocimiento de forma colaborativa	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 142***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 8 – Rendimiento del trabajo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	12,662 <sup>a</sup>	8	,124	,070		
Razón de verosimilitud	13,875	8	,085	,071		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	11,191			,069		
Asociación lineal por lineal	8,721 <sup>b</sup>	1	,003	,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (86,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es 2,953.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 11,191 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 143***Relación Liderazgo compartido 8 – Rendimiento del trabajo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Cuando pienso en el liderazgo, pienso en una misión compartida de aprender y construir el conocimiento de forma colaborativa	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 143***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 8 – Rendimiento del trabajo 2*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	14,167 <sup>a</sup>	8	,078	,046		
Razón de verosimilitud	16,704	8	,033	,016		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	12,977			,029		
Asociación lineal por lineal	9,758 <sup>b</sup>	1	,002	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (86,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 3,124.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 12,977 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

#### Tabla A 144

*Relación Liderazgo compartido 8 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Cuando pienso en el liderazgo, pienso en una misión compartida de aprender y construir el conocimiento de forma colaborativa	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

#### Figura A 144

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 8 – Rendimiento del trabajo 3*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	22,950 <sup>a</sup>	8	,003	,003		
Razón de verosimilitud	18,571	8	,017	,007		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	16,357			,006		
Asociación lineal por lineal	13,196 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (86,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 3,633.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 16,375 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 145***Relación Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Tengo una excelente relación con al menos otros dos miembros del equipo	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 145***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	5,465 <sup>a</sup>	6	,486	,534		
Razón de verosimilitud	5,888	6	,436	,576		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	5,215			,618		
Asociación lineal por lineal	3,764 <sup>b</sup>	1	,052	,064	,034	,021
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es 1,940.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 5,215 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 146***Relación Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Tengo una excelente relación con al menos otros dos miembros del equipo	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 146***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 2*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	7,045 <sup>a</sup>	6	,317	,326		
Razón de verosimilitud	8,717	6	,190	,174		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	6,839			,273		
Asociación lineal por lineal	4,692 <sup>b</sup>	1	,030	,028	,018	,013
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 2,166.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 6,839 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 147**

*Relación Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Tengo una excelente relación con al menos otros dos miembros del equipo	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

**Figura A 147**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 3*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	19,519 <sup>a</sup>	6	,003	,002		
Razón de verosimilitud	13,759	6	,032	,013		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	12,944			,013		
Asociación lineal por lineal	10,035 <sup>b</sup>	1	,002	,001	<,001	,001
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 3,168.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 12,944 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 148***Relación Liderazgo compartido 10 – Rendimiento del trabajo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
Variable	Cuando surge una nueva tarea, las responsabilidades de liderazgo están determinadas por las fortalezas de los miembros, no por los títulos formales	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 148***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 10 – Rendimiento del trabajo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	15,264 <sup>a</sup>	8	,054	,032		
Razón de verosimilitud	17,714	8	,023	,028		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,339			,043		
Asociación lineal por lineal	8,047 <sup>b</sup>	1	,005	,004	,002	,001
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (93,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es 2,837.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,339 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 149***Relación Liderazgo compartido 10 – Rendimiento del trabajo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
Variable	Cuando surge una nueva tarea, las responsabilidades de liderazgo están determinadas por las fortalezas de los miembros, no por los títulos formales	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 149***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 10 – Rendimiento del trabajo 2*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	15,039 <sup>a</sup>	8	,058	,043		
Razón de verosimilitud	18,895	8	,015	,016		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,601			,033		
Asociación lineal por lineal	8,663 <sup>b</sup>	1	,003	,003	,001	,001
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (93,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 2,943.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,601 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 150***Relación Liderazgo compartido 10 – Rendimiento del trabajo 3*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	Cuando surge una nueva tarea, las responsabilidades de liderazgo están determinadas por las fortalezas de los miembros, no por los títulos formales	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

**Figura A 150***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 10 – Rendimiento del trabajo 3*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	22,833 <sup>a</sup>	8	,004	,003		
Razón de verosimilitud	18,993	8	,015	,012		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	14,476			,021		
Asociación lineal por lineal	9,451 <sup>b</sup>	1	,002	,002	,001	,001
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (93,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 3,074.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 14,476 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 151**

*Relación Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Me siento seguro asumiendo responsabilidades de liderazgo en este equipo	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 151**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	12,773 <sup>a</sup>	6	,047	,022		
Razón de verosimilitud	13,412	6	,037	,026		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	11,829			,019		
Asociación lineal por lineal	8,197 <sup>b</sup>	1	,004	,003	,002	,001
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es 2,863.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 11,829 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 152**

*Relación Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Me siento seguro asumiendo responsabilidades de liderazgo en este equipo	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 152**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 2*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	14,112 <sup>a</sup>	6	,028	,017		
Razón de verosimilitud	16,016	6	,014	,009		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,335			,008		
Asociación lineal por lineal	6,548 <sup>b</sup>	1	,010	,011	,006	,004
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 2,559.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,335 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

### Tabla A 153

*Relación Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Me siento seguro asumiendo responsabilidades de liderazgo en este equipo	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

### Figura A 153

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 11 – Rendimiento del trabajo 3*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	23,227 <sup>a</sup>	6	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	20,866	6	,002	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	18,388			<,001		
Asociación lineal por lineal	15,315 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 3,913.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se aceptada la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 18,388 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

### Tabla A 154

*Relación Liderazgo compartido 12 – Rendimiento del trabajo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
Variable	Si el presidente del equipo se fuera, el equipo seguiría progresando hacia sus objetivos	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

Figura A 154

Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 12 – Rendimiento del trabajo 1

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	14,886 <sup>a</sup>	6	,021	,006		
Razón de verosimilitud	15,447	6	,017	,011		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	12,543			,011		
Asociación lineal por lineal	3,755 <sup>b</sup>	1	,053	,060	,035	,020
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es 1,938.

Nota. Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 12,543 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

Tabla A 155

Relación Liderazgo compartido 12 – Rendimiento del trabajo 2

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
Variable	Si el presidente del equipo se fuera, el equipo seguiría progresando hacia sus objetivos	El proyecto se completó dentro del presupuesto

Figura A 155

Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 12 – Rendimiento del trabajo 2

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	13,868 <sup>a</sup>	6	,031	,018		
Razón de verosimilitud	15,948	6	,014	,010		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	12,066			,016		
Asociación lineal por lineal	5,544 <sup>b</sup>	1	,019	,017	,011	,008
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 2,355.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 12,066 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 156**

*Relación Liderazgo compartido 12 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
Variable	Si el presidente del equipo se fuera, el equipo seguiría progresando hacia sus objetivos	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

**Figura A 156**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 12 – Rendimiento del trabajo 3*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	32,974 <sup>a</sup>	6	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	24,723	6	<,001	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	20,462			<,001		
Asociación lineal por lineal	13,119 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 3,622.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 20,462 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 157***Relación Liderazgo compartido 13 – Rendimiento del trabajo 1*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	Cuando los miembros del equipo trabajan juntos como líderes, comparten creencias, valores y objetivos	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 157***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 13 – Rendimiento del trabajo 1*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	10,561 <sup>a</sup>	6	,103	,094		
Razón de verosimilitud	10,829	6	,094	,164		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	9,420			,095		
Asociación lineal por lineal	4,272 <sup>b</sup>	1	,039	,039	,024	,012
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,71.

b. El estadístico estandarizado es 2,067.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 9,420 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 158***Relación Liderazgo compartido 13 – Rendimiento del trabajo 2*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	Cuando los miembros del equipo trabajan juntos como líderes, comparten creencias, valores y objetivos	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 158***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 13 – Rendimiento del trabajo 2*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	12,955 <sup>a</sup>	6	,044	,036		
Razón de verosimilitud	15,337	6	,018	,029		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	12,374			,019		
Asociación lineal por lineal	6,294 <sup>b</sup>	1	,012	,011	,007	,004
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,53.

b. El estadístico estandarizado es 2,509.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 12,374 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 159**

*Relación Liderazgo compartido 13 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Cuando los miembros del equipo trabajan juntos como líderes, comparten creencias, valores y objetivos	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

**Figura A 159**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 13 – Rendimiento del trabajo 3*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	22,767 <sup>a</sup>	6	<,001	,001		
Razón de verosimilitud	20,623	6	,002	,002		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	17,822			<,001		
Asociación lineal por lineal	13,576 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,35.

b. El estadístico estandarizado es 3,685.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 17,822 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 160**

*Relación Liderazgo compartido 14 – Rendimiento del trabajo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Como líder en el equipo, tengo responsabilidades en múltiples roles/posiciones	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 160**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 14 – Rendimiento del trabajo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	14,514 <sup>a</sup>	8	,069	,044		
Razón de verosimilitud	15,697	8	,047	,059		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	12,996			,045		
Asociación lineal por lineal	1,770 <sup>b</sup>	1	,183	,208	,115	,040
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (93,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es 1,330.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 12,996 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 161**

*Relación Liderazgo compartido 14 – Rendimiento del trabajo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Como líder en el equipo, tengo responsabilidades en múltiples roles/posiciones	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 161**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 14 – Rendimiento del trabajo 2*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	16,332 <sup>a</sup>	8	,038	,025		
Razón de verosimilitud	16,878	8	,031	,035		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,258			,039		
Asociación lineal por lineal	3,541 <sup>b</sup>	1	,060	,061	,037	,018
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (86,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 1,882.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,258 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 162**

*Relación Liderazgo compartido 14 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Como líder en el equipo, tengo responsabilidades en múltiples roles/posiciones	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

**Figura A 162**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 14 – Rendimiento del trabajo 3*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	26,414 <sup>a</sup>	8	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	21,166	8	,007	,004		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	17,579			,003		
Asociación lineal por lineal	11,289 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 12 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 3,360.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 17,579 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 163***Relación Liderazgo compartido 15 – Rendimiento del trabajo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
Variable	Todos los miembros de mi equipo valoran la eficacia colectiva	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 163***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 15 – Rendimiento del trabajo 1*

	Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	10,854 <sup>a</sup>	6	,093	,063		
Razón de verosimilitud	12,424	6	,053	,051		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	10,513			,043		
Asociación lineal por lineal	4,367 <sup>b</sup>	1	,037	,043	,024	,014
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es 2,090.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 10,513 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 164***Relación Liderazgo compartido 15 – Rendimiento del trabajo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
Variable	Todos los miembros de mi equipo valoran la eficacia colectiva	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 164***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 15 – Rendimiento del trabajo 2*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	8,811 <sup>a</sup>	6	,184	,178		
Razón de verosimilitud	9,106	6	,168	,189		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	7,839			,176		
Asociación lineal por lineal	5,845 <sup>b</sup>	1	,016	,017	,010	,006
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 2,418.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechazada la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 7,839 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 165**

*Relación Liderazgo compartido 15 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
Variable	Todos los miembros de mi equipo valoran la eficacia colectiva	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

**Figura A 165**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 15 – Rendimiento del trabajo 3*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	27,469 <sup>a</sup>	6	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	22,620	6	<,001	<,001		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	19,279			<,001		
Asociación lineal por lineal	16,366 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 8 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 4,046.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 19,279 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 166**

*Relación Liderazgo compartido 16 – Rendimiento del trabajo 1*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	Sé qué fortalezas y habilidades posee cada uno de los otros miembros del equipo	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 166**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 16 – Rendimiento del trabajo 1*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	12,184 <sup>a</sup>	6	,058	,037		
Razón de verosimilitud	12,644	6	,049	,060		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	10,252			,061		
Asociación lineal por lineal	9,211 <sup>b</sup>	1	,002	,002	,001	,001
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es 3,035.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 10,252 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 167**

*Relación Liderazgo compartido 16 – Rendimiento del trabajo 2*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	Sé qué fortalezas y habilidades posee cada uno de los otros miembros del equipo	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 167**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 16 – Rendimiento del trabajo 2*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	17,108 <sup>a</sup>	6	,009	,004		
Razón de verosimilitud	19,196	6	,004	,004		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	15,054			,004		
Asociación lineal por lineal	11,448 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 3,384.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 15,054 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 168**

*Relación Liderazgo compartido 16 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Sé qué fortalezas y habilidades posee cada uno de los otros miembros del equipo	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

**Figura A 168**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 16 – Rendimiento del trabajo 3*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	13,997 <sup>a</sup>	6	,030	,028		
Razón de verosimilitud	11,199	6	,082	,096		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	9,643			,082		
Asociación lineal por lineal	6,950 <sup>b</sup>	1	,008	,008	,006	,004
N de casos válidos	34					

a. 8 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 2,636.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 9,643 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 169**

*Relación Liderazgo compartido 17 – Rendimiento del trabajo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Además de los líderes formalmente designados del equipo, puedo identificar al menos a otros dos miembros del equipo que actúen como líderes informales	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 169**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 17 – Rendimiento del trabajo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	15,765 <sup>a</sup>	4	,003	,002		
Razón de verosimilitud	16,579	4	,002	,005		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	12,593			,006		
Asociación lineal por lineal	10,168 <sup>b</sup>	1	,001	,001	<,001	,001
N de casos válidos	34					

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,18.

b. El estadístico estandarizado es 3,189.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 12,593 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05

**Tabla A 170**

*Relación Liderazgo compartido 17 – Rendimiento del trabajo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Además de los líderes formalmente designados del equipo, puedo identificar al menos a otros dos miembros del equipo que actúen como líderes informales	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 170**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 17 – Rendimiento del trabajo 2*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	17,267 <sup>a</sup>	4	,002	,001		
Razón de verosimilitud	19,083	4	<,001	,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	14,671			,002		
Asociación lineal por lineal	13,012 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,88.

b. El estadístico estandarizado es 3,607.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 14,671 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

## Tabla A 171

*Relación Liderazgo compartido 17 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Además de los líderes formalmente designados del equipo, puedo identificar al menos a otros dos miembros del equipo que actúen como líderes informales	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

## Figura A 171

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 17 – Rendimiento del trabajo 3*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	15,725 <sup>a</sup>	4	,003	,003		
Razón de verosimilitud	14,236	4	,007	,009		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	10,829			,013		
Asociación lineal por lineal	10,089 <sup>b</sup>	1	,001	,001	<,001	,001
N de casos válidos	34					

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,59.

b. El estadístico estandarizado es 3,176.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 10,829 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 172**

*Relación Liderazgo compartido 18 – Rendimiento del trabajo 1*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	Los roles de liderazgo disponibles en mi grupo son el resultado de las necesidades que surgen de nuestros objetivos	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

*Nota.* Realizado en el software SPSS

**Figura A 172**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 18 – Rendimiento del trabajo 1*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	7,802 <sup>a</sup>	6	,253	,267		
Razón de verosimilitud	8,919	6	,178	,277		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	6,996			,268		
Asociación lineal por lineal	6,035 <sup>b</sup>	1	,014	,015	,008	,005
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,47.

b. El estadístico estandarizado es 2,457.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 6,996 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 173**

*Relación Liderazgo compartido 18 – Rendimiento del trabajo 2*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	Los roles de liderazgo disponibles en mi grupo son el resultado de las necesidades que surgen de nuestros objetivos	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 173**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 18 – Rendimiento del trabajo 2*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	8,595 <sup>a</sup>	6	,198	,190		
Razón de verosimilitud	9,089	6	,169	,246		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	7,322			,229		
Asociación lineal por lineal	5,862 <sup>b</sup>	1	,015	,014	,009	,006
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,35.

b. El estadístico estandarizado es 2,421.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 7,322 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

## Tabla A 174

*Relación Liderazgo compartido 18 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
Variable	Los roles de liderazgo disponibles en mi grupo son el resultado de las necesidades que surgen de nuestros objetivos	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

## Figura A 174

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 18 – Rendimiento del trabajo 3*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	12,792 <sup>a</sup>	6	,046	,036		
Razón de verosimilitud	14,330	6	,026	,034		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	11,177			,033		
Asociación lineal por lineal	10,586 <sup>b</sup>	1	,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es 3,254.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 11,177 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 175***Relación Liderazgo compartido 19 – Rendimiento del trabajo 1*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Siento que todos los demás miembros del equipo tienen capacidad de liderazgo	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 175***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 19 – Rendimiento del trabajo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	24,211 <sup>a</sup>	8	,002	<,001		
Razón de verosimilitud	28,425	8	<,001	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	21,508			<,001		
Asociación lineal por lineal	10,636 <sup>b</sup>	1	,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (93,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es 3,261.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 21,508 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 176***Relación Liderazgo compartido 19 – Rendimiento del trabajo 2*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Siento que todos los demás miembros del equipo tienen capacidad de liderazgo	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 176***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 19 – Rendimiento del trabajo 2*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	15,943 <sup>a</sup>	8	,043	,029		
Razón de verosimilitud	20,573	8	,008	,008		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	15,998			,009		
Asociación lineal por lineal	6,191 <sup>b</sup>	1	,013	,014	,007	,004
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (86,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 2,488.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 15,998 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

## Tabla A 177

*Relación Liderazgo compartido 19 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
Variable	Siento que todos los demás miembros del equipo tienen capacidad de liderazgo	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

## Figura A 177

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 19 – Rendimiento del trabajo 3*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	15,937 <sup>a</sup>	8	,043	,040		
Razón de verosimilitud	16,942	8	,031	,029		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	13,808			,029		
Asociación lineal por lineal	2,333 <sup>b</sup>	1	,127	,134	,083	,033
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (86,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 1,527.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,808 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 178**

*Relación Liderazgo compartido 20 – Rendimiento del trabajo 1*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	Se confía en varias personas con información y toma de decisiones para cada actividad que realiza nuestro grupo	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 178**

Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 20 – Rendimiento del trabajo 1

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	15,943 <sup>a</sup>	8	,043	,029		
Razón de verosimilitud	20,573	8	,008	,008		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	15,998			,009		
Asociación lineal por lineal	6,191 <sup>b</sup>	1	,013	,014	,007	,004
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (86,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 2,488.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 14,697 con 9 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 179**

*Relación Liderazgo compartido 20 – Rendimiento del trabajo 2*

<b>Relación</b>	<b>Liderazgo compartido</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	Se confía en varias personas con información y toma de decisiones para cada actividad que realiza nuestro grupo	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 179**

Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 20 – Rendimiento del trabajo 2

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	16,467 <sup>a</sup>	6	,011	,006		
Razón de verosimilitud	15,496	6	,017	,016		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,467			,009		
Asociación lineal por lineal	7,935 <sup>b</sup>	1	,005	,004	,003	,002
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 2,817.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 15,500 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

## Tabla A 180

*Relación Liderazgo compartido 20 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Liderazgo compartido	Rendimiento del trabajo
Variable	Se confía en varias personas con información y toma de decisiones para cada actividad que realiza nuestro grupo	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

## Figura A 180

Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 20 – Rendimiento del trabajo 3

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	15,943 <sup>a</sup>	8	,043	,029		
Razón de verosimilitud	20,573	8	,008	,008		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	15,998			,009		
Asociación lineal por lineal	6,191 <sup>b</sup>	1	,013	,014	,007	,004
N de casos válidos	34					

a. 13 casillas (86,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 2,488.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 17,483 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

### Pruebas de Fisher Autoliderazgo vs Rendimiento del trabajo

**Tabla A 181**

*Relación Autoliderazgo 1 – Rendimiento del trabajo 1*

Relación	Autoliderazgo	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Establezco objetivos específicos para mi propio rendimiento	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 181**

*Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 1 – Rendimiento del trabajo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	10,459 <sup>a</sup>	6	,107	,075		
Razón de verosimilitud	10,921	6	,091	,118		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	9,162			,089		
Asociación lineal por lineal	4,131 <sup>b</sup>	1	,042	,049	,029	,017
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es 2,032.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 9,162 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 182**

*Relación Autoliderazgo 1 – Rendimiento del trabajo 2*

Relación	Autoliderazgo	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Establezco objetivos específicos para mi propio rendimiento	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 182**

*Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 1 – Rendimiento del trabajo 2*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	10,133 <sup>a</sup>	6	,119	,096		
Razón de verosimilitud	10,294	6	,113	,132		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	9,057			,103		
Asociación lineal por lineal	3,589 <sup>b</sup>	1	,058	,080	,041	,024
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 1,895.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 9,057 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

## Tabla A 183

*Relación Autoliderazgo 1 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Autoliderazgo	Rendimiento del trabajo
Variable	Establezco objetivos específicos para mi propio rendimiento	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

## Figura A 183

*Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 1 – Rendimiento del trabajo 3*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	15,329 <sup>a</sup>	6	,018	,016		
Razón de verosimilitud	12,249	6	,057	,060		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	12,199			,020		
Asociación lineal por lineal	3,656 <sup>b</sup>	1	,056	,065	,042	,025
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 1,912.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 12,199 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 184***Relación Autoliderazgo 2 – Rendimiento del trabajo 1*

Relación	Autoliderazgo	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Hago una pausa para hacer un seguimiento de que tan bien lo estoy haciendo en el trabajo	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 184***Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 2 – Rendimiento del trabajo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	11,848 <sup>a</sup>	6	,065	,042		
Razón de verosimilitud	12,042	6	,061	,080		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	9,763			,067		
Asociación lineal por lineal	8,573 <sup>b</sup>	1	,003	,002	,002	,001
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es 2,928.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 9,763 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 185***Relación Autoliderazgo 2 – Rendimiento del trabajo 2*

Relación	Autoliderazgo	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Hago una pausa para hacer un seguimiento de que tan bien lo estoy haciendo en el trabajo	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 185***Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 2 – Rendimiento del trabajo 2*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	16,467 <sup>a</sup>	6	,011	,006		
Razón de verosimilitud	15,496	6	,017	,016		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	13,467			,009		
Asociación lineal por lineal	7,935 <sup>b</sup>	1	,005	,004	,003	,002
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 2,817.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 13,467 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

## Tabla A 186

*Relación Autoliderazgo 2 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Autoliderazgo	Rendimiento del trabajo
Variable	Hago una pausa para hacer un seguimiento de que tan bien lo estoy haciendo en el trabajo	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

## Figura A 186

*Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 2 – Rendimiento del trabajo 3*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	27,477 <sup>a</sup>	6	<,001	<,001		
Razón de verosimilitud	24,059	6	<,001	<,001		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	18,945			<,001		
Asociación lineal por lineal	15,331 <sup>b</sup>	1	<,001	<,001	<,001	,000
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 3,915.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 18,945 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 187***Relación Autoliderazgo 3 – Rendimiento del trabajo 1*

<b>Relación</b>	<b>Autoliderazgo</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	Trabajo hacia objetivos específicos que me he fijado	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 187***Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 3 – Rendimiento del trabajo 1*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	6,509 <sup>a</sup>	6	,369	,396		
Razón de verosimilitud	7,661	6	,264	,399		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	6,594			,283		
Asociación lineal por lineal	4,813 <sup>b</sup>	1	,028	,035	,018	,011
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,47.

b. El estadístico estandarizado es 2,194.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 6,594 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 188** *Relación Autoliderazgo 3 – Rendimiento del trabajo 2*

<b>Relación</b>	<b>Autoliderazgo</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	Trabajo hacia objetivos específicos que me he fijado	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 188***Prueba exacta de Fisher Relación Autoliderazgo 3 – Rendimiento del trabajo 2*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	9,349 <sup>a</sup>	6	,155	,139		
Razón de verosimilitud	12,948	6	,044	,049		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	10,374			,042		
Asociación lineal por lineal	5,991 <sup>b</sup>	1	,014	,014	,008	,006
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,35.

b. El estadístico estandarizado es 2,448.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 10,374 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 189**

*Relación Autoliderazgo 3 – Rendimiento del trabajo 3*

<b>Relación</b>	<b>Autoliderazgo</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	Trabajo hacia objetivos específicos que me he fijado	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

**Figura A 189**

*Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 3 – Rendimiento del trabajo 3*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	8,358 <sup>a</sup>	6	,213	,188		
Razón de verosimilitud	9,159	6	,165	,213		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	7,565			,177		
Asociación lineal por lineal	2,436 <sup>b</sup>	1	,119	,136	,085	,041
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es 1,561.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 7,565 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 190***Relación Autoliderazgo 4 – Rendimiento del trabajo 1*

<b>Relación</b>	<b>Autoliderazgo</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	Me visualizo a mí mismo realizando una tarea con éxito antes de hacerlo	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 190***Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 4 – Rendimiento del trabajo 1*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	1,362 <sup>a</sup>	4	,851	,864		
Razón de verosimilitud	1,361	4	,851	,864		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	1,595			,875		
Asociación lineal por lineal	,392 <sup>b</sup>	1	,531	,638	,323	,104
N de casos válidos	34					

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,18.

b. El estadístico estandarizado es ,626.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 1,595 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 191***Relación Autoliderazgo 4 – Rendimiento del trabajo 2*

<b>Relación</b>	<b>Autoliderazgo</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	Me visualizo a mí mismo realizando una tarea con éxito antes de hacerlo	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 191***Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 4 – Rendimiento del trabajo 2*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	4,061 <sup>a</sup>	4	,398	,413		
Razón de verosimilitud	4,831	4	,305	,397		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	3,462			,533		
Asociación lineal por lineal	2,480 <sup>b</sup>	1	,115	,128	,080	,041
N de casos válidos	34					

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,88.

b. El estadístico estandarizado es 1,575.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 3,462 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

## Tabla A 192

*Relación Autoliderazgo 4 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Autoliderazgo	Rendimiento del trabajo
Variable	Me visualizo a mí mismo realizando una tarea con éxito antes de hacerlo	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

## Figura A 192

*Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 4 – Rendimiento del trabajo 3*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	4,367 <sup>a</sup>	4	,359	,386		
Razón de verosimilitud	4,456	4	,348	,448		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	4,589			,335		
Asociación lineal por lineal	3,351 <sup>b</sup>	1	,067	,073	,050	,028
N de casos válidos	34					

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,59.

b. El estadístico estandarizado es 1,831.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 4,589 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 193***Relación Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 1*

<b>Relación</b>	<b>Autoliderazgo</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	A veces me imagino en mi mente una actuación exitosa antes de hacer una tarea	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 193***Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 1*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	5,740 <sup>a</sup>	4	,219	,232		
Razón de verosimilitud	5,892	4	,207	,279		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	5,774			,216		
Asociación lineal por lineal	1,644 <sup>b</sup>	1	,200	,232	,127	,048
N de casos válidos	34					

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,65.

b. El estadístico estandarizado es 1,282.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 5,774 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 194***Relación Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 2*

<b>Relación</b>	<b>Autoliderazgo</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	A veces me imagino en mi mente una actuación exitosa antes de hacer una tarea	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 194***Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 2*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	4,724 <sup>a</sup>	4	,317	,343		
Razón de verosimilitud	4,842	4	,304	,410		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	4,689			,316		
Asociación lineal por lineal	2,336 <sup>b</sup>	1	,126	,153	,083	,037
N de casos válidos	34					

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,24.

b. El estadístico estandarizado es 1,528.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 4,842 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

## Tabla A 195

*Relación Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Autoliderazgo	Rendimiento del trabajo
Variable	A veces me imagino en mi mente una actuación exitosa antes de hacer una tarea	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

## Figura A 195

*Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 5 – Rendimiento del trabajo 3*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	4,382 <sup>a</sup>	4	,357	,381		
Razón de verosimilitud	4,070	4	,397	,477		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	4,183			,370		
Asociación lineal por lineal	1,955 <sup>b</sup>	1	,162	,177	,108	,046
N de casos válidos	34					

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,82.

b. El estadístico estandarizado es 1,398.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 4,183 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 196***Relación Autoliderazgo 6 – Rendimiento del trabajo 1*

<b>Relación</b>	<b>Autoliderazgo</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	Cuando he completado con éxito una tarea, a menudo me recompensó con algo que me gusta	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 196***Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 6 – Rendimiento del trabajo 1*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	11,792 <sup>a</sup>	8	,161	,142		
Razón de verosimilitud	11,820	8	,159	,243		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	10,862			,151		
Asociación lineal por lineal	1,479 <sup>b</sup>	1	,224	,244	,136	,042
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (93,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es 1,216.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 10,862 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 197***Relación Liderazgo compartido 6 – Rendimiento del trabajo 2*

<b>Relación</b>	<b>Autoliderazgo</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	Cuando he completado con éxito una tarea, a menudo me recompensó con algo que me gusta	El proyecto se completó dentro del presupuesto

*Nota.* Realizado en el software SPSS

**Figura A 197***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 6 – Rendimiento del trabajo 2*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	11,454 <sup>a</sup>	8	,177	,169		
Razón de verosimilitud	12,321	8	,137	,207		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	10,548			,172		
Asociación lineal por lineal	3,211 <sup>b</sup>	1	,073	,084	,046	,019
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (93,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 1,792.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 10,548 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

## Tabla A 198

*Relación Liderazgo compartido 6 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Autoliderazgo	Rendimiento del trabajo
Variable	Cuando he completado con éxito una tarea, a menudo me recompensó con algo que me gusta	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

## Figura A 198

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 6 – Rendimiento del trabajo 3*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	16,535 <sup>a</sup>	8	,035	,031		
Razón de verosimilitud	20,589	8	,008	,009		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	16,028			,010		
Asociación lineal por lineal	5,847 <sup>b</sup>	1	,016	,019	,010	,005
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (93,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 2,418.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 16,028 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 199***Relación Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 1*

<b>Relación</b>	<b>Autoliderazgo</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	A veces hablo conmigo mismo (en voz alta o en mi cabeza) para trabajar en situaciones difíciles	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 199***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 1*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	9,351 <sup>a</sup>	6	,155	,131		
Razón de verosimilitud	11,194	6	,083	,103		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	8,788			,138		
Asociación lineal por lineal	3,033 <sup>b</sup>	1	,082	,092	,053	,024
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es 1,741.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 8,788 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 200***Relación Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 2*

<b>Relación</b>	<b>Autoliderazgo</b>	<b>Rendimiento del trabajo</b>
<b>Variable</b>	A veces hablo conmigo mismo (en voz alta o en mi cabeza) para trabajar en situaciones difíciles	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 200***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 2*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	9,401 <sup>a</sup>	6	,152	,140		
Razón de verosimilitud	11,695	6	,069	,084		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	8,312			,163		
Asociación lineal por lineal	4,001 <sup>b</sup>	1	,045	,050	,029	,015
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es 2,000.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechazada la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 8,312 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

## Tabla A 201

*Relación Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Autoliderazgo	Rendimiento del trabajo
Variable	A veces hablo conmigo mismo (en voz alta o en mi cabeza) para trabajar en situaciones difíciles	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

## Figura A 201

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 7 – Rendimiento del trabajo 3*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	13,130 <sup>a</sup>	6	,041	,039		
Razón de verosimilitud	13,314	6	,038	,040		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	11,455			,034		
Asociación lineal por lineal	8,442 <sup>b</sup>	1	,004	,004	,002	,002
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 2,905.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se acepta la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 11,455 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 202***Relación Liderazgo compartido 8 – Rendimiento del trabajo 1*

Relación	Autoliderazgo	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Trato de evaluar mentalmente la precisión de mis propias creencias sobre situaciones con las que estoy teniendo problemas	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 202***Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 8 – Rendimiento del trabajo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	7,806 <sup>a</sup>	6	,253	,266		
Razón de verosimilitud	8,860	6	,182	,267		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	7,035			,272		
Asociación lineal por lineal	,059 <sup>b</sup>	1	,809	,896	,458	,101
N de casos válidos	34					

a. 11 casillas (91,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,47.

b. El estadístico estandarizado es ,242.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 7,035 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 203***Relación Autoliderazgo 8 – Rendimiento del trabajo 2*

Relación	Autoliderazgo	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Trato de evaluar mentalmente la precisión de mis propias creencias sobre situaciones con las que estoy teniendo problemas	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 203***Prueba exacta de Fisher Autoliderazgo 8 – Rendimiento del trabajo 2*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	5,550 <sup>a</sup>	6	,475	,512		
Razón de verosimilitud	6,132	6	,409	,555		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	4,783			,600		
Asociación lineal por lineal	1,206 <sup>b</sup>	1	,272	,325	,173	,064
N de casos válidos	34					

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,35.

b. El estadístico estandarizado es 1,098.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 4,783 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

## Tabla A 204

*Relación Liderazgo compartido 8 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Autoliderazgo	Rendimiento del trabajo
Variable	Trato de evaluar mentalmente la precisión de mis propias creencias sobre situaciones con las que estoy teniendo problemas	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

## Figura A 204

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 8 – Rendimiento del trabajo 3*

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	4,949 <sup>a</sup>	6	,550	,618		
Razón de verosimilitud	4,839	6	,565	,720		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	5,209			,551		
Asociación lineal por lineal	,145 <sup>b</sup>	1	,704	,768	,409	,109
N de casos válidos	34					

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es ,380.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 5,209 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

## Tabla A 205

*Relación Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 1*

Relación	Autoliderazgo	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Pienso en mis propias creencias y suposiciones cada vez que me encuentro con una situación difícil	Por lo general, el proyecto se completó a tiempo

**Figura A 205**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 1*

Pruebas de chi-cuadrado						
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	9,960 <sup>a</sup>	8	,268	,264		
Razón de verosimilitud	12,201	8	,142	,217		
Prueba exacta de Fisher-Freeman-Halton	10,356			,171		
Asociación lineal por lineal	,001 <sup>b</sup>	1	,979	1,000	,535	,087
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (93,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

b. El estadístico estandarizado es ,026.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 10,356 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 206**

*Relación Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 2*

Relación	Autoliderazgo	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Pienso en mis propias creencias y suposiciones cada vez que me encuentro con una situación difícil	El proyecto se completó dentro del presupuesto

**Figura A 206**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 2*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	10,930 <sup>a</sup>	8	,206	,199		
Razón de verosimilitud	14,254	8	,075	,104		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	11,202			,110		
Asociación lineal por lineal	,721 <sup>b</sup>	1	,396	,411	,237	,068
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (93,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

b. El estadístico estandarizado es ,849.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 11,202 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

**Tabla A 207**

*Relación Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 3*

Relación	Autoliderazgo	Rendimiento del trabajo
<b>Variable</b>	Pienso en mis propias creencias y suposiciones cada vez que me encuentro con una situación difícil	La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria

**Figura A 207**

*Prueba exacta de Fisher Liderazgo compartido 9 – Rendimiento del trabajo 3*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	9,514 <sup>a</sup>	8	,301	,319		
Razón de verosimilitud	9,857	8	,275	,387		
Prueba exacta de Fisher- Freeman-Halton	8,274			,397		
Asociación lineal por lineal	1,391 <sup>b</sup>	1	,238	,260	,150	,051
N de casos válidos	34					

a. 14 casillas (93,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

b. El estadístico estandarizado es 1,179.

*Nota.* Realizado en el software SPSS

En este caso se evidencia que se rechaza la hipótesis ya que el valor de Fisher es de 8,274 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0,05.

## Apéndice B- Instrumento de Medición

### Contexto:

Esta encuesta se realiza con fines académicos e investigativos para optar por el título de Maestría en Gerencia de Proyectos de la Universidad EAN, la información suministrada se mantendrá en el anonimato.

Para diligenciar el formulario es importante tener presente que este se enmarca en la gestión de proyectos que se desarrollan de manera virtual, y pretende evaluar el rol de liderazgo que usted ha asumido en el desarrollo de los proyectos.

Para calificar la encuesta es importante tener presente la siguiente escala:

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

### Tabla B 1

#### *Variables instrumento de medición*

Variables	Valores				
	1	2	3	4	5
1. Establezco objetivos específicos para mi propio rendimiento					
2. Hago una pausa para hacer un seguimiento de que tan bien lo estoy haciendo en el trabajo					
3. Trabajo hacia objetivos específicos que me he fijado					
4. Me visualizo a mí mismo realizando una tarea con éxito antes de hacerlo					
5. A veces me imagino en mi mente una actuación exitosa antes de hacer una tarea					
6. Cuando he completado con éxito una tarea, a menudo me recompensó con algo que me gusta					
7. A veces hablo conmigo mismo (en voz alta o en mi cabeza) para trabajar en situaciones difíciles					
8. Trato de evaluar mentalmente la precisión de mis propias creencias sobre situaciones con las que estoy teniendo problemas					

Variables	Valores				
	1	2	3	4	5
9. Pienso en mis propias creencias y suposiciones cada vez que me encuentro con una situación difícil					
10. En mi equipo, colaboro regularmente con los miembros de mi equipo para lograr objetivos					
11. Mi equipo tiene una visión compartida con objetivos acordados					
12. Los líderes formales de mi equipo están dispuestos a delegar algo de control a líderes informales					
13. Los miembros de mi equipo confían entre sí para trabajar de manera efectiva y hacer el trabajo					
14. Entiendo el propósito y los objetivos de mi equipo					
15. Cuando se deben tomar decisiones importantes, los miembros del equipo participan en el proceso de decisión de una manera significativa					
16. La experiencia única de cada miembro del equipo es valorada y utilizada					
17. Cuando pienso en el liderazgo, pienso en una misión compartida de aprender y construir el conocimiento de forma colaborativa					
18. Tengo una excelente relación con al menos otros dos miembros del equipo					
19. Cuando surge una nueva tarea, las responsabilidades de liderazgo están determinadas por las fortalezas de los miembros, no por los títulos formales					
20. Me siento seguro asumiendo responsabilidades de liderazgo en este equipo					
21. Si el presidente del equipo se fuera, el equipo seguiría progresando hacia sus objetivos					
22. Cuando los miembros del equipo trabajan juntos como líderes, comparten creencias, valores y objetivos					
23. Como líder en el equipo, tengo responsabilidades en múltiples roles/posiciones					
24. Todos los miembros de mi equipo valoran la eficacia colectiva					
25. Sé qué fortalezas y habilidades posee cada uno de los otros miembros del equipo					
26. Además de los líderes formalmente designados del equipo, puedo identificar al menos a otros dos miembros del equipo que actúen como líderes informales					
27. Los roles de liderazgo disponibles en mi grupo son el resultado de las necesidades que surgen de nuestros objetivos					
28. Siento que todos los demás miembros del equipo tienen capacidad de liderazgo					
29. Se confía en varias personas con información y toma de decisiones para cada actividad que realiza nuestro grupo					

Variables	Valores				
	1	2	3	4	5
30. Mi equipo cree que puede llegar a ser inusualmente bueno para producir un trabajo de alta calidad					
31. Mi equipo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento					
32. Mi equipo cree que puede ser muy productivo					
33. Mi equipo puede hacer mucho cuando trabaja duro					
34. Ninguna tarea es demasiado difícil para este equipo					
35. Mi equipo espera tener mucha influencia en la organización					
36. Si me sale bien, no dejaría que los otros miembros del equipo tuvieran ninguna influencia sobre los problemas que son importantes para el proyecto					
37. Me sentiría cómodo dando a los demás miembros del equipo la responsabilidad completa de la finalización de este proyecto					
38. Realmente desearía tener una buena manera de supervisar el trabajo de los otros miembros del equipo en el proyecto					
39. Siento un fuerte sentido de pertenencia					
40. Me siento personalmente apegado a mi equipo de trabajo					
41. Estoy orgulloso de decirle a otros que trabajo en mi equipo					
42. Trabajar en mi equipo tiene mucho significado personal para mí					
43. Por lo general, el proyecto se completó a tiempo					
44. El proyecto se completó dentro del presupuesto					
45. La calidad de la entrega del proyecto fue satisfactoria					

## Apéndice C- Consolidado pruebas estadísticas de correlación

### Tabla C 1

*Consolidado pruebas estadísticas primera hipótesis*

Relación	P-valor	Grados de libertad	Significancia	Hipótesis Alternativa
1-1	0.007	6	0.05	Aceptada
1-2	2.103e-05	4	0.05	Aceptada
1-3	0.00029	4	0.05	Aceptada
1-4	0.023	6	0.05	Aceptada
1-5	0.00064	6	0.05	Aceptada
1-6	0.074	6	0.05	Aceptada
2-1	0.034	9	0.05	Aceptada
2-2	0.003	6	0.05	Aceptada
2-3	0,00017	6	0.05	Aceptada
2-4	0.106	9	0.05	Rechazada
2-5	0.360	9	0.05	Rechazada
2-6	0.180	9	0.05	Rechazada
3-1	0.038	12	0.05	Aceptada
3-2	0.132	8	0.05	Rechazada
3-3	0.027	8	0.05	Aceptada
3-4	0.533	12	0.05	Rechazada
3-5	0.378	12	0.05	Rechazada
3-6	0.008	12	0.05	Aceptada
4-1	0.068	9	0.05	Rechazada
4-2	0.010	6	0.05	Aceptada
4-3	0,00057	6	0.05	Aceptada
4-4	0.101	9	0.05	Rechazada
4-5	0.131	9	0.05	Rechazada
4-6	0.088	9	0.05	Rechazada
5-1	0.004	9	0.05	Aceptada
5-2	5.339e-05	6	0.05	Aceptada
5-3	6.385 e-05	6	0.05	Aceptada
5-4	0.006	9	0.05	Aceptada
5-5	0,00017	9	0.05	Aceptada
5-6	0.083	9	0.05	Rechazada
6-1	0.529	9	0.05	Rechazada
6-2	0.092	6	0.05	Rechazada
6-3	0.126	6	0.05	Rechazada
6-4	0.157	9	0.05	Rechazada
6-5	0.057	9	0.05	Rechazada
6-6	0.042	9	0.05	Aceptada
7-1	0.078	12	0.05	Rechazada
7-2	0.002	8	0.05	Aceptada
7-3	0.003	8	0.05	Aceptada
7-4	0.422	12	0.05	Rechazada
7-5	0.133	12	0.05	Rechazada
7-6	0.090	12	0.05	Rechazada
8-1	0.019	12	0.05	Aceptada

Relación	P-valor	Grados de libertad	Significancia	Hipótesis Alternativa
8-2	0.001	8	0.05	Aceptada
8-3	0.001	8	0.05	Aceptada
8-4	0.005	12	0.05	Aceptada
8-5	0.002	12	0.05	Aceptada
8-6	0.010	12	0.05	Aceptada
9-1	0.078	9	0.05	Rechazada
9-2	0,00027	6	0.05	Aceptada
9-3	0.003	6	0.05	Aceptada
9-4	0.024	9	0.05	Aceptada
9-5	0.022	9	0.05	Aceptada
9-6	0.007	9	0.05	Aceptada
10-1	0.077	12	0.05	Rechazada
10-2	0.056	8	0.05	Rechazada
10-3	0.267	8	0.05	Rechazada
10-4	0.014	12	0.05	Aceptada
10-5	0.024	12	0.05	Aceptada
10-6	0,00021	12	0.05	Aceptada
11-1	0.018	9	0.05	Aceptada
11-2	0.026	6	0.05	Aceptada
11-3	0.354	6	0.05	Rechazada
11-4	0.113	9	0.05	Rechazada
11-5	0.083	9	0.05	Rechazada
11-6	0.483	9	0.05	Rechazada
12-1	0.001	9	0.05	Aceptada
12-2	0,00068	6	0.05	Aceptada
12-3	0.007	6	0.05	Aceptada
12-4	0,00012	9	0.05	Aceptada
12-5	0.006	9	0.05	Aceptada
12-6	0.074	9	0.05	Rechazada
13-1	0.001	9	0.05	Aceptada
13-2	0.006	6	0.05	Aceptada
13-3	0.279	6	0.05	Rechazada
13-4	0.006	9	0.05	Aceptada
13-5	0.007	9	0.05	Aceptada
13-6	0.183	9	0.05	Rechazada
14-1	0.007	12	0.05	Aceptada
14-2	0.010	8	0.05	Aceptada
14-3	0.295	8	0.05	Rechazada
14-4	0.146	12	0.05	Rechazada
14-5	0.004	12	0.05	Aceptada
14-6	0.309	12	0.05	Rechazada
15-1	0,00015	9	0.05	Aceptada
15-2	0,00065	6	0.05	Aceptada
15-3	0.006	6	0.05	Aceptada
15-4	0.078	9	0.05	Rechazada
15-5	0.018	9	0.05	Aceptada
15-6	0.104	9	0.05	Rechazada
16-1	0.045	9	0.05	Aceptada
16-2	0.026	6	0.05	Aceptada

Relación	P-valor	Grados de libertad	Significancia	Hipótesis Alternativa
16-3	0.032	6	0.05	Aceptada
16-4	0.111	9	0.05	Rechazada
16-5	0.010	9	0.05	Aceptada
16-6	0.054	9	0.05	Rechazada
17-1	0.021	6	0.05	Aceptada
17-2	0.004	4	0.05	Aceptada
17-3	0.007	4	0.05	Aceptada
17-4	0.117	6	0.05	Rechazada
17-5	0.002	6	0.05	Aceptada
17-6	0.006	6	0.05	Aceptada
18-1	0.022	9	0.05	Aceptada
18-2	0.079	6	0.05	Rechazada
18-3	0.141	6	0.05	Rechazada
18-4	0.264	9	0.05	Rechazada
18-5	0.163	9	0.05	Rechazada
18-6	0.026	9	0.05	Aceptada
19-1	0.123	12	0.05	Rechazada
19-2	0.339	8	0.05	Rechazada
19-3	0.056	8	0.05	Rechazada
19-4	0.429	12	0.05	Rechazada
19-5	0.216	12	0.05	Rechazada
19-6	0.181	12	0.05	Rechazada
20-1	0.056	9	0.05	Rechazada
20-2	0.003	6	0.05	Aceptada
20-3	0,00075	6	0.05	Aceptada
20-4	0.086	9	0.05	Rechazada
20-5	0.007	9	0.05	Aceptada
20-6	0.020	9	0.05	Aceptada

**Tabla C 2** Consolidado pruebas estadísticas segunda hipótesis

Relación	P-valor	Grados de libertad	Significancia	Hipótesis Alternativa
1-1	0.145	4	0.05	Rechazada
1-2	0.049	4	0.05	Aceptada
1-3	0,00010	4	0.05	Aceptada
2-1	0.019	6	0.05	Aceptada
2-2	0.240	6	0.05	Rechazada
2-3	0.001	6	0.05	Aceptada
3-1	0.329	8	0.05	Rechazada
3-2	0.074	8	0.05	Rechazada
3-3	0.009	8	0.05	Aceptada
4-1	0.010	6	0.05	Aceptada
4-2	0.02	6	0.05	Aceptada
4-3	0,00061	6	0.05	Aceptada
5-1	0.011	6	0.05	Aceptada
5-2	0.067	6	0.05	Rechazada
5-3	0,00048	6	0.05	Aceptada
6-1	0.049	6	0.05	Aceptada

Relación	P-valor	Grados de libertad	Significancia	Hipótesis Alternativa
6-2	0.009	6	0.05	Aceptada
6-3	0.189	6	0.05	Rechazada
7-1	0.190	8	0.05	Rechazada
7-2	0.090	8	0.05	Rechazada
7-3	0.012	8	0.05	Aceptada
8-1	0.069	8	0.05	Rechazada
8-2	0.029	8	0.05	Aceptada
8-3	0.006	8	0.05	Aceptada
9-1	0.618	6	0.05	Rechazada
9-2	0.273	6	0.05	Rechazada
9-3	0.013	6	0.05	Aceptada
10-1	0.043	8	0.05	Aceptada
10-2	0.033	8	0.05	Aceptada
10-3	0.021	8	0.05	Aceptada
11-1	0.019	6	0.05	Aceptada
11-2	0.008	6	0.05	Aceptada
11-3	0,00042	6	0.05	Aceptada
12-1	0.011	6	0.05	Aceptada
12-2	0.016	6	0.05	Aceptada
12-3	0,00013	6	0.05	Aceptada
13-1	0.095	6	0.05	Rechazada
13-2	0.019	6	0.05	Aceptada
13-3	0,00071	6	0.05	Aceptada
14-1	0.045	8	0.05	Aceptada
14-2	0.039	8	0.05	Aceptada
14-3	0.003	8	0.05	Aceptada
15-1	0.043	6	0.05	Aceptada
15-2	0.176	6	0.05	Rechazada
15-3	0,00028	6	0.05	Aceptada
16-1	0.061	6	0.05	Rechazada
16-2	0.004	6	0.05	Aceptada
16-3	0.082	6	0.05	Rechazada
17-1	0.006	4	0.05	Aceptada
17-2	0.002	4	0.05	Aceptada
17-3	0.013	4	0.05	Aceptada
18-1	0.268	6	0.05	Rechazada
18-2	0.229	6	0.05	Rechazada
18-3	0.033	6	0.05	Aceptada
19-1	0,00040	8	0.05	Aceptada
19-2	0.009	8	0.05	Aceptada
19-3	0.029	8	0.05	Aceptada
20-1	0.002	6	0.05	Aceptada
20-2	0,00093	6	0.05	Aceptada
20-3	0,000074	6	0.05	Aceptada

**Tabla C 3** Consolidado pruebas estadísticas tercera hipótesis

Relación	P-valor	Grados de libertad	Significancia	Hipótesis Alternativa
1-1	0.089	6	0.05	Rechazada
1-2	0.103	6	0.05	Rechazada
1-3	0.020	6	0.05	Aceptada
2-1	0.067	6	0.05	Rechazada
2-2	0.009	6	0.05	Aceptada
2-3	0,00034	6	0.05	Aceptada
3-1	0.283	6	0.05	Rechazada
3-2	0.042	6	0.05	Aceptada
3-3	0.177	6	0.05	Rechazada
4-1	0.875	4	0.05	Rechazada
4-2	0.533	4	0.05	Rechazada
4-3	0.335	4	0.05	Rechazada
5-1	0.216	4	0.05	Rechazada
5-2	0.316	4	0.05	Rechazada
5-3	0.370	4	0.05	Rechazada
6-1	0.151	8	0.05	Rechazada
6-2	0.172	8	0.05	Rechazada
6-3	0.10	8	0.05	Aceptada
7-1	0.138	6	0.05	Rechazada
7-2	0.163	6	0.05	Rechazada
7-3	0.034	6	0.05	Aceptada
8-1	0.272	6	0.05	Rechazada
8-2	0.600	6	0.05	Rechazada
8-3	0.551	6	0.05	Rechazada
9-1	0.171	8	0.05	Rechazada
9-2	0.110	8	0.05	Rechazada
9-3	0.397	8	0.05	Rechazada

## Apéndice D – Tablas de estadística básica

### Resultados dimensión Autoliderazgo

De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla D 2, el 85% de los encuestados establecen los objetivos para gestionar su propio rendimiento en el contexto de los proyectos que se gestionan de forma remota.

**Tabla D 1**

*Establecimiento de objetivos específicos para mi propio rendimiento*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%	34	4,1	0,7
2	1	3%			
3	4	12%			
4	20	59%			
5	9	26%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

Según los resultados expuestos en la Tabla D 3, se puede observar que el 83% de los encuestados están de acuerdo en realizar una pausa en medio de las labores para hacer el seguimiento y evaluación de cómo están realizando las actividades en el trabajo.

**Tabla D 2**

*Pausa para realizar el seguimiento de cómo estoy realizando el trabajo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%	34	4,0	0,7
2	1	3%			
3	5	15%			
4	20	59%			
5	8	24%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

En los resultados expuestos en la Tabla D 4, el 88% de los encuestados están de acuerdo con el trabajar en función de los objetivos que se fijan ellos mismos.

**Tabla D 3**

*Orientación del trabajo hacia los objetivos propios fijados*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%	34	4,1	0,8
2	2	6%			
3	2	6%			
4	19	56%			
5	11	32%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla D 5, las mayores frecuencias de los encuestados en un 85% se ubican en la escala entre 4 y 5, lo cual indica que están de acuerdo en visualizarse teniendo éxito antes de realizar la tarea.

**Tabla D 4**

*Visualización propia de una tarea con éxito antes de realizarla*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%	34	4,3	0,7
2	0	0%			
3	5	15%			
4	13	38%			
5	16	47%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

Según los resultados expuestos en la Tabla D 6, el 74% de los encuestados se imaginan teniendo una actuación exitosa antes de realizar la tarea que hace parte de los proyectos que desarrollan de forma remota.

**Tabla D 5***Previsualización de la actuación exitosa antes de realizarla*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%	34	4,3	0,9
2	0	0%			
3	9	26%			
4	7	21%			
5	18	53%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla D 7, las mayores frecuencias de los encuestados en un 56% se ubican en la escala entre 4 y 5, lo cual indica que cuando terminan una tarea con éxito se recompensan con algo que les gusta. Sin embargo, el 44% restante está ubicado entre las frecuencias 1 y 3, indicando que no realizan esta recompensa.

**Tabla D 6***Autorecompensa al finalizar una tarea con éxito*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	1	3%	34	3,6	1,1
2	5	15%			
3	9	26%			
4	12	35%			
5	7	21%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

En los resultados expuestos en la Tabla D 8, un poco más de la mitad (56%) de los encuestados tiende a hablar consigo mismo cuando trabaja en situaciones difíciles.

**Tabla D 7***En situaciones difíciles del trabajo hablo conmigo mismo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
--------	------------	------------	---	-------	------------

1	0	0%			
2	1	3%			
3	7	21%			
4	9	26%	34	4,2	0,9
5	17	50%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

Según los resultados expuestos en la Tabla D 9, las mayores frecuencias de los encuestados en un 73% se ubican en la escala entre 4 y 5, lo cual indica que cuando se está en medio de una situación complicada se evalúa la precisión de las creencias propias.

#### Tabla D 8

*Evaluación mental sobre la precisión de las creencias propias acerca de las situaciones en las cuales se está teniendo problemas*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%			
2	2	6%			
3	7	21%			
4	15	44%	34	4,0	0,9
5	10	29%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

En los resultados expuestos en la Tabla D 10, el 62% de las frecuencias se ubican en la escala 4 y 5, indicando que cuando se está en una situación difícil se piensa en las sus propias creencias y suposiciones. Sin embargo, el 38% restante está entre las frecuencias 1 y 3, lo cual indica que cuando se está en esta situación le es indiferente pensar en ello.

#### Tabla D 9

*Pensamiento de las creencias propias y suposiciones cuando se encuentra en una situación difícil*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
--------	------------	------------	---	-------	------------

1	1	3%	34	3,7	1,0
2	3	9%			
3	9	26%			
4	13	38%			
5	8	24%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

### **Resultados dimensión Liderazgo Compartido**

De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla D 11, el 91% de los encuestados piensa que es capaz de colaborar con los miembros de su equipo para lograr los objetivos propuestos. Lo anterior denota la relevancia del Liderazgo Compartido en los equipos de trabajo.

#### **Tabla D 10**

*Colaboración con los miembros del equipo para alcanzar los objetivos*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%	34	4,6	0,7
2	0	0%			
3	3	9%			
4	9	26%			
5	22	65%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

Según los resultados expuestos en la Tabla D 12, las mayores frecuencias de los encuestados en un 79% se ubican en la escala entre 4 y 5, esto puede indicar que el equipo presenta una visión compartida de los objetivos acordados.

#### **Tabla D 11**

*Existencia de visión compartida del equipo para alcanzar los objetivos trazados*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%	34	4,2	0,8

2	1	3%
3	6	18%
4	12	35%
5	15	44%
Total	34	100%

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

En los resultados expuestos en la Tabla D 13, el 70% de las frecuencias se ubican en la escala 4 y 5, indicando que en el equipo de trabajo los líderes formales están dispuestos a delegar parte del control a los informales.

**Tabla D 12**

*Disposición a delegar algo de control a líderes informales por parte de los formales*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	1	3%	34	3,9	1,0
2	1	3%			
3	8	24%			
4	14	41%			
5	10	29%			
Total	33	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla D 14, el 79% de los encuestados consideran que la confianza entre los miembros del equipo permite trabajar de manera efectiva.

**Tabla D**

**13** *Confianza entre los miembros del equipo para trabajar de forma efectiva*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%	34	4,2	0,8
2	1	3%			
3	6	18%			
4	13	38%			
5	14	41%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

Según los resultados expuestos en la Tabla D 15, las mayores frecuencias de los encuestados en un 85% se ubican en la escala entre 4 y 5, esto puede indicar que los integrantes del equipo entienden los propósitos y los objetivos trazados.

**Tabla D 14** *Entendimiento del propósito y de los objetivos del equipo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%	34	4,3	0,9
2	2	6%			
3	3	9%			
4	11	32%			
5	18	53%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla D16, el 62% de las frecuencias se ubican en la escala 4 y 5, lo anterior indica que los miembros del equipo participan activamente en el proceso de decisión cuando se deben tomar decisiones importantes. Sin embargo, el 38% restante se encuentra entre las frecuencias 1 y 3 denotando lo contrario.

**Tabla D 15**

*Participación significativa de los miembros del equipo en el proceso de toma de decisiones importantes*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%	34	3,8	0,9
2	3	9%			
3	10	29%			
4	13	38%			
5	8	24%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

En los resultados expuestos en la Tabla D 17, el 79% de las frecuencias se ubican en la escala 4 y 5, indicando que en el equipo de trabajo se valora y utiliza la experiencia de cada miembro del equipo. Sin embargo, el 6% de los encuestados consideran que no es tomada en cuenta su experiencia.

**Tabla D 16**

*Valorización y utilización de la experiencia de cada miembro del equipo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	1	3%	34	4,2	1,0
2	1	3%			
3	5	15%			
4	11	32%			
5	16	47%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

Según los resultados expuestos en la Tabla D 18, el 88% de los encuestados se ubican en la escala entre 4 y 5 indicando que conciben el liderazgo como una misión compartida que permite de forma colaborativa aprender y construir el conocimiento.

**Tabla D 17**

*Concepción del liderazgo como una misión compartida que permite aprender y construir el conocimiento*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	1	3%	34	4,4	1,0
2	1	3%			
3	2	6%			
4	9	26%			
5	21	62%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla D 19, el 95% de los encuestados consideran que tienen una excelente relación con los demás miembros del equipo del trabajo, esta respuesta es la de la más alta puntuación en la dimensión de Liderazgo Compartido.

**Tabla D 18**

*Excelencia en el relacionamiento con los demás miembros del equipo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%			
2	1	3%			
3	1	3%			
4	8	24%	34	4,6	0,7
5	24	71%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

En los resultados expuestos en la Tabla D 20, sólo el 64% de los encuestados creen que las responsabilidades de liderazgo en las nuevas tareas son consecuencia de las fortalezas que tienen los miembros del equipo y no por sus títulos formales. El 26% no está en acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación realizada.

**Tabla D 19**

*Determinación de las responsabilidades del liderazgo por las fortalezas en lugar de los títulos formales de los miembros del equipo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	1	3%			
2	2	6%			
3	9	26%	34	3,8	1,0
4	13	38%			
5	9	26%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

Según los resultados expuestos en la Tabla D 21, el 91% de las frecuencias se encuentran entre la 4 y 5, lo cual indica que los miembros del equipo de trabajo se sienten seguros asumiendo responsabilidades de liderazgo.

**Tabla D 20**

*Seguridad al asumir responsabilidades de liderazgo en el equipo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%			
2	1	3%			
3	2	6%			
4	18	53%	34	4,3	0,7
5	13	38%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla D 22, el 53% de los encuestados se sienten totalmente seguros que, en el hipotético escenario de ausencia del líder, el equipo de trabajo continuaría avanzando en los objetivos trazados. Sólo el 3% difiere de esta apreciación.

**Tabla D 21**

*Continuación hacia el logro de los objetivos a pesar de la ausencia del líder*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%			
2	1	3%			
3	2	6%			
4	13	38%	34	4,4	0,7
5	18	53%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

En los resultados expuestos en la Tabla D 23, el 79% de las frecuencias se encuentran entre 4 y 5 lo cual permite indicar que al trabajar juntos los miembros del equipo como líderes, se logra compartir las creencias, valores y objetivos comunes.

**Tabla D 22**

*Creencias, valores y objetivos compartidos al trabajar los miembros del equipo como líderes*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%			
2	3	9%			
3	4	12%			
4	16	47%	34	4,0	0,9
5	11	32%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

Según los resultados expuestos en la Tabla D 24, el 73% de los encuestados piensan que, como líder en el equipo de trabajo, tienen responsabilidades en múltiples roles y/o posiciones. Sin embargo, el 27% de las frecuencias están entre 1 y 3 denotando lo contrario.

**Tabla D 23**

*Responsabilidades múltiples al ser el líder del equipo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	1	3%			
2	2	6%			
3	6	18%			
4	15	44%	34	3,9	1,0
5	10	29%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla D 25, el 88% de las frecuencias están entre 4 y 5 denotando que la mayoría de los miembros del equipo valoran la eficacia colectiva.

**Tabla D 24**

*Valoración de la eficacia colectiva por los miembros del equipo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%			
2	1	3%			
3	3	9%			
4	16	47%	34	4,3	0,8
5	14	41%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

En los resultados expuestos en la Tabla D 26, el 82% de los encuestados consideran que conocen las habilidades y fortalezas con las que cuentan los demás miembros del equipo de trabajo.

**Tabla D 25** *Conocimiento de las fortalezas y habilidades de los miembros del equipo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%			
2	1	3%			
3	5	15%			
4	14	41%	34	4,2	0,8
5	14	41%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

Según los resultados expuestos en la Tabla D 27, el 100% de las frecuencias están entre 3 y 5, de los cuales el 85% de los encuestados consideran que, entre los miembros del

equipo de trabajo es posible identificar uno o más miembros que actúen como líderes informales.

**Tabla D 26**

*Identificación de líderes informales en el equipo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%	34	4,3	0,7
2	0	0%			
3	5	15%			
4	15	44%			
5	14	41%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla D 28, el 79% de las frecuencias están entre 4 y 5, lo cual indica que los roles de liderazgo disponibles son el resultado de las necesidades que surgen a partir de los objetivos trazados.

**Tabla D 27**

*Surgimiento de los roles de liderazgo a partir de los objetivos a alcanzar*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%	34	4,1	0,9
2	2	6%			
3	5	15%			
4	14	41%			
5	13	38%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

En los resultados expuestos en la Tabla D 29, sólo el 67% de los encuestados consideran que cualquier miembro del equipo tiene la capacidad de liderazgo, el 37% restante tiene dudas o considera lo contrario.

**Tabla D 28**

*Capacidad de los miembros del equipo para asumir roles de liderazgo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	1	3%	34	3,9	1,0
2	2	6%			
3	8	24%			
4	12	35%			
5	11	32%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

Según los resultados expuestos en la Tabla D 30, el 82% de las frecuencias están entre 4 y 5 indicando la confianza que existe en varias personas con información y toma de decisión para cada actividad que realiza el equipo de trabajo.

**Tabla D 29**

*Confianza en las los miembros del equipo para la toma de decisiones*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%	34	4,1	0,8
2	1	3%			
3	5	15%			
4	18	53%			
5	10	29%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

### **Resultados dimensión Potencia de equipo**

De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla D 31, la mayoría de los encuestados con un 85% de las frecuencias entre 4 y 5 consideran que el equipo al cual hacen parte puede producir trabajos de alta calidad.

**Tabla D 30**

*Creencia en el equipo para lograr trabajo de alta calidad*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%	34	4,3	0,8
2	1	3%			
3	4	12%			
4	13	38%			
5	16	47%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

Según los resultados expuestos en la Tabla D 32, el 100% de las frecuencias están entre 3 y 5, de los cuales el 94% de los encuestados consideran que su equipo de trabajo espera ser conocido como un equipo de alto rendimiento, lo anterior denota la potencia de equipo con la que cuenta la organización.

**Tabla D 31**

*Reconocimiento del equipo como de alto desempeño*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%	34	4,6	0,6
2	0	0%			
3	2	6%			
4	9	26%			
5	23	68%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

En los resultados expuestos en la Tabla D 33, el 91% de los encuestados considera que su equipo de trabajo puede ser muy productivo.

**Tabla D 32**

*Creencia en la productividad del equipo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%	34	4,5	0,7
2	0	0%			
3	3	9%			
4	10	29%			
5	21	62%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla D 34, el 83% de las frecuencias se encuentran entre 4 y 5 indicando la percepción que existe en cuanto al resultado positivo del equipo cuando este trabaja duramente. Solamente el 3% de los encuestados cree fervientemente lo contrario.

**Tabla D 33**

*Resultados positivos al trabajo duro del equipo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	1	3%	34	4,4	1,0
2	0	0%			
3	5	15%			
4	7	21%			
5	21	62%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

Según los resultados expuestos en la Tabla D 35, sólo el 76% de las frecuencias están entre 4 y 5, indicando que para el equipo de trabajo ninguna tarea es demasiado difícil, lo cual denota la potencia del equipo.

**Tabla D 34**

*Capacidad del equipo para realizar todo tipo de tareas*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%	34	4,1	0,9
2	2	6%			
3	6	18%			
4	13	38%			
5	13	38%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

En los resultados expuestos en la Tabla D 36, el 88% de los encuestados considera que el equipo de trabajo espera tener mucha influencia en la organización.

**Tabla D 35**

*Influencia del equipo en la organización*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%	34	4,4	0,8
2	1	3%			
3	3	9%			
4	13	38%			
5	17	50%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

### **Resultados dimensión Confianza**

Con base a los resultados expuestos en la Tabla D 37, no es posible conocer la posición de los encuestados frente a la pregunta 36 la cual infiere que si un miembro del equipo

está teniendo buenos resultados no permitiría la influencia de los demás miembros sobre los problemas del proyecto, ya que el 30% están de acuerdo con esta afirmación, el 28% no está de acuerdo y el 32% restante no está en acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla D 36**

*Restricción de la influencia de los miembros del equipo en los problemas importantes del proyecto*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	7	21%	34	2,9	1,3
2	6	18%			
3	11	32%			
4	5	15%			
5	5	15%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla D 38, sólo el 70% de las frecuencias se encuentran entre 4 y 5 indicando la comodidad que tienen los encuestados frente a dar la responsabilidad completa a los demás miembros para finalizar el proyecto.

**Tabla D 37**

*Delegación de la responsabilidad para completar la finalización del proyecto*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	1	3%	34	3,8	1,0
2	3	9%			
3	6	18%			
4	15	44%			
5	9	26%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

Según los resultados expuestos en la Tabla D 39, no es posible conocer de los encuestados frente la opción de tener una buena manera de supervisar el trabajo de los demás

en el proyecto, ya que el 33% está de acuerdo, el 35% no lo está y el 32% no está en acuerdo ni en desacuerdo con esta opción.

**Tabla D 38**

*Supervisión del trabajo de los miembros del equipo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	3	9%	34	3,0	1,2
2	9	26%			
3	11	32%			
4	7	21%			
5	4	12%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

### **Resultados dimensión Compromiso**

Según los resultados expuestos en la Tabla D 40, el 100% de las frecuencias están entre 3 y 5, de los cuales el 91% de los encuestados sienten un fuerte sentido de pertenencia, lo cual denota el alto nivel de compromiso que tienen los miembros del equipo.

**Tabla D 39**

*Sentido de pertenencia*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%	34	4,5	0,7
2	0	0%			
3	3	9%			
4	10	29%			
5	21	62%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla D 41, sólo el 62% de las frecuencias se encuentran entre 4 y 5, indicando que más de la mitad de los encuestados tienen un alto sentimiento de apego a su equipo de trabajo.

**Tabla D 40***Apegamiento al equipo de trabajo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	2	6%	34	3,6	1,0
2	1	3%			
3	10	29%			
4	15	44%			
5	6	18%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

En los resultados expuestos en la Tabla D 42, el 85% de los encuestados considera que se siente orgullo en decirle a los miembros diferentes a su equipo el orgullo de trabajar allí.

**Tabla D 41***Orgullo por pertenecer al equipo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%	34	4,3	0,8
2	1	3%			
3	4	12%			
4	12	35%			
5	17	50%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla D 43, el 76% de las frecuencias se encuentran entre 4 y 5, indicando el alto significado personal que tiene para los encuestados trabajar en su equipo.

**Tabla D 42***Significado personal al trabajar en el equipo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%	34	4,2	0,9
2	2	6%			

3	6	18%
4	9	26%
5	17	50%
Total	34	100%

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

### **Resultados dimensión Rendimiento**

Según los resultados expuestos en la Tabla D 44, el 68% de los encuestados considera que sus proyectos terminaron de acuerdo al tiempo previsto.

**Tabla D 43**

*Finalización del proyecto a tiempo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%			
2	0	0%			
3	11	32%			
4	15	44%	34	3,9	0,8
5	8	24%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla D 45, el 68% de los encuestados considera que sus proyectos se finalizaron dentro del presupuesto asignado para desarrollar los mismos.

**Tabla D 44**

*Finalización del proyecto dentro del presupuesto*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%			
2	0	0%			
3	11	32%			
4	17	50%	34	3,9	0,7
5	6	18%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.

En los resultados expuestos en la Tabla D 46, el 88% de los encuestados considera que la calidad de los entregables del proyecto fue la satisfactoria.

**Tabla D 45**

*Entrega del proyecto con calidad satisfactoria*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	N	Media	Desviación
1	0	0%			
2	0	0%			
3	4	12%			
4	17	50%	34	4,3	0,7
5	13	38%			
Total	34	100%			

Fuente. Elaboración a partir del Software Excel.