

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas**

**Mg.**

**Carrera Profesional de Administración de Empresas**

**ESTILO DE LIDERAZGO QUE PREDOMINA EN LA EMPRESA FACTORIA  
INDUSTRIAL S.A.C DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA EN EL 2022**

Bach. Diane Sierra Díaz

Bach. Robinson Percy Mendoza Castrejón

**Asesor:**

**Cajamarca – Perú**

**Julio – 2022**

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas**

**Carrera Profesional de Administración de Empresas**

**ESTILO DE LIDERAZGO QUE PREDOMINA EN LA EMPRESA FACTORIA  
INDUSTRIAL S.A.C. DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA EN EL 2022**

**Tesis presentada en cumplimiento de los requerimientos para optar el título  
profesional de Administración de Empresas**

Bach. Diane Sierra Díaz

Bach. Robinson Percy Mendoza Castrejón

**Asesor:**

**Mg.**

**Cajamarca – Perú**

**Julio – 2022**

COPYRIGHT © 2022 by

DIANE SIERRA DIAZ

ROBINSON PERCY MENDOZA CASTREJÓN

Todos los derechos reservados

***UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO***

***FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESASRIALES Y ADMINISTRATIVAS***  
***CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS***

**APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS**

**ESTILO DE LIDERAZGO QUE PREDOMINA EN LA EMPREESA FACTORIA  
INDUSTRIAL S.A.C. DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA EN EL 2022**

**JURADO EVALUADOR**

---

PRESIDENTE

---

SECRETARIA

---

VOCAL

## **DEDICATORIA**

La presente investigación, se la dedicamos a Dios y a nuestros padres, quienes, con su trabajo y sacrificio nos ayudaron a cumplir nuestras metas, ya que, gracias a ellos hemos logrado llegar hasta aquí, por esto nuestro orgullo y agradecimiento, a ellos, por ser unos magníficos padres.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos a todos aquellos que nos brindaron fortalezas,

en la formación del pre-grado.

Agradecemos a nuestros padres, quienes son el verdadero motor y promotores de

nuestros sueños, por hacernos creer en nuestras expectativas, por orientarnos

correctamente y darnos buenos consejos de vida.

## RESUMEN

La presente investigación de tipo aplicada de nivel descriptivo con diseño no experimental de corte transversal, planteó como objetivo principal determinar el estilo de liderazgo que predomina en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022. En esta medida liderazgo surge como una posibilidad clara de fomentar relaciones humanas centradas en las diferentes vertientes relacionales; cultura, comunicación, comunidad. Así mismo, se examinan los diferentes estilos de liderazgo como posibilidad de cambio dentro de la organización, y estos serán fundamentados mediante procesos de comparación y así generar propuestas que configuren un quehacer organizacional. La metodología se realizó por medio de un censo, luego que determinamos que sería más prudente tomar toda la población de la empresa cincuenta colaboradores de esta organización, analizando aspectos informativos generales. Para la recolección de datos de campo se utilizó como instrumento el cuestionario en el que se detallaran aspectos informativos de los colaboradores de la organización, para posteriormente ser procesadas y así obtener la base de datos, la cual contiene información del colaborador, influencia, actitudes, entre otros. Para determinar el estilo de liderazgo que predomina en la organización se evaluaron las tablas y figuras que se presentaron en el capítulo de resultados, llegando a la conclusión que el estilo de liderazgo que predomina en la empresa es el democrático.

**Palabras clave:** liderazgo, organización, estilo, comunicación

## **ABSTRACT**

The present investigation of applied type of descriptive level with non-experimental cross-sectional design, raised as main objective to determine the style of leadership that predominates in the company Factoría Industrial S.A.C. of the city of Cajamarca in the year 2022. In this measure, leadership emerges as a clear possibility to promote human relations centered on the different relational aspects; culture, communication, community. Likewise, the different leadership styles are examined as a possibility of change within the organization, and these will be substantiated through comparison processes and thus generate proposals that configure an organizational task. The methodology was carried out through a census, after we determined that it would be more prudent to take the entire population of the company, fifty employees of this organization, analyzing general informational aspects. For the collection of field data, the questionnaire was used as an instrument in which informative aspects of the organization's collaborators were detailed, to later be processed and thus obtain the database, which contains information on the collaborator, influence, attitudes, among others. To determine the leadership style that predominates in the organization, the tables and figures presented in the results chapter were evaluated, reaching the conclusion that the leadership style that predominates in the company is democratic.

**Key words:** leadership, organization, style, communication



## INDICE

DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTOS .....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT .....	viii
INDICE .....	ix
LISTA DE TABLAS .....	xi
LISTA DE FIGURAS .....	xiii
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	15
1.1 Planteamiento del problema.....	15
1.2 Definición del problema. ....	17
1.3 Objetivos.....	17
1.4 Justificación de la investigación.....	18
CAPÍTULO II. MARCO TEORICO.....	21
2.1. Antecedentes.....	20
2.2. Bases Teóricas.....	31
2.3. Discusión Teórica.....	36
2.4. Definición de términos basicos.....	51

CAPÍTULO III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	51
3.1. Diseño de estudio .....	51
3.2. Población . .....	52
3.3 Criterios de selección .....	52
3.4 Operacionalización de las variables. ....	53
3.5 Recolección de datos. ....	58
3.6 Confiabilidad del instrumento .....	59
3.7 Técnica de análisis de datos.....	59
3.9 Consideraciones éticas.....	61
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	62
4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	62
4.2. Discusión .....	67
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	71
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	73
LISTA DE ABREVIACIONES .....	78
ANEXOS.....	79

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalizacion de variables .....	53
Tabla 2 Alfa de Cronbach .....	60
Tabla 3 Estilo de Liderazgo que predomina en la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022.....	63
Tabla 4 Nivel del estilo de liderazgo autocrático en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022 .....	64
Tabla 5 Nivel del estilo de liderazgo democrático en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022 .....	79
Tabla 6 Nivel del estilo de liderazgo liberal en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022.....	79
Tabla 7 Nivel del estilo de liderazgo carismático en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022.....	82
Tabla 8 Resultado del primer ítem del cuestionario .....	83
Tabla 9 Resultado del segundo ítem del cuestionario.....	84
Tabla 10 Resultado del tercer ítem del cuestionario .....	85
Tabla 11 Resultado del cuarto ítem del cuestionario .....	86
Tabla 12 Resultado del quinto ítem del cuestionario.....	87
Tabla 13 Resultado del primer ítem del cuestionario .....	88
Tabla 14 Resultado del sexto ítem del cuestionario.....	89
Tabla 15 Resultado del septimo ítem del cuestionario .....	90

Tabla 16 Resultado del octavo ítem del cuestionario .....	91
Tabla 17 Resultado del noveno ítem del cuestionario .....	92
Tabla 18 Resultado del decimo ítem del cuestionario .....	93
Tabla 19 Resultado del onceavo ítem del cuestionario .....	94
Tabla 20 Resultado del doceavo ítem del cuestionario .....	95
Tabla 21 Resultado del treceavo ítem del cuestionario.....	96
Tabla 22 Resultado del catorceavo ítem del cuestionario .....	97
Tabla 23 Resultado del quinceavo ítem del cuestionario .....	98
Tabla 24 Resultado del diesiseisavo ítem del cuestionario .....	99
Tabla 25 Resultado del diesiochoavo ítem del cuestionario .....	100
Tabla 26 Resultado del diesinueveavo ítem del cuestionario .....	101
Tabla 27 Resultado del veinte iten del cuestionario .....	102
Tabla 28 Resultado del veintidos ítem del cuestionario.....	103
Tabla 29 Resultado del veintitres ítem de la hoja censal .....	104
Tabla 30 Resultado del veinticuatro ítem del cuestionario .....	105
Tabla 31 Matriz de consistencia de la investigación .....	106

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Esquema de la investigación .....	52
Figura 2 Estilo de Liderazgo que predomina en la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022 .....	63
Figura 3 Nivel del estilo de liderazgo autocrático en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022 .....	79
Figura 4 Nivel del estilo de liderazgo democrático en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022 .....	79
Figura 5 Nivel del estilo de liderazgo liberal en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022.....	79
Figura 6 Nivel del estilo de liderazgo carismatico en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022 .....	79
Figura 7 Resultado del primer ítem del cuestionario .....	83
Figura 8 Resultado del segundo ítem del cuestionario .....	84
Figura 9 Resultado del tercer ítem del cuestionario .....	85
Figura 10 Resultado del cuarto ítem del cuestionario.....	86
Figura 11 Resultado del quinto ítem del cuestionario .....	87
Figura 12 Resultado del sexto ítem del cuestionario .....	88
Figura 13 Resultado del septimo ítem del cuestionario .....	79
Figura 14 Resultado del octavo ítem del cuestionario .....	790
Figura 15 Resultado del noveno ítem del cuestionario .....	791
Figura 16 Resultado del decimo ítem del cuestionario .....	792

Figura 17 Resultado del doceavo ítem del cuestionario.....	793
Figura 18 Resultado del treceavo ítem del cuestionario .....	794
Figura 19 Resultado del catorceavo ítem del cuestionario.....	795
Figura 20 Resultado del quinceavo ítem de la hoja censal .....	796
Figura 21 Resultado del diesiseisavo ítem del cuestionario .....	797
Figura 22 Resultado del diesisieteavo ítem del cuestionario.....	798
Figura 23 Resultado del diesiochoavo ítem del cuestionario .....	799
Figura 24 Resultado del diesinueveavo ítem del cuestionario .....	100
Figura 25 Resultado del veinte ítem del cuestionario .....	101
Figura 26 Resultado del veintiuno ítem del cuestionario .....	102
Figura 27 Resultado del veintidos ítem del cuestionario .....	103
Figura 28 Resultado del veintitres ítem del cuestionario .....	104
Figura 29 Resultado del veinticuatro ítem del cuestionario .....	105

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Planteamiento del problema.

#### 1.1.1 Descripción de la Realidad Problemática.

Actualmente en el Perú el estudio del liderazgo, ha priorizado el interés por encontrar mecanismos adecuados para alcanzar los objetivos y metas que las organizaciones se plantean. A diferencia del anterior enfoque, el desempeño laboral en esta investigación, se entiende, como una visión más amplia, como el proceso mediante el cual se movilizan recursos, incluidos los simbólicos y culturales, que poseen las organizaciones y lo utilizan para lograr la coherencia entre estas variables. (Davelouis & Gamarra, 2018)

Según la RAE (2019) el liderazgo “es la situación de superioridad en que se halla una empresa, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito, así mismo nos da a conocer la influencia interpersonal ejercida en una situación dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”(p.56), por su parte Blanchard (2019) indica que “el liderazgo es tomar la iniciativa para conocer a dios profundamente y por medio de su amor atraer a la gente juntos avanzar sus propósitos en el mundo”(p.89), por otro lado Goleman (2019) define al liderazgo como “un proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio”(p.73)

Del mismo modo Chiavenato (2019) considera el liderazgo como “la capacidad de influir sobre otros mediante el desencadenamiento del poder y el potencial de las personas y las organizaciones para la obtención de un bien mayor” (p.145), de mismo modo Egoavil (2017) afirma que es “la jefatura indiscutible aceptada voluntariamente

por sus seguidores, la cual implica funciones de dirección, mando y de responsabilidad, después de la búsqueda de definiciones de liderazgo podemos detallar la importancia que ahora tiene ésta a nivel internacional, pues el liderazgo existe en todas partes y de diferentes modos. La situación existente en el mundo empresarial contemporáneo ha enfatizado la necesidad de que las empresas sean cada día más competitivas” (p.73). Un reconocido factor de competitividad son los recursos humanos; así hoy día se habla de capital intelectual, capital humano, potencial humano, todos referidos al papel que tiene el hombre en la organización (Bower, 2019)

Nuestra investigación se realiza en la empresa Factoría Industrial S.A.C. Fundada en Cajamarca en el año 1996, teniendo una de sus principales fortalezas la buena calidad de los servicios brindados además de la lealtad y responsabilidad que caracteriza a esta empresa, por otro lado, una de las debilidades latentes es la falta de capacitación que tiene los colaboradores de la misma, esta organización desarrolla su actividad en el sector industrial manufacturero brindando servicios de maestría (fabricación de piezas metálicas, estructuras metálicas, montaje y autopartes de maquinaria pesada), soldadura, trabajos en campo y transporte de las mismas teniendo como oportunidad la creciente población en el sector minero, construcción y maquinaria pesada en los últimos años en Cajamarca, pero inicios del año 2013 la rentabilidad de la empresa han disminuido en gran medida siendo esta una de las principales amenazas en la empresa.

Los investigadores consideramos que la amenaza de esta empresa es que los competidores directos pueden quitarles clientes como consecuencia de no saber identificar los diferentes estilos de liderazgo en esta organización, es por ello se busca actualizar y determinar el estilo de liderazgo que predomina en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022.



## **1.2 Definición del problema.**

### **Problema Principal.**

¿Qué estilo de liderazgo predomina en la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022?

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar el estilo de Liderazgo que predomina en la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Identificar el nivel del estilo de liderazgo autocrático en la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022.

Identificar el nivel del estilo de liderazgo democrático en la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022.

Identificar el nivel del estilo de liderazgo liberal en la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022.

Identificar el nivel del estilo de liderazgo transformacional o carismático en la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022.

## **1.4 Justificación de la investigación.**

### **Justificación teórica**

Esta investigación consiste identificar un buen líder como estrategia para un óptimo desarrollo de la empresa, ya que, en un mundo de cambios, solo las empresas con visión y liderazgo pueden enfrentar los nuevos acontecimientos.

La calidad del líder siempre ha sido un factor importante en la vida humana pero conforme pasa el tiempo se ha incrementado la necesidad de líderes en las direcciones de las empresas debido a que toda organización precisa jefes naturales, líderes que eliminen la confusión y la incertidumbre. (Blanchard, 2019)

Como muchos sabemos ahora es indudable que gente líder no sea valorada en su empresa por ser impulsor y generador de valor agregado en ella ya, que es un proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta común a fin de transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella. (Goleman, 2019)

### **Aplicativa o Práctica**

La presente investigación tiene repercusión práctica sobre la actividad empresarial, aportando información valiosa que servirá de material de reflexión y acción a directivos y gerentes de la Empresa Factoría industrial S.A.C. Es información que se debe aprovechar para el desarrollo personal y organizacional, debido a que es necesario que los empresarios sean eficaces, eficientes, capaces de hacer frente y vencer los problemas que se presentan, tener la visión y la flexibilidad de adaptarse a los cambios necesarios de su entorno.

### **Justificación valorativa**

El liderazgo es un tema que muchas organizaciones han tomado de una forma ligera, ya que lo ven como un gasto y no como una inversión en sus colaboradores, el tema es importante ya que, si todas las organizaciones se preocuparan por brindar oportunidades de crecimiento, los colaboradores tendrían el deseo de desempeñar mejor sus tareas o responsabilidades y sobre todo realizarlo con eficiencia y eficacia

La información dada también servirá para cambiar la visión que tiene los trabajadores de sus jefes, ya que ellos los ven como personas que ordenan, mandan, deciden y dicen lo que se debe hacer, cuando la participación de los directivos debería estar centrada en crear una imagen de tal manera de ser catalogados como un colaborador más, orientador y generador de confianza; en ser aceptados por el grupo naturalmente, en ser buenos comunicadores y transmitir seguridad.

### **Justificación académica**

Los beneficiados en esta investigación no solo será la organización, también nosotros los investigadores ya que esta información nos capacita para afrontar nuevos retos que se nos presentaran en nuestra vida como profesionales.

Los lectores de este estudio podrán adquirir nuevos conocimientos necesarias relaciones con la técnica directiva de liderazgo y aprendizaje, de manera que les permita mejorar en su desempeño profesional y tengan capacidad de motivar y dirigir a un equipo profesional orientado hacia la obtención de una meta compartida a través de una mejora permanente.

## **CAPÍTULO II. MARCO TEORICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **Internacionales**

(Concepcion, 2019) En la tesis “Liderazgo en los trabajadores en la empresa Fiat Chrysler, México - 2019” La presente investigación es de tipo cuantitativa con un diseño no experimental, transversal, se llevó a cabo con el objetivo de poder determinar el nivel de liderazgo en los trabajadores en la empresa Fiat Chrysler (empresa dedicada a la fabricación de piezas de metal para automóviles y autopartes) de la ciudad de México en el año 2019. Para dicho estudio, la muestra estuvo conformada por un total de 130 colaboradores distribuidos según la jornada laboral, edad y su antigüedad en la organización.

Concluyendo que los instrumentos que fueron utilizados para la obtención de la información necesaria para el estudio, fue el cuestionario elaborado específicamente para esta investigación indican que el nivel de liderazgo existente que presentaron los colaboradores se mantiene dentro del promedio requerido con un 56% de encuestados afirmando este resultado.

Además (Contreras, 2020) en la tesis “El liderazgo democrático en la empresa MetalWork S.A., Temuco – 2020” tuvo como objetivo principal establecer el nivel de liderazgo democrático de los trabajadores en la empresa MetalWork S.A. (Fabricación de Piezas y Estructuras metálicas), considerando su percepción e intención de comportamiento. Con un diseño cuantitativo de corte transversal del tipo descriptivo-no experimental. Se utilizó el método de encuestas para obtener la información a través de un cuestionario estructurado y validado, basado en el instrumento de medición del

cuestionario, este se aplicó a una muestra probabilística a 69 trabajadores de la organización.

Los resultados permitieron llegar a la conclusión y establecer que el nivel que existente del liderazgo democrático es alto con un 85% de encuestados afirmando este resultado, demostrando que los trabajadores tienen una percepción favorable hacia el liderazgo democrático en la empresa MetalWork S.A. en el año 2020.

También (Cardona, 2019), en la tesis “El liderazgo en la empresa Metal Unión S.A.S., Cartagena - 2019” que tiene como objetivo investigar el nivel de liderazgo democrático en la empresa Metal Unión S.A.S (fabricación de partes y piezas para maquinarias industriales), esto con el fin de determinar si pueden ser entendidas como indicadores de esta variable, dicho estudio fue descriptivo transversal contando con la participación 38 trabajadores.

El estudio concluye que los colaboradores respondieron a varios cuestionarios entre los que se pueden mencionar el cuestionario de la motivación en la organización, un cuestionario de liderazgo democrático y la adaptación española del cuestionario de orientación a la vida, además estos mostraron un grado medio/alto del liderazgo con un 75% de encuestados afirmando este resultado.

No obstante (Manterola & Vilchez, 2019), en la tesis “liderazgo liberal en la empresa MetalicFactory A.S., Caracas - 2019” Cuyo objetivo era de determinar el nivel del liderazgo liberal en la empresa MetalicFactory A.S. (Fabricación de estructuras metálicas y montaje) además de las posibles diferencias en la aparición de variables asociadas al liderazgo siendo estos medidos a través de un cuestionario, se

utilizó una muestra de los 34 trabajadores en la empresa en la empresa MetalicFactory A.S. de la ciudad de Caracas.

Concluyendo que el nivel existente de liderazgo liberal en la empresa es alto con un 65% de personas afirmando este resultado, se mostraron con un mayor desempeño con la supervisión, con remuneración con la calidad del trabajo producido, los investigadores recomiendan crear dentro de las empresas, factores protectores correspondientes que beneficien a los trabajadores.

También (Valenzuela, 2019) en la tesis “Liderazgo de los colaboradores en la empresa MVA Metalmecánica y Piezas Mecanizadas, Santiago - 2019”. Que tuvo como objetivo principal analizar el nivel de liderazgo de los colaboradores en la empresa MVA Metalmecánica y Piezas Mecanizadas, esta investigación que fue de metodología y diseño cuantitativo de corte transversal del tipo descriptivo-no experimental.

Se llegó a la conclusión que el nivel de liderazgo de los colaboradores en la empresa es muy bajos con un 56% de personas afirmando este resultado, se recomienda la necesidad de establecer estrategias de detección oportuna de casos, no solamente en la dicha empresa, sino también en otras organizaciones del sector manufacturero industrial chileno.

Además (Araya, 2018) en la tesis “El liderazgo predominante en la empresa GALMET: Fabricación de Estructuras Metálicas, Metalmecánica y Aceros, Iquique - 2018”. Esta investigación tiene como objetivo principal determinar el tipo de liderazgo que predomina en los colaboradores en la empresa GALMET: Fabricación de Estructuras Metálicas, Metalmecánica y Aceros, esta cuenta con una metodología de

diseño cuantitativo de corte transversal del tipo descriptivo correlacional, se trabajó con una población de 112 colaboradores, para evaluar el nivel de los diferentes estilos del liderazgo.

Concluyendo que existe un nivel bajo del liderazgo liberal con un 65%; además que existe nivel medio del liderazgo democrático con un 66% de personas afirmando este resultado; y por último que existe un nivel bajo de liderazgo autoritario con un 35% de encuestados afirmando este resultado, se observa también que el estilo liderazgo que predomina en la empresa GALMET: Fabricación de Estructuras Metálicas, Metalmecánica y Aceros en el año 2019 es el democrático.

Por su parte (Vera, 2020) en la tesis “El liderazgo democrático en la empresa INDUFRANCE, Quito – 20120”. Este estudio tuvo el objetivo principal de determinar el nivel del liderazgo democrático en la empresa INDUFRANCE (Estructuras metálicas y piezas de automóviles) para tener como resultado un incremento en el volumen de ventas de la organización, la investigación exploratoria llevada a cabo en la ciudad de Quito fue de tipo descriptiva y toma una muestra de 77 personas las cuales fueron encuestadas en un día laboral hábil.

Concluyendo que el nivel de liderazgo democrático de la industria es muy buena con un 56% de personas afirmando este resultado, los resultados también indican que los colaboradores consideran que la información que se le da, debe de ser precisa y clara, además que la mitad de las personas encuestadas indicaron que el personal en la empresa debe de ser capacitado.

### **Nacionales:**

No obstante (Quesquén, 2018) en la tesis “Liderazgo en la empresa Fundición Chepén S.A.C., Chiclayo -2018”. Este conto como objetivo principal investigar el nivel de liderazgo en la empresa Fundición Chepén S.A.C. (fabricación de partes y piezas para maquinarias industriales, mecanización de piezas), esto con el fin de determinar si pueden ser entendidas como indicadores de un buen funcionamiento laboral. Dicho estudio fue descriptivo transversal contando con la participación 49 trabajadores, los colaboradores respondieron a varios cuestionarios entre los que se pueden mencionar el cuestionario del liderazgo en la organización.

Concluyendo que los resultados mostraron un grado medio/alto del liderazgo con un 70% de encuestados afirmando este resultado en la empresa Fundición Chepén S.A.C. en el año 2018.

Por su parte (Goyeneche, 2020), en la tesis “El liderazgo democrático en la empresa Factoría Metal Choque E.I.R.L., Arequipa - 2020”. Cuenta con el objetivo general determinar el nivel del liderazgo democrático en la empresa Factoría Metal Choque E.I.R.L. El tipo de estudio fue no experimental y contó con la participación de 65 colaboradores, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, la escala de actitudes disfuncionales.

Concluyendo que el nivel de liderazgo democrático y de todas sus dimensiones de los colaboradores en la empresa Factoría Metal Choque E.I.R.L. en la ciudad de Arequipa en el año 2020 es muy alto, también indican que los colaboradores sus labores y jefes le transmiten una retroalimentación que sea positiva y alta para ejercer de manera correcta y eficaz sus labores diarias.



Además (Malca, 2020) en la tesis “El estilo de liderazgo predominante en la empresa Indametal S.R.L., Tumbes – 2020” realizó un estudio con el objetivo de determinar el estilo de liderazgo que predomina en la empresa Indametal S.R.L (Estructuras metálicas) para tener como resultado un incremento en el volumen de ventas de la organización, la investigación exploratoria llevada a cabo en la ciudad de Tumbes, fue de tipo descriptiva no experimental y toma una muestra de 47 personas las cuales fueron encuestadas.

Concluyendo gracias a los resultados los cuales indican que el nivel de liderazgo democrático de la industria es regular con un 68% de encuestados afirmándolo, también se resalta la existencia de un nivel muy bajo de estilo liberal con un 86% de personas afirmando este resultado, por último, que el estilo del que predomina es el liderazgo democrático en la empresa Indametal S.R.L. en el año 2020.

No Obstante (Chavez & Carrasco, 2018) en la tesis “El estilo de liderazgo predominante en la empresa Factoría Mival S.A., Lima - 2018” cuyo objetivo fue determinar el estilo de liderazgo predominante en la empresa Factoría Mival S.A., aplicando una metodología de tipo descriptivo y diseño de investigación no experimental transaccional. La población a estudiada estuvo constituida por los 85 trabajadores en la empresa Factoría Mival S.A. con el fin de averiguar lo que las empresas creen que valoran los trabajadores en esta organización; dicha población será medida a través de los cuestionarios que se les aplico.

Concluyendo que el nivel de liderazgo democrático es muy alto con un 52% de encuestados afirmándolo; también el nivel de liderazgo liberal es muy bajo con un 62% de encuestados afirmándolo; al igual que el liderazgo autoritario con un 66% de

encuestados afirmándolo, además que el tipo de liderazgo que predomina en la empresa Factoría Mival S.A. es el democrático.

También (Díaz, 2019) en la tesis “Liderazgo en la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Trujillo en el año 2019”, cuenta con el objetivo general de determinar el nivel de liderazgo en la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Trujillo en el año 2019, el tipo de estudio fue no experimental y contó con la participación de 54 Colaboradores.

Se llegó a la conclusión existencia de niveles bajos de liderazgo con un 56% de encuestados afirmando este resultado y por esta razón se presenta un mal ambiente de trabajo, se presentan deficiencias principalmente al no conocer la razón de ser de la empresa; seguido de la falta de capacitación que guíe las actividades de la empresa, además los colaboradores consideran que los jefes inmediatos deben mejorar en su trato sus subordinados.

Por su parte (Limay & Carranza, 2019) en la tesis “Liderazgo en la empresa Montaje Metálico S.A.C. De la ciudad de Chocope en el año 2019”, de la Universidad Cesar Vallejo, el objetivo principal de este estudio era determinar el nivel de liderazgo en la empresa Montaje Metálico S.A.C. de la ciudad de Chocope considerando su percepción e intención del colaborador, la metodología de investigación correspondió a un estudio cuantitativo de corte transversal del tipo descriptivo-no experimental, utilizaron el método de encuestas para obtener la información a través de un cuestionario, este se aplicó a una muestra aleatoria de 63 colaboradores de la empresa.

Llegando a la conclusión que existe niveles alarmantes bajos de liderazgo con un 68% de personas encuestadas afirmando este resultado en la empresa Montaje Metálico

S.A.C. de la ciudad de Chocope y por esta razón se presenta un mal clima laboral, se presentan deficiencias principalmente al no conocer la razón de ser de la empresa; seguido de la falta de capacitación que guíe las actividades.

Además (Huyhua, 2018), en la tesis “El liderazgo democrático en la empresa Factoría Barboza S.R.L, El Tambo - 2018”, tuvo como objetivo general determinar el nivel de liderazgo democrático en la empresa Factoría Barboza S.R.L del personal, la investigación fue cuantitativa y de campo, donde se recolectaron datos provenientes de un muestreo probabilístico practicado en una población conformada por la totalidad de colaboradores en la empresa Factoría Barboza S.R.L.

Concluye a partir de análisis estadísticos inferenciales, niveles altos del liderazgo democrático en todos los trabajadores con un 86% de personas afirmándolo en la empresa Factoría Barboza S.R.L. en el año 2018

### **Locales:**

También (Torres & Chilon, 2020) en la tesis “Liderazgo en la empresa IPSYCOM Ingenieros S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2020”, cuenta con el objetivo de determinar el nivel de liderazgo en la empresa IPSYCOM Ingenieros S.R.L. de la ciudad de Cajamarca, el tipo de estudio fue no experimental y contó con la participación de 43 colaboradores.

Concluyen que el liderazgo es uno de los puntos primordiales que se deben investigar dentro de cada una de las empresas; y que este obtiene un nivel medio con un 54% de personas afirmando este resultado; sin importar el tamaño, estructura y naturaleza de sus operaciones, además inciden que el estudio del liderazgo es uno de los puntos clave para permanecer entre la preferencia de los consumidores.

No obstante (Quiliche & Villa, 2018), en la tesis “Liderazgo predominante en la empresa METALARC S.R.L., Cajamarca - 2018” Cuyo objetivo era de determinar el estilo de liderazgo predominante en la empresa METALARC S.R.L.(Fabricación de estructuras metálicas , soldadura y montaje) además de las posibles diferencias en la aparición de variables asociadas a los componentes del liderazgo, siendo estos medidos a través de la satisfacción laboral, se utilizó una muestra de los 70 trabajadores en la empresa en la empresa METALARC S.R.L. de la ciudad de Cajamarca.

Concluyendo que el nivel de liderazgo democrático es alto con un 52% de encuestados afirmándolo; también el nivel de liderazgo liberal es bajo con un 62% de encuestados afirmándolo; al igual que el liderazgo autoritario con un 66% de encuestados afirmándolo, además que el tipo de liderazgo que predomina en la empresa METALARC S.R.L. es el democrático.

Además (Fuentes & Martinez, 2019) en la tesis “Liderazgo en la empresa Factoría Castañeda SRL. Cajamarca, 2019” este estudio planteó como objetivo determinar el nivel de liderazgo en la empresa Factoría Castañeda SRL en la ciudad de Cajamarca en el año 2019. Utilizando el método de estudio observacional analítico tipo explicativo, prospectivo de corte transversal, siendo la muestra de 32 colaboradores, la muestra fue el muestreo no probabilístico intencional teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión respectivamente.

La investigación llegó a la siguiente conclusión; con respecto al liderazgo de los colaboradores indicaron el 48 % como bueno y el 45 % como regular y como malo el 58.3 %, en la empresa Factoría Castañeda SRL en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

También (Vargas, 2020) en la tesis “El liderazgo democrático en la empresa HTM. S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2020”, el objetivo de esta investigación es determinar el nivel del liderazgo democrático en la empresa HTM. S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2020, el método de la investigación fue hipotético deductivo con diseño transaccional y las técnicas que empleó fueron encuestas y escala de Likert a los 35 colaboradores de la empresa.

Se llegó a la conclusión que el nivel de liderazgo en esta organización es de nivel medio en la empresa HTM. S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2020 con un 63% de personas encuestadas afirmando este resultado.

Por su parte (Avellaneda, 2019) en la tesis “El liderazgo predominante en la empresa Montaje José Gálvez SRL de la ciudad de Cajamarca en el año 2019”, de la Universidad San Pedro, el objetivo principal de este estudio era determinar el liderazgo predominante en la empresa Montaje José Gálvez SRL de la ciudad de Cajamarca considerando su percepción e intención del colaborador, la metodología de investigación correspondió a un estudio cuantitativo de corte transversal del tipo descriptivo-no experimental, utilizaron el método de encuestas para obtener la información a través de un cuestionario, este se aplicó a una muestra aleatoria de los 86 colaboradores de la empresa.

Se llegó a la conclusión que el nivel de liderazgo en esta empresa es alto, además que el nivel de liderazgo democrático es alto con un 52% de encuestados afirmándolo; también el nivel de liderazgo liberal es bajo con un 72% de encuestados afirmándolo; al igual que el liderazgo autoritario con un 58% de encuestados afirmándolo, además

que el tipo de liderazgo que predomina en la empresa Montaje José Gálvez SRL es el democrático.

Además (Alvarez & Villegas, 2020) en la tesis “El liderazgo democrático en la empresa Factoría Malca E.I.R.L. Cajamarca, 2020” este estudio planteó como objetivo determinar el nivel de liderazgo democrático en la empresa Factoría Malca E.I.R.L. en la ciudad de Cajamarca en el año 2017, utilizando el método de estudio observacional analítico tipo explicativo, prospectivo de corte transversal, siendo la muestra de 43 colaboradores, la muestra fue el muestreo no probabilístico intencional teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión respectivamente.

La investigación llegó a la siguiente conclusión; con respecto al liderazgo democrático de los colaboradores indicaron el 58 % como bueno y el 22 % como regular y como malo el 20 % en la empresa Factoría Malca E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2020

## **2.2 Bases teóricas**

### **Definición de Liderazgo**

Gomez (2018) Define el liderazgo como “la relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten” (p.63). Los elementos básicos de esta definición son: líder, influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito compartido y seguidores. (Gomez, 2018)

No obstante Evans & William (2019) afirman que liderazgo “es la habilidad de influir positivamente en la gente y los sistemas provocando una actitud determinada, bajo la autoridad de uno a fin de tener un impacto significativo y lograr resultados importantes”(p.89), por su parte Stogdill (2018) formuló una definición clásica de

liderazgo como "el proceso de influir sobre las actividades de un grupo organizado en sus esfuerzos hacia el establecimiento y logro de metas"(p.155), también Carnota (2020), afirma que es el "Acto de organizar y dirigir los intereses y actividades de un grupo de personas unidas para algún proyecto o empresa, por una persona que fomenta su cooperación por el hecho de lograr que todas ellas aprueben más o menos voluntariamente, determinados fines y métodos."(p.98)

Terry (2019) incide que "el liderazgo es la actividad encaminada a influir en las personas para que se empeñen voluntariamente en alcanzar los objetivos del grupo"(p.79), también Ledlow & Coppola (2019) "Es la influencia interpersonal ejercida en una determinada situación, mediante el proceso de la comunicación, con miras a alcanzar uno o varios objetivos" (p.96), por su parte (Sinek, 2020, pág. 78) afirmo que el liderazgo es "el incremento en influencia sobre, y por encima, del cumplimiento mecánico de los mandatos rutinarios de la organización"(p. 78), del mismo modo Koontz & O'Donnell (2021) afirmo que "El liderazgo consiste en influir en las personas que cooperen con el fin de alcanzar un objetivo común"(p. 80)

Koontz, O'Donnell, & Weihrich (2019) Indican que "el liderazgo es la influencia, arte o proceso de influir sobre las personas para que se esfuerzen en forma voluntaria y con entusiasmo para el logro de las metas del grupo"(p.93), así mismo Chiavenato (2019) nos dice que el "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos."(p.120)

El liderazgo: significa visión, estímulo para los demás, entusiasmo, amor, confianza, vigor, pasión, obsesión, consistencia, uso de símbolos, prestar atención como se demuestra por el contenido de la agenda de uno, drama empedernido (y la

gestión del mismo), crear héroes a todos los niveles, entrenar, ir a la ventura como decisión y muchas cosas más. (Damien & Peters, 2019)

El liderazgo ha de estar presente en todos los niveles de la organización. Depende de un millón de cosas pequeñas hechas con obsesión, persistencia y cuidado, pero la suma de todo ese millón de cosas pequeñas no es nada si no existe la confianza, la visión y la creencia básica. (Baron & Byrne, 2019)

El liderazgo es el proceso a través del cual un miembro de un grupo influencia a los otros miembros del grupo hacia el logro de metas grupales específicas (Baron & Byrne, 2019), por su parte Gall & McKay (2020) inciden que “el liderazgo no es sólo cuestión de posición sino también de carácter, ambición, inquietud y curiosidad, así mismo el liderazgo es el "Proceso en el cual se permite a los miembros del grupo influir y motivar a los otros para ayudar a lograr las metas del grupo"(p.96). El liderazgo es el proceso encaminado a lograr los objetivos de la organización mediante el estímulo y ayuda a sus miembros. La aplicación del liderazgo transforma el ideal en realidad. (Bower, 2019)

También Crosby (2018) plantea que “Liderazgo es instar deliberadamente acciones que las personas realicen de una manera planeada con vistas a cumplir el programa del líder”(p.73), en cuanto Stoner (2019) “el liderazgo administrativo como el proceso de dirigir e influir en las actividades con relación a las funciones de los miembros de un grupo”(p.142), por su parte Dolan (2020) plantea que el liderazgo “es un proceso de influencia social en el que el líder procura la participación voluntaria de los subordinados en el esfuerzo por lograr los objetivos de la organización”(p.53), el proceso por el cual los líderes inducen y animan a los seguidores a conseguir ciertos objetivos que encarnan los valores, motivaciones, necesidades y expectativas de las dos partes implicadas, líderes y seguidores (Chiavenato, 2019)



El liderazgo se entiende mejor como una realidad discontinua. El campo de interacción existe sólo mientras los líderes tienen seguidores. Existen pausas entre los acontecimientos de liderazgo, de la misma manera que una película está formada por diferentes secuencias, y que existen las letras de una, por ejemplo: L/i/d/e/r/a/z/g/o; (Maxwell, 2019). Ahora bien, la esencia del liderazgo denota las grandes coincidencias entre autores. Si nosotros hiciéramos un ejercicio, tomando de estas definiciones las palabras que se repiten, entonces podríamos tener una definición de liderazgo (Ullmann, GeYamamoto, Campbell, & Rounsaville, 2020)

Un líder según Biosca (2019) es “guía, jefe, cabeza, conductor, dirigente de un bando, comunidad o sector humano” (p. 85), de la misma forma Carnota (2020) indica que el liderazgo “en el sentido más amplio es el que dirige, por ser iniciador de una conducta social, por dirigir, organizar o regular los esfuerzos de otros, o por el prestigio, poder o posición, el verdadero impulsor de la conducta social” (p.59).

Por otro lado Ullmann, GeYamamoto, Campbell, & Rounsaville (2020) define el líder "alguien que ocupa una posición en un grupo, influencia a los otros de acuerdo con las expectativas de rol para esa posición, y que coordina y dirige al grupo para mantener su integridad y alcanzar sus metas"(p.148)

Por otro lado Goleman (2019) indica al liderazgo como “la influencia sobre las personas que intentan con buena voluntad y entusiasmo el logro de las metas de la organización, resulta necesario alentar a las personas, no solo a desarrollar buena voluntad para trabajar sino también una disposición de hacerlo con honestidad, intensidad y confianza”.(p. 157)

## **Mitos sobre liderazgo:**

### **Mito 1. “El liderazgo es una habilidad natural”.**

Desde que el mundo es mundo, los líderes existen y van a seguir existiendo unos siglos más. El liderazgo es grupal, social y emocional todos tenemos algo potencial de liderazgo, unas personas pueden ser líderes en una organización y en otras no. (Bennis, 2019)

### **Mito 2. “Los líderes nacen, no se hacen.”**

El hombre es un ser biológico, psicológico y social. No existen características innatas, ni tampoco una única personalidad, para ser un líder (Bennis & Goldsmith, 2019), también Drucker (2020) Señala “que los líderes innatos no existen, son demasiado escasos para las necesidades urgentes actuales. El liderazgo, por tanto, puede – y debe – aprenderse” (p.78)

Las competencias, capacidades, habilidades, conocimientos y muchos de los procesos de la esfera afectiva pueden ser entrenados con dedicación y constancia. El planificar, ayudar, organizar, mantener un equipo unido, estimular, controlar y la motivación son actividades sociales que se pueden aprender con voluntad. (Bennis & Goldsmith, 2019)

### **Mito 3. “Los líderes son carismáticos”.**

Ahora hay un “boom” de carisma, el liderazgo es en gran parte emocional. Entre los líderes más eficaces que conozco, y con los que he trabajado durante 50 años, algunos se encierran en su oficina y otros son demasiado gregarios. Lo único en común es algo que no tienen: carisma. (Bennis, 2019)

El carisma es considerado por muchos investigadores como el resultado de un liderazgo eficaz, como una consecuencia que aumenta la atracción de los seguidores y no al revés. (Bennis & Goldsmith, 2019)

#### **Mito 4. “Los líderes existen sólo en los niveles altos de una organización”.**

En cada estado, empresa, ONG, la familia, en la pareja, unidad organizativa, en cada equipo sea formal o informal, siempre hay un líder. (Bennis & Goldsmith, 2019)

#### **Mito 5. “Los líderes controlan, mandan, manipulan a otros”.**

Un buen el líder no es quien empuja, manda, arrastra, manipula, ni siquiera atraer, cuando un líder da una tarea, los miembros la toman como si fuera algo suyo. (Bennis & Goldsmith, 2019)

Durante los últimos 50 años Peter Drucker se dedicó a analizar el papel del líder, su comportamiento y sus metas, concluyendo:

La única definición válida de líder es que se trata de alguien que tiene seguidores. Un buen líder no es alguien a quien se "ama" o se "admira". El liderazgo no es popularidad, el liderazgo es resultado. (Bennis & Goldsmith, 2019)

El liderazgo no es ni rango, ni privilegios, ni dinero. El liderazgo es responsabilidad de hacer es la mejor manera, de decir. Los líderes de verdad son hacedores, no predicadores delegan cosas, muchas cosas, pero no delegan la única cosa que pueden hacer con excelencia, la única cosa que marca la diferencia, lo que define las normas o aquello por lo que quieren, (Potoker, 2019)

### **2.3. Discusión teórica**

#### **Teoría del Liderazgo y su incidencia en las organizaciones**

En los negocios se evalúan dos características importantes en los ejecutivos, con la intención de verificar su capacidad de dirección: por un lado, la aptitud y, por otro, la actitud. La primera se obtiene con el aprendizaje de nuevos métodos y procedimientos; por ejemplo, la capacidad de construir un balance, un flujo de caja, distribución de planta o un plan de marketing. (Dabbah, 2019)

Pero en muchos casos estos conocimientos no son aplicables, porque los gerentes carecen de una buena actitud, es decir, de un comportamiento adecuado que intente implementar dichos métodos. Entre las actitudes más solicitadas y requeridas está la habilidad de liderazgo, la misma que puede cultivarse pero que, según muchos autores, es parte de la personalidad individual. ¿Cómo saber si nosotros estamos configurados como líderes y, en caso contrario, cómo desarrollar estas habilidades en nuestra persona? Es un tema de amplio debate y estudio, pero es necesario descubrir si tenemos algo de líderes y qué cosas nos faltan para lograr serlo a cabalidad. (Dabbah, 2019)

### **Clasificaciones del liderazgo**

Una clasificación de la tipología del liderazgo es la formal, que representa la dirección de un grupo de trabajo de forma oficial o designada; otra menos evidente es el reconocimiento por los miembros de la institución de una manera informal de que tiene gran influencia, pero de una manera libre, sin ánimo retributivo y de forma carismática. En los estudios sociológicos de desarrollo comunitario por observación participativa, estas personas son claves para el trabajo de campo. En la década de 1970, varios sociólogos españoles estudiaron el tema del papel de los ‘líderes informales’, como un tema relevante de la sociología de la organización. (Drucker, 2020)

Cuando el liderazgo es necesario, comúnmente por el cargo, en una organización, hablamos de líderes formales. Así, este líder debe tener ciertas capacidades: habilidad comunicacional, capacidad organizativa y eficiencia administrativa, lo que equivale a decir que un buen líder es una persona responsable, comunicativa y organizada; un buen líder es aquel que tiene la habilidad de la Atención y Escucha en todo momento. (Bennis, 2019)

### **Capacidades de los colaboradores que son susceptibles de evaluarse**

- Capacidad para identificar problemas.

- Definición y representación de los problemas con precisión. Es posible que propongan diversas definiciones de problemas, y en consecuencia, que se ofrezcan soluciones diferentes. (Drucker, 2020)
- Explorar posibles estrategias. Entre mayor sea el número de alternativas propuestas, hay más posibilidades de encontrar la más adecuada. Descomponer un problema complejo en varios problemas que sean más manejables. (Drucker, 2020)
- Actuar con esas estrategias. Llevar a cabo las estrategias para así conocer sus consecuencias. (Drucker, 2020)
- Observar los efectos de la o las estrategias utilizadas: Se trata de poner atención a las consecuencias o efectos favorables o desfavorables que pudo haber sucedido según las estrategias utilizadas en la solución del problema. (Drucker, 2020)

### **La credibilidad: la base del liderazgo exitoso.**

Según los autores del libro, “La Credibilidad: Como se gana, se pierde, y porque la gente la reclama”, la clave al liderazgo exitoso tiene base en la credibilidad. La credibilidad se define como tener la cualidad de ser creíble o parecer verdadero. La credibilidad es importante para cualquier líder ya que las personas están más dispuestas a seguir a alguien si pueden creer lo que esa persona dice y hace. Se debe recordar que hay una gran diferencia entre dirección y liderazgo. (Dabbah, 2019)

### **Hay seis disciplinas que son clave para obtener credibilidad:**

- ✓ Descubrirse a sí mismo.
- ✓ Apreciar a los contribuyentes.

- ✓ Afirmar valores compartidos.
- ✓ Desarrollar capacidades
- ✓ Servir un propósito.
- ✓ Sostener la esperanza.

### **Las cuatro estrategias de liderazgo efectivo:**

(Bennis, 2019) Autor del libro “Leaders: The Strategies for Taking Charge”, introduce cuatro estrategias fundamentales para líderes que buscan efectividad:

1. Atención mediante visión – Un líder debe captar la atención de los colaboradores mediante una visión clara y simple.
2. Sentido mediante comunicación – Un líder debe crear significado sobre su visión mediante una comunicación clara y concisa.
3. Confianza mediante posicionamiento – Un líder debe transmitir confianza a sus colaboradores mediante el posicionamiento estratégico de sus acciones.
4. La utilidad de uno mismo – Para llegar a motivar a los colaboradores, un líder debe primero conocerse a sí mismo.

### **Estilos de Liderazgo**

Según (Bennis, 2019) el liderazgo se clasifica de la siguiente manera

#### **Liderazgo generativo punitivo**

El líder es preocupado en la producción, posesivo e inflexible, exigente y conservador, ‘‘desagradecido’’, no delega la autoridad, solo elogia el comportamiento excepcional, fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado, el grupo funciona

por su presión y solo cuando está presente y toma una decisión y lo anuncia. (Bennis, 2019)

### **Liderazgo generativo nutritivo**

El líder se caracteriza porque hace el bien al grupo, los nutre, de libertad y es generoso. Se siente tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo, convence a su grupo a que acepten su decisión, protege, apoya, orienta y se orienta con el estilo sobreprotector. (Bennis, 2019)

### **Liderazgo racional**

El líder se caracteriza por hacer que el grupo marcha en ausencia del líder, capta las necesidades del grupo. Recibe ideas y sugerencias, respeta y confía en el grupo. Es considerado servicial y amistoso, es competente. (Bennis, 2019)

### **Liderazgo emotivo libre**

El líder hace lo que siente, es natural, espontáneo, expresa emociones auténticas, aspira a ser el líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su éxito, desea que su grupo sea como una gran familia feliz. (Bennis, 2019)

### **Liderazgo emotivo dócil**

El líder hace lo que le dicen, presenta un alto grado de sumisión tiene “vergüenza” y sentimientos de culpa. Cae en estado de depresión, sede su responsabilidad al grupo, no asume autoridad sobre el grupo. (Bennis, 2019)

### **Liderazgo emotivo indócil**

El líder hace lo contrario de lo que le dicen, presenta carga de “resentimiento”, celos, rencor y grado de rebeldía, es dominante (tipo caprichoso, da la contra), adopta cualquier medida que cree lo ayudara a alcanzar sus fines, ve sus propios intereses, se impulsa por alcanzar la meta, permite que el grupo actúe dentro de normas definidas

en la alta dirección, fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado y el grupo funciona por su presión y solo cuando él está presente. (Bennis, 2019)

Por su parte (Blanchard, 2019): Mencionan los siguientes estilos de liderazgo:

### **Estilo explicativo**

El líder brinda instrucciones claras y específicas. Es decir, el líder dice a los subordinados que hacer y cómo realizar las diversas tareas. (Blanchard, 2019)

### **Estilo de convencimiento**

Este estilo estimula la comunicación en dos sentidos entre el líder y sus seguidores, contribuye a que los subordinados ganen confianza en su capacidad de llevar a cabo sus tareas. (Blanchard, 2019)

### **Estilo participativo**

Exige que el líder mantenga comunicación en dos sentidos, y que estimule y respalde a los subordinados en el uso de sus habilidades. Parece funcionar mejor cuando los subordinados pueden realizar las tareas, pero no se hallan completamente seguros de su capacidad de hacerlas. (Blanchard, 2019)

### **Estilo de delegación**

Brinda pocas conductas de tarea o de relación, porque los subordinados tienen autoridad para tomar decisiones. Son ellos los que deciden como y cuando hacer las cosas y también saben cómo realizarlas. Cuando los seguidores pueden realizar las tareas y están dispuestos a ello, y tienen conciencia que pueden hacerlas, es más adecuada una conducta de liderazgo con un estilo de delegación. (Blanchard, 2019)

Además (Goleman, 2019): habla de los estilos de liderazgo.

### **Liderazgo disonante**

Es aquel que se halla tan desconectado de los sentimientos del grupo que moviliza sus emociones negativas desencadenando frustración, resentimiento, rencor y hasta



enojo, estos líderes carecen de las habilidades fundamentales de la inteligencia emocional que los ayudaría a movilizar la resonancia. (Goleman, 2019)

### **Liderazgo resonante**

Es aquel que sintoniza con los sentimientos de las personas y los encauza en una dirección emocionalmente positiva. Los líderes emocionalmente inteligentes alientan en el grupo una sensación de bienestar que les lleva a compartir las ideas, aprender uno de otro y asumir decisiones grupales. (Goleman, 2019)

También Biosca (2019): Expresa que “los líderes han mostrado muchos enfoques diferentes respecto a cómo cumplen con sus responsabilidades en relación con sus seguidores. Se han usado muchos términos para definir los estilos de liderazgo, pero tal vez el más importante ha sido la descripción de los tres estilos básicos: líder autócrata, líder participativo y líder de rienda suelta” (p.79)

### **Líder autócrata**

Asume todas las responsabilidades de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al sub alterno. La decisión y la gula se centralizan en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus sub alternos son incapaces de guiarse asimismo o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control. La respuesta pedida a los sub alternos es la obediencia y adhesión a sus decisiones. El autócrata observa los niveles de desempeño de sus sub alternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respeto a sus directrices. (Biosca, 2019)

### **Líder participativo**

Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices

específicas a sus subalternos, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que lo incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus sub alternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y practico. El líder participativo cultiva la toma de decisiones de sus sub alternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras. Impulsa también a sus sub alternos a incrementar sus capacidades de autocontrol y los impulsa a asumir más responsabilidades para guiar sus propios esfuerzos. Es un líder que apoya a sus subalternos y no asume una postura de dictador. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos. (Biosca, 2019)

### **Líder de rienda suelta o liberal**

Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus sub alternos la autoridad para tomar decisiones, puede decir a sus seguidores aquí hay un trabajo que hacer, no me importa como lo hagan con tal que se haga bien. Este líder espera que los sub alternos asuman la responsabilidad con su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores. Evidentemente, el sub alterno tiene que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga resultado final satisfactorio, por su parte Blanchard (2019) indica que “el Liderazgo Participativo de en estos estilos el líder presenta las siguientes características, hace lo que siente, expresa emociones auténticas, sintoniza con los sentimientos de las personas y posee un cierto grado de inseguridad sobre su éxito” (p.93). El estilo de liderazgo Emotivo Indócil se puede contrastar con el liderazgo disonante, ya que se caracteriza por estar desconectado de sus sentimientos, es decir que no los toma en cuenta y actúa de acuerdo a sus impulsos. (Goleman, 2019)

## **Tipos de liderazgo según Cyril Levicki**

El tratadista Cyril Levicki, en su libro *El gen del liderazgo*, propone la existencia de siete tipos de líder: (Levicki, 2019)

### **Líder carismático**

Consigue grandes avances estratégicos en la consecución de los objetivos organizativos ante una situación óptima, mientras que ante situaciones más críticas administran soluciones consistentes, tendiendo a detenerse mucho tiempo en una planificación de alta calidad. (Levicki, 2019)

### **Líderes de inteligencia superior**

Su ámbito más propicio es cuando las organizaciones emplean a personas altamente cualificadas, consiguiendo así transacciones con resultados óptimos. Demuestran un gran rechazo y no se sienten bien ante confrontaciones en el mercado para productos populares de bajo valor y de una gran dependencia hacia la marca del mismo. (Levicki, 2019)

### **Líder autocrático**

Especialmente eficiente en momentos de crisis, puesto que no siente la necesidad de hacer demasiadas preguntas. Le cuesta adaptarse a los escenarios organizacionales cuando los actores de los mismos poseen altos niveles educativos y están muy calificados. (Levicki, 2019)

### **General en jefe o general del ejército**

Llevar a cabo sus mejores actuaciones ante la necesidad de prepararse para la guerra. En cambio, tienen sus peores momentos cuando perciben que esta guerra no resulta beneficiosa. Son altamente competentes para la preparación, pero no para llegar a conclusiones. (Levicki, 2019)

### **Líderes de la realeza**

Tienen sus mejores oportunidades cuando se encuentran trabajando en organizaciones muy antiguas y son líderes en el mercado y no se adaptan a aquellas organizaciones cuyos productos tienen una demanda masiva. (Levicki, 2019)

### **Líder natural**

Su actuación resulta sobresaliente en la mayoría de las circunstancias, y en especial en aquellas corporaciones mundiales cuyas marcas son reconocidas. Tienen dificultades para adaptarse a las organizaciones cuyas operaciones están excesivamente orientadas hacia las ventas.

### **Líder desarrollador**

De acuerdo con esta clasificación, existen varios estilos de liderazgo: (Levicki, 2019)

### **Líder autócrata**

Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. (Levicki, 2019)

### **Líder emprendedor**

Un líder que adopta el estilo participativo utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subordinados, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. (Levicki, 2019)

### **Líder liberal**

Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega a sus subordinados la autoridad para tomar decisiones. (Levicki, 2019)

### **Líder proactivo**

Este tipo de liderazgo promueve el desarrollo del potencial de las personas, de la forma que un jardinero cuida y potencia su jardín. (Levicki, 2019)

### **Líder audaz**

Este tipo de persona es capaz de relacionarse con muchas instituciones y personas, persuasivo, crítico, con mirada positiva. Tiene la capacidad de consultar a las demás personas para luego tomar decisiones. (Levicki, 2019)

### **Tipología de liderazgo y características - Clasificaciones más frecuentes:**

#### **Liderazgo dictador**

Fuerza sus propias ideas en el grupo en lugar de permitirle a los demás integrantes a hacerse responsables, permitiéndoles ser independientes. Es inflexible y le gusta ordenar. Destruye la creatividad de los demás. (Levicki, 2019)

### **Liderazgo autocrático**

El líder es el único en el grupo que toma las decisiones acerca del trabajo y la organización del grupo, sin tener que justificarlas en ningún momento. Los criterios de evaluación utilizados por el líder no son conocidos por el resto del grupo. La comunicación es unidireccional: del líder al subordinado. (Levicki, 2019)

### **Liderazgo democrático**

El líder toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores. Los criterios de evaluación y las normas son explícitos y claros. Cuando hay que resolver un problema, el líder ofrece varias soluciones, entre las cuales el grupo tiene que elegir. (Levicki, 2019)

### **Liderazgo onomatopéyico**

El líder, a la vez que reflexiona sobre la visión que ha de mover al grupo liderado hacia su objetivo deseado, se expresa a través de simples onomatopeyas verbales que favorecen notablemente el entusiasmo del grupo. (Levicki, 2019)

### **Liderazgo paternalista**

Tiene confianza por sus seguidores, toma la mayor parte de las decisiones entregando recompensas y castigos a la vez. Su labor consiste en que sus empleados trabajen más y mejor, incentivándolos, motivándolos e ilusionándolos a posibles premios si logran el objetivo. (Levicki, 2019)

### **Liderazgo liberal (laissez faire)**

El líder adopta un papel pasivo, abandona el poder en manos del grupo. En ningún momento juzga ni evalúa las aportaciones de los demás miembros del grupo. Los miembros del grupo gozan de total libertad, y cuentan con el apoyo del líder sólo si se lo solicitan. (Levicki, 2019)

### **Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados**

#### **Liderazgo transaccional**

Los miembros del equipo reconocen al líder como autoridad y como líder. El líder proporciona los recursos considerados válidos para el equipo de trabajo. (Levicki, 2019)

#### **Liderazgo transformacional o carismático**

El líder tiene la capacidad de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de los colaboradores. Las principales acciones de un líder carismático son: discrepancias con lo establecido y deseos de cambiarlo, propuesta de una nueva alternativa con capacidad de ilusionar y convencer a sus colaboradores, y el uso de medios no convencionales e innovadores para conseguir el cambio y ser capaz de asumir riesgos personales. (Levicki, 2019)

#### **Liderazgo auténtico**

Es un líder con mucho autoconocimiento, ecuánime, espiritual, compasivo y generoso. (Levicki, 2019)

Solo una vez que se lidera la propia mente se puede liderar a los demás. Liderazgo lateral: se realiza entre personas del mismo rango dentro de una organización u organigrama o también se puede definir como el proceso de influir en las personas del mismo nivel organizacional para lograr objetivos en común con la organización. (Levicki, 2019)

### **Liderazgo en el trabajo**

En los negocios se evalúan dos características importantes en los ejecutivos, con la intención de verificar su capacidad de dirección: por un lado, la aptitud y, por otro, la actitud. La primera se obtiene con el aprendizaje de nuevos métodos y procedimientos; por ejemplo, la capacidad de construir un balance, un flujo de caja, distribución de planta o un plan de marketing. Pero en muchos casos estos conocimientos no son aplicables, porque los gerentes carecen de una buena actitud, es decir, de un comportamiento adecuado que intente implementar dichos métodos. (Levicki, 2019)

Entre las actitudes más solicitadas y requeridas está la habilidad de liderazgo, la misma que puede cultivarse pero que, según muchos autores, es parte de la personalidad individual. ¿Cómo saber si nosotros estamos configurados como líderes y, en caso contrario, cómo desarrollar estas habilidades en nuestra persona? Es un tema de amplio debate y estudio, pero es necesario descubrir si tenemos algo de líderes y qué cosas nos faltan para lograr serlo a cabalidad. (Levicki, 2019)



### **Otras clasificaciones:**

Una clasificación de la tipología del liderazgo es la formal, que representa la dirección de un grupo de trabajo de forma oficial o designada; otra menos evidente es el reconocimiento por los miembros de la institución de una manera informal de que tiene gran influencia, pero de una manera libre, sin ánimo retributivo y de forma carismática. En los estudios sociológicos de desarrollo comunitario por observación participativa, estas personas son claves para el trabajo de campo. En la década de 1970, varios sociólogos españoles estudiaron el tema del papel de los ‘líderes informales’, como un tema relevante de la sociología de la organización. (Levicki, 2019)

Cuando el liderazgo es necesario, comúnmente por el cargo, en una organización, hablamos de líderes formales. Así, este líder debe tener ciertas capacidades: habilidad comunicacional, capacidad organizativa y eficiencia administrativa, lo que equivale a decir que un buen líder es una persona responsable, comunicativa y organizada; un buen líder es aquel que tiene la habilidad de la Atención y Escucha en todo momento. (Levicki, 2019)

#### **2.4. Definición de términos básicos.**

- **Las Organizaciones:** Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella. (Chiavenato, 2019)
- **Satisfacción:** En términos generales el término satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto a los fines que la reducen. Es decir, es la

sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos (Blanchard, 2019)

- **Liderazgo:** Un fenómeno social que ocurre exclusivamente en los grupos sociales y en las organizaciones, también se define como una influencia interpersonal ejercida en una situación dada y dirigida a través del proceso de comunicación humana para la consecución de uno o más objetivos específicos. (Goleman, 2019)

**Estilos de liderazgos:** permiten identificar las expresiones de un líder en sus diferentes formas, asignarles una clasificación de acuerdo a sus características y modos de trabajo que proyecta hacia sus seguidores. (Blanchard, 2019)

- **Colaborador:** Persona que colabora en una tarea realizada en común con varias personas trabajando en equipo y respetando los lineamientos laborales de la organización (Chiavenato, 2019)

## CAPÍTULO III. MATERIALES Y MÉTODOS.

### 3.1. Diseño de estudio

**Tipo de investigación:** Aplicada, descriptivo y no experimental/transversal.

**Tipo:** Aplicada

La investigación aplicada busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo. Esta se basa fundamentalmente en los hallazgos tecnológicos de la investigación básica, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto. (Bunge, 2018)

**Nivel:** Descriptivo

El diseño de investigación descriptiva es un método científico que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto o grupo de estudio sin influir sobre él de ninguna manera. (Hernández, 2019)

**Diseño:** No experimental / Transversal

Tipos de diseños no experimentales de acuerdo con el número de momentos o puntos en el tiempo en los cuales se recolectan los datos. En algunas ocasiones la investigación se centra en analizar cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado, o bien en cuál es la relación entre un conjunto de variables en un punto en el tiempo. (Lind, Marchal, & Wathen, 2019)

### 3.2. Esquema de investigación



*Figura 1* Esquema de investigación

### **3.3. Población**

#### **3.3.1 Población.**

Según Lind, Marchal, & Wathen (2019) en estadística, “una población es un conjunto de objetos, individuos, elementos o eventos con determinadas características” (p.105).

Los 50 colaboradores entre hombres y mujeres que laboran en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022

En este caso como la población es finita, se tomó la decisión de trabajar esta investigación con toda la población, los 50 colaboradores entre hombre y mujeres en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022.

### **3.4. Criterios de selección**

#### **Criterios de inclusión**

- ✓ Gerentes
- ✓ Jefes de área
- ✓ Personal administrativo
- ✓ Personal en la fábrica de piezas (Producción)

#### **Criterios de exclusión**

- ✓ Practicantes en el área administrativa (no se les considera trabajadores en la empresa)
- ✓ Practicantes en el área de producción (no se les considera trabajadores en la empresa)



---

disposición  
de hacerlo  
con  
honestidad,  
intensidad y  
confianza.  
(Blanchard,  
2019)

-Nivel de  
percepción sobre la  
delegación de  
responsabilidades  
  
-Nivel de  
percepción sobre la  
fijación de objetivos  
a cumplir.

-Origina  
conflictos sin  
querer  
  
-Siente  
inseguridad  
en las  
actividades  
que realiza

Liderazgo  
democrático

-Nivel de  
percepción sobre la  
busca de soluciones  
compartidas.  
  
-Nivel de  
percepción sobre la  
orientación a sus  
empleados, pero no  
les ordena.

-Le agrada  
ser entusiasta  
  
-Brinda  
motivación  
necesaria para  
el desarrollo  
de las  
actividades

-Nivel de  
percepción sobre el  
agradecimiento a las

-Cuán seguro  
se siente con  
su equipo de

	sugerencias y opiniones de otros.	trabajo
	-Nivel de percepción sobre la ayuda y orientación que se ofrece a quien lo necesita.	-Le gusta orientar a los sub alternos
	-Nivel de percepción sobre la motivación que reciben los empleados.	-Solicita y brinda información
liderazgo liberal	-Nivel de percepción de la falta de compromiso de su grupo a cargo.	-Confronta con la realidad
	-Nivel de percepción sobre la poca influencia en los logros y objetivos de la empresa.	-Es Resentido -Actúa en forma natural
	-Nivel de	-Se siente con

percepción sobre la actitud  
libertad que tienen nerviosa  
los trabajadores para  
sus funciones.

-Nivel de -Cree que las  
percepción acerca tareas  
del poder que está asignadas son  
en manos del grupo, las adecuadas  
no del líder.

-Nivel de -Acepta todo  
percepción acerca de los demás  
del seguimiento del  
avance laboral de  
los trabajadores.

Liderazgo  
transformacio  
nal o  
carismático

-Nivel de -Se preocupa  
percepción acerca por los demás  
de la estimulación Le agrada  
personal que recibe aconsejar y  
el trabajador. orientar

-Nivel de -Se considera  
percepción sobre la cumplidor de  
valoración que tiene sus tareas  
el trabajador como diarias



persona antes que	-Le agrada
como una	proteger y
herramienta para	orientar
ganar dinero.	
-Nivel de	-Toma interés
percepción sobre la	en escuchar a
fe en los	los demás
trabajadores y en el	
trabajo en equipo.	
-Nivel de	-Es vivaz e
percepción sobre el	intuitivo
crecimiento de los	
resultados a largo	
plazo.	-Es capaz de
-Nivel de	asumir
percepción acerca	riesgos
de la voluntad para	
arriesgarse.	

---

### 3.6. Recolección de datos.

Al aplicar el cuestionario, la cual consta de 24 preguntas para la variable liderazgo en donde se evaluará la actitud y percepción de cada colaborador frente al liderazgo.

Los resultados fueron anotados en una ficha de recolección de datos para posteriormente ser evaluadas

Aplicación de la escala de Likert con

1: Nunca; 2: Casi nunca; 3: Algunas Veces; 4: casi siempre; 5: Siempre

El nivel que se utilizará será (de las 24 preguntas por variable)

#### Escalas

##### Escala para la dimensión líder autocrático

6 al 13      nivel bajo                      C

14 al 21    nivel medio                            B

22 al 30    nivel alto                                A

##### Escala para la dimensión líder democrático

5 al 11      nivel bajo                                C

12 al 18    nivel medio                            B

19 al 25    nivel alto                                A

##### Escala para la dimensión líder liberar

5 al 11      nivel bajo                                C

12 al 18    nivel medio                            B

19 al 25    nivel alto                                A

##### Escala para la dimensión líder carismático

8 al 16      nivel bajo                                C

17 al 30    nivel medio                            B

31 al 40    nivel alto                                A

### 3.7. Confiabilidad del instrumento

Tabla 2

*Alfa de Cronbach*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
,802	24

### 3.8. Técnica de análisis de datos

**Técnica:** La Encuesta

La técnica que se utilizó para la recolección de datos es la encuesta. Según, Carrasco (2019) la encuesta, “es una investigación realizada por un grupo de sujetos representativa de un colectivo más amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con intención de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población” (p.87). Mediante el censo se obtuvo datos concretos de interés sociológico interrogando a los miembros de la empresa Factoría industrial S.A.C.

La encuesta implica solicitar a las personas información a través de una hoja censal, es uno de los métodos más utilizados en la investigación de mercado porque permite obtener información real directamente de los consumidores. Por ello, es indispensable que los profesionales de la mercadotecnia e investigadores sepan exactamente la definición de la encuesta. (Carrasco, 2019)

La misma que tenía un total de preguntas (ítems) (24 para la variable liderazgo)

### 3.6 Instrumento de análisis de datos

#### **Instrumento:** Cuestionario

El cuestionario, consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis. Este tipo de instrumento además de preguntas y categorías de respuesta está formado básicamente por: portada, introducción, instrucciones insertadas a lo largo del mismo y agradecimiento final. (Carrasco, 2019)

Además Hernández (2019) indica que “la finalidad fundamental de los censos de Población y Vivienda es proporcionar al Estado los datos que necesita para la toma de decisiones políticas, de planificación y administración. Al proporcionar estadísticas básicas comparables para todo el país y para cada unidad administrativa” (p.86).

Los resultados de los cuestionarios se emplean para formular políticas, administrar y evaluar programas de educación, empleo, vivienda, familia, salud, desarrollo, medios y bienestar. (Hernández, 2016)

No obstante Lind, Marchal, & Wathen (2019) indican que un cuestionario es, “un padrón o lista. Su uso más habitual está asociado a la encuesta o al cuestionario, donde se contabilizan los habitantes de una población y se recogen diversos datos con fines estadísticos” (p.88).

El cuestionario se realizó de manera individual durante un determinado tiempo al finalizar un día laboral hábil de manera que las personas se encuentren relajadas al momento de aplicar este instrumento en la empresa Factoría Industrial S.A.C. en el año 2022.

### **3.7 Técnicas para el procesamiento y Análisis de datos**

En el presente estudio los datos recogidos se procesarán con el software SPSS statistics v 21 y Excel Microsoft office, los resultados serán presentados en tablas y figuras.

### **3.8. Interpretación de datos**

Al aplicar el cuestionario, la cual consta de 24 preguntas para la variable conocimiento de Liderazgo, en donde se evaluó la actitud y percepción de cada colaborador frente al conocimiento de dicha variable

Los resultados serán anotados en una ficha de recolección de datos para posteriormente ser evaluadas

Se medirán los datos obtenidos aplicando estadística descriptiva para hallar frecuencias, valores, y porcentajes. Se trabajó con el programa Excel, los datos son representados en tablas y figuras.

### **3.9 Consideraciones éticas.**

Esta investigación cumplió con respeto a los procedimientos de ética, de acuerdo al actual código de ética para la investigación, propuesto por la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, y fue autorizado por la Resolución de Facultad

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

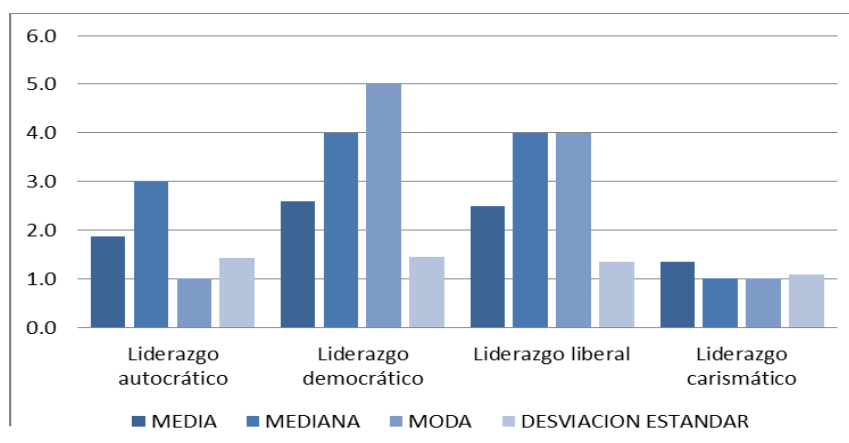
### 4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados

**Objetivo General:** Determinar el estilo de Liderazgo que predomina en la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022.

Tabla 3

*Estilo de liderazgo predominante en la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022.*

Estilo de Liderazgo	Media	Mediana	Moda	Desviación Estándar
Liderazgo autocrático	1.9	3	1	1.42
Liderazgo democrático	2.6	4	5	1.45
Liderazgo liberal	2.5	4	4	1.35
Liderazgo carismático	1.3	1	1	1.08



**Figura 2:** Estilo de liderazgo predominante en la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022

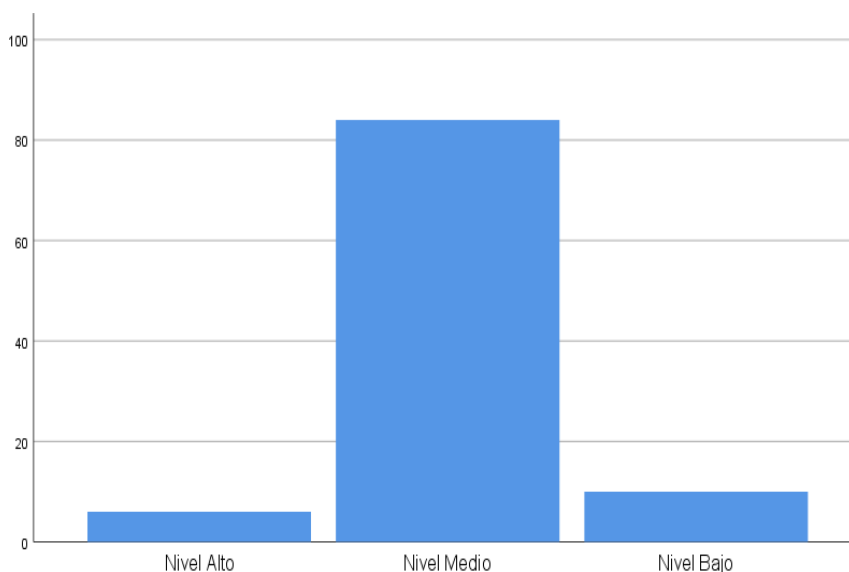
Se determinó de acuerdo a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022, de los resultados se observan en la Tabla 3 y en la Figura 2, el estilo de liderazgo predominante en la organización es el Democrático.

**Objetivo Específico 1:** Identificar el nivel del estilo de liderazgo autocrático en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022

Tabla 4

*Nivel del estilo de liderazgo autocrático en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel Alto	3	6,0
Nivel Medio	42	84,0
Nivel Bajo	5	10,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 3:** Nivel de estilo del liderazgo autocrático en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022

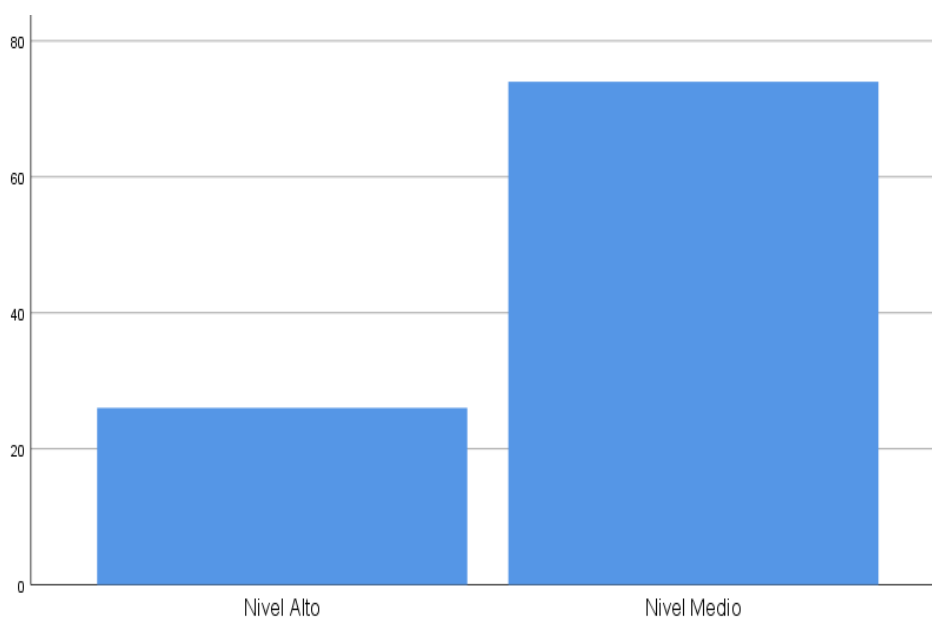
Se identificó de acuerdo a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022, cuyos de los resultados se observan en la Tabla 4 y en la Figura 3, que el nivel del estilo de liderazgo autocrático es medio, con un 84 % de trabajadores afirmando este resultado.

**Objetivo específico 2:** Identificar el nivel del estilo de liderazgo democrático en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022

Tabla 5

*Nivel del estilo de liderazgo democrático en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel Alto	13	26,0
Nivel Medio	37	74,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 4:** Nivel del estilo de liderazgo democrático en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022

Se identificó de acuerdo a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022, cuyos de los resultados se observan en la Tabla 5 y en la Figura 4, que el nivel del estilo de liderazgo democrático es medio, con un 74 % de trabajadores afirmando este resultado.

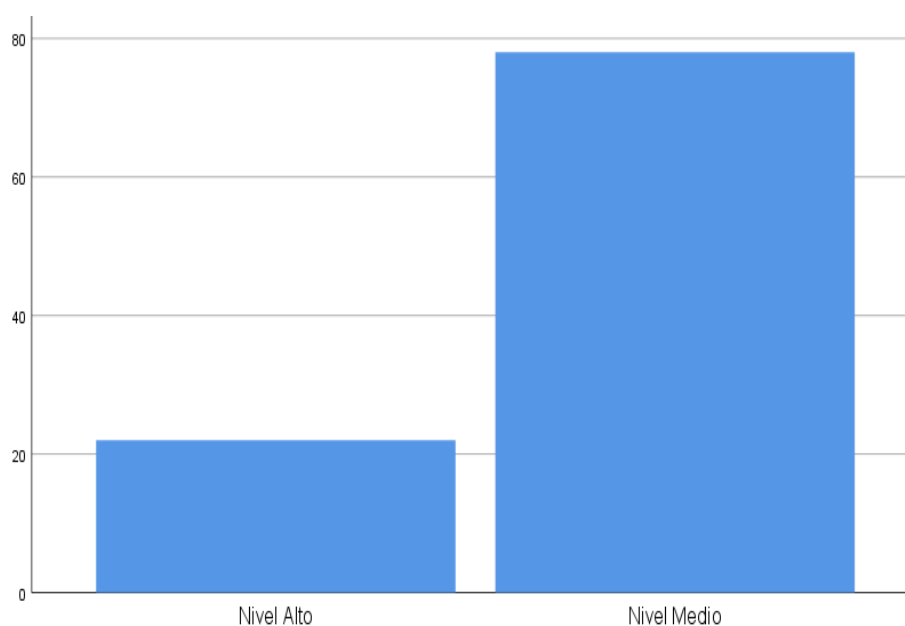


**Objetivo específico 3:** Identificar el nivel del estilo de liderazgo liberal en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022

Tabla 5

*Nivel del estilo de liderazgo liberal en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel Alto	11	22,0
Nivel Medio	39	78,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 5:** Nivel del estilo del liderazgo liberal en empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022

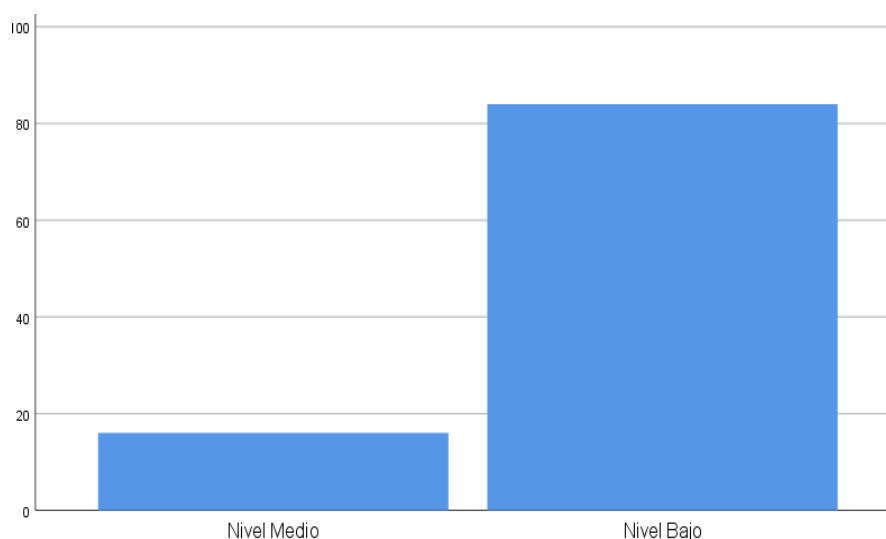
Se identificó de acuerdo a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022, cuyos de los resultados se observan en la Tabla 6 y en la Figura 5, que el nivel del estilo de liderazgo liberal es medio, con un 78 % de trabajadores afirmando este resultado.

**Objetivo específico 4:** Identificar el nivel del estilo de liderazgo transformacional o carismático en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022

Tabla 7

*Nivel del estilo de liderazgo carismático en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel Medio	8	16,0
Nivel Bajo	42	84,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 6:** Nivel del estilo del liderazgo carismático en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022

Se identificó de acuerdo a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022, cuyos de los resultados se observan en la Tabla 7 y en la Figura 6, que el nivel del estilo de liderazgo transformacional es bajo, con un 84 % de trabajadores afirmando este resultado.

## 4.2. Discusión

El presente estudio de investigación planteó como objetivo principal determinar el estilo de liderazgo que predomina en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022.

El resultado del objetivo general fue que el estilo de liderazgo predominante es el democrático, la razón de este resultado y coincidiendo con (Levicki ,2019) el cual infieres que el líder democrático toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores. Los criterios de evaluación y las normas son explícitos y claros. Cuando hay que resolver un problema, el líder ofrece varias soluciones, entre las cuales el grupo tiene que elegir, esto llega a dar un alcance de lo que pasa en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022, y por qué este es el estilo de liderazgo predominante en la misma.

También (Levicki, 2019) indica que en los negocios se evalúan dos características importantes en los ejecutivos, con la intención de verificar su capacidad de dirección: por un lado, la aptitud y, por otro, la actitud. La primera se obtiene con el aprendizaje de nuevos métodos y procedimientos; por ejemplo, la capacidad de construir un balance, un flujo de caja, distribución de planta o un plan de marketing. Pero en muchos casos estos conocimientos no son aplicables, porque los gerentes carecen de una buena actitud, es decir, de un comportamiento adecuado que intente implementar dichos métodos, dando a entender por qué el liderazgo democrático es tan importante hoy en día en los negocios y empresas.

Se observan también que a pesar de limitaciones que tuvo esta investigación como, la deficiente coordinación con el gerente general y el jefe del área para aplicar el instrumento, identificamos que el nivel de las dimensiones estudiadas en esta

investigación son: el nivel de liderazgo autocrático es medio, coincidiendo con la teoría de (Biosca, 2019) el cual explica que el líder autocrata asume todas las responsabilidades de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno, la decisión y la guía se centralizan en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse asimismo o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control esto nos da un alcance que en la empresa Factoría Industrial S.A.C. los colaboradores no asumen parte de las responsabilidades de una manera seria.

Por otro lado la investigación también arroja que el nivel de liderazgo democrático es medio, coincidiendo con (Bennis, 2019) indicando que este líder debe tener ciertas capacidades: habilidad comunicacional, capacidad organizativa y eficiencia administrativa, lo que equivale a decir que un buen líder es una persona responsable, comunicativa y organizada; un buen líder es aquel que tiene la habilidad de la Atención y Escucha en todo momento, el cual nos da la razón por la que el nivel de este estilo de liderazgo es medio en esta organización.

También identificamos que el estilo de liderazgo liberal es medio, la razón de este resultado, se refleja en la teoría de (Bennis, 2019) el cual indica que el líder liberal hace lo que siente, es natural, espontáneo, expresa emociones auténticas, aspira a ser el líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su éxito, desea que su grupo sea como una gran familia feliz, es por esta razón el nivel medio en esta empresa.

Además se identificó que el nivel de liderazgo carismático es bajo de esta manera (Goleman, 2019), indica que el estilo de liderazgo liberal se puede contrastar con el liderazgo disonante, ya que se caracteriza por estar desconectado de sus sentimientos,

es decir que no los toma en cuenta y actúa de acuerdo a sus impulsos, dando a entender que estos impulsos son deficientes es la compañía estudiada.

De esta manera algunos estudios de investigación mencionados en nuestros antecedentes coinciden con los resultados de este:

(Araya, 2018) indica que el estilo liderazgo que predomina en la empresa GALMET: Fabricación de Estructuras Metálicas, Metalmecánica y Aceros en el año 2019 es el democrático; Además (Malca, 2020) indica que el nivel de liderazgo democrático de la industria es regular con un 68% de encuestados afirmándolo, también se resalta la existencia de un nivel muy bajo de estilo liberal con un 86% de personas afirmando este resultado, por último, que el estilo del que predomina es el liderazgo democrático en la empresa Indametal S.R.L. en el año 2020; No obstante (Chavez & Carrasco, 2018) indica que el tipo de liderazgo que predomina en la empresa Factoría Mival S.A. es el democrático; Además (Quiliche & Villa, 2018) indican que el tipo de liderazgo que predomina en la empresa METALARC S.R.L. es el democrático; no obstante (Vargas, 2020) llegó a la conclusión que el nivel de liderazgo democrático en esta organización es de nivel medio en la empresa HTM. S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2020 con un 63% de personas encuestadas afirmando este resultado; por último (Avellaneda, 2019) el nivel de liderazgo liberal es bajo con un 72% de encuestados afirmándolo, además que el tipo de liderazgo que predomina en la empresa Montaje José Gálvez SRL es el democrático.

Además, otros estudios de investigación en los antecedentes discrepan con los resultados de este estudio:

(Contreras, 2020) llega a la conclusión y establece que el nivel que existe del liderazgo democrático es alto con un 85% de encuestados afirmando este resultado,

MetalWork S.A. en el año 2020; También (Manterola & Vilchez, 2019) los cuales Concluyen que el nivel existente de liderazgo liberal en la empresa es alto con un 65% de personas afirmando este resultado; Por su parte (Vera, 2020) incide que el nivel de liderazgo democrático de la industria estudiada en su investigación es muy buena con un 56% de personas afirmando este resultado; No Obstante (Goyeneche, 2020) Concluye que el nivel de liderazgo democrático y de todas sus dimensiones de los colaboradores en la empresa Factoría Metal Choque E.I.R.L. en la ciudad de Arequipa en el año 2020 es muy alto; Además (Alvarez & Villegas, 2020) La investigación llegó a la siguiente conclusión; con respecto al liderazgo democrático de los colaboradores indicaron el 58 % en la empresa Factoría Malca E.I.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2020.

Al definir todas estas investigaciones y teorías coincidiendo con los de esta investigación se deduce que el estilo de liderazgo predominante en este tipo de organización es el democrático.

El liderazgo tiene un papel crucial en los empresas de Cajamarca, el cual es deficiente en los diferente rubros empresariales en esta variable y las dimensiones estudiadas que la componen, es por esta razón que los resultados de esta investigación permitirán que empresarios, gerentes y estudiantes de ciencias administrativas sepan cómo determinar las falencias en estas variables y por qué son de nivel alto, medio o bajo, para que como profesionales puedan brindar mejores conocimientos y estas aprendan más sobre el liderazgo en las diferentes organizaciones.

## **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

Se determinó el estilo de liderazgo predominante de la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022, es el Democrático.

Se identificó que el nivel del estilo de liderazgo autocrático de la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022 es medio.

Se identificó que el nivel del estilo de liderazgo democrático de la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022 es medio.

Se identificó que el nivel del estilo de liderazgo liberal de la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022 es medio.

Se identificó que el nivel del estilo de liderazgo transformacional de la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022 es bajo.

## 5.2. Recomendaciones

Recomendamos a los directivos desarrollar programas capacitación sobre el liderazgo y sus estilos en sus colaboradores; teniendo en cuenta que es la base para que estos desarrollen de manera óptima su vida laboral.

Recomendamos para elevar el nivel del liderazgo autocrático potenciar las habilidades comunicativa del personal, para que de esta manera se pueda fortalecer su capacidad resolutive y la confía en el equipo de trabajo.

Recomendamos para elevar el nivel del liderazgo democrático fomentar la colaboración y el trabajo en equipo para crear confianza en los colaboradores, también recomendamos a los directivos de esta empresa conocer más a sus colaboradores mediante una comunicación flexible.

Recomendamos para elevar el nivel del liderazgo transformacional que frente a dificultades los colaboradores tengan una actitud positiva. Esta cualidad es común entre los grandes líderes transformacionales esto potencia las habilidades comunicativas y fortalece su capacidad resolutive.

Recomendamos para elevar el nivel del liderazgo liberal es crear un ambiente adecuado para que los colaboradores confíen en su equipo de trabajo, además de continuar formándose profesionalmente a lo largo de toda su trayectoria laboral.

Finalmente esperamos que esta investigación sea un punto de partida para estudiar más a fondo el liderazgo t los diferentes estilo que lo componen y traiga beneficios a los futuros estudiantes de esta carrera profesional.



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Alvarez, C., & Villegas, R. (2020). *El liderazgo democrático en la empresa Factoría Malca E.I.R.L. Cajamarca, 2020*. Cajamarca: Universidad Privada Del Norte.
- Araya, M. d. (2018). *El liderazgo predominante en la empresa GALMET: Fabricación de Estructuras Metálicas, Metalmecánica y Aceros, Iquique - 2013*. Iquique: Universidad Arturo Prat.
- Avellaneda, P. (2019). *El liderazgo predominantet en la empresa Montaje José Gálvez SRL. De la ciudad de Cajamarca en el año 2015*. Cajamarca: Universidad San Pedro.
- Baron, R. A., & Byrne, D. E. (2019). *Social psychology: understanding human interaction*. New York: Pearson.
- Bennis. (2019). *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. Los Angeles: Pearson.
- Bennis. (2019). *Organisational Behaviour and Change Management*. Pasadena: Pearson.
- Bennis, W., & Goldsmith, J. (2019). *Learning to Lead*. New York: Pearson.
- Biosca, D. (2019). *200 ideas para atraer clientes a un hotel*. Madrid: Gestion 2000.
- Blanchard, K. (2019). *Liderazgo al más alto nivel – como crear y dirigir organizaciones de alto desempeño*. California: Norma.
- Bower, J. (2019). *The Free Market Capitalist's Survival Guide*. Los Angeles: Paearson.
- Bunge, M. (2018). *Filosofía de la tecnología y otros ensayos*. Lima: Universidad Garcilaso de la Vega.

- Cardona, J. (2019). *El liderazgo en la empresa Metal Union S.A.S., Cartagena -2019*.  
Cartagena: Universidad Del Valle.
- Carnota, O. (2020). *Gerencia sin agobio: un aporte a la eficiencia personal*. Los Angeles:  
Editorial Ciencias Médicas.
- Carnota, O. (2020). *Liderazgo en la Actualidad*. Madrid: Pearson.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Universidad MayorDe  
San Marcos.
- Chavez, L., & Carrasco, O. (2018). *El estilo de liderazgo predominante en la empresa  
Factoría Mival S.A., Lima -2018*. Lima: Universidad Aplicada de Ciencias Aplicadas.
- Chiavenato, I. (2019). *Administracion de Recursos Humanos : El capital humano de las  
Organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.
- Concepcion, X. (2019). *“Liderazgo en los trabajadores en la empresa Fiat Chrysler, México -  
2019”*. Ciudad de Mexico: Universidad Autonmoma de Mexico.
- Contreras, H. (2020). *El liderazgo democrático en la empresa MetalWork S.A., Temuco -  
2020*. Temuco: Universidad Catolica De Temuco.
- Crosby, P. B. (2018). *Los principios absolutos del liderazgo*. Los Angeles: Prentice Hall  
Hispanoamericana, S.A.
- Dabbah, R. (2019). *Total R & D Management: Strategies and Tactics for 21st Century*. New  
York: Pearson.
- Damien, R., & Peters, J. (2019). *Commercial Bank Management: Functions and Objectives*.  
California: Pearson.

Davelouis, L., & Gamarra, L. (2018). *¿Qué M!#&@ es el liderazgo ?* Lima: Planeta.

Diaz, C. (2019). *Liderazgo en la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Trujillo en el año 2019*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.

Dolan, S. L. (2020). *Human resource management in an international context*. Pasadena: Pearson.

Drucker. (2020). *El liderazgo, por tanto, puede y debe aprenderse*. Los Angeles: Pearson.

Egoavil, J. (2017). *Escala de liderazgo organizacional*. Lima: ACP.

Evans, J. R., & William, L. (2019). *Administracion y Control de la Calidad*. Los Angeles: Cengage Learning.

Fuentes, L., & Martinez, J. (2019). *Liderazgo en la empresa Factoría Castañeda SRL Cajamarca, 2019*. Cajamarca: Universidad Nacional De Cajamarca.

Gall, G., & McKay, S. (2020). *Restructuring in the Service Industries: Management Reform and Workplace*. California: Pearson.

Goleman, D. (2019). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: Ediciones B.S.A.

Gomez, E. (2018). *El Liderazgo Ético*. Los Angeles: Gestion 2000.

Goyeneche, J. (2020). *El liderazgo democrático en la empresa Factoría Metal Choque E.I.R.L., Arequipa - 2020*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.

Hernández, F. (2019). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.

Huyhua, G. (2018). *El liderazgo democrático en la empresa Factoría Barboza S.R.L, El Tambo - 2018*. El Tambo: Universidad Nacional del Centro del Perú.

- Koontz, H., & O'Donnell, C. (2021). *Elementos de administración moderna*. California: McGraw-Hill.
- Koontz, H., O'Donnell, ., & Weihrich, H. (2019). *Elementos de administración*. California: Pearson.
- Ledlow, G., & Coppola , N. (2019). *Leadership for Health Professionals*. New York: Pearson.
- Levicki, C. (2019). *El gen del liderazgo 8° edición*. Pasadena: Pearson.
- Limay, J., & Carranza, F. (2019). *liderazgo en la empresa Montaje Metálico S.A.C. De la ciudad de Chocope en el año 2019*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Lind, Marchal, & Wathen. (2019). *Estadística aplicada a los negocios*. Los Angeles: McGraw-Hill.
- Malca. (2020). *El estilo de liderazgo predominante en la empresa Indametal S.R.L., Tumbes – 2020*. Tumbes: Universidad Nacional De Tumbes.
- Manterola, L., & Vilchez, L. (2019). *Liderazgo liberal en la empresa MetalicFactory A.S., Caracas - 2019*. Caracas: Universidad de Caracas.
- Maxwell, J. C. (2019). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo, cuaderno de ejercicios*. Pasadena: Pearson.
- Potoker, E. S. (2019). *International Human Resource Development: A Leadership Perspective*. Los Angeles: Paerson.
- Quesquén, R. (2018). *Liderazgo en la empresa Fundición Chepen S.A.C., Chiclayo - 2018*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan.

- Quiliche, D., & Villa, C. (2018). *Liderazgo predominante en la empresa METALARC S.R.L., Cajamarca - 2018*. Cajamarca: Universidad San Pedro.
- RAE. (2019). *Diccionario de la Real Academia Española*. Madrid: McGraww-Hill.
- Sinek, S. (2020). *Los líderes comen al final*. California: Pearson.
- Stogdill, R. M. (2018). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. California: Pearson.
- Stoner, J. A. (2019). *Management*. New York: Pearson Education.
- Terry, G. (2019). *Principios de administracion*. Buenos Aires: El Atenco.
- Torres, J., & Chilon, G. (2020). *Liderazgo en la empresa IPSYCOM Ingenieros S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el año 2020*. Cajamarca: Universidad Privada Del Norte.
- Ullmann, F., GeYamamoto, Campbell, & Rounsaville. (2020). *Ullmann's encyclopedia of industrial chemistry*. New York: VCH.
- Valenzuela, M. (2019). *Liderazgo de los colaboradores en la empresa MVA Metalmecánica y Piezas Mecanizadas, Santiago - 2019*. Santiago: Universidad Diego Portales.
- Vargas. (2020). *El liderazgo democrático en la empresa HTM. S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2020*. Cajamarca: Universidad Privada Del Norte.
- Vera, F. (2020). *El liderazgo democrático en la empresa INDUFRANCE, Quito – 2020*. Quito: Universidad San Francisco de Quito.
- Vincent, C. M. (2012). *The Psychology of Group Perception*. California: Pearson.

## **LISTA DE ABREVIACIONES**

- 1. UPAGU:** Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- 2. RAE:** Real Academia Española

## ANEXOS

### ANEXO 1:

#### Modelo de instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO.

Estimado colaborador(a): el presente cuestionario es de carácter anónimo; tiene como objetivo determinar el estilo de liderazgo que predomina dentro de la empresa “Factoría Industrial S.A.C.”.

A continuación, mostramos la siguiente tabla, usted debe valorar cada una de ellas, teniendo en cuenta el intervalo del 1 al 5, considerando para esta valoración un comportamiento lo más fiel posible. Recuerde que el puntaje de 5 indica que está totalmente de acuerdo, mientras que el puntaje 1 que está en total desacuerdo.

- Nunca: 1  
Casi nunca: 2  
Algunas veces: 3  
Casi siempre: 4  
Siempre: 5

DIMENSION	N°	ITEM	VALORACIÓN				
-----------	----	------	------------	--	--	--	--

LIDERAZGO AUTOCRATICO	1	Es severo y exigente	1	2	3	4	5
	2	Le gusta culpar a las personas	1	2	3	4	5
	3	Es autoritario	1	2	3	4	5
	4	Critica lo que le rodea	1	2	3	4	5
	5	Origina conflictos sin querer	1	2	3	4	5
	6	Siente inseguridad en las actividades que realiza	1	2	3	4	5
	7	Le agrada ser entusiasta	1	2	3	4	5
	8	Brinda motivación necesaria	1	2	3	4	5

LIDERAZGO DEMOCRATICO		para el desarrollo de las actividades					
	9	Cuan seguro se siente con su equipo de trabajo	1	2	3	4	5
	10	Le gusta orientar a sus subalternos	1	2	3	4	5
	11	Solicita y brinda información	1	2	3	4	5
LIDERAZGO LIBERAL (LAISSES FAIRE)	12	Confronta con la realidad	1	2	3	4	5
	13	Es resentido (a)	1	2	3	4	5
	14	Se siente con actitud nerviosa	1	2	3	4	5
	15	Cree que las tareas asignadas son las adecuadas	1	2	3	4	5
	16	Acepta todo de los demás	1	2	3	4	5
LIDERAZGO TRASNFORMACIO NAL O CARISMATICO	17	Te preocupas por los demás	1	2	3	4	5
	18	Le agrada aconsejar y orientar	1	2	3	4	5
	19	Se considera cumplidor de sus tareas diarias	1	2	3	4	5
	20	Le agrada proteger y orientar	1	2	3	4	5
	21	Toma interés en escuchar a los demás	1	2	3	4	5
	22	Actúa en forma natural	1	2	3	4	5
	23	Es vivaz e intuitivo	1	2	3	4	5
	24	Es capaz de asumir riesgos	1	2	3	4	5



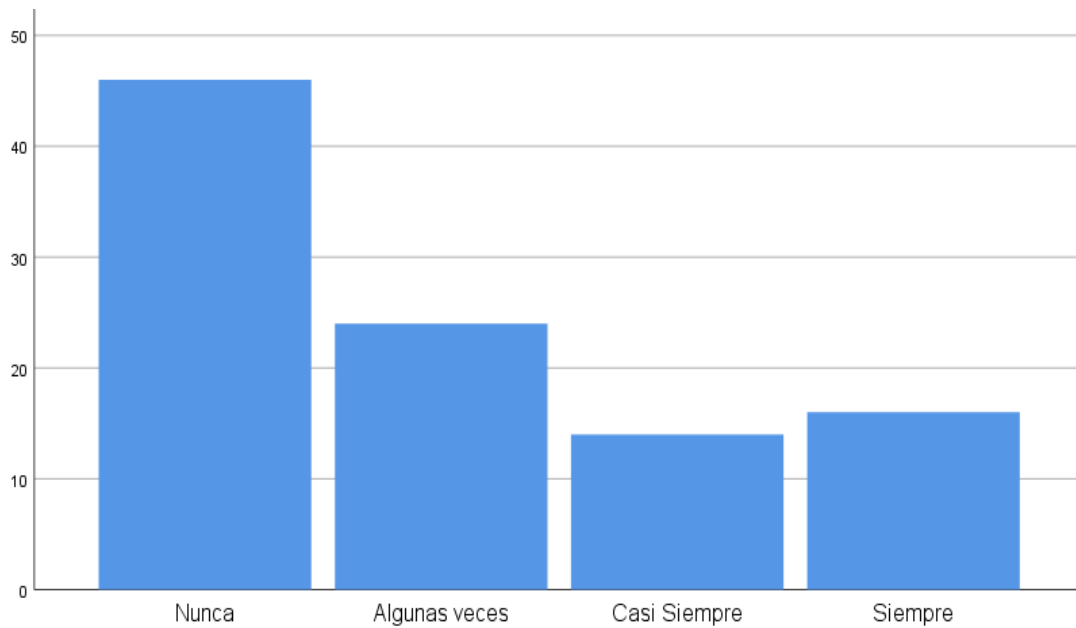
## ANEXO 2:

### Resultado del primer ítem del cuestionario

Tabla 7

*Ítem 1*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	23	46,0
Algunas veces	12	24,0
Casi Siempre	7	14,0
Siempre	8	16,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 6:** Resultado del primer ítem del cuestionario

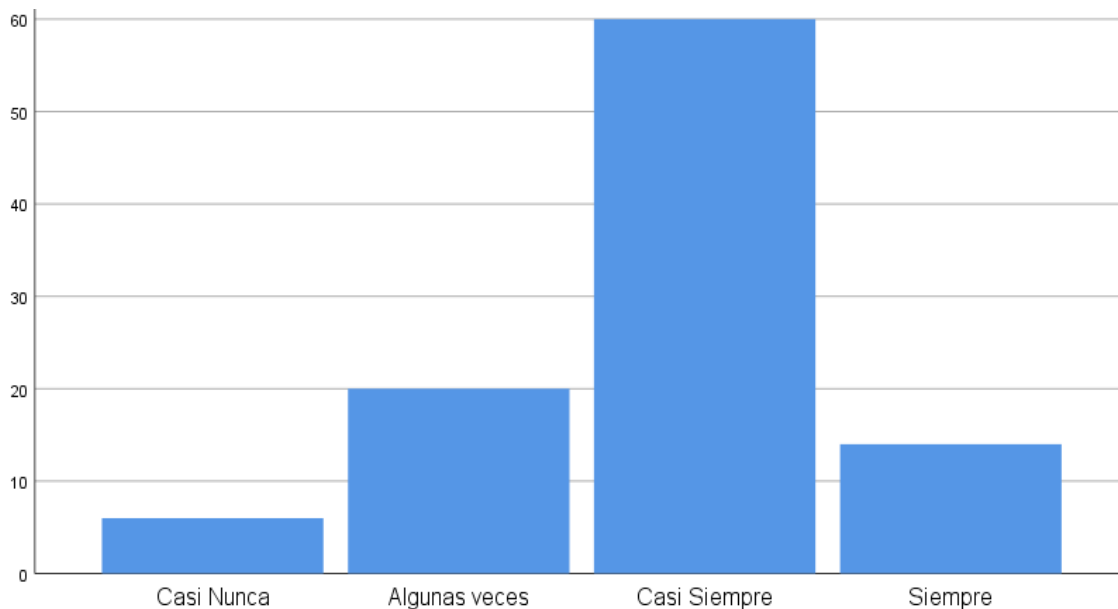
### ANEXO 3:

#### Resultado del segundo ítem del cuestionario

Tabla 8

*Ítem 2*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Casi Nunca	3	6,0
Algunas veces	10	20,0
Casi Siempre	30	60,0
Siempre	7	14,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 7: Resultado del segundo ítem del cuestionario**

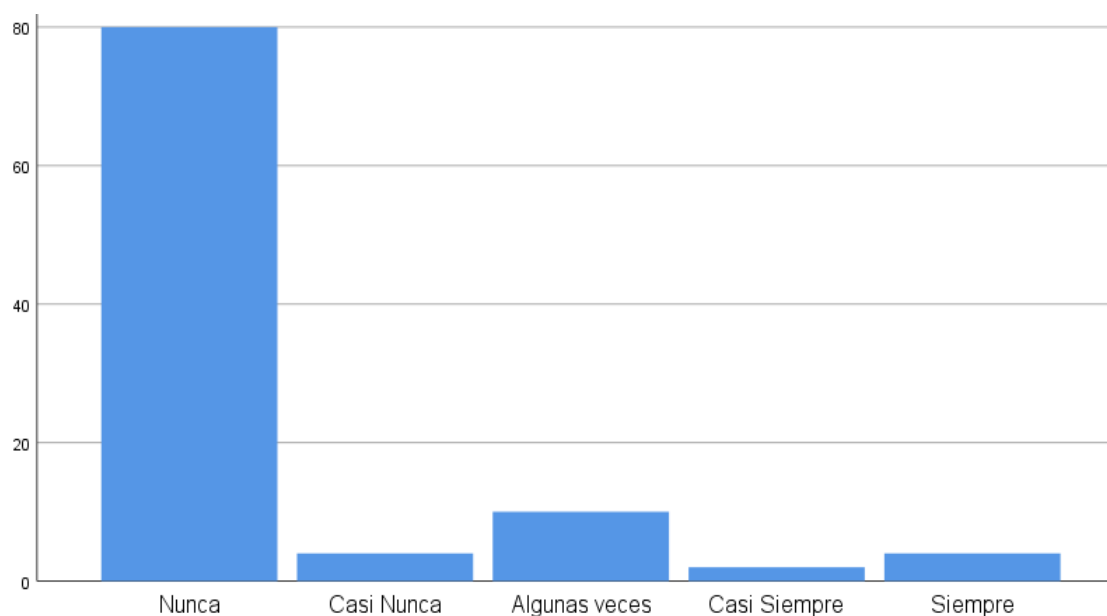
#### ANEXO 4:

#### Resultado del tercer ítem del cuestionario

Tabla 9

*Ítem 3*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	40	80,0
Casi Nunca	2	4,0
Algunas veces	5	10,0
Casi Siempre	1	2,0
Siempre	2	4,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 8: Resultado del tercer ítem del cuestionario**

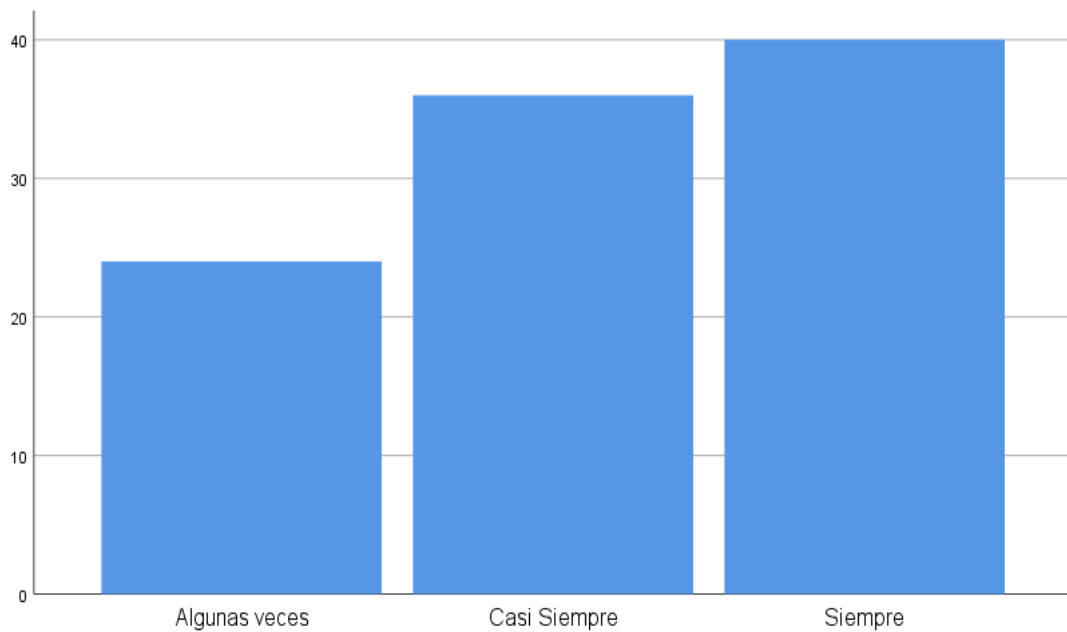
## ANEXO 5:

### Resultado del cuarto ítem del cuestionario

Tabla 10

*Ítem 4*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Algunas veces	12	24,0
Casi Siempre	18	36,0
Siempre	20	40,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 9:** Resultado del cuarto ítem del cuestionario

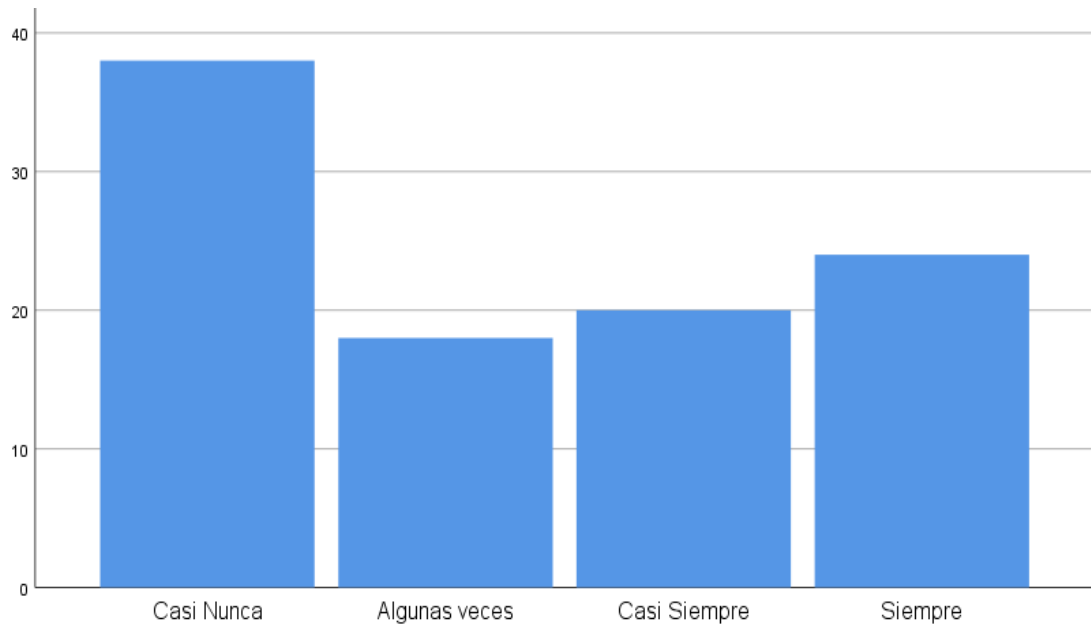
## ANEXO 6:

### Resultado del quinto ítem del cuestionario

Tabla 11

Ítem 5

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Casi Nunca	19	38,0
Algunas veces	9	18,0
Casi Siempre	10	20,0
Siempre	12	24,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 10:** Resultado del quinto ítem del cuestionario

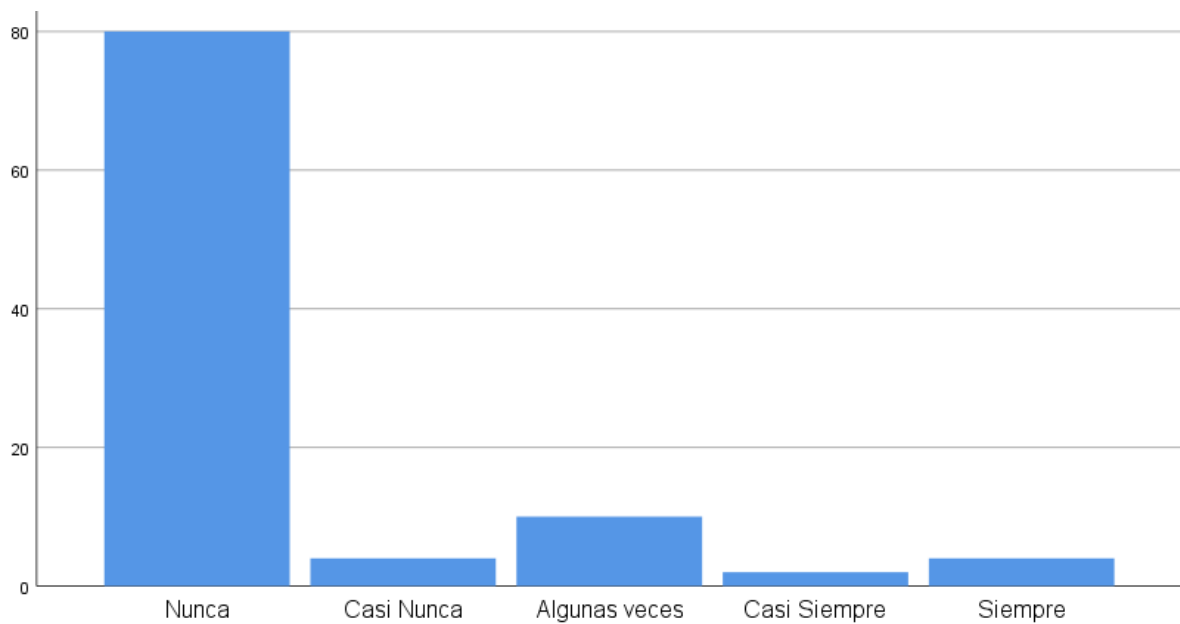
## ANEXO 7:

### Resultado del sexto ítem del cuestionario

Tabla 12

Ítem 6

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	40	80,0
Casi Nunca	2	4,0
Algunas veces	5	10,0
Casi Siempre	1	2,0
Siempre	2	4,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 11:** Resultado del sexto ítem del cuestionario

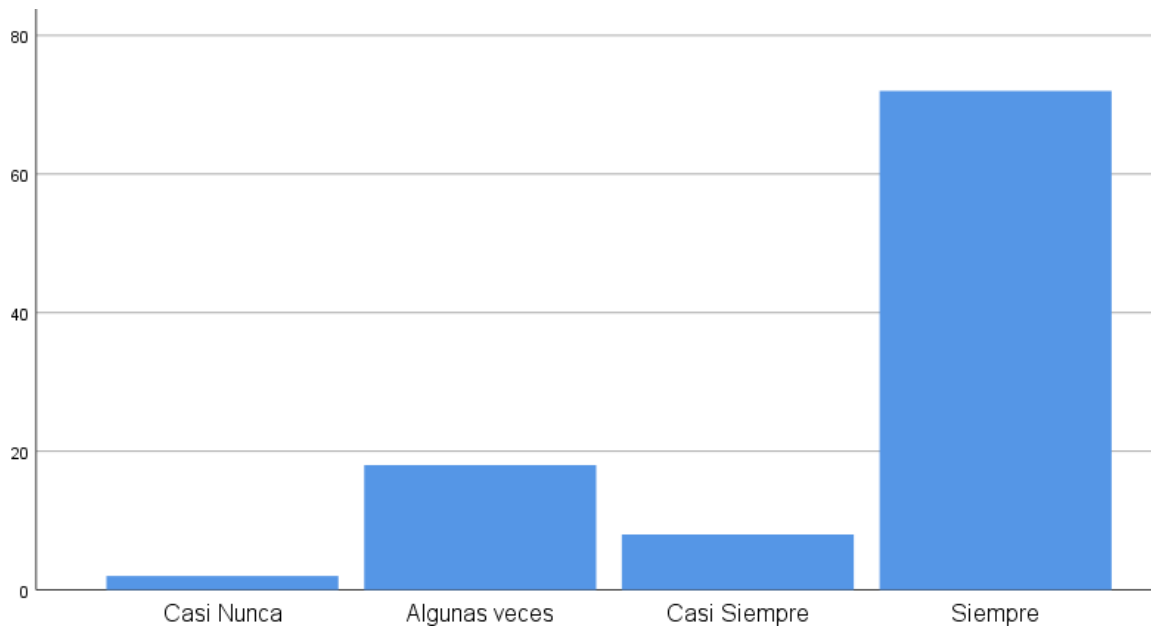
## ANEXO 8:

### Resultado del séptimo ítem del cuestionario

Tabla 13

Ítem 7

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Casi Nunca	1	2,0
Algunas veces	9	18,0
Casi Siempre	4	8,0
Siempre	36	72,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 12:** Resultado del séptimo ítem del cuestionario

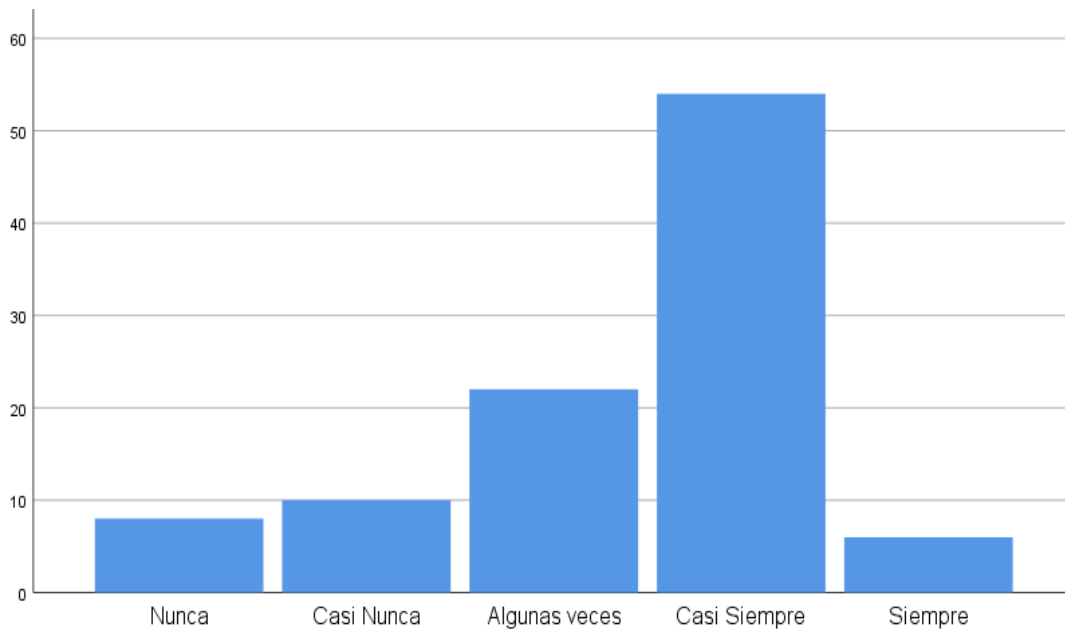
## ANEXO 9:

### Resultado del octavo ítem del cuestionario

Tabla 14

Ítem 8

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	4	8,0
Casi Nunca	5	10,0
Algunas veces	11	22,0
Casi Siempre	27	54,0
Siempre	3	6,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 13:** Resultado del octavo ítem del cuestionario



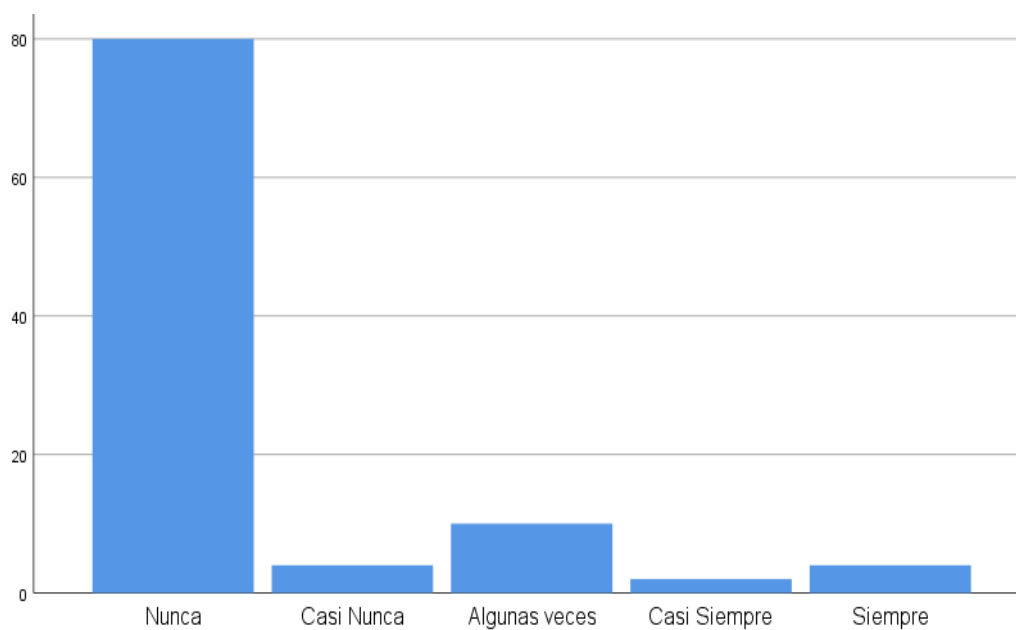
## ANEXO 10:

### Resultado del noveno ítem del cuestionario

Tabla 15

Ítem 9

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	40	80,0
Casi Nunca	2	4,0
Algunas veces	5	10,0
Casi Siempre	1	2,0
Siempre	2	4,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 14:** Resultado del noveno ítem del cuestionario

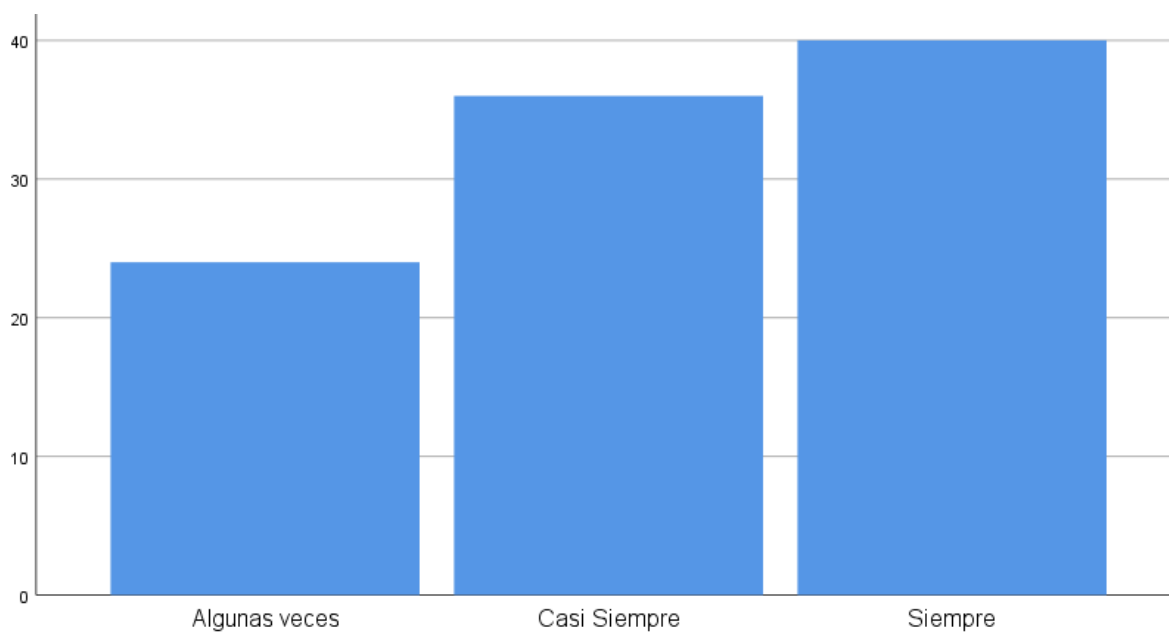
## ANEXO 11:

### Resultado del décimo ítem del cuestionario

Tabla 16

*Ítem 10*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Algunas veces	12	24,0
Casi Siempre	18	36,0
Siempre	20	40,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 15:** Resultado del décimo ítem del cuestionario

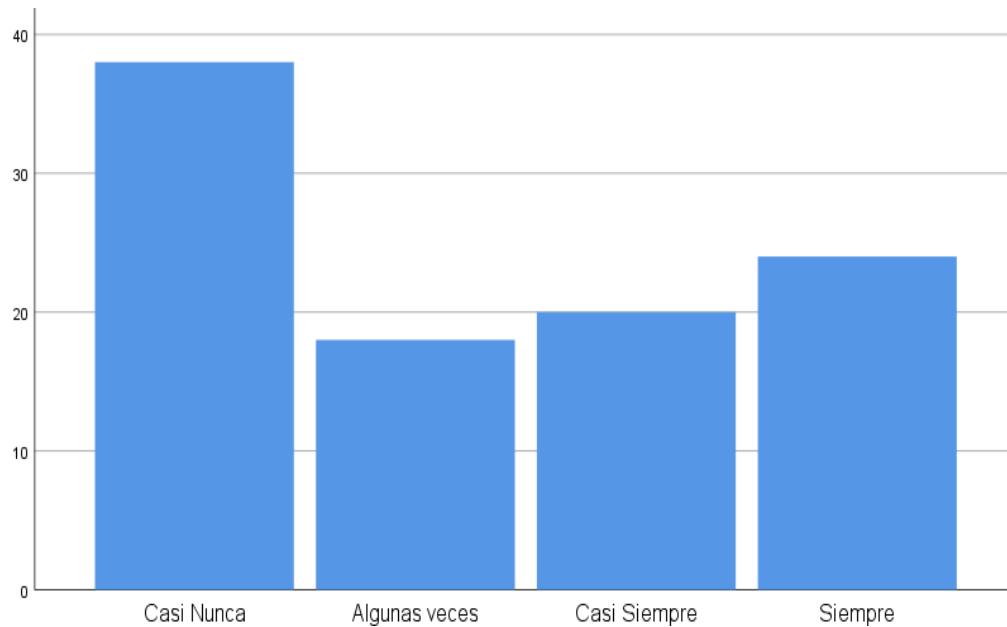
## ANEXO 12:

### Resultado del onceavo ítem del cuestionario

Tabla 17

*Ítem 11*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Casi Nunca	19	38,0
Algunas veces	9	18,0
Casi Siempre	10	20,0
Siempre	12	24,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 16:** Resultado del onceavo ítem del cuestionario

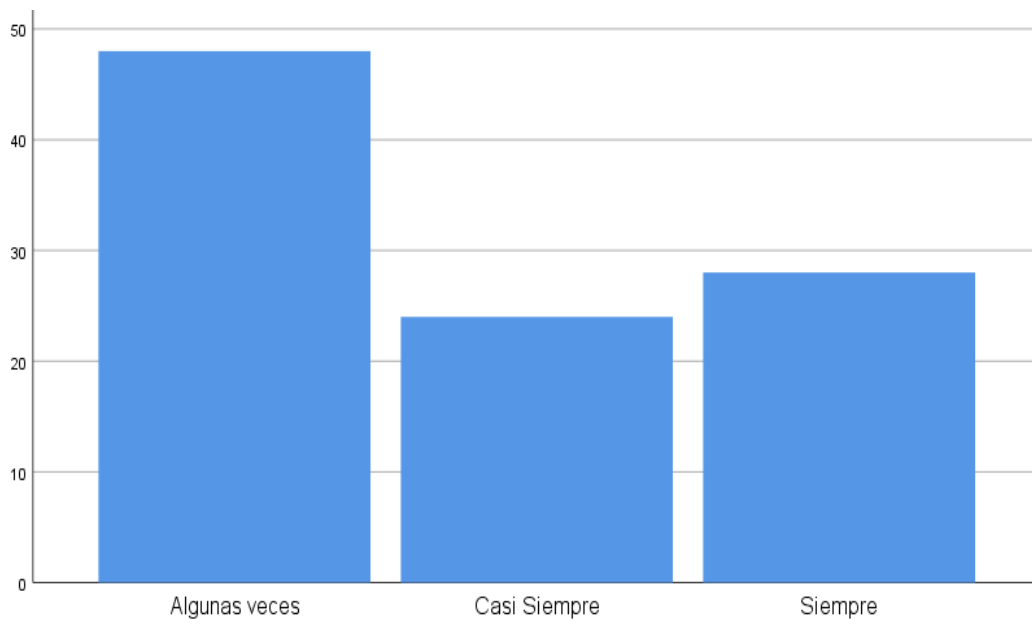
**ANEXO 13:**

**Resultado del doceavo ítem del cuestionario**

Tabla 18

*Ítem 12*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Algunas veces	24	48,0
Casi Siempre	12	24,0
Siempre	14	28,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 17: Resultado del doceavo ítem del cuestionario**

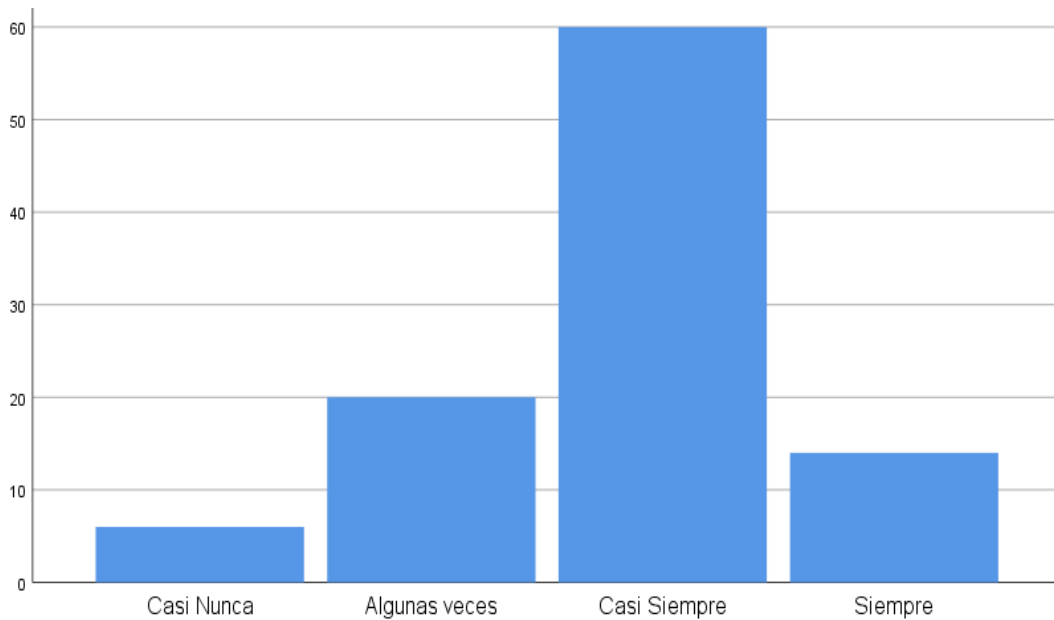
## ANEXO 14:

### Resultado del treceavo ítem del cuestionario

Tabla 19

*Ítem 13*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Casi Nunca	3	6,0
Algunas veces	10	20,0
Casi Siempre	30	60,0
Siempre	7	14,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 18:** Resultado del treceavo ítem del cuestionario

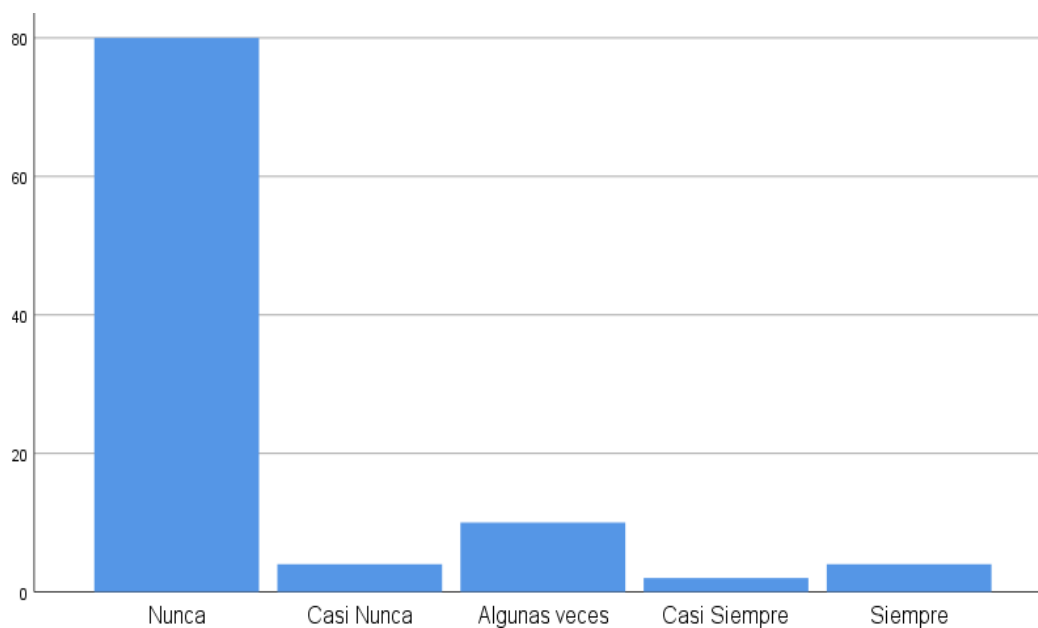
## ANEXO 15:

### Resultado del catorceavo ítem del cuestionario

Tabla 20

*Ítem 14*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	40	80,0
Casi Nunca	2	4,0
Algunas veces	5	10,0
Casi Siempre	1	2,0
Siempre	2	4,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 19:** Resultado del catorceavo ítem del cuestionario

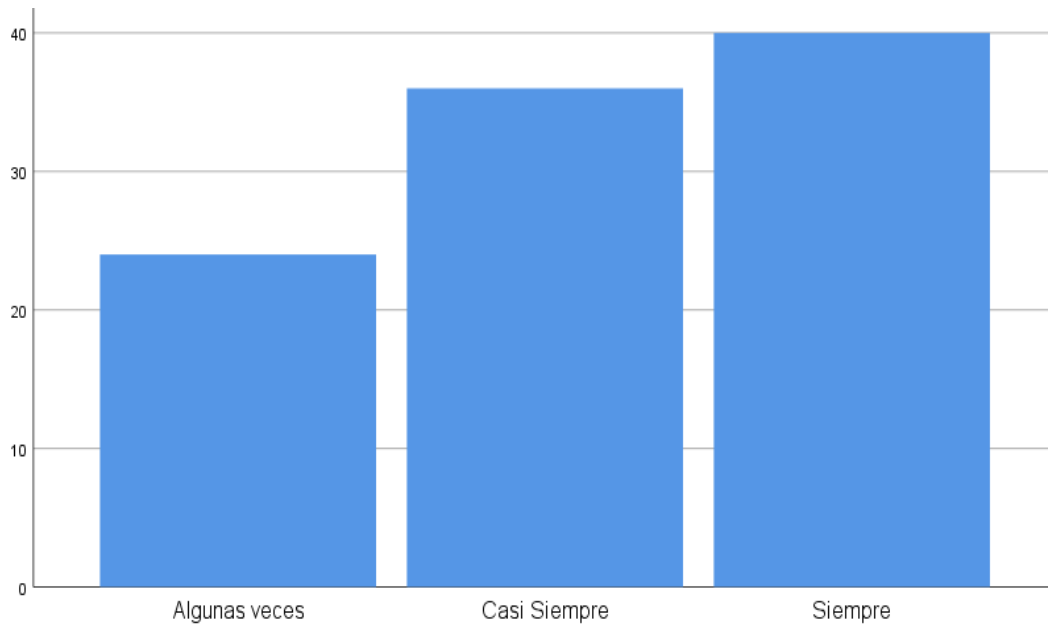
**ANEXO 16:**

**Resultado del quinceavo ítem del cuestionario**

Tabla 21

*Ítem 15*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Algunas veces	12	24,0
Casi Siempre	18	36,0
Siempre	20	40,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 20: Resultado del quinceavo ítem del cuestionario**

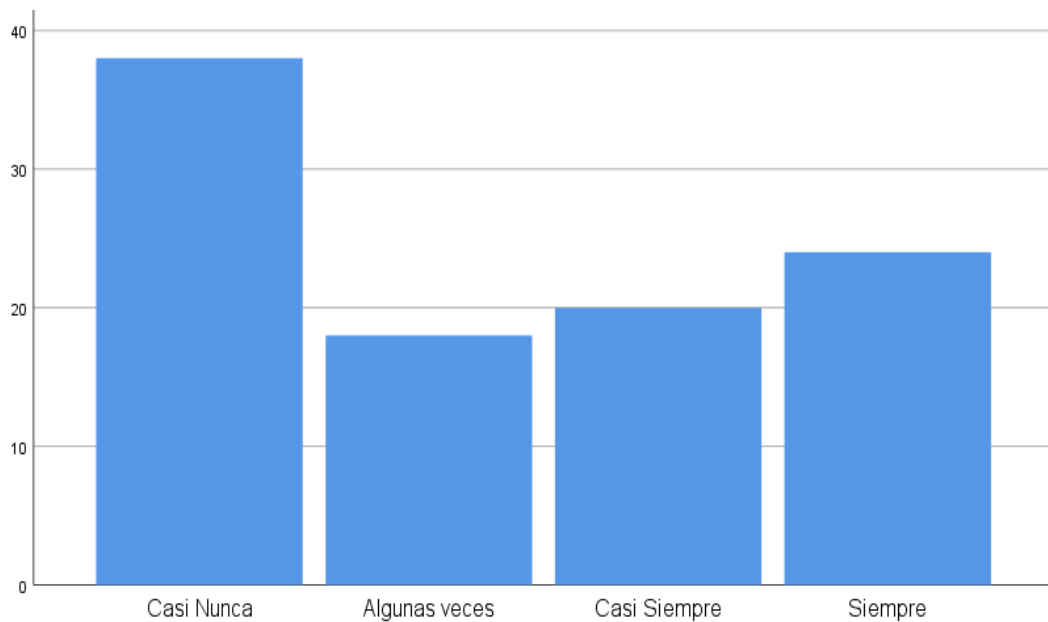
## ANEXO 17:

### Resultado del dieciseisavo ítem del cuestionario

Tabla 22

#### Ítem 16

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Casi Nunca	19	38,0
Algunas veces	9	18,0
Casi Siempre	10	20,0
Siempre	12	24,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 21:** Resultado del dieciseisavo ítem del cuestionario



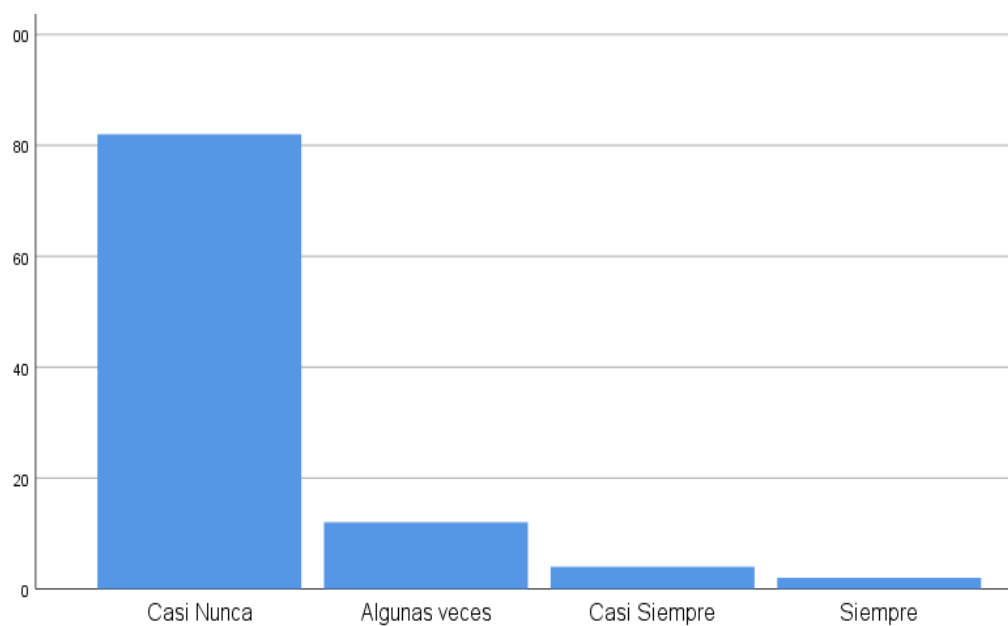
## ANEXO 18:

### Resultado del diecisieteavo ítem del cuestionario

Tabla 23

Ítem 17

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Casi Nunca	41	82,0
Algunas veces	6	12,0
Casi Siempre	2	4,0
Siempre	1	2,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 22:** Resultado del diecisieteavo ítem del cuestionario

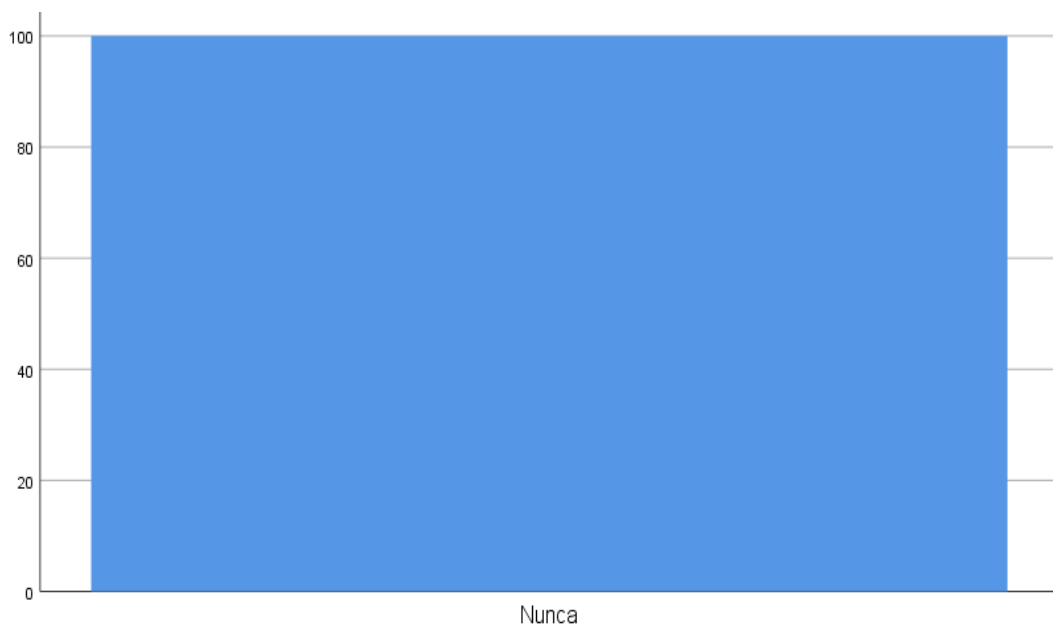
**ANEXO 19:**

**Resultado del dieciochoavo ítem del cuestionario**

Tabla 24

*Ítem 18*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	50	100,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 23: Resultado del dieciochoavo ítem del cuestionario**

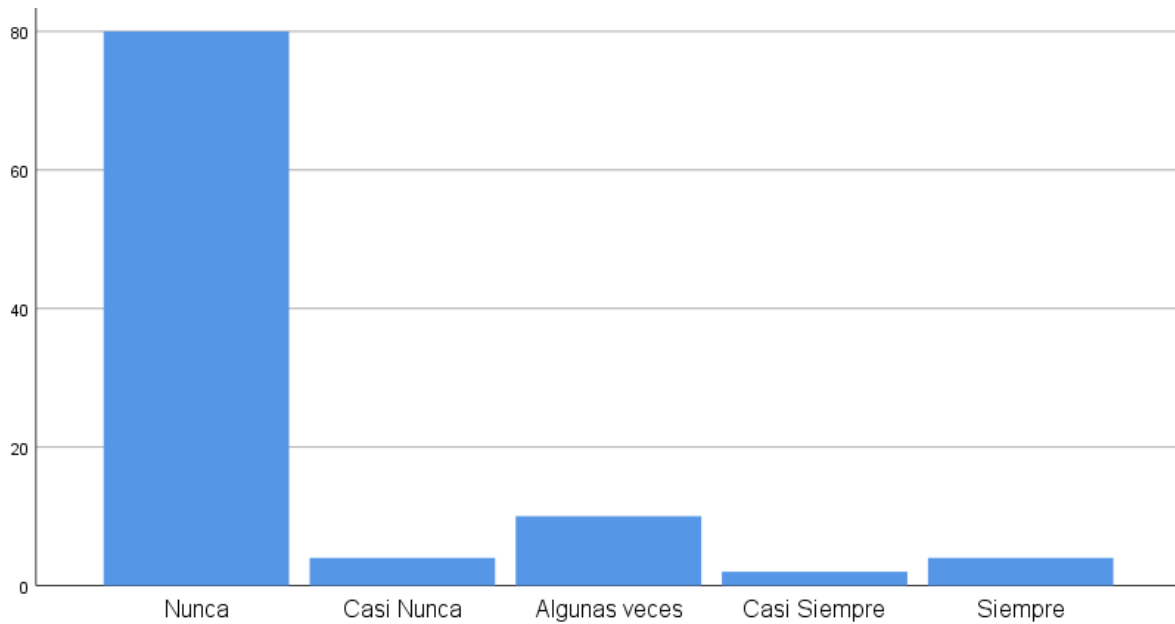
## ANEXO 20:

### Resultado del diecinueveavo ítem del cuestionario

Tabla 25

Ítem 19

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	40	80,0
Casi Nunca	2	4,0
Algunas veces	5	10,0
Casi Siempre	1	2,0
Siempre	2	4,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 24:** Resultado del diecinueveavo ítem del cuestionario

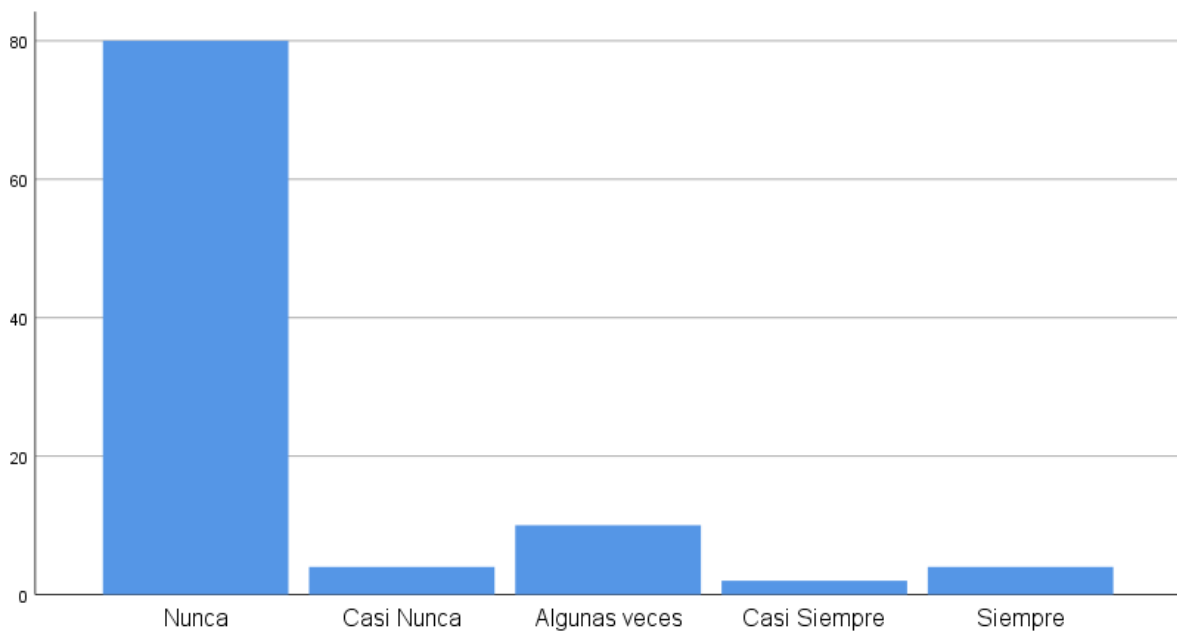
## ANEXO 21:

### Resultado del veinte ítem del cuestionario

Tabla 26

Ítem 20

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	40	80,0
Casi Nunca	2	4,0
Algunas veces	5	10,0
Casi Siempre	1	2,0
Siempre	2	4,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 25:** Resultado del veinte ítem del cuestionario

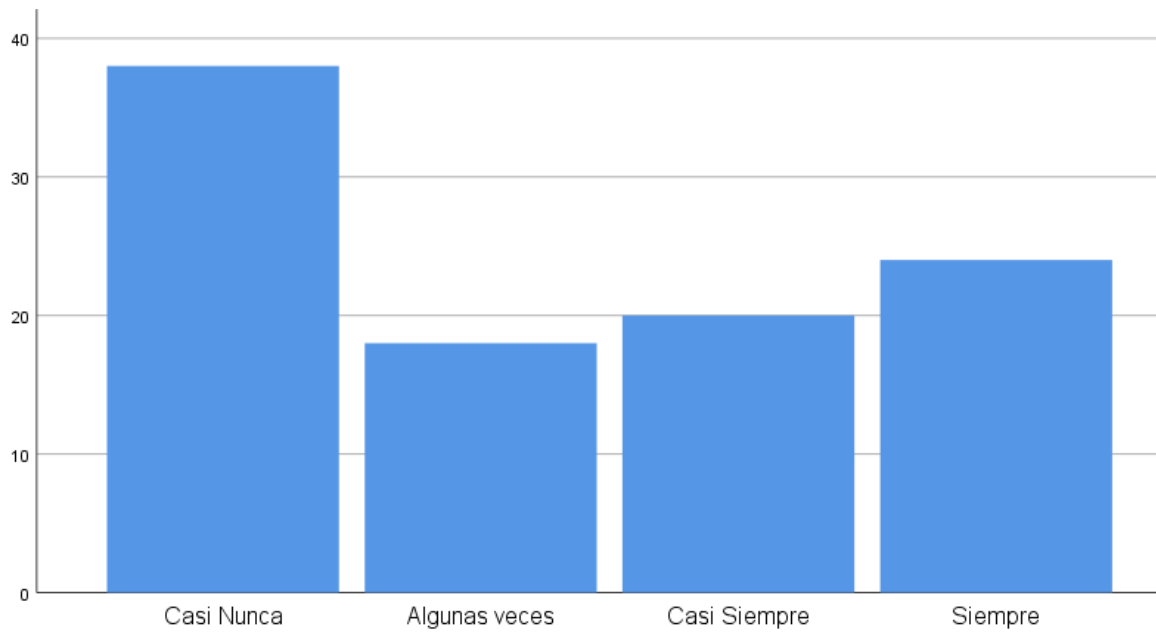
## ANEXO 22:

### Resultado del veintiuno ítem del cuestionario

Tabla 27

Ítem 21

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Casi Nunca	19	38,0
Algunas veces	9	18,0
Casi Siempre	10	20,0
Siempre	12	24,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 26:** Resultado del veintiuno ítem del cuestionario

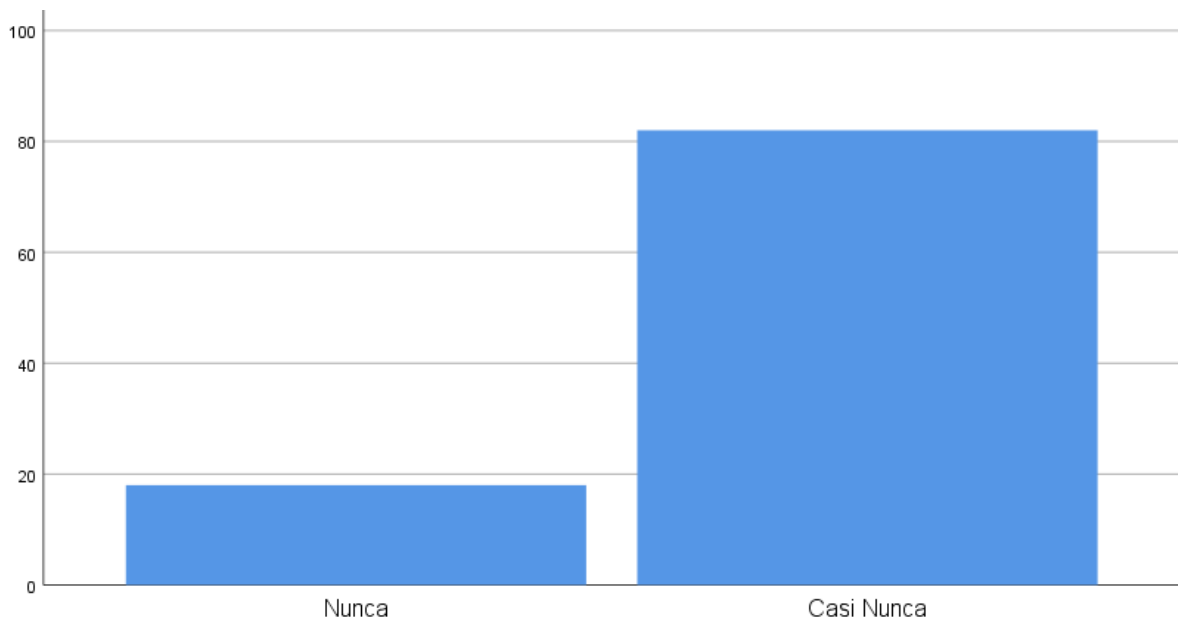
**ANEXO 23:**

**Resultado del veintidós ítem del cuestionario**

Tabla 28

*Ítem 22*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	9	18,0
Casi Nunca	41	82,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 27:** Resultado del veintidós ítem del cuestionario

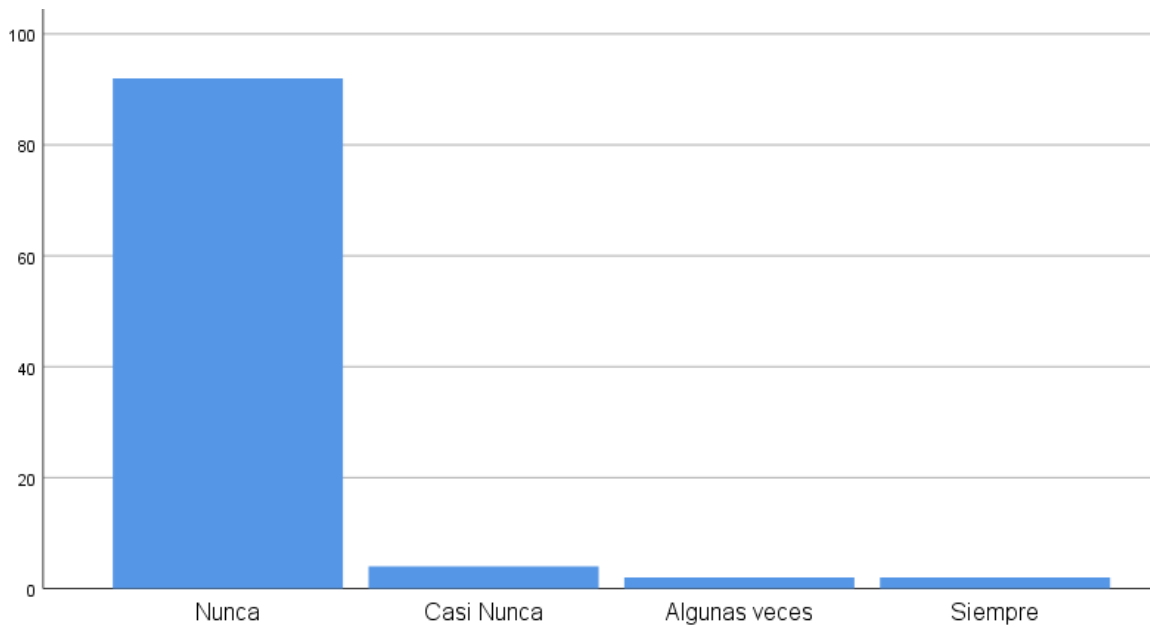
## ANEXO 24:

### Resultado del veintitrés ítem del cuestionario

Tabla 29

Ítem 23

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	46	92,0
Casi Nunca	2	4,0
Algunas veces	1	2,0
Siempre	1	2,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 28:** Resultado del veintitrés ítem del cuestionario

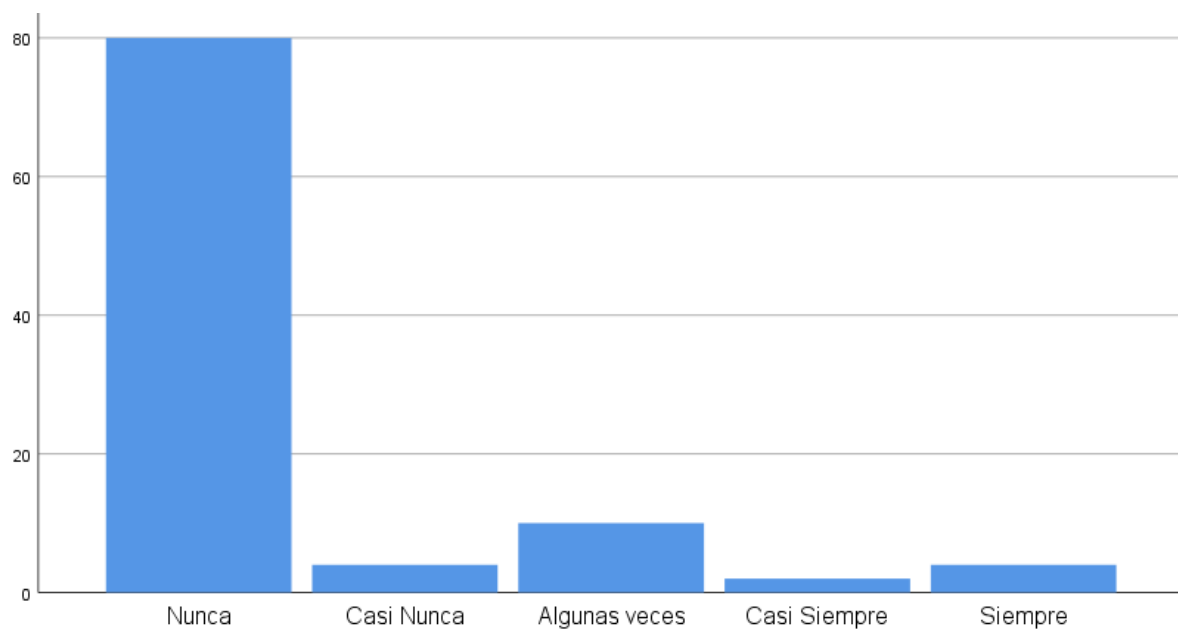
## ANEXO 25:

### Resultado del veinticuatro ítem del cuestionario

Tabla 30

Ítem 24

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	40	80,0
Casi Nunca	2	4,0
Algunas veces	5	10,0
Casi Siempre	1	2,0
Siempre	2	4,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>



**Figura 29:** Resultado del veinticuatro ítem del cuestionario



**ANEXO 26:**

Tabla 31

*Matriz de consistencia de la secuencia básica de investigación*

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>POBLACIÓN FINITA</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>TECNICA</b>	<b>ESTADÍSTICA</b>
<p><b>PROBLEMA PRINCIPAL</b> ¿Qué estilo de liderazgo predomina en la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar el estilo de Liderazgo que predomina en la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> Identificar el nivel del estilo de liderazgo autocrático en la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022. Identificar el nivel del estilo de liderazgo democrático en la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022. Identificar el nivel del estilo de liderazgo liberal en la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2022. Identificar el nivel del estilo de liderazgo transformacional o carismático en la empresa Factoría Industrial S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el</p>	Liderazgo	Los 50 colaboradores entre hombres y mujeres que laboran en la empresa Factoría Industrial S.A.C. de la ciudad de Cajamarca en el año 2022	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Aplicada</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> Descriptivo</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> No experimental / Transversal</p>	<p>La Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO</b> El Cuestionario</p>	En el presente estudio los datos recogido se procesaran con el software Excel los resultados fueron presentados en tablas y figuras.

año 2022.



