

17.2%

Resultados del Análisis de los plagios del 2023-11-04 18:36 UTC  
2. TES-ELV-JHON.pdf

Fecha: 2023-11-04 18:26 UTC

\* Todas las fuentes 76 | Fuentes de internet 72 | Documentos propios 1

<input checked="" type="checkbox"/>	[3]	<a href="http://www.eumed.net/libros-gratis/2011e/1099/introduccion_liderazgo.html">www.eumed.net/libros-gratis/2011e/1099/introduccion_liderazgo.html</a>	2.5%	29 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[4]	<a href="http://atraer.net/3253-definicion-de-lider-liderazgo-segun-richard-l-daft-liderazgo-desarrollador-tipologia-de-liderazgo-entre-otras-clasificaciones.html">atraer.net/3253-definicion-de-lider-liderazgo-segun-richard-l-daft-liderazgo-desarrollador-tipologia-de-liderazgo-entre-otras-clasificaciones.html</a>	3.6%	27 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[5]	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109994/Vilchez_ELB-SD.pdf?sequence=1">repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109994/Vilchez_ELB-SD.pdf?sequence=1</a>	2.4%	26 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[6]	<a href="http://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo">es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo</a>	3.1%	20 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[7]	<a href="http://core.ac.uk/download/pdf/71894438.pdf">core.ac.uk/download/pdf/71894438.pdf</a>	1.9%	20 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[8]	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93534/Chumpitaz_MMV-SD.pdf?sequence=1">repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93534/Chumpitaz_MMV-SD.pdf?sequence=1</a>	1.9%	29 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[9]	<a href="http://core.ac.uk/download/pdf/250076709.pdf">core.ac.uk/download/pdf/250076709.pdf</a>	1.4%	19 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[10]	<a href="http://es.wikipedia.org/wiki/Empatia">es.wikipedia.org/wiki/Empatia</a>	1.7%	9 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[11]	<a href="http://es.slideshare.net/marceloperes17/parafraseo-empatia-y-escucha-activa">es.slideshare.net/marceloperes17/parafraseo-empatia-y-escucha-activa</a>	1.6%	8 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[12]	<a href="http://es.slideshare.net/marceloperes17/parafraseoempatia-escucha-activa-e-importancia-de-la-primera-entrevista">es.slideshare.net/marceloperes17/parafraseoempatia-escucha-activa-e-importancia-de-la-primera-entrevista</a>	1.4%	7 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[13]	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100551/Tinoco_NCY-SD.pdf?sequence=1">repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100551/Tinoco_NCY-SD.pdf?sequence=1</a>	1.0%	15 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[14]	<a href="http://resoluciondeproblemasrede03.jimdofree.com/unidad-3/">resoluciondeproblemasrede03.jimdofree.com/unidad-3/</a>	1.3%	12 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[15]	<a href="http://es.wikipedia.org/wiki/Influenzia">es.wikipedia.org/wiki/Influenzia</a>	0.5%	7 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[16]	<a href="http://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/2551/3784?inline=1">ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/2551/3784?inline=1</a>	0.9%	11 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[17]	<a href="http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/30524/CONTROL_INTERNO_DE_INVENTARIOS_Y_MICROEMPRESA_GUTIERREZ_CASTANEDA_SARA(1).pdf?sequence=3&amp;isAllowed=y">repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/30524/CONTROL_INTERNO_DE_INVENTARIOS_Y_MICROEMPRESA_GUTIERREZ_CASTANEDA_SARA(1).pdf?sequence=3&amp;isAllowed=y</a>	0.8%	11 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[18]		0.4%	8 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[19]	<a href="http://es.linkedin.com/pulse/hacia-una-definición-de-liderazgo-akka-consulting">es.linkedin.com/pulse/hacia-una-definición-de-liderazgo-akka-consulting</a>	0.2%	5 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[20]	<a href="http://imagenglobal.org/2020/12/14/liderazgo-un-tema-de-actualidad-en-las-organizaciones/">imagenglobal.org/2020/12/14/liderazgo-un-tema-de-actualidad-en-las-organizaciones/</a>	0.1%	4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[21]	<a href="http://es.scribd.com/document/407559943/Tesis-Arreaza-UNESR">es.scribd.com/document/407559943/Tesis-Arreaza-UNESR</a>	0.5%	4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[22]	<a href="http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/839">repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/839</a>	0.3%	5 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[23]	<a href="http://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/2017/2908?inline=1">ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/2017/2908?inline=1</a>	0.0%	3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[24]	<a href="http://unimex.edu.mx/soyunimex/liderazgo-factor-clave-para-el-exito-de-las-organizaciones/">unimex.edu.mx/soyunimex/liderazgo-factor-clave-para-el-exito-de-las-organizaciones/</a>	0.0%	3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[25]	<a href="http://liderexponencial.es/11-definiciones-que-describen-la-figura-del-lider/">liderexponencial.es/11-definiciones-que-describen-la-figura-del-lider/</a>	0.0%	3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[26]	<a href="http://www.coursehero.com/file/p2nek75a/Hipotesis-especificas-Existe-relación-significativa-entre-las-normas-y-el/">www.coursehero.com/file/p2nek75a/Hipotesis-especificas-Existe-relación-significativa-entre-las-normas-y-el/</a>	0.4%	4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[27]	<a href="http://laqiblog.blogspot.com/2010/05/el-lider-de-hoy.html">laqiblog.blogspot.com/2010/05/el-lider-de-hoy.html</a>	0.0%	3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[28]	<a href="http://1library.co/article/discusión-resultados-existe-relación-positiva-significativa-dimensión-i.q76x67dy">1library.co/article/discusión-resultados-existe-relación-positiva-significativa-dimensión-i.q76x67dy</a>	0.4%	4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[29]	<a href="http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/queesunaencuesta.pdf">www.estadistica.mat.uson.mx/Material/queesunaencuesta.pdf</a>	0.1%	2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[30]	<a href="http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13132/Zegarra_Beltran_Silvia_Eny.pdf?sequence=1">repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13132/Zegarra_Beltran_Silvia_Eny.pdf?sequence=1</a>	0.1%	6 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[31]	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27662">repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27662</a>	0.4%	4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[32]	<a href="http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1504">repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1504</a>	0.0%	4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[33]	<a href="http://www.academia.edu/32458036/UNIVERSIDAD_PRIVADA_ANTONIO_GUILLELMO_FACULTAD_DE_CIENCIAS_EMPRESARIALES_Y_ADMINISTRATIVAS_CARRERA_PROFESIONAL_DE_ADMINISTRACION">www.academia.edu/32458036/UNIVERSIDAD_PRIVADA_ANTONIO_GUILLELMO_FACULTAD_DE_CIENCIAS_EMPRESARIALES_Y_ADMINISTRATIVAS_CARRERA_PROFESIONAL_DE_ADMINISTRACION</a>	0.0%	2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[34]	<a href="http://www.academia.edu/10556561/PUBLICACION_Observatorio_medios_Revista_Inpahu_10_2014">www.academia.edu/10556561/PUBLICACION_Observatorio_medios_Revista_Inpahu_10_2014</a>	0.3%	3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[35]	<a href="http://www.academia.edu/5714111/_Qué_es_una_encuesta">www.academia.edu/5714111/_Qué_es_una_encuesta</a>	0.0%	1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[36]	"16. Tesis Cueva y Arteaga.pdf" fechado del 2023-10-23	0.0%	7 resultados

- [37] [prezi.com/j\\_zxaecqmqoq-/succion-ue-problema/](https://prezi.com/j_zxaecqmqoq-/succion-ue-problema/)  
0.3% 5 resultados
- 
- [38] [repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/17749/SECTOR\\_COMERCIO\\_CRISPIN\\_CUISANO\\_YESICA\\_VICTORIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/17749/SECTOR_COMERCIO_CRISPIN_CUISANO_YESICA_VICTORIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)  
0.1% 4 resultados
- 
- [39] [repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42246](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42246)  
0.1% 2 resultados
- 
- [40] [es.wikipedia.org/wiki/Organizaci3n](https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci3n)  
0.2% 2 resultados
- 
- [41] [es.scribd.com/document/363314430/Deteccion-de-Liderazgo-Dentro-Del-IMSS](https://es.scribd.com/document/363314430/Deteccion-de-Liderazgo-Dentro-Del-IMSS)  
0.0% 1 resultados
- 
- [42] [repositorio.unac.edu.ec/bitstream/56000/2577/1/169\\_Resoluci3n\\_de\\_problemas\\_matemat.pdf](https://repositorio.unac.edu.ec/bitstream/56000/2577/1/169_Resoluci3n_de_problemas_matemat.pdf)  
0.1% 4 resultados
- 
- [43] [alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN\\_3a442cd65b4af79b4bb6b76636efd18e/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_3a442cd65b4af79b4bb6b76636efd18e/Details)  
0.2% 2 resultados
- 
- [44] [repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65300](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65300)  
0.1% 3 resultados
- 
- [45] [es.scribd.com/document/429965125/Marco-Teorico-de-Mativacion-y-Liderazgo-Para-La-Supercion-Del-Personal](https://es.scribd.com/document/429965125/Marco-Teorico-de-Mativacion-y-Liderazgo-Para-La-Supercion-Del-Personal)  
0.0% 1 resultados
- 
- [46] [books.google.fi/books?id=8\\_PwloGOa6QC&pg=PA392&lpg=PA392&dq=%22pasion%20obsesi3n%20consistencia%22&source=bl&ots=Bc\\_BUivIQb&sig=ACfU3U3NgOXoGqp\\_BV-ZRdiCK9QdT5sqDQ&hl=fi&sa=X&ved=0CQsQFjQF](https://books.google.fi/books?id=8_PwloGOa6QC&pg=PA392&lpg=PA392&dq=%22pasion%20obsesi3n%20consistencia%22&source=bl&ots=Bc_BUivIQb&sig=ACfU3U3NgOXoGqp_BV-ZRdiCK9QdT5sqDQ&hl=fi&sa=X&ved=0CQsQFjQF)  
0.0% 1 resultados
- 
- [47] [prezi.com/8on0gufg2we3/solucion-de-problemas/](https://prezi.com/8on0gufg2we3/solucion-de-problemas/)  
0.2% 4 resultados
- 
- [48] [es.scribd.com/document/567320091/Liderazgo-es-la-influencia-interpersonal-ejercida-en-una-situacion](https://es.scribd.com/document/567320091/Liderazgo-es-la-influencia-interpersonal-ejercida-en-una-situacion)  
0.0% 3 resultados
- 
- [49] [repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49560](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49560)  
0.1% 2 resultados
- 
- [50] [books.google.fi/books?id=zL-goEAAAQBAJ&pg=PA45&lpg=PA45&dq=%22influencia%20interpersonal%20ejercida%22&source=bl&ots=80xtzss8Vf&sig=ACfU3U1pBnoGtfQ2JrKYDrm5p1GoRiLKNQ&hl=fi&sa=X&ved=0CQsQFjQF](https://books.google.fi/books?id=zL-goEAAAQBAJ&pg=PA45&lpg=PA45&dq=%22influencia%20interpersonal%20ejercida%22&source=bl&ots=80xtzss8Vf&sig=ACfU3U1pBnoGtfQ2JrKYDrm5p1GoRiLKNQ&hl=fi&sa=X&ved=0CQsQFjQF)  
0.0% 1 resultados
- 
- [51] [repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/858](https://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/858)  
0.1% 2 resultados
- 
- [52] [www.academia.edu/7188776/LOS\\_FACTORES\\_SOCIALES\\_QUE\\_INFLUYEN\\_EN\\_EL\\_DESARROLLO](https://www.academia.edu/7188776/LOS_FACTORES_SOCIALES_QUE_INFLUYEN_EN_EL_DESARROLLO)  
0.2% 3 resultados
- 
- [53] [www.coursehero.com/file/46757271/Taller-de-Investigacion-13-Rev-6docx/](https://www.coursehero.com/file/46757271/Taller-de-Investigacion-13-Rev-6docx/)  
0.2% 1 resultados
- 
- [54] [www.openhr.cloud/blog/desempeno-laboral](https://www.openhr.cloud/blog/desempeno-laboral)  
0.2% 2 resultados
- 
- [55] [www.coursehero.com/file/152014767/Actividad-12-y-3-Márquez-Zevallos-Dany-Phol-Actividaddocx/](https://www.coursehero.com/file/152014767/Actividad-12-y-3-Márquez-Zevallos-Dany-Phol-Actividaddocx/)  
0.2% 1 resultados
- 
- [56] [books.google.com/books?id=34GgAgAAQBAJ&pg=PA187&lpg=PA187&dq=%22liderazgo%20exitoso%20tiene%22&source=bl&ots=nfmtrX5LEX&sig=ACfU3U27qqFISgCH6W-2ZkMgUaRpBhvQ4g&hl=en&sa=X&ved=0CQsQFjQF](https://books.google.com/books?id=34GgAgAAQBAJ&pg=PA187&lpg=PA187&dq=%22liderazgo%20exitoso%20tiene%22&source=bl&ots=nfmtrX5LEX&sig=ACfU3U27qqFISgCH6W-2ZkMgUaRpBhvQ4g&hl=en&sa=X&ved=0CQsQFjQF)  
0.2% 2 resultados
- 
- [57] [es.scribd.com/document/391934367/Liderazgo-Moderno-Libro](https://es.scribd.com/document/391934367/Liderazgo-Moderno-Libro)  
0.2% 1 resultados
- 
- [58] [www.coursehero.com/file/p5uaheeb/En-segundo-el-liderazgo-entraña-una-distribuci3n-desigual-del-poder-entre-los/](https://www.coursehero.com/file/p5uaheeb/En-segundo-el-liderazgo-entraña-una-distribuci3n-desigual-del-poder-entre-los/)  
0.0% 1 resultados
- 
- [59] [www.coursehero.com/file/215621681/Liderazgo-Empresarialpdf/](https://www.coursehero.com/file/215621681/Liderazgo-Empresarialpdf/)  
0.0% 2 resultados  
1 documento con coincidencias exactas
- 
- [61] [www.coursehero.com/file/p5jjhr3/Sociable-amistoso-cooperativo-comprensivo-Maleable-eficiente-práctico-sin/](https://www.coursehero.com/file/p5jjhr3/Sociable-amistoso-cooperativo-comprensivo-Maleable-eficiente-práctico-sin/)  
0.1% 2 resultados
- 
- [62] [books.google.fi/books?id=J6hHEAAQBAJ&pg=PT281&lpg=PT281&dq=%22pasion%20obsesi3n%20consistencia%22&source=bl&ots=C1Mh\\_98Vlu&sig=ACfU3U1TH1VaLttOo0jhDpoO7X8Q44knA&hl=fi&sa=X&ved=0CQsQFjQF](https://books.google.fi/books?id=J6hHEAAQBAJ&pg=PT281&lpg=PT281&dq=%22pasion%20obsesi3n%20consistencia%22&source=bl&ots=C1Mh_98Vlu&sig=ACfU3U1TH1VaLttOo0jhDpoO7X8Q44knA&hl=fi&sa=X&ved=0CQsQFjQF)  
0.0% 1 resultados
- 
- [63] [metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2020/09/García-Ferrando.pdf](https://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2020/09/García-Ferrando.pdf)  
0.0% 1 resultados
- 
- [64] [prezi.com/bko24fwx6ung/conceptos-de-motivacion/](https://prezi.com/bko24fwx6ung/conceptos-de-motivacion/)  
0.1% 1 resultados
- 
- [65] [prezi.com/sq9vmq211uph/es-la-influencia-interpersonal-ejercida-en-una-situacion-di/](https://prezi.com/sq9vmq211uph/es-la-influencia-interpersonal-ejercida-en-una-situacion-di/)  
0.0% 2 resultados
- 
- [66] [prezi.com/p/b9c7easkysyl/solucion-de-problemas/](https://prezi.com/p/b9c7easkysyl/solucion-de-problemas/)  
0.1% 1 resultados
- 
- [67] [es.scribd.com/document/656361437/Teorias-X-y-Y](https://es.scribd.com/document/656361437/Teorias-X-y-Y)  
0.1% 1 resultados
- 
- [68] [scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2008000100011](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100011)  
0.1% 1 resultados
- 
- [69] [repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100551](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100551)  
0.1% 1 resultados
- 
- [70] [books.google.com/books?id=F0dpBgAAQBAJ&pg=RA3-PA102&lpg=RA3-PA102&dq=%22utilizando%20procedimientos%20estandarizados%22&source=bl&ots=Ejx5JEooZa&sig=ACfU3U10Zfy6Uk9y\\_zWaEKIZQwQSDE](https://books.google.com/books?id=F0dpBgAAQBAJ&pg=RA3-PA102&lpg=RA3-PA102&dq=%22utilizando%20procedimientos%20estandarizados%22&source=bl&ots=Ejx5JEooZa&sig=ACfU3U10Zfy6Uk9y_zWaEKIZQwQSDE)  
0.0% 1 resultados
- 
- [71] [prezi.com/w5Ezwlilasmbliderazgo-pragmatico/](https://prezi.com/w5Ezwlilasmbliderazgo-pragmatico/)  
0.0% 1 resultados
- 
- [72] [es.scribd.com/presentation/384580278/1-Liderazgo-Empresarial-Introduccion-e-Importancia-Del-LE](https://es.scribd.com/presentation/384580278/1-Liderazgo-Empresarial-Introduccion-e-Importancia-Del-LE)  
0.0% 1 resultados
- 
- [73] [renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2940011](https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2940011)  
0.0% 1 resultados
- 
- [74] [www.coursehero.com/file/38726044/marco-teoricodocx/](https://www.coursehero.com/file/38726044/marco-teoricodocx/)  
0.0% 1 resultados

---

[75]  core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf  
 0.0% | 1 resultados

---

[76]  cursos.clavijero.edu.mx/cursos/039\_cdi/modulo3/contenidos/tema3.2.html  
 0.0% | 1 resultados

73 páginas, 12334 palabras

Nivel del plagio: 17.2% seleccionado / 65.8% en total

410 resultados de 77 fuentes, de ellos 76 fuentes son en línea.

#### Configuración

Directiva de data: *Comparar con fuentes de internet, Comparar con documentos propios*

Sensibilidad: *Media*

Bibliografía: *Considerar Texto*

Detección de citas: *Reducir PlagLevel*

Lista blanca: --

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA  
EMPRESA BAUR METALMIN SAC DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA EN  
EL 2023**

Br. ALVARADO BEZADA, Jhonatan Eduardo

Br. FLORES LEZAMA, Elvis Joaquin

**Asesor:**

Dr. MONTENEGRO DÍAZ, Víctor Hugo

**Cajamarca – Perú**

**Marzo – 2023**

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA  
EMPRESA BAUR METALMIN SAC DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA EN  
EL 2023**

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

Br. ALVARADO BEZADA, Jhonatan Eduardo

Br. FLORES LEZAMA, Elvis Joaquin

**Asesor**

Dr. MONTENEGRO DÍAZ, Víctor Hugo

**Cajamarca – Perú**

**Marzo – 2023**

COPYRIGHT © 2023 by

Br. ALVARADO BEZADA, Jhonatan Eduardo

Br. FLORES LEZAMA, Elvis Joaquin

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  
LICENCIADO EN ADMINISTRADOR DE EMPRESAS**

**LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA  
EMPRESA BAUR METALMIN SAC DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA EN  
EL 2023**

**JURADO EVALUADOR**

Dr. Víctor Montenegro Díaz

---

PRESIDENTE

Mg. Luis Felipe Velasco Luza

---

SECRETARIO

Mg. Anthony Rabanal Soriano

---

VOCAL

## **DEDICATORIA**

La presente investigación, se la dedico a Dios y a mis padres, quienes, con su trabajo y sacrificio me ayudaron a cumplir mis objetivos, ya que, gracias a ellos he logrado llegar hasta aquí, por esto mi orgullo y agradecimiento, a ellos, por ser unos grandes padres.

**Jhonatan**

A mis familiares y amigos que de alguna manera contribuyeron con sus sanos consejos y buenos deseos de superación creyendo en mí para continuar creciendo y superándonos día a día.

**Elvis**

## **AGRADECIMIENTOS**

A mi familia por el apoyo incondicional que me brindaron durante toda esta etapa y de esta manera ir alcanzando nuestros objetivos y metas y, sobre todo por su amor, cariño y comprensión.

**Jhonatan**

A mis amigos y compañeros que compartieron todo este tiempo sus ideas, opiniones y consejos, demostrando ser grandes personas.

**Elvis**

A la empresa BAUR METALMIN SAC Por permitirnos hacer realidad esta investigación y a sus colaboradores que nos apoyaron con su tiempo para dar paso al aplicar el instrumento

## CONTENIDO

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTOS.....	vi
CONTENIDO.....	vii
LISTA DE TABLAS.....	x
LISTA DE FIGURAS.....	xiii
LISTA DE ABREVIACIONES.....	xiv
RESUMEN.....	17
ABSTRAC .....	18
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	19
1.1 Planteamiento del problema de investigación. ....	20
1.2 Formulación del problema. ....	22
1.3 Objetivos.....	22
1.4 Justificación de la investigación.....	23
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	25
2.1. Antecedentes.....	26
2.1.1 Antecedentes Intenacionales.....	26

2.1.2	Antecedentes Nacionales .....	29
2.1.3	Antecedentes Locales .....	32
2.2.	Bases Teóricas.....	35
2.2.1	Liderazgo.....	35
2.2.2	Desempeño Laboral.....	43
2.3.	Discusión teórica.....	46
2.4.	Definición de términos básicos.....	48
2.5.	Hipótesis de la Investigación .....	49
2.6.	Operacionalización de las variables. ....	50
CAPÍTULO III. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN. ....		55
3.1.	Población y muestra.....	56
3.2.	Tipo, Nivel y Diseño de estudio .....	57
3.3	Metodos de investigación. ....	58
3.4.	Técnica e Instrumento de Análisis de Datos.....	59
3.5.	Tecnicas de Análisis de Datos .....	61
3.6.	Validez y Confiabilidad .....	62
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....		63
4.1.	Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	64

4.2. Discusión .....	68
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	72
Conclusiones.....	73
Recomendaciones .....	74
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	75
Anexos.....	81

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalizacion de la variable independiente.....	50
Tabla 2 Operacionalizacion de la variable dependiente.....	52
Tabla 3 Alfa de Cronbach .....	62
Tabla 4 Correlación Spearman del Liderazgo y el Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023 .....	64
Tabla 5 Correlación Spearman de la Influencia y el Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023 .....	65
Tabla 6 Correlación Spearman de Empatía y el Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023 .....	66
Tabla 7 Correlación Spearman de la Solucion de Problemas y el Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023 .....	67
Tabla 8 Matriz De Consistencia De La Investigación.....	87
Tabla 9 Resultado descriptivo del nivel de Liderazgo en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023 .....	89
Tabla 10 Resultado descriptivo del nivel de Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023 .....	90
Tabla 11 Resultado descriptivo del nivel de Influencia en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023 .....	91
Tabla 12 Resultado descriptivo del nivel de Empatía en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.....	92

Tabla 13 Resultado descriptivo del nivel de Solucion de Problemas en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023 .....	93
Tabla 14 Resultado del primer ítem del cuestionario .....	94
Tabla 15 Resultado del segundo ítem del cuestionario.....	95
Tabla 16 Resultado del tercer ítem del cuestionario.....	96
Tabla 17 Resultado del cuarto ítem del cuestionario .....	97
Tabla 18 Resultado del quinto ítem del cuestionario.....	98
Tabla 19 Resultado del sexto ítem del cuestionario .....	99
Tabla 20 Resultado del séptimo ítem del cuestionario .....	100
Tabla 21 Resultado del octavo ítem del cuestionario .....	101
Tabla 22 Resultado del noveno ítem del cuestionario .....	102
Tabla 23 Resultado del decimo ítem del cuestionario .....	103
Tabla 24 Resultado del onceavo ítem del cuestionario.....	104
Tabla 25 Resultado del doceavo ítem del cuestionario.....	105
Tabla 26 Resultado del treceavo ítem del cuestionario .....	106
Tabla 27 Resultado del catorceavo ítem del cuestionario.....	107
Tabla 28 Resultado del quinceavo ítem del cuestionario.....	108
Tabla 29 Resultado del diesiseisavo ítem del cuestionario .....	109
Tabla 30 Resultado del diesisieteavo ítem del cuestionario.....	110
Tabla 31 Resultado del diesiochoavo ítem del cuestionario .....	111
Tabla 32 Resultado del diesinueveavo ítem del cuestionario .....	112
Tabla 33 Resultado del veinte ítem del cuestionario .....	113
Tabla 34 Resultado del veintiuno ítem del cuestionario .....	114

Tabla 35 Resultado del veintidos ítem del cuestionario .....	115
Tabla 36 Resultado del veintitres ítem del cuestionario .....	116
Tabla 37 Resultado del veinticuatro ítem del cuestionario .....	117
Tabla 38 Resultado del veinticinco ítem del cuestionario .....	118
Tabla 39 Resultado del veintiseis ítem del cuestionario .....	119
Tabla 40 Resultado del veintisiete ítem del cuestionario .....	120
Tabla 41 Resultado del veintiocho ítem del cuestionario .....	121
Tabla 42 Resultado del veintinueve ítem del cuestionario.....	122
Tabla 43 Resultado del treinta ítem del cuestionario.....	123

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Esquema de la investigación .....	57
Figura 2 Resultado descriptivo del nivel de Liderazgo en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023 .....	89
Figura 3 Resultado descriptivo del nivel de Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023 .....	90
Figura 4 Resultado descriptivo del nivel de Influencia en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023 .....	91
Figura 5 Resultado descriptivo del nivel de Empatía en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023 .....	92
Figura 6 Resultado descriptivo del nivel de Solución de Problemas en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023 .....	93
Figura 7 Resultado del primer ítem del cuestionario .....	94
Figura 8 Resultado del segundo ítem del cuestionario .....	95
Figura 9 Resultado del tercer ítem del cuestionario .....	96
Figura 10 Resultado del cuarto ítem del cuestionario .....	97
Figura 11 Resultado del quinto ítem del cuestionario .....	98
Figura 12 Resultado del sexto ítem del cuestionario .....	99
Figura 13 Resultado del séptimo ítem del cuestionario .....	100

Figura 14 Resultado del octavo ítem del cuestionario .....	101
Figura 15 Resultado del noveno ítem del cuestionario .....	102
Figura 16 Resultado del decimo ítem del cuestionario .....	103
Figura 17 Resultado del onceavo ítem del cuestionario .....	104
Figura 18 Resultado del doceavo ítem del cuestionario .....	105
Figura 19 Resultado del trecevo ítem del cuestionario .....	106
Figura 20 Resultado del catorceavo ítem del cuestionario.....	107
Figura 21 Resultado del quinceavo ítem del cuestionario .....	108
Figura 22 Resultado del diesiseisavo ítem del cuestionario .....	109
Figura 23 Resultado del diesisieteavo ítem del cuestionario .....	110
Figura 24 Resultado del diesiochovo ítem del cuestionario.....	111
Figura 25 Resultado del diesinueveavo ítem del cuestionario .....	112
Figura 26 Resultado del veinte ítem del cuestionario .....	113
Figura 27 Resultado del veintiuno ítem del cuestionario .....	114
Figura 28 Resultado del veintidos ítem del cuestionario .....	115
Figura 29 Resultado del veintitres ítem del cuestionario .....	116
Figura 30 Resultado del veinticuatro ítem del cuestionario .....	117
Figura 31 Resultado del veinticinco ítem del cuestionario .....	118

Figura 32 Resultado del veintiseis ítem del cuestionario .....	119
Figura 33 Resultado del veintisiete ítem del cuestionario .....	120
Figura 34 Resultado del veintiocho ítem del cuestionario .....	121
Figura 35 Resultado del veintinueve ítem del cuestionario .....	122
Figura 36 Resultado del treinta ítem del cuestionario .....	123

## **LISTA DE ABREVIACIONES**

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

## RESUMEN

En el presente trabajo de investigación de tipo aplicada de nivel correlacional con diseño no experimental de corte transversal, tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo y desempeño laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023. La metodología se realizó por medio de encuestas, las cuales se aplicaron a los cincuenta y dos colaboradores de esta organización, analizando aspectos informativos generales, Influencia, empatía, etc. En la primera etapa se definió el tamaño de la muestra en la que se determinó trabajar con toda la población los 52 colaboradores, ya que esta es finita. Para la recolección de datos de campo se empleó un cuestionario en la que se detallan aspectos informativos de los colaboradores, para posteriormente ser procesadas y obtener la base de datos. Para determinar el nivel de Influencia, Empatía y Solución de Problemas se evaluaron y se analizaron las tablas en las cuales se identificó un nivel alto en estas. Además las dimensiones ya mencionadas tienen una relación positiva significativa con la variable Desempeño Laboral. Por último se determinó gracias a la prueba estadística Spearman la existencia de una relación positiva significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023.

**Palabras clave:** Liderazgo, Organización, Desempeño, Influencia, Laboral

## ABSTRACT

In the present research work of the applied type of correlational level with a non-experimental cross-sectional design, its general objective is to determine the relationship that exists between leadership and job performance in the company BAUR METALMIN SAC in the city of Cajamarca in 2023. The methodology was carried out through surveys, which were applied to the fifty-two collaborators of this organization, analyzing general informational aspects, influence, empathy, etc. work with the entire population, the 52 collaborators, since this is finite. For the collection of field data, a questionnaire was used in which informative aspects of the collaborators are detailed, to be processed later and obtain the database. To determine the level of Influence, Empathy and Problem Solving, the tables in which a high level was identified were evaluated and analyzed. In addition, the aforementioned dimensions have a significant positive relationship with the Labor Performance variable. Finally, thanks to the Spearman statistical test, the existence of a significant positive relationship between leadership and job performance in the company BAUR METALMIN SAC in the city of Cajamarca in 2023 will be developed.

**Keywords:** Leadership, Organization, Performance, Influence, Labor

**CAPÍTULO I.**  
**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **1.1 Planteamiento del problema.**

### **1.1.1 Situación 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.

Según la RAE (2022) infiere que “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.105). Por su parte Blanchard (2020) 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.121)

Actualmente el estudio del liderazgo existe en todas partes y de diferentes modos, en el cual este es un reconocido factor de competitividad son los recursos humanos el cual es imprescindible; así hoy día si se habla de capital intelectual,

capital humano, potencial humano, todos referidos al papel que tiene el hombre en la organización, en este marco el estudio del liderazgo cobra especial interés, pues permite comprender cómo se logra formar, una atmósfera que involucra moralmente a los colaboradores, donde la compatibilidad con los valores hacia el desempeño laboral es esencial (Bower, 2021)

Nuestra investigación se realiza en la empresa BAUR METALMIN SAC dedicada a ejecutar proyectos que involucran servicios de construcción, fabricación, montaje y/o mantenimiento de obras civiles y metalmecánicas, teniendo como una de las fortalezas principales en la organización el buen compromiso y lealtad con la que cuentan todos los trabajadores, reflejados en la gran oportunidad de crecimiento organizacional a través de los años a la par del aumento en el número de trabajadores , esto al igual que una oportunidad se convierte en una debilidad ya que muchos de estos carecen de compromiso hacia la institución haciendo que la empresa evidencie un problema, dicho problema estaría relacionado a la existencia de una relación entre el liderazgo y el desempeño laboral.

Los investigadores consideramos que la amenaza de esta empresa es que los competidores directos pueden quitarles clientes como consecuencia de una mala capacidad operativa de los empleados, es por ello que planteamos la importancia del liderazgo como una estrategia empresarial que garantiza mayores índices de desempeño laboral

## **1.2 Formulación del problema.**

### **Problema Principal.**

¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023?

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el Liderazgo y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Identificar relación entre la Influencia y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023.

Identificar relación entre la Empatía y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023.

Identificar relación entre la Solución de Problemas y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023.

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

### **1.4.1 Justificación teórica**

Los resultados de esta investigación, aportaran con datos para reforzar las teorías y conceptos que señalan la existencia de una relación entre el liderazgo con el desempeño laboral en las empresas (Chiavenato, 2021), utilizando como objeto de estudio a la empresa BAUR METALMIN SAC, Su alcance teórico se basa en un estudio correlacional que refuerce la relación entre el liderazgo con el desempeño laboral

### **1.4.2 Justificación aplicativa o práctica.**

Los resultados de esta investigación ayudarán a los gerentes de la empresa a mejorar su gestión con una visión más integral, que incluya al liderazgo como una componente importante para el logro de los fines institucionales.

### **1.4.3 Justificación académica**

Los resultados de esta investigación ayudarán a futuros estudiantes de la carrera además de que servirá para futuros documentos y artículos de investigación sobre el liderazgo con el desempeño laboral.

### **1.4.4 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.

**CAPÍTULO II.**  
**MARCO TEÓRICO**

## **2.1 Antecedentes de la Investigación**

### **2.1.1 Antecedentes Internacionales**

García (2021) En la tesis “Liderazgo y Desempeño laboral en la empresa Metalmeccanica Mebum S A S., Medellín - 2021” cuyo objetivo principal es determinar la relación que existe entre el E Liderazgo y Desempeño laboral en la empresa Metalmeccanica Mebum S A S. Esta investigación con diseño no experimental y de tipo correlacional utilizó bases de datos de encuestas sobre el Liderazgo y Desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Metalmeccanica Mebum S A S.

Dentro de las principales conclusiones de este estudio está el hallazgo de que el liderazgo es clave para obtener un buen desempeño laboral, según la evaluación de los colaboradores la experiencia es vital para la calidad en su desempeño laboral. Además se identificó que el nivel del Liderazgo en esta empresa es alto con un 79% de personas afirmando este resultado, también el nivel de Desempeño laboral es medio con un 66% de personas afirmando este resultado, por último se determinó que existe una relación significativa entre estas variables.

Además Cedeño (2020) en la tesis “Liderazgo y desempeño laboral en la empresa METALCAR C.A., Guayaquil-2020” tuvo como objetivo principal establecer la asociación entre ambos conceptos, Liderazgo y desempeño laboral en la empresa METALCAR C.A., considerando su percepción e intención de comportamiento. Con un diseño correlacional de corte transversal de tipo aplicado. 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 aleatoria de 60 colaboradores

Los resultados de la investigación permitieron establecer que hay una relación significativa entre liderazgo y el desempeño laboral percibida por sus colaboradores. Llegando a la conclusión que los consumidores de esta organización mostraron una percepción favorable hacia el Liderazgo recibida con un 88% de personas afirmando este resultado, así como altos niveles desempeño laboral con un 76% de personas afirmándolo.

También Gomez (2020), en la tesis “Liderazgo en la empresa METALMECANICA HL S.A.S, Bogotá - 2020” que tiene como objetivo principal determinar el nivel de Liderazgo en la empresa METALMECANICA HL S.A.S cuyo rubro principal de esta empresa es la comercialización y fabricación de piezas metálicas, esto con el fin de determinar si pueden ser entendidas como indicadores de esta variable, dicho estudio fue de tipo aplicada de nivel descriptivo transversal contando con la participación 63 colaboradores.

El estudio concluye que los colaboradores quienes respondieron a un cuestionario sobre el Liderazgo, estos mostraron un grado alto sobre el nivel de Liderazgo en la empresa METALMECANICA HL S.A.S con un 81% de encuestados afirmando este resultado.

No obstante Vera (2021), en la tesis “Liderazgo en la empresa ACIER INDUSTRIAL S.A., Asunción - 2021” que tiene como objetivo principal investigar el nivel de Liderazgo en la empresa ACIER INDUSTRIAL S.A., esto con el fin de determinar si las dimensiones que lo componen ser entendidas como indicadores de

esta variable también pueden ser medidas, dicho estudio fue descriptivo transversal contando con la participación 52 colaboradores.

El estudio concluye que los colaboradores respondieron al cuestionario planteado por la investigación con el fin de determinar el nivel de Liderazgo en la empresa ACIER INDUSTRIAL S.A., cuyos resultados mostraron un nivel medio en esta variable con un 79% de encuestados afirmando este resultado.

También Condori (2021), en la tesis “Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa HERSAN SRL., La Paz - 2021” que tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre el Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa HERSAN SRL, esto con el fin de aplicar encuestas para determinar lo investigado, dicho estudio fue correlacional transversal contando con la participación 63 colaboradores.

El estudio concluye que los colaboradores respondieron a varios cuestionarios para determinar la relación existente entre estas variables, además estos mostraron un grado alto en el Liderazgo con un 82% de encuestados afirmando este resultado, también que el desempeño laboral tiene un grado alto con un 76% de personas afirmando esto. Y por último que existe una relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa HERSAN SRL.

También Contreras & Torres (2020), en la tesis “Nivel de Desempeño Laboral en la empresa Metalmecánica Bril Limitada, Santiago - 2020” tiene como objetivo principal determinar el nivel de Desempeño Laboral en la empresa Metalmecánica Bril Limitada, esto con el fin de determinar si pueden ser entendidas como indicadores de

esta variable aplicando encuestas a los clientes de esta empresa, dicho estudio fue descriptivo transversal contando con la participación 59 trabajadores.

El estudio concluye que a raíz de la aplicación del cuestionario sobre la variable estudiada, estos mostraron un nivel alto de Desempeño Laboral en la empresa Metalmecánica Bril Limitada con un 72% de encuestados afirmando este resultado.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Por su parte Chaname (2021) en la tesis “Liderazgo en la empresa Aceros del Norte Chiclayo SAC de la ciudad de Chiclayo en el año 2021”, esta investigación de tipo básico de nivel descriptivo de corte transversal, esta aplica un muestreo probabilístico obteniendo un resultado de 88 colaboradores como muestra, además este estudio tuvo como objetivo principal determinar el nivel Liderazgo en la empresa Aceros del Norte Chiclayo SAC.

Llegando a la siguiente conclusión que el 55.3 % de los colaboradores percibe un buen trato de su jefe directo, el 65 % de colaboradores incide que hay mucha lealtad entre sus compañeros, y el 51.43 % considera que la estructura de jerarquía empresarial es buena, y por último que el nivel de Liderazgo en la empresa es alto con un 87.6% de colaboradores afirmando este resultado.

Además Castañeda & Tejada (2020) en la tesis “Relación entre el Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Fabrica Metalmecánica & Soluciones Industriales E.I.R.L., Lima – 2020”, Esta investigación de orientación aplicada y de nivel correlacional, tuvo como objetivo principal determinar el relación que existe entre el Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Fabrica Metalmecánica & Soluciones Industriales E.I.R.L, la investigación realizó la aplicación de una encuesta a 61

colaboradores, que fueron elegidos de una forma aleatoria simple, estos datos obtenidos fueron procesados mediante una hoja de cálculo y posteriormente interpretados para convertirlos en información

Llegando a concluir que las brechas de cada una de las dimensiones planteadas que comprenden el Liderazgo, Obtienen como resultado la existencia de una brecha entre la las dimensiones del 67%, lo cual indica que esto no está cubierto hacia la interacción que se tiene entra las variables estudiadas y por último que existe una relación no significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral en esta empresa.

También Majo (2020) en la tesis “Liderazgo y Desempeño laboral en la empresa Factoría y Servicios Generales Juan Carlos EIRL, Trujillo- 2021” cuyo objetivo general es determinar la relación que existe entre el Liderazgo y Desempeño laboral en la empresa Factoría y Servicios Generales Juan Carlos EIRL, con metodología de diseño correlacional, y de tipo básico de corte no experimental, se realizaron encuestas a los trabajadores de la organización, de tal forma que se seleccionó una muestra representativa de 69 colaboradores, con un nivel de confianza del 95%, luego para el análisis correspondiente se emplearon tablas de frecuencia y prueba estadística, empleándose el software SPSS 22.00 para su respectivo procesamiento.

Concluyendo que el Liderazgo es alto con 82% de colaboradores afirmando este resultado, además que el desempeño laboral obtiene un nivel medio de un 71% de clientes afirmando este resultado y por último que existe una correlación de 0,555 lo que significa una correlación significativa entre la variable Liderazgo y Desempeño laboral en la empresa Factoría y Servicios Generales Juan Carlos EIRL

No Obstante Mori (2020) en la tesis “Liderazgo y su relación con el desempeño laboral en la empresa METALPRIME ENGINEERS SAC, Trujillo-2020” que tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre Liderazgo y su relación con el desempeño laboral en la empresa METALPRIME ENGINEERS SAC, se realizó una investigación cuyo diseño fue no experimental correlacional, cuya población finita fue de 63 colaboradores, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento de investigación un cuestionario estructurado de 24 preguntas con opción única y de calificación, estas que las dimensiones y las variables tanto independiente como dependiente, validado por especialistas.

Luego de realizado el estudio, se concluyó que el nivel de liderazgo es alto con un 84% de colaboradores afirmando este resultado, también que el nivel de Desempeño laboral es alto con un 69% de personas afirmando este dato y por último se determinó que la relación que existe es significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa METALPRIME ENGINEERS SAC.

Además Villa (2019) en la tesis “Liderazgo en la empresa Proyectos Metalmecánicos Y Montajes EIRL, Cusco-2019” este estudio planteó como objetivo determinar el nivel de Liderazgo en la empresa Proyectos Metalmecánicos Y Montajes EIRL. Utilizando el método de estudio observacional tipo descriptivo, no experimental de corte transversal, siendo la muestra de 72 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 nivel de Liderazgo en los trabajadores los cuales indicaron el 38 % como malo, el 45 % como medio y

como alto el 78.2 %, en la Proyectos Metalmecánicos Y Montajes EIRL en la ciudad de Cusco en el año 2019.

### **2.1.3 Antecedentes Locales**

También Linares & Estrada (2021) en la tesis “Liderazgo en la empresa DEYFOR E.I.R.L de la ciudad de Cajamarca en el 2021” este estudio planteó como objetivo determinar el nivel Liderazgo en la empresa DEYFOR E.I.R.L de la ciudad de Cajamarca en el 2021. Utilizando el método de estudio observacional analítico tipo básico, de corte descriptivo, siendo la muestra de 61 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 nivel de Liderazgo que los clientes indicaron el 38 % como bajo y el 45 % como medio y como alto el 87 %, en la empresa DEYFOR E.I.R.L de la ciudad de Cajamarca en el 2021.

No obstante Rojas & Llamo (2020) en la tesis “El Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Metalfrank Ingenieros S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el 2020” este estudio planteó como objetivo principal determinar las relación que existe entre el Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Metalfrank Ingenieros S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el 2020. Utilizando el método de estudio observacional de tipo y diseño correlacional, no experimental, siendo la muestra de 55 colaboradores, la muestra fue el muestreo no probabilístico teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión respectivamente.

La investigación llegó a la siguiente conclusión; con respecto al Liderazgo que su nivel es alto con un 71 % de colaboradores indicando este resultado, también que el

nivel de Desempeño laboral es alto con un 65 % de colaboradores afirmando este dato, y por último que existe relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Metalfrank Ingenieros S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el 2020.

Además Prado (2021) en la tesis “Liderazgo y Desempeño laboral en la empresa Metal Industria HVA S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el 2021” este estudio planteó como objetivo determinar la relación que existe entre Liderazgo y Desempeño laboral en la empresa Metal Industria HVA S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el 2021. Utilizando como instrumento de recolección de datos un cuestionario, esta investigación de estudio observacional de tipo correlacional, prospectivo de corte transversal, tiene una muestra de 53 colaboradores, el cual tuvo como tipo de muestreo no probabilístico.

La investigación llegó a conclusión que el Liderazgo su nivel es alto con un 78 % del colaboradores indicando este resultado, también que el nivel de desempeño laboral es alto con un 82 % de colaboradores afirmando este dato, y por último existe relación significativa entre el Liderazgo y Desempeño laboral en la empresa Metal Industria HVA S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el 2021.

También Terrones (2020) en la tesis “El Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa SYMI SRL de la ciudad de Cajamarca en el 2020”, esta investigación tuvo como objetivo principal corroborar la relación que existe entre el Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa SYMI SRL de la ciudad de Cajamarca en el año 2020, la investigación fue de tipo básico y nivel correlacional, donde se recolectaron datos provenientes de un muestreo no probabilístico practicado en una población conformada por la totalidad de colaboradores siendo estos 55.

Concluye a partir de análisis estadísticos inferenciales, que el nivel de Liderazgo y el desempeño laboral es medio con un 86% y 53% de clientes afirmando este resultado respectivamente, no obstante, se infiere que existe una relación significativa entre las dimensiones que componen al Liderazgo con el desempeño laboral y por último se definió que existe relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa SYMI SRL de la ciudad de Cajamarca en el 2020.

Además Salazar & Muñoz (2019) en la tesis “Liderazgo y Desempeño Laboral en la empresa Tecnomotriz Cajamarca EIRL, Cajamarca - 2019”, tuvo como objetivo principal corroborar el tipo de relación entre estas variables en la empresa Tecnomotriz Cajamarca EIRL, la investigación fue aplicada y de nivel correlacional, se recolectaron datos provenientes de un muestreo no probabilístico practicado en la empresa siendo esta 58 en su totalidad

Concluye a partir de análisis estadísticos inferenciales bivariados, la existencia de una relación significativa de los componentes del Liderazgo con el Desempeño Laboral en la empresa Tecnomotriz Cajamarca EIRL, además se estableció la existencia de una relación significativa entre el Liderazgo con Desempeño Laboral en la empresa Tecnomotriz Cajamarca EIRL de la ciudad de Cajamarca en el año 2019.

También Navarro & Chilon (2021) en la tesis “El Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Factoría Industrial S.A.C de la ciudad de Cajamarca en el 2021”, cuyo objetivo principal fue determinar la posible relación existente entre ambos términos en la empresa Factoría Industrial S.A.C de la ciudad de Cajamarca en el 2021, la investigación fue aplicada de nivel correlacional, donde se recolectaron datos

provenientes de un muestreo no probabilístico practicado en una población conformada 62 trabajadores en la empresa Factoría Industrial S.A.C de la ciudad de Cajamarca.

Concluye a partir de análisis estadísticos, que el nivel de Liderazgo y el desempeño laboral es alto con un 82% y 77% de colaboradores afirmando este resultado respectivamente, no obstante, se infiere que existe una relación significativa entre las dimensiones que componen al Liderazgo con el desempeño laboral, y por último que la relación que existe entre el Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Factoría Industrial S.A.C de la ciudad de Cajamarca en el 2021 es significativa.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Definición de Liderazgo**

Jen (2019) define que “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 refleja los propósitos que comparten. Los elementos básicos de esta definición son: influencia, empatía y solución de problemas” (p.121). Por su parte Marks & O'Neil (2020) infieren que “El líder se hace y no nace, las personas nacían con cualidades innatas que no necesariamente es reflejado en cómo ser un líder. El término ha venido evolucionando con carácter distintivo” (p.23)

También Lazzati (2019) afirma que “el 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.55), No Obstante Stogdill (2020) 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.62). Además de esta manera Carnota (2021) 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.75)

No obstante Maxwell (2019) define al liderazgo como ”la actividad encaminada a influir en las personas para que se empeñen voluntariamente en alcanzar los objetivos del grupo” (p.32), también Ledlow & Coppola (2020) “Es la influencia interpersonal ejercida en una determinada situación, mediante el proceso de la comunicación, con miras a alcanzar uno o varios objetivos” (p.77), de la misma manera Sinek (2021) afirmo que el liderazgo es “el incremento en influencia sobre, y por encima, del cumplimiento mecánico de los mandatos rutinarios de la organización” (p.81)

Del mismo modo Koontz & O'Donnell (2020) afirman que “El liderazgo consiste en influir en las personas que cooperen con el fin de alcanzar un objetivo común” (p.71). También Chiavenato (2021) 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.106)

Para Damien & Peters (2020) el liderazgo significa “una visión, un 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” (p.86)

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, 2020)

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, 2020). El liderazgo no es sólo cuestión de posición sino también de carácter, ambición, inquietud y curiosidad (Gall & McKay, 2020), 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 (Vincent, 2019)

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, el liderazgo es instar deliberadamente acciones que las personas realicen de una manera planeada con vistas a cumplir el programa del líder, el liderazgo administrativo como el proceso de dirigir e influir en las actividades con relación a las funciones de los miembros de un grupo. (Crosby, 2021)

Por su parte Eagle & Rosenberg (2021) 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.56), no obstante Dolan (2020) sostiene que es “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” (p.130)

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, 2020)

Un líder es según Biosca (2019): “guía, jefe, cabeza, conductor, dirigente de un bando, comunidad o sector humano” (p.55), de la misma forma Carnota (2020) lo define con “En el sentido más amplio 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.68)

Por otro lado Ullmann, GeYamamoto, Campbell, & Rounsaville (2021) definen que el líder es "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, un líder pone a la dirección, da la guía y motiva a las personas, para lograr los objetivos y metas trazadas” (p.106), además Goleman (2020) 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.88)

### **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, 2019)

### **El liderazgo también puede clasificarse así:**

- ✓ Liderazgo individual (ejemplo a seguir)
- ✓ Liderazgo ejecutivo (planeamiento, organización, dirección y control de un proyecto)
- ✓ Liderazgo institucional
- ✓ Liderazgo consensual

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, esto se determina a través de la influencia, empatía y solución de problemas (Bennis, 2020)

### **Influencia**

Según La RAE (2022) influencia es “la calidad que otorga capacidad para ejercer determinado control sobre el poder por alguien o algo” (p.95). Por su parte Bennis (2020) incide que “la influencia de la sociedad puede contribuir al desarrollo de la inteligencia, la afectividad, el asertividad, el comportamiento y, en sentido general, la formación de la personalidad, cuando una persona ha vivido en sociedad y, por razones extremas, se encuentra privada de las relaciones con los demás, teniendo que vivir totalmente aislado, de inmediato comienza a organizar su vida siguiendo los patrones que la sociedad en la que vivía le enseñó”(p.121).

La sociedad requiere de la colaboración de todos sus miembros mediante una variedad de trabajos que hace posible el desarrollo social. En la sociedad existen dos elementos básicos: el material y el moral. El primero está formado por el grupo de personas asociadas; el moral lo constituyen los objetivos que se proponen alcanzar y las normas morales que rigen el comportamiento entre miembros (Chiavenato, 2021)

## **Empatía**

La empatía es un concepto único y relativamente nuevo en el vocabulario de cualquier lengua humana hasta ahora hablada, Aunque existen conceptos similares a la empatía como compasión o altruismo, ninguno de estos ofrecen la significación precisa de lo que se quiere expresar cuando en la actualidad se emplea el término empatía (Robbins & Judge, 2020). Cuando se habla de empatía se hace referencia a una habilidad tanto cognitiva como emocional o afectiva del individuo, en la cual este es capaz de ponerse en la situación emocional de otro. Esto es muy diferente a ideas previamente empleadas como lo es la misma predecesora del término, la "simpatía", la cual se entiende en inglés como una sensación de lástima propia ante la situación desagradable de otra persona. (Fernandez, 2021)

El surgimiento del concepto de empatía parece estar ligado al desarrollo de campos de la ciencia igualmente recientes, como lo es la psicología o la etología. Según algunas hipótesis de estos campos de estudio, esto se debe a que la capacidad de empatía depende en gran medida de un desarrollo de la conciencia del yo. La empatía no es un proceso automático que informe sobre los estados emocionales de otro individuo. Es una capacidad o destreza que se desarrolla paulatinamente a lo

largo de la vida, y que mejora cuanto mayor es el contacto que se tiene con la persona que uno empatiza (Vincent, 2019)

### **Solución de problemas**

Diariamente es necesario enfrentar problemas y conflictos a los cuales se les deben encontrar soluciones aceptables de acuerdo al contexto. El proceso de solucionar problemas implica una serie de capacidades y habilidades del pensamiento que es importante desarrollar y evaluar en la preparación académica. La resolución de problemas es una actividad cognitiva que consiste en proporcionar una respuesta-producto a partir de un objeto o de una situación. (Egoavil, 2019)

Una de las capacidades más importantes en la resolución de problemas es la de hacer preguntas que permitan surgir de un conflicto y sortear la dificultad, algunas preguntas pueden servir para identificar el problema, otras para buscar alternativas, etc. Es posible preguntarse: (Jen, 2019)

- ✓ ¿Qué es lo que hace problemática esta situación?
- ✓ ¿Qué me falta por saber?
- ✓ ¿Cuántos problemas están involucrados?
- ✓ ¿Cuál voy a intentar resolver?
- ✓ ¿Qué es lo que no funciona?
- ✓ ¿Cuáles son las alternativas que se pueden tomar?
- ✓ ¿Qué conozco sobre este tema?
- ✓ ¿Por dónde puedo empezar para que sea más fácil? etc. (Jen, 2019)

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

- Capacidad para identificar problemas. (Drucker, 2019)
- 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, 2019)
- 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, 2019)
- Actuar con esas estrategias. Llevar a cabo las estrategias para así conocer sus consecuencias. (Drucker, 2019)
- 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, 2019)

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

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, 2020)

### **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. (Dabbah, 2020)

#### **2.2.2. Definición del desempeño laboral**

En el campo empresarial se determina que el cómo desempeño laboral el resultado de las asignaciones laborales que se deben llevar a término para conseguir los objetivos de la empresa, teniendo en cuenta la relación entre la capacidad operativa del colaborador y los bienes materiales de la empresa de la organización que se invierten para alcanzar los objetivos y los resultados de los mismos. (Pernía & Carrera, 2020)

Para Pedraza, Amaya, & Condeel (2020) desempeño laboral se define como “las acciones o comportamientos de los empleados que buscan cumplir los objetivos organizacionales y pueden ser medidos por medio de las competencias que muestran en su hacer y su nivel de contribución a la empresa”(p.115), no obstante Chiang, Méndez, & Sánchez (2020) inciden que es “el resultado de la unión de factores como; asignaciones laborales y la capacidad operativa del trabajador para el logro de los propósitos de la organización”(p.94)

Existen unas variables que interactúan con el desempeño y tienen una relación de causa efecto, entre las que se encuentran las condiciones sociales, culturales y demográficas, los factores de personalidad y las condiciones del puesto de trabajo, el desempeño laboral implica realizar actividades, analizarlas y resolver los problemas;

las competencias que posea el trabajador colaboran en el alcance de los objetivos propuestos por la organización (Abraham & Díaz, 2020)

Por su parte Wodtke (2019) incide que “Es el resultado de las acciones del trabajador frente al contenido y las tareas del cargo; es importante brindar estabilidad laboral y generar sentido de pertenencia logrando tranquilidad, motivación y un mejor desempeño del trabajador y por consiguiente un éxito para la organización” (p.59)

El desempeño laboral está afectado por cinco condiciones interdependientes:

- ✓ Tiempo
- ✓ Nivel inicial de criterios
- ✓ Nivel de recompensas,
- ✓ Tareas específicas,
- ✓ Habilidades y control (Mahaney & Lederer, 2020)

Existen varios indicadores de evaluación de desempeño en el trabajo, entre ellos están: la asignaciones laborales, la capacidad operativa, la autenticidad de las ideas planteadas y las acciones para resolver los problemas que puedan surgir; la cooperación, fiabilidad, iniciativa, la calidad relacionada con la personalidad, el liderazgo, la hospitalidad y la integridad personal (Murisha, 2021).

Para que los empleados puedan tener un alto desempeño, deben poseer técnicas y habilidades personales y laborales, competencias que permitan trabajar con tecnología avanzada y desarrollar las funciones activamente en la organización (Combs, Hall, & Ketchen, 2020) , además Robbins & Judge (2020) inciden que “se deben tener en cuenta algunas variables relacionadas con el logro de esas funciones como son los incentivos monetarios y no monetarios, la satisfacción laboral, los factores motivacionales y conductuales del individuo, el clima organizacional, la cultura organizacional y las expectativas del empleado”(p.93)

El desempeño del docente es el cumplimiento de los parámetros o indicadores establecidos por la institución de educación que contribuye a la realización de las actividades definidas para alcanzar las metas establecidas; es el conjunto de actividades que realiza (Chiavenato, 2021)

En el desempeño laboral se encuentran unos determinantes que interactúan en el proceso como son el conocimiento, las habilidades y la motivación. En algunos estudios en Kudus– Indonesia, realizados en una industria de fabricación de cigarrillos, se encontró que existe una relación directa entre la motivación y el rendimiento, ya que los trabajadores se sienten bien y reciben la recompensa por lo que laboran (Murisha, 2021)

La evaluación de desempeño es el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades de su cargo, identifica campos de mejora y debe ser un proceso sistemático y continuo es una apreciación de los directivos de cómo el docente logra sus objetivos, hasta dónde puede realizar su labor y cómo utiliza la creatividad, la innovación para solucionar diversas situaciones. (Murisha, 2021)

### **Asignaciones Laborales**

La función de la empresa se relaciona con el empleo de factores humanos y materiales para la producción de bienes y servicios (Jen, 2019). Para Robbins & Judge (2020) Definen que es “un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales” (p.100).

En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual, en el ámbito de las metas, la evaluación del desempeño y los sistemas de premiación como la creatividad, la innovación para solucionar diversas situaciones. (Jen, 2019).

## **Capacidad Operativa**

Robbins & Judge (2020) Explican que “la capacidad operativa en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción de los puestos de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio”(p. 134), no obstante Majluf (2020) explica que la capacidad operativa “es el primer punto en el proceso de la evaluación del desempeño e indica que es determinar las razones por las cuales las organizaciones desean hacerlo. En otras palabras, la organización desea utilizar los resultados para así poder mejorar el desempeño, algunas condiciones que pueden determinar el desempeño laboral son los conocimientos adquiridos de la experiencia, el aprendizaje, las habilidades y la motivación” (p.130). Por su parte Zambrano (2021) incide que es “un resultado de la evaluación del desempeño es identificar las necesidades de capacitación, evaluar los efectos del plan de desarrollo, tomar decisiones sobre el personal en cuanto a transferencias o promociones, ofrecer retroalimentación a los empleados sobre las acciones que han realizado” (p.87)

### **2.3. Discusión teórica**

#### **Teoría del Liderazgo en el trabajo (su incidencia en el desempeño laboral)**

En los negocios se evalúan dos características importantes en los ejecutivos, con la intención de verificar su capacidad de Liderazgo: por un lado, la aptitud y la actitud, estas se desarrollan y se obtiene con el aprendizaje de nuevos métodos y procedimientos; el desempeño laboral a través: de la capacidad operativa , el desenvolvimiento y las asignaciones laborales, siendo estas el complemento perfecto para el desarrollo personal e institucional de una empresa. (Dabbah, 2020)

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, 2020)

### **Determinar la razón para evaluar el desempeño de los empleados**

Esta determinación es de suma importancia ya que las distintas técnicas de valorar el desempeño son apropiadas para algunos propósitos pero no para otros. Por ejemplo, un método de evaluación del desempeño, la escala de elección forzada, es excelente para determinar la compensación pero terrible para propósitos de capacitación. De forma similar, el uso de la evaluación de 360 grados es una excelente fuente para mejorar el desempeño de los empleados, además de ser apropiada para determinar los incrementos del Liderazgo. (Whetten & Cameron, 2019)

### **Teoría X y Y**

Teoría X y Y Douglas McGregor, citado por (Robbins & Judge, 2020) estableció dos visiones diferentes en las personas una negativa en esencia

- ✓ Llamada teoría X en esta teoría presupone que el trabajador es pesimista, es rígido y con una aversión innata al trabajo evitándolo si es posible.
- ✓ Y la otra básicamente positiva denominada Y, ya que ésta se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa se

conoce como una persona dinámica, flexible y optimista. (Robbins & Judge, 2020)

Después de estudiar la manera en que los gerentes se relacionaban con los empleados se determina, que los puntos de vistas que aquellos tenían acerca de las naturalezas los seres humanos se basan en ciertas suposiciones que moldean su comportamiento. Los gerentes que están a favor de la teoría X creen que a los empleados les disgusta de modo inherente al trabajo por lo que deben ser dirigidos incluso coaccionados a realizarlo. (Zambrano, 2021)

### **La importancia de realizar investigación de personal**

La última razón para evaluar a los empleados es la investigación de personal. Se deben validar las pruebas laborales y una forma de hacerlo es correlacionar las puntuaciones de las pruebas con algunas medidas precisas del desempeño laboral. Sin embargo para hacerlo, debe estar disponible una medida precisa y confiable de este último. Lo mismo aplica al evaluar la efectividad de los programas de capacitación. Para determinar dicha efectividad, hay que contar con una medida precisa del desempeño para utilizarla al determinar si esta mejora como resultado de la capacitación. (Zambrano, 2021)

#### **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, 2021)
- **Desempeño:** En este sentido, el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización,

y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. (Robbins, 2020)

- **Liderazgo:** Es el factor humano que une al equipo y lo motiva hacia unos propósitos (Goleman,2020)

- **Influencia:** Es una habilidad esencial en un líder, al igual que la capacidad de negociación, el autocontrol, la gestión del estrés, esta se puede aprender a gestionar y mejorar. (Jen, 2019)

- **Capacidad:** Gestionar y administrar los recursos, para la consecución de objetivos del puesto, el área o de la Institución, utilizando las herramientas y el proceso administrativo de forma eficiente. (RAE, 2022)

## 2.5. Hipótesis de la investigación

### **Hipótesis general**

Existe una relación positiva y significativa entre el Liderazgo y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023.

### **Hipótesis específicas**

Existe una relación positiva y significativa entre la Influencia y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023.

Existe una relación positiva y significativa entre la Empatía y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023

Existe una relación positiva y significativa entre la Solución de Problemas y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023.

## 2.6. Operacionalización de Variables

Tabla 1

*Operacionalización de Variable, Independiente*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Liderazgo	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	Influencia	Nivel de percepción sobre la influencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>-¿Es severo y exigente?</li> <li>-¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas de sus compañeros de trabajo?</li> <li>-¿Brinda motivación necesaria para el desarrollo de las actividades?</li> <li>-¿Hablas entusiasmo de tu empresa a otras personas?</li> <li>-¿Gusta de orientar a sus subalternos?</li> </ul>

sino también una disposición de hacerlo con honestidad, intensidad y confianza. (Jen, 2019)

Empatía

Nivel de percepción de nivel de empatía de -¿Solicita y brinda información de forma amable?  
-¿Sus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los colaboradores?  
-¿Le agrada aconsejar y orientar?  
-¿Se preocupa por los demás?  
-¿Le importan los clientes de la empresa?

Solución de Problemas

Nivel de percepción sobre la busca de soluciones compartida de -¿Le agrada ser entusiasta?  
-¿Toma interés en escuchar a los demás?  
-¿Tienen en cuenta su opinión cuando se te asignan tareas?  
-¿Es capaz de asumir riesgos?  
-¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?

Tabla 2

*Operacionalización de Variable, dependiente*

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>
Desempeño Laboral	En el campo empresarial se determina que el cómo desempeño laboral el resultado de las asignaciones laborales que se deben llevar a término para conseguir los objetivos de la empresa, teniendo en cuenta la relación entre la capacidad	Asignaciones  Laborales	Nivel de participación en el área de trabajo	-¿Cumple eficientemente sus labores asignadas?  - ¿Existen cuellos de botella en tu área de trabajo?  -¿El reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado?  -¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?  -¿En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario?  -¿Tienes dificultad al hacer tú asignaciones laborales?

operativa del colaborador y los bienes materiales de la empresa de la organización que se invierten para alcanzar los objetivos y los resultados de los mismos. (Pernía & Carrera, 2020)

Capacidad Operativa

Nivel de Capacidad Operativa del personal

- ¿Crees que tus labores asignadas son las adecuadas?
- En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?
- ¿Está capacitado(a) para operar en su puesto de trabajo?
- ¿Está a gusto operando en su puesto de trabajo?
- ¿Es difícil manejar la maquinaria de la organización?
- ¿Sabes exactamente qué actividades laborales son de tu responsabilidad?
- ¿La maquinaria de la organización es adecuada para su actividad laboral?

-¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tiene en su puesto de trabajo?

-¿Es seguido el mantenimiento de los equipos en su área de labores?

---

**CAPÍTULO III.**

**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **3.1. Población y Muestra.**

#### **3.1.1 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 52 colaboradores de la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023

La población es finita, por ende, se utilizará un muestreo no probabilístico, trabajando esta investigación con toda la población, los 52 colaboradores de la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 202.

#### **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)

### 3.2. Tipo, Nivel y Diseño de estudio

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

**Tipo:** Aplicada

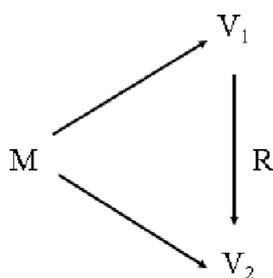
Tiene por objetivo resolver un determinado problema o planteamiento específico, enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y, por ende, para el enriquecimiento del desarrollo cultural y científico. (Bunge, 2019)

**Nivel:** Correlacional

Los diseños correlacionales tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales si no de sus relaciones, sean estas puramente correlacionales o relacionales causales. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. (Bunge, 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)



**Figura 1** Esquema de investigación



#### Escala para la Variable Liderazgo

15 al 34	nivel bajo	C
35 al 54	nivel medio	B
55 al 75	nivel alto	A

#### Escala para la Variable Desempeño Laboral

15 al 34	nivel bajo	C
35 al 54	nivel medio	B
55 al 75	nivel alto	A

### 3.4. Técnica e Instrumento de análisis de datos

#### **Técnica:** Encuesta

La técnica que se utilizó para la recolección de datos es la encuesta. Según, Carrasco (2019) la encuesta, “es una investigación realizada sobre una muestra 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 la encuesta se obtuvo datos concretos de interés sociológico interrogando a los colaboradores de la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

Una 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 un cuestionario. (Carrasco, 2019)

La misma que tenía un total de 30 preguntas (ítems) (15 para cada variable)

**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 cuestionarios es proporcionar 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, el cuestionario contribuye al proceso de planificación general y a la administración de los asuntos nacionales y administrativos” (p.86).

Los resultados de los cuestionarios se emplean para formular políticas, administrar y evaluar programas de educación, empleo, vivienda, familia, salud, desarrollo rural, medios y vías de transporte, urbanización y bienestar. (Hernández, 2019)

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

El cuestionario se realizará 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.

### **3.5 Técnica de Análisis de datos**

En el presente estudio los datos recogidos se procesarán con el software SPSS statistics v 22 (Lind, Marchal, & Wathen, 2019), los resultados serán presentados en tablas y figuras.

#### **Medición de resultados**

Al aplicar el cuestionario, el cual consta de 30 preguntas, 15 para la variable Liderazgo y 15 para la variable Desempeño Laboral, en donde se evaluará la actitud y percepción del cliente frente al conocimiento de dichas variables

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

Se trabajará con el programa Excel y SPSS 22, los datos son representados en tablas y figuras. Para determinar el tipo de relación entre el Liderazgo y el Desempeño laboral de la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023 se empleará la prueba estadística Spearman.

#### **Prueba estadística Spearman**

En la prueba estadística Spearman se determina una relación significativa cuando ambas variables obtienen un distinto valor secuencial correlativo en los resultados probabilísticos (Lind, Marchal, & Wathen, 2019)

Método de decisión:

Valor secuencial Positivo/valor secuencial positivo=Relación Significativa

Valor secuencial Positivo/valor secuencial negativo=Relación no significativa

### 3.6 Validez y Confiabilidad

Tabla 3

*Alfa de Cronbach*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0,848	30

**CAPÍTULO IV.**  
**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

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

**Objetivo General:** Determinar la relación entre el Liderazgo y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023.

Tabla 4

*Correlación Spearman de Liderazgo y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023*

		LIDER	DELAB
LIDER	c	1,000	,815
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
DELAB	Coefficiente de correlación	,815	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	2

De acuerdo con los resultados gracias a la prueba estadística Spearman en la Tabla 4, la existencia de una correlación positiva y significativa entre la variable Liderazgo y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

**Objetivo Especifico 1:** Identificar relación entre la Influencia y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023.

Tabla 5  
*Correlación Spearman de la Influencia y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.*

		INFLU	DELAB
INFLU	c	1,000	,713
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
DELAB	Coeficiente de correlación	,713	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	2

De acuerdo con los resultados gracias a la prueba estadística Spearman en la Tabla 5, la existencia de una relación positiva y significativa entre la Influencia y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023

**Objetivo Especifico 2:** Identificar relación entre la Empatía y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023.

Tabla 6

*Correlación Spearman de la Empatía y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.*

		EMPA	DELAB
EMPA	c	1,000	,922
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
DELAB	Coeficiente de correlación	,922	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	2

De acuerdo con los resultados gracias a la prueba estadística Spearman en la Tabla 6, la existencia de una correlación positiva y significativa entre la Empatía y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

**Objetivo Especifico 3:** Identificar relación entre la Solución de Problemas y Desempeño Laboral en la empresa en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023

Tabla 7

*Correlación Spearman de la Solución de Problemas con el Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023*

		SOLPR	DELAB
SOLPR	c	1,000	,802
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
DELAB	Coefficiente de correlación	,802	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	2

De acuerdo con los resultados gracias a la prueba estadística Spearman en la Tabla 7, la existencia de una correlación positiva y significativa entre la Solución de Problemas y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

## 4.2. Discusión

La presente investigación planteó como objetivo principal determinar la relación que existe entre el Liderazgo con el Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023.

El resultado del objetivo general fue la existencia de una relación positiva significativa entre las variables Liderazgo y Desempeño Laboral, la razón de este resultado y coincidiendo con la teoría de (Jen, 2019) la cual indica que en los negocios se evalúan dos características importantes en los ejecutivos, con la intención de verificar su capacidad de Liderazgo: por un lado, la aptitud y, por otro, la actitud. La primera se obtiene con el aprendizaje de nuevos métodos y procedimientos; y por otro el desempeño que estos tienen, la capacidad operativa, desenvolvimiento y asignaciones laboral, siendo estas el complemento perfecto para un óptimo desarrollo personal e institucional.

Se observan también que a pesar de limitaciones que tuvo esta investigación como, la falta de coordinación que tuvimos con el gerente general de la empresa para realizar el cuestionario a los clientes de su organización, que tanto como el Liderazgo y el Desempeño Laboral, cuentan con un nivel alto en ambas variables, con un 61.5 % y 67.3 % respectivamente, coincidiendo con la teoría de (Whetten & Cameron, 2019) los cuales inciden que estas variables son de suma importancia, ya que las distintas técnicas de valorar el desempeño son apropiadas para algunos propósitos pero no para otros, la escala de elección forzada, es excelente para determinar la compensación pero terrible para propósitos de capacitación, el uso de la evaluación del liderazgo y el desempeño laboral es una excelente fuente para mejorar el desempeño de los empleados, además de ser apropiada para determinar los incrementos del liderazgo.

Se identificó también que las dimensiones que componen al Liderazgo se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral concediendo con (Zambrano, 2021) el cual indica que las pruebas laborales y una forma de hacerlo es correlacionar las puntuaciones de las pruebas con algunas medidas precisas del desempeño laboral para hacerlo, debe estar disponible una medida precisa y confiable de este último. Lo mismo aplica al evaluar la efectividad de distintas variables de estudio, para determinar dicha efectividad, hay que contar con una medida precisa del desempeño para utilizarla al determinar si esta mejora como resultado.

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

Gomez (2020) concluye un grado alto sobre el nivel de Liderazgo en la empresa METALMECANICA HL S.A.S con un 81% de encuestados afirmando este resultado; También Contreras & Torres (2020) llegan a la conclusión que a raíz de la aplicación del cuestionario sobre la variable estudiada, estos mostraron un nivel alto de Desempeño Laboral en la empresa Metalmecánica Bril Limitada con un 72% de encuestados afirmando este resultado; Por su parte Chaname (2021) llega a la conclusión que el nivel de Liderazgo en la empresa es alto con un 87.6% de colaboradores afirmando este resultado; También Garcia (2021) concluye que existe una relación significativa entre estas variables Liderazgo y desempeño Laboral

Además Cedeño (2020) establece que hay una relación significativa entre liderazgo y el desempeño laboral percibida por sus colaboradores; También Condori (2021) concluye que existe una relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa HERSAN SRL; Por su parte Majo (2020) señala una correlación significativa entre la variable Liderazgo y Desempeño laboral en la

empresa Factoría y Servicios Generales Juan Carlos EIRL; No Obstante Mori (2020) concluyó que el nivel de liderazgo es alto con un 84% de colaboradores afirmando este resultado, también que el nivel de Desempeño laboral es alto con un 69% de personas afirmando este dato y por último la relación que existe es significativa entre el Liderazgo y su relación con el desempeño laboral en la empresa METALPRIME ENGINEERS SAC.

También Villa (2019) concluye con respecto al nivel de Liderazgo es alto con un 78.2 %, en la empresa Proyectos Metalmecánicos Y Montajes EIRL en la ciudad de Cusco en el año 2019; Además Linares & Estrada (2021) determina la existencia de nivel alto del liderazgo con 87 % de colaboradores afirmándolo, en la empresa DEYFOR E.I.R.L de la ciudad de Cajamarca en el año 2021; No obstante (Rojas & Llamo, 2020) concluyen que existe relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Metalfrank Ingenieros S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.

Por su parte Prado (2021) concluye que el Liderazgo su nivel es alto con un 78 % del colaboradores indicando este resultado, también que el nivel de desempeño laboral es alto con un 82 % de colaboradores afirmando este dato, y por último existe relación significativa entre el Liderazgo y Desempeño laboral en la empresa Metal Industria HVA S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el 2021; También Terrones (2020) infiere que existe una relación significativa entre las dimensiones que componen al Liderazgo con el desempeño laboral y por último la existencia de una relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa SYMI SRL de la ciudad de Cajamarca en el 2020; Además Salazar & Muñoz (2019) establecen la existencia de una relación significativa entre el Liderazgo con

Desempeño Laboral en la empresa Tecnomotriz Cajamarca EIRL de la ciudad de Cajamarca en el año 2019; También Navarro & Chilon (2021) indican que la relación que existe entre el Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Factoría Industrial S.A.C de la ciudad de Cajamarca en el 2021 es significativa.

No obstante, otros estudios de investigación en los antecedentes discrepan con los resultados de este estudio:

Por su parte Vera (2021) concluye que los colaboradores respondieron al cuestionario planteado por la investigación con el fin de determinar el nivel de Liderazgo en la empresa ACIER INDUSTRIAL S.A., cuyos resultados mostraron un nivel medio en esta variable con un 79% de encuestados afirmando este resultado; Además Castañeda & Tejada (2020) concluyen que las brechas de cada una de las dimensiones planteadas que comprenden el Liderazgo, Obtienen como resultado la existencia de una brecha entre la las dimensiones del 67%, lo cual indica que esto no está cubierto hacia la interacción que se tiene entra las variables estudiadas y por último que existe una relación no significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral en esta empresa.

Al definir todas estas investigaciones y teorías coincidiendo con los de esta investigación se deduce que la relación entre estas variables siempre será significativa, ya que si se tiene un buen manejo del Liderazgo, el desempeño laboral es mucho más progresivo y alto en esta organización. El estudio del Liderazgo hoy en día es fundamental en las organizaciones, ya que este es crucial e indispensable a nivel corporativo tanto nacional como global, no solo en empresas industriales de este rubro, si no en cualquier rubro empresarial, esta nos permitirá que los colaboradores tengan un óptimo desempeño laboral y desarrollo empresarial paulatino.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## **Conclusiones**

1. Existe una relación positiva y significativa entre la Influencia y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023.
2. Existe una relación positiva y significativa entre la Empatía y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023.
3. Existe una relación positiva y significativa entre la Solución de Problemas y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023.
4. Existe una relación positiva y significativa entre el Liderazgo y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023.

## **Recomendaciones**

1 Recomendamos para los trabajadores que poseen una alta predisposición de querer mejorar como profesionales entrenarlos en el manejo de solución de problemas y generan en ellos confianza en sí mismos, y progresar y mantener alto el nivel de empatía hacia los clientes.

2 Recomendamos para mantener y aumentar el nivel de influencia, promover el trabajo en equipo, crear espacios de descanso y desconexión, donde los empleados se sientan a gusto, y puedan procesar las actividades brindadas por el empleador de manera asertiva.

3 Promover como sobre llevar y gestionar de manera óptima la información de los colaboradores de manera constante, ya que esta es vital para el progreso y desarrollo de la empresa.

Finalmente esperamos que este proyecto sea un punto de partida para estudiar más a fondo el Liderazgo y el desempeño laboral en los diferentes rubros empresariales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abraham, L., & Díaz, M. (2020). *Una experiencia de responsabilidad social compartida*. Caracas: Pearson Education.
- Baron, R. A., & Byrne, D. E. (2020). *Social psychology: understanding human interaction*. New York: Pearson.
- Bennis. (2020). *Organisational Behaviour and Change Management*. Pasadena: Pearson.
- Biosca, D. (2019). *200 ideas para atraer clientes a un hotel*. Madrid: Gestion 2000.
- Blanchard, K. (2020). *Liderazgo al más alto nivel – como crear y dirigir organizaciones de alto desempeño 6° Edicion*. California: Norma.
- Bunge, M. (2019). *Filosofía de la tecnología y otros ensayos*. Lima: Universidad Garcilaso de la Vega.
- Carnota, O. (2021). *Liderazgo en la Actualidad*. Madrid: Pearson.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Universidad Mayor De San Marcos.
- Castañeda, J. J., & Tejada, O. (2020). *Relación entre el Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Fabrica Metalmecánica & Soluciones Industriales E.I.R.L., Lima – 2020*. Lima: Universidad San Martin De Porres.
- Cedeño, A. (2020). *Liderazgo y desempeño laboral en la empresa METALMECANICA METALCAR C.A., Guayaquil-2020*. Guayaquil: Universidad Espíritu Santo.
- Chaname, B. (2021). *Liderazgo en la empresa Aceros del Norte Chiclayo SAC de la ciudad de Chiclayo en el año 2021*. Chiclayo: Universidad Señor Del Sipan.

- Chiang, M., Méndez, G., & Sánchez, G. (2020). *Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño*. Mexico: Theoria.
- Chiavenato. (2021). *Administración de Recursos Humanos : El capital humano de las Organizaciones 6° edición*. Madrid: McGraw-Hill.
- Combs, J., Hall, A., & Ketchen, D. (2020). *How much do high – performance work practices matter? A meta – analysis of their effects on organizational performance*. Pasadena: Personnel Psychology.
- Condori, A. (2021). *Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa HERSAN SRL., La Paz - 2021*. La Paz: Universidad Católica Boliviana San Pablo.
- Contreras, K., & Torres, J. (2020). *Nivel de Desempeño Laboral en la empresa Metalmecánica Bril Limitada, Santiago - 2020*. Santiago: Universidad Finis Terrae.
- Crosby, P. B. (2021). *Los principios absolutos del liderazgo*. Los Angeles: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Dabbah, R. (2020). *Total R & D Management: Strategies and Tactics for 21st Century*. New York: Pearson.
- Damien, R., & Peters, J. (2020). *Commercial Bank Management: Functions and Objectives*. California: Pearson.
- Dolan, S. L. (2020). *Human resource management in an international context*. Pasadena: Pearson.
- Drucker. (2019). *El liderazgo, por tanto, puede y debe aprenderse*. Los Angeles: Pearson.
- Eagle, A., & Rosenberg, J. (2021). *El coach de Silicon Valley : lecciones de liderazgo del legendario coach de negocios*. Pasadena: Conecta.

Egoavil, J. (2019). *Escala de liderazgo organizacional*. Lima: ACP.

Fernandez, X. (2021). *El liderazgo en la empresa "Transportes Rabaneda" España – Málaga, 2010*. Malaga: Universidad de Málaga.

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

Garcia. (2021). *Liderazgo y Desempeño laboral en la empresa Metalmecanica Mebum S A S., Medellin - 2021*. Medellin: Universidad Católica Luis Amigó.

Goleman, D. (2020). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: Ediciones B.S.A.

Gomez. (2020). *Liderazgo en la empresa METALMECANICA HL S.A.S, Bogotá - 2020*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

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

Jen, A. (2019). *The Leader You Want to Be: Five Essential Principles for Bringing Out Your Best Self--Every Day*. Los Angeles: Pearson.

Koontz, H., & O'Donnell, C. (2020). *Elementos de administración moderna*. California: McGraw-Hill.

Lazzati, S. (2019). *Liderazgo Gerencial*. Madrid: Ediciones Granica.

Ledlow, G., & Coppola, N. (2020). *Leadership for Health Professionals*. New York: Pearson.

Linares, J. C., & Estrada, J. (2021). *Liderazgo en la empresa DEYFOR E.I.R.L de la ciudad de Cajamarca en el 2021*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.

- Lind, Marchal, & Wathen. (2019). *Estadística aplicada a los negocios*. Los Angeles: McGraw-Hill.
- Mahaney, R., & Lederer, A. (2020). *The effect of intrinsic and extrinsic rewards for developers on information systems Project success*. Los Angeles: Project Management Journal.
- Majluf, N. (2020). *Liderazgo efectivo*. Pasadena: Pearson.
- Majo, E. (2020). *Liderazgo y Desempeño laboral en la empresa Factoría y Servicios Generales Juan Carlos EIRL, Trujillo- 2021*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Marks, J., & O'Neil, S. (2020). *Messengers: Who We Listen To, Who We Don't, and Why*. Sacramento: Pearson.
- Maxwell. (2020). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo, cuaderno de ejercicios*. Pasadena: Pearson.
- Maxwell, J. (2019). *Los cambios en liderazgo: Los once cambios esenciales que todo líder debe abrazar*. Pasadena: Nelson Group.
- Mori, F. (2020). *Liderazgo y su relación con el desempeño laboral en la empresa METALPRIME ENGINEERS SAC, Trujillo-2020*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Murisha, G. (2021). *Influences of work behavior, work environment and motivation inclove cigarette factories in Kudus,Indonesia*. Kudus: Academic Research International.
- Navarro, & Chilon. (2021). *El Liderazgo y el desempeño laboral cliente en la empresa Factoría Industrial S.A.C de la ciudad de Cajamarca en el 2021*. Cajamarca: Universidad Privada Del Norte.

- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2020). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Zulia: Revista de Ciencias Sociales.
- Pernía, K., & Carrera, M. (2020). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral*. Barcelona: EAE.
- Prado. (2021). *Liderazgo y Desempeño laboral en la empresa Metal Industria HVA S.R.L. de la ciudad de Cajamarca en el 2021*. Cajamarca: Universidad Nacional De Cajamarca.
- RAE. (2022). *Diccionario de la Real Academia Española*. Madrid: McGraww-Hill.
- Robbins. (2020). *Fundamentals Of Management, Eighth Edition, Loose Leaf Version*. Toronto: McGraw Hill.
- Robbins, S., & Judge, T. (2020). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rojas, & Llamo. (2020). *El Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Metalfrank Ingenieros S.A.C. en la ciudad de Cajamarca en el 2020*. Cajamarca: Universidad Nacional De Cajamarca.
- Salazar, J., & Muñoz, I. (2019). *Liderazgo y Desempeño Laboral en la empresa Tecnomotriz Cajamarca EIRL, Cajamarca - 2019*. Cajamarca: Universidad Privada Del Norte.
- Sinek, S. (2021). *Los líderes comen al final*. California: Pearson.
- Stogdill, R. M. (2020). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research 2° Edition*. California: Pearson.
- Terrones. (2020). *El Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa SYMI SRL de la ciudad de Cajamarca en el 2020*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.

- Ullmann, F., GeYamamoto, Campbell, & Rounsaville. (2021). *Ullmann's encyclopedia of industrial chemistry*. New York: VCH.
- Vera, H. (2021). *Liderazgo en la empresa ACIER INDUSTRIAL S.A., Asunción - 2021*. Asuncion: Universidad Columbia del Paraguay.
- Villa. (2019). *Liderazgo en la empresa Proyectos Metalmecánicos Y Montajes EIRL, Cusco-2019*. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Vincent, C. M. (2019). *The Psychology of Group Perception*. California: Pearson.
- Whetten, D., & Cameron, K. S. (2019). *Desarrollo de Habilidades Directivas*. Pasadena: Pearson.
- Wodtke, C. (2019). *The Team That Managed Itself: A Story of Leadership*. California: Pearson.
- Zambrano, R. (2021). *Liderazgo efectivo para el alto desempeño: LEAD Rodrigo Zambrano*. Madrid: Crisol.

## ANEXOS

### ANEXO 1:

#### Modelo de instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador(a): el presente cuestionario es de carácter anónimo; tiene como objetivo determinar la relación entre el Liderazgo y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

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

#### VARIABLE LIDERAZGO

DIMENSION	N°	ITEM	VALORACIÓN				
INFLUENCIA	1	¿Es severo y exigente?	1	2	3	4	5
	2	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas de sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5

	3	¿Brinda motivación necesaria para el desarrollo de las actividades?	1	2	3	4	5
	4	¿Hablas entusiasmo de tu empresa a otras personas?	1	2	3	4	5
	5	¿Le gusta orientar a sus subalternos?	1	2	3	4	5
EMPATIA	6	¿Solicita y brinda información?	1	2	3	4	5
	7	¿Sus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los colaboradores?	1	2	3	4	5
	8	¿Le agrada aconsejar y orientar?	1	2	3	4	5
	9	¿Se preocupa por los demás?	1	2	3	4	5
	10	¿Le importan los clientes de la empresa?	1	2	3	4	5

SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	11	¿Le agrada ser entusiasta?	1	2	3	4	5
	12	¿Toma interés en escuchar a los demás?	1	2	3	4	5
	13	¿Tienen en cuenta su opinión cuando se te asignan tareas?	1	2	3	4	5
	14	¿Es capaz de asumir riesgos?	1	2	3	4	5
	15	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	1	2	3	4	5

## VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSION	N°	ITEM	VALORACIÓN				
ASIGNACIONES LABORALES	16	¿Cumple eficientemente sus labores asignadas?	1	2	3	4	5
	17	¿Existen cuellos de botella en tu área de trabajo?	1	2	3	4	5
	18	¿El reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado?	1	2	3	4	5
	19	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo	1	2	3	4	5
	20	¿En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	1	2	3	4	5

	21	¿Tienes dificultad al hacer tú asignaciones laborales?	1	2	3	4	5
	22	¿Crees que tus labores asignadas son las adecuadas?	1	2	3	4	5
	23	En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo	1	2	3	4	5
CAPACIDAD OPERATIVA	24	¿Está capacitado(a) para operar en su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
	25	¿Está a gusto operando en su puesto de trabajo	1	2	3	4	5
	26	¿Es difícil manejar la maquinaria de la organización?	1	2	3	4	5

27	¿Sabes exactamente qué actividades laborales son de tu responsabilidad	1	2	3	4	5
28	¿La maquinaria de la organización es adecuada para su actividad laboral?	1	2	3	4	5
29	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tiene en su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
30	¿Es seguido el mantenimiento de los equipos en su área de labores?	1	2	3	4	5

## ANEXO 2:

Tabla 8

*Matriz de consistencia de la secuencia básica de investigación*

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	MUESTRA	METODOLOGIA	TECNICA	ESTADÍSTICA
<p><b>PROBLEMA PRINCIPAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre el Liderazgo y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Identificar relación entre la Influencia y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023</p> <p>Identificar relación q entre la empatía y el Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023.</p> <p>Identificar relación entre la Solución de Problemas y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe una relación positiva y significativa entre el Liderazgo y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b></p> <p>Existe una relación positiva y significativa entre la Influencia y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023</p> <p>Existe una relación positiva y significativa entre la Empatía y Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Los 52 colaboradores de la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>No experimental / Transversal</p>	<p>La encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO</b></p> <p>Cuestionario</p>	<p>En el presente estudio los datos recogido se procesaran con el software Excel y SPSS 22.0 los resultados serán presentados en tablas y figuras.</p> <p>Para determinar la relación que existe entre el Liderazgo con el Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023 se empleará la prueba estadística Spearman</p>

2023  
Existe una  
relación positiva y  
significativa entre la  
Solución de  
Problemas y  
Desempeño Laboral  
en la empresa  
BAUR  
METALMIN SAC  
de la ciudad de  
Cajamarca en el  
2023

---

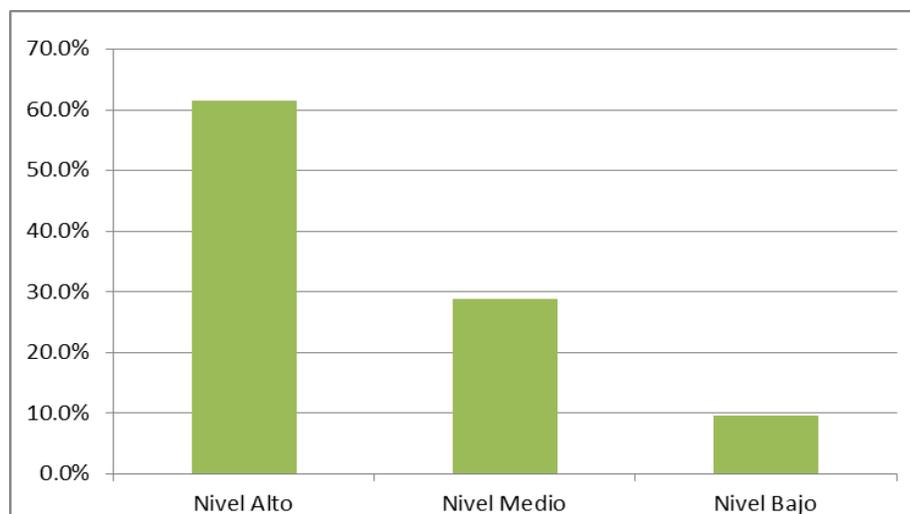
### ANEXO 3:

Resultado descriptivo del nivel de Liderazgo en la empresa BAUR METALMIN SAC

Tabla 9

*Nivel de Liderazgo en la empresa BAUR METALMIN SAC  
de la ciudad de Cajamarca en el año 2023*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel Alto	32	61,5
Nivel Medio	15	28,8
Nivel Bajo	5	9,6
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



**Figura 2:** Nivel de Liderazgo en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.

Se identificó por la investigación aplicada con honestidad, puntualidad y responsabilidad a los colaboradores de la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023. A través de los resultados de la encuesta, reflejados en la tabla 9 y en la figura 2 que el nivel de Liderazgo es alto, con un valor contundente y relevante del 61.5% de encuestados afirmado este resultado.

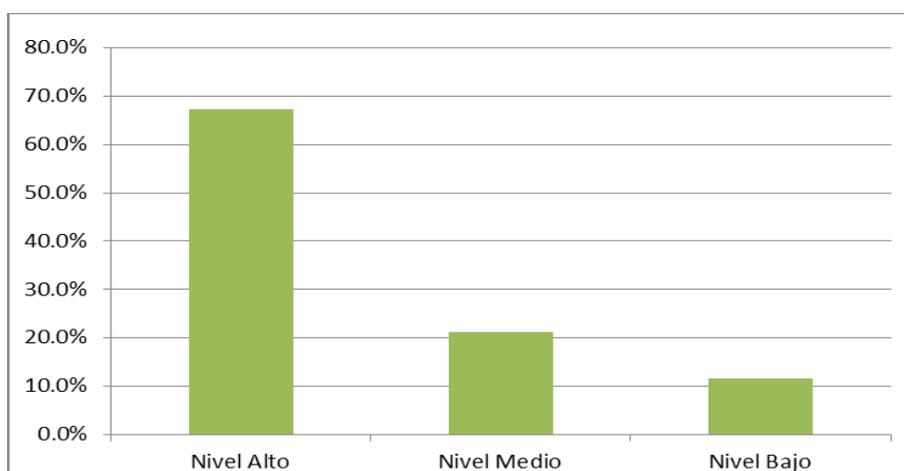
#### ANEXO 4:

Resultado descriptivo del nivel de Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC

Tabla 10

*Nivel de Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Alto	35	67,3
Nivel Medio	11	21,2
Nivel Bajo	6	11,5
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



**Figura 3: Nivel de Desempeño Laboral en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023.**

Se identificó por la investigación aplicada con honestidad, puntualidad y responsabilidad a los colaboradores de la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023. A través de los resultados del cuestionario, en la tabla 10 y en la figura 3 que el nivel de Desempeño Laboral es alto, con un valor contundente de 67.3 % de encuestados afirmando este resultado.

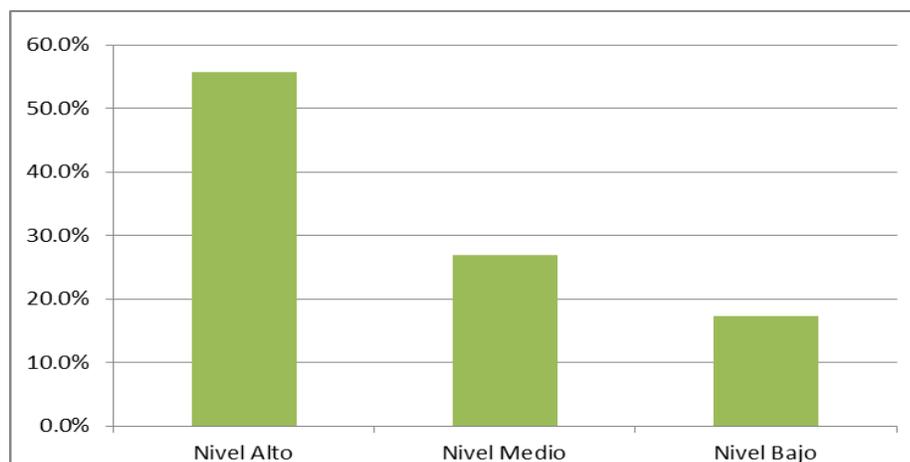
## ANEXO 5:

Resultado descriptivo del nivel de Influencia en la empresa BAUR METALMIN SAC

Tabla 11

*Nivel de Influencia en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel Alto	29	55,8
Nivel Medio	14	26,9
Nivel Bajo	9	17,3
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



**Figura 4:** Nivel de Influencia en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023

Se identificó por la investigación aplicada con honestidad, puntualidad y responsabilidad a los colaboradores de la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023. A través de los resultados del cuestionario, reflejados en la tabla 11 y en la figura 4 que el nivel de Influencia es alto, con un valor contundente de 55.8 % de encuestados afirmando este resultado.

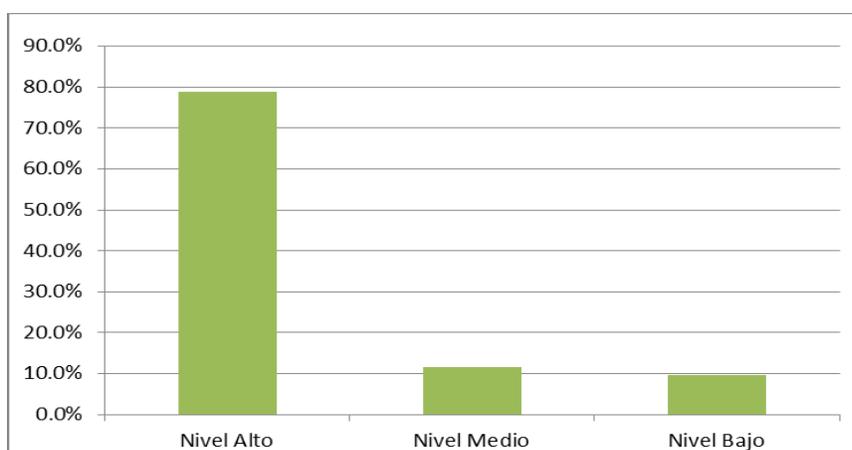
## ANEXO 6:

Resultado descriptivo del nivel de Empatía en la empresa BAUR METALMIN SAC

Tabla 12

*Nivel de Empatía en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel Alto	41	78,8
Nivel Medio	6	11,5
Nivel Bajo	5	9,6
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>



**Figura 5:** Nivel de Empatía en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023

Se identificó por la investigación aplicada con honestidad, puntualidad y responsabilidad a los colaboradores de la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023. A través de los resultados del cuestionario, reflejados en la tabla 12 y en la figura 5 que el nivel de Empatía es alto, con un valor contundente del 78.8 % del total de encuestados afirmando el resultado.

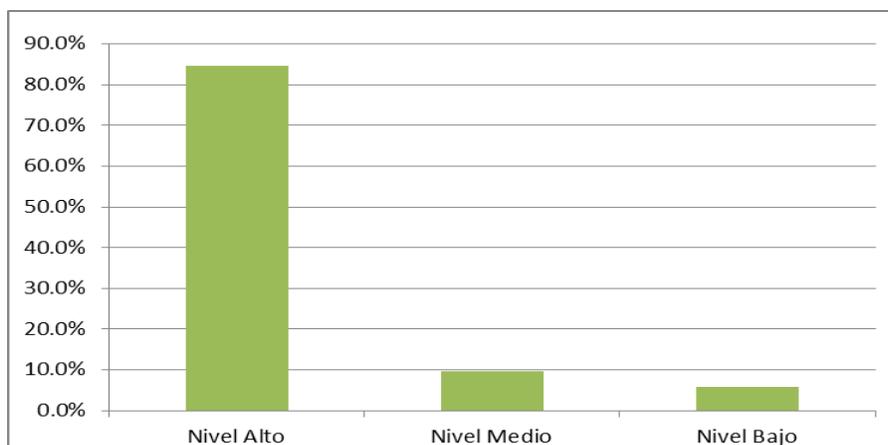
## ANEXO 7:

Resultado descriptivo del nivel de Solución de Problemas en la empresa BAUR METALMIN SAC.

Tabla 13

*Nivel de Solución de Problemas en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel Alto	44	84,6
Nivel Medio	5	9,6
Nivel Bajo	3	5,8
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



**Figura 6: Nivel de Solución de Problemas en la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023**

Se identificó por la investigación aplicada con honestidad, puntualidad y responsabilidad a a los colaboradores de la empresa BAUR METALMIN SAC de la ciudad de Cajamarca en el año 2023. A través de los resultados del cuestionario, en la tabla 13 y en la figura 6 que el nivel de Solución de Problemas es alto, con un valor contundente del 84.6% del total de encuestados afirmando este resultado.

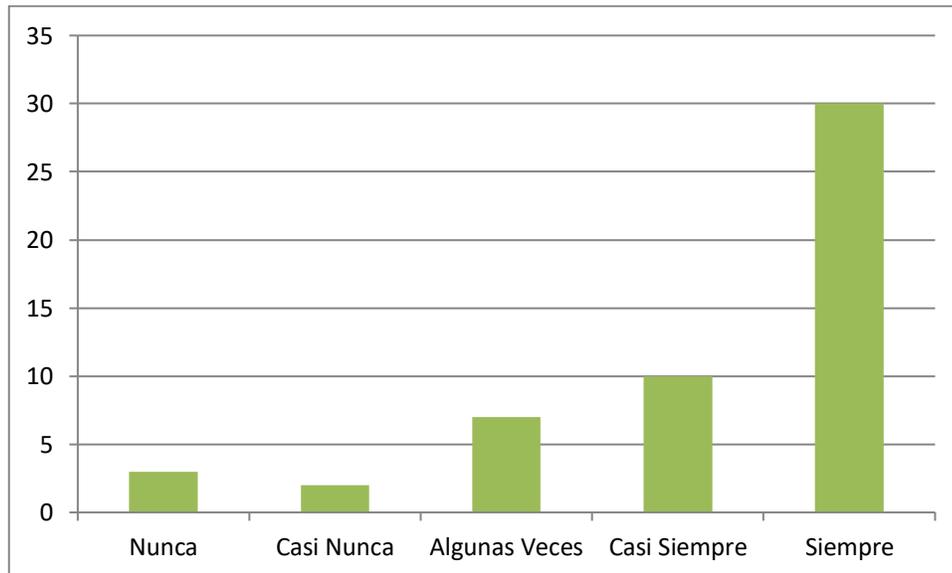
## ANEXO 8:

### Resultado del primer ítem del cuestionario

Tabla 14

*Ítem 1*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	3	5,8
Casi Nunca	2	3,8
Algunas Veces	7	13,5
Casi Siempre	10	19,2
Siempre	30	57,7
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



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

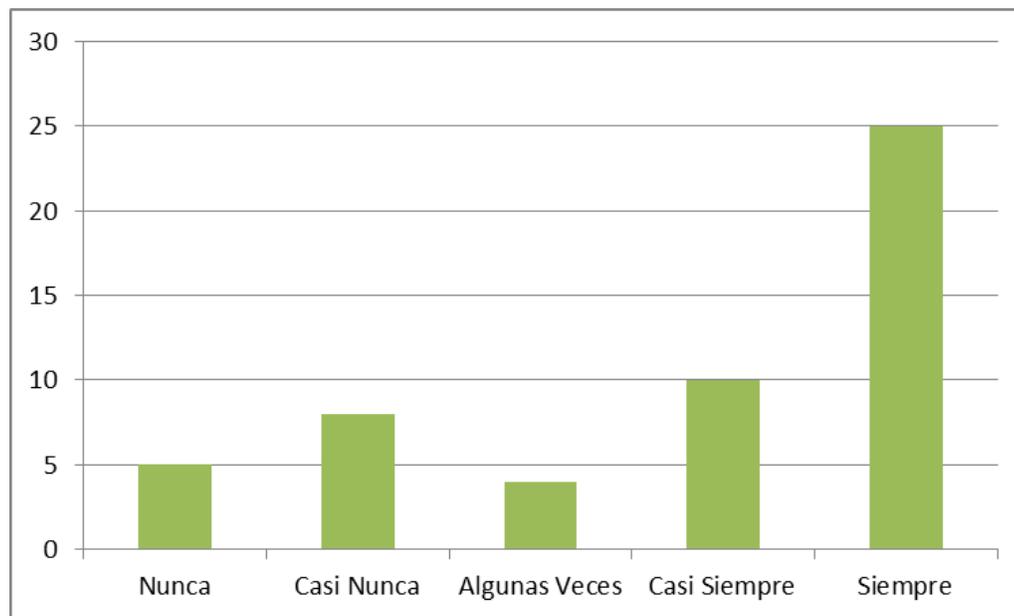
## ANEXO 9:

### Resultado del segundo ítem del cuestionario

Tabla 15

Ítem 2

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	9,6
Casi Nunca	8	15,4
Algunas Veces	4	7,7
Casi Siempre	10	19,2
Siempre	25	48,1
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



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

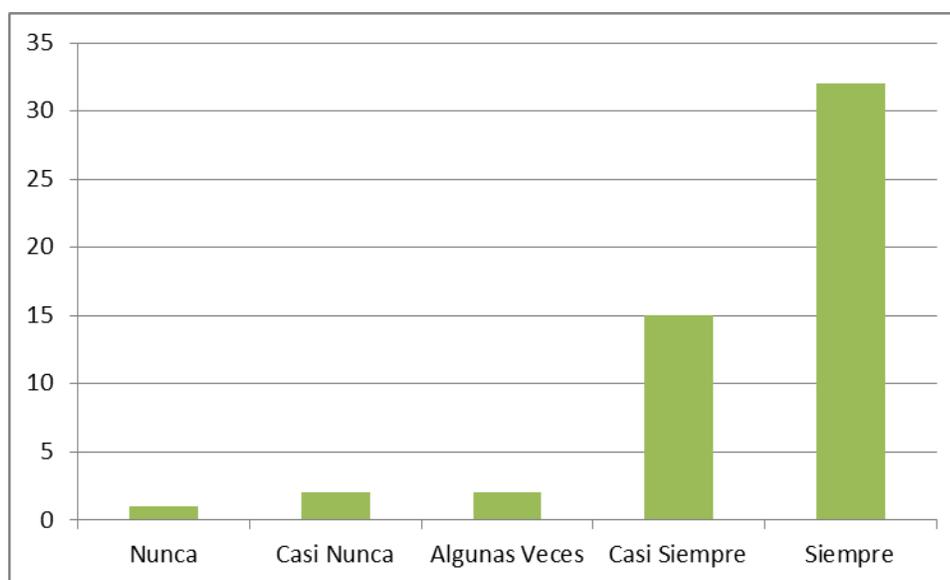
## ANEXO 10:

### Resultado del tercer ítem del cuestionario

Tabla 16

*Ítem 3*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	1,9
Casi Nunca	2	3,8
Algunas Veces	2	3,8
Casi Siempre	15	28,8
Siempre	32	61,5
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



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

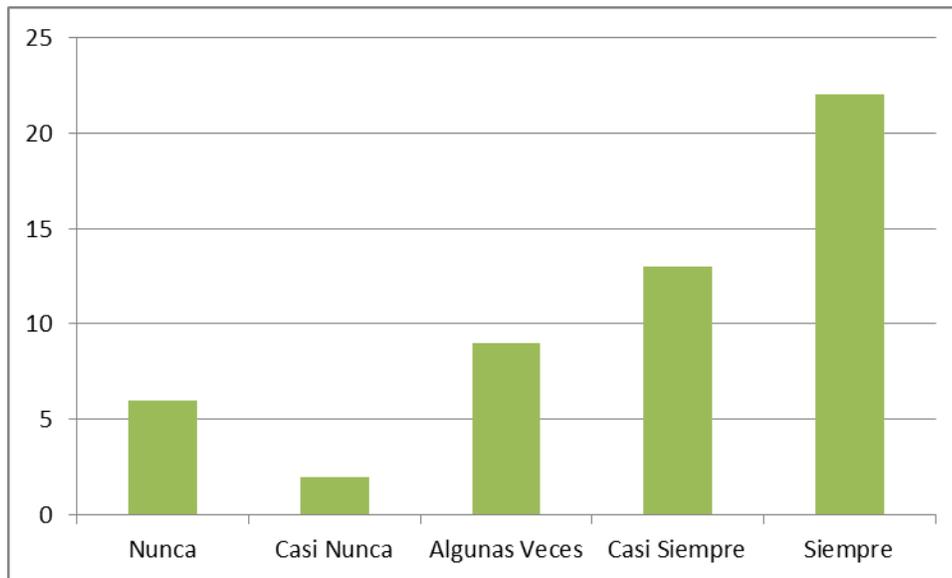
## ANEXO 11:

### Resultado del cuarto ítem del cuestionario

Tabla 17

*Ítem 4*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	6	11,5
Casi Nunca	2	3,8
Algunas Veces	9	17,3
Casi Siempre	13	25,0
Siempre	22	42,3
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



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

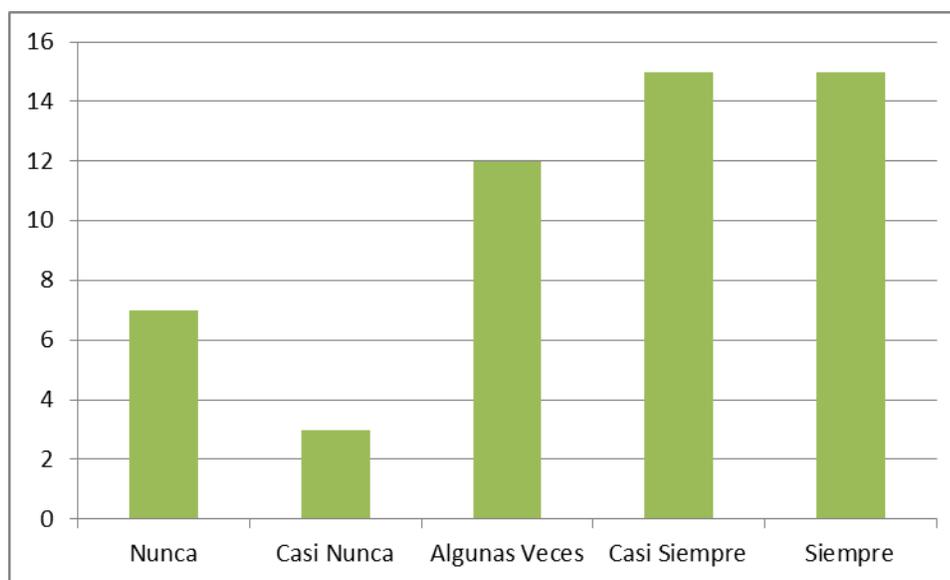
## ANEXO 12:

### Resultado del quinto ítem del cuestionario

Tabla 18

*Ítem 5*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	7	13,5
Casi Nunca	3	5,8
Algunas Veces	12	23,1
Casi Siempre	15	28,8
Siempre	15	28,8
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



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

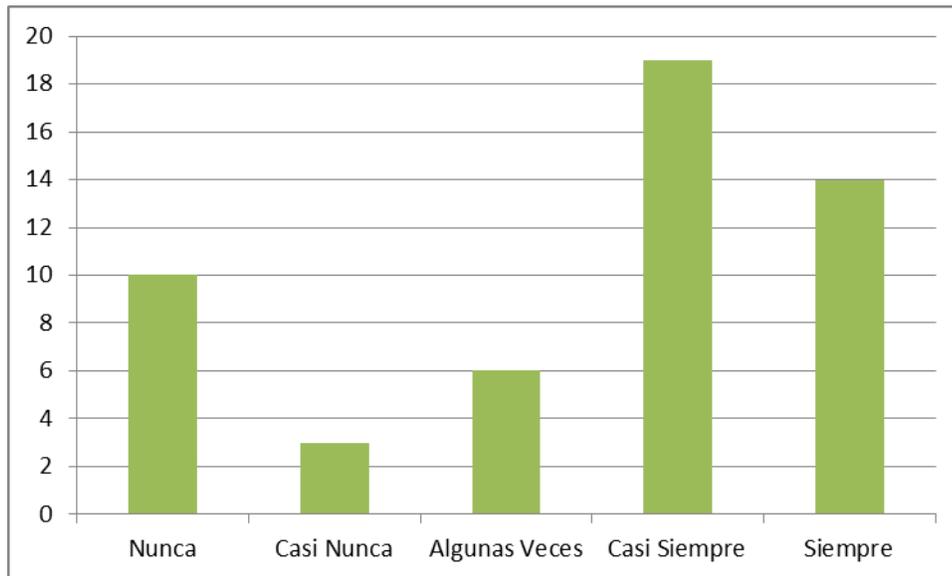
**ANEXO 13:**

**Resultado del sexto ítem del cuestionario**

Tabla 19

*Ítem 6*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	10	19,2
Casi Nunca	3	5,8
Algunas Veces	6	11,5
Casi Siempre	19	36,5
Siempre	14	26,9
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



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

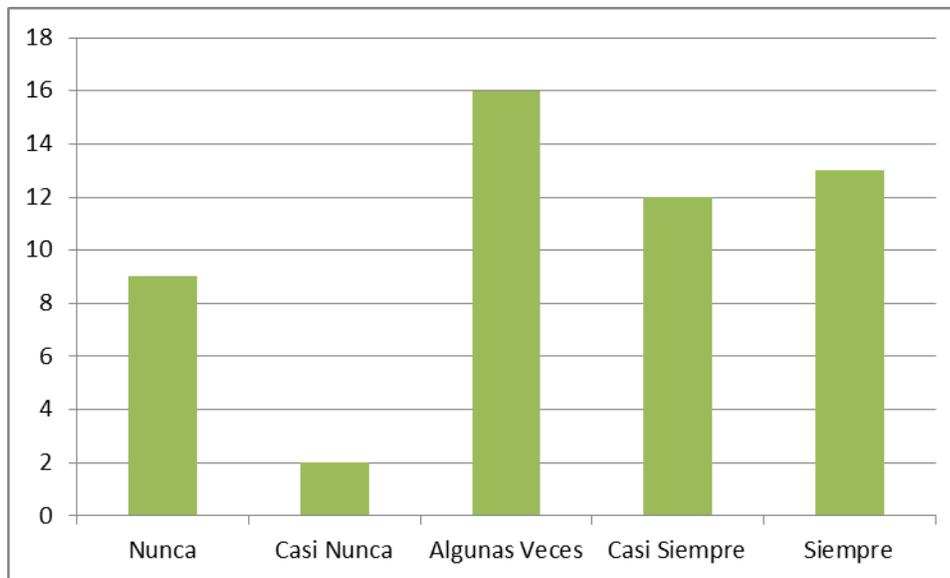
**ANEXO 14:**

**Resultado del séptimo ítem del cuestionario**

Tabla 20

*Ítem 7*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	9	17,3
Casi Nunca	2	3,8
Algunas Veces	16	30,8
Casi Siempre	12	23,1
Siempre	13	25,0
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



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

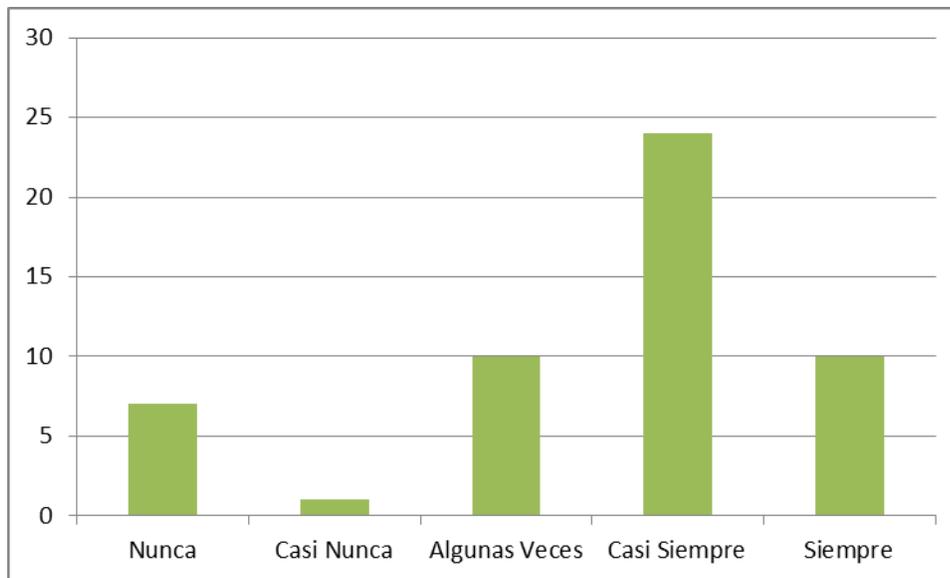
**ANEXO 15:**

**Resultado del octavo ítem del cuestionario**

Tabla 21

*Ítem 8*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	7	13,5
Casi Nunca	1	1,9
Algunas Veces	10	19,2
Casi Siempre	24	46,2
Siempre	10	19,2
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



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

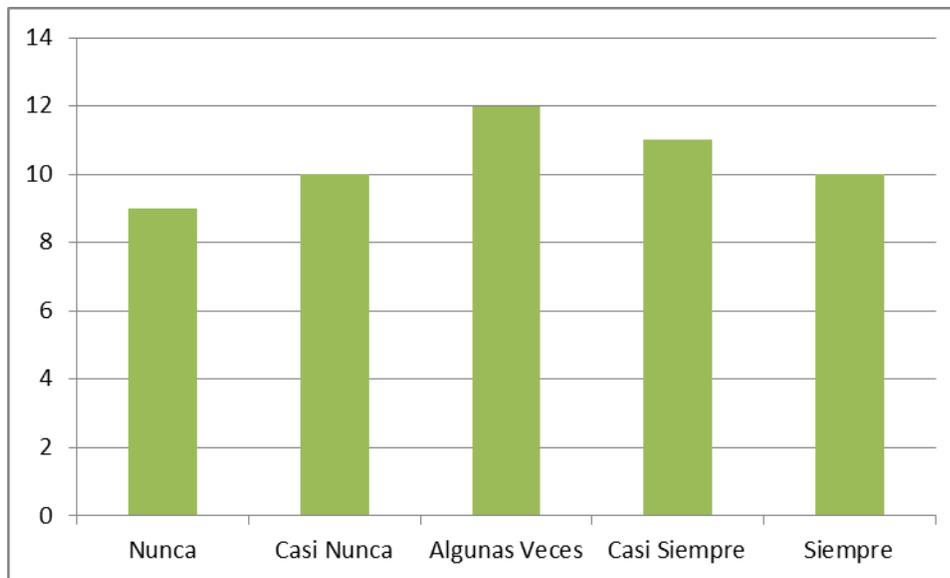
## ANEXO 16:

### Resultado del noveno ítem del cuestionario

Tabla 22

Ítem 9

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	17,3
Casi Nunca	10	19,2
Algunas Veces	12	23,1
Casi Siempre	11	21,2
Siempre	10	19,2
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



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

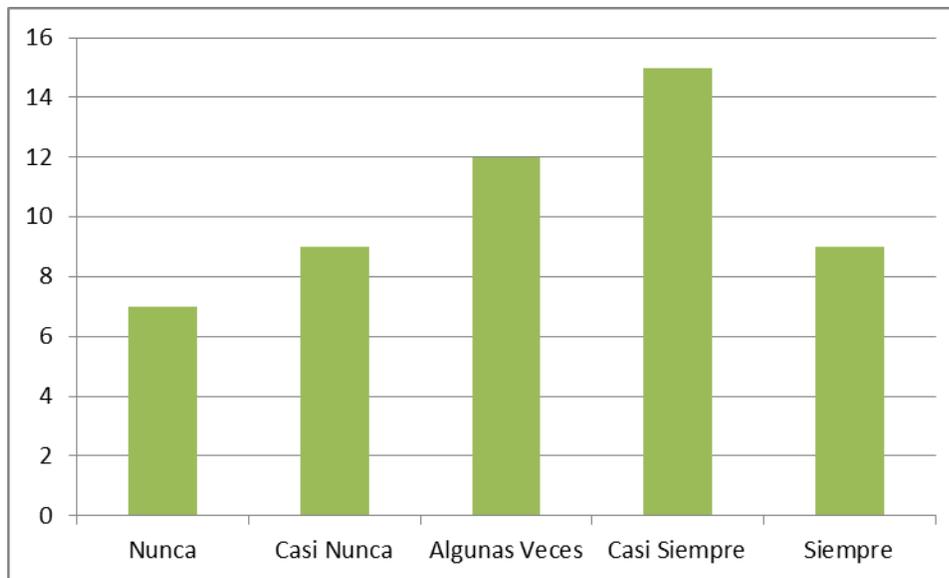
## ANEXO 17:

### Resultado del décimo ítem del cuestionario

Tabla 23

*Ítem 10*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	7	13,5
Casi Nunca	9	17,3
Algunas Veces	12	23,1
Casi Siempre	15	28,8
Siempre	9	17,3
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



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

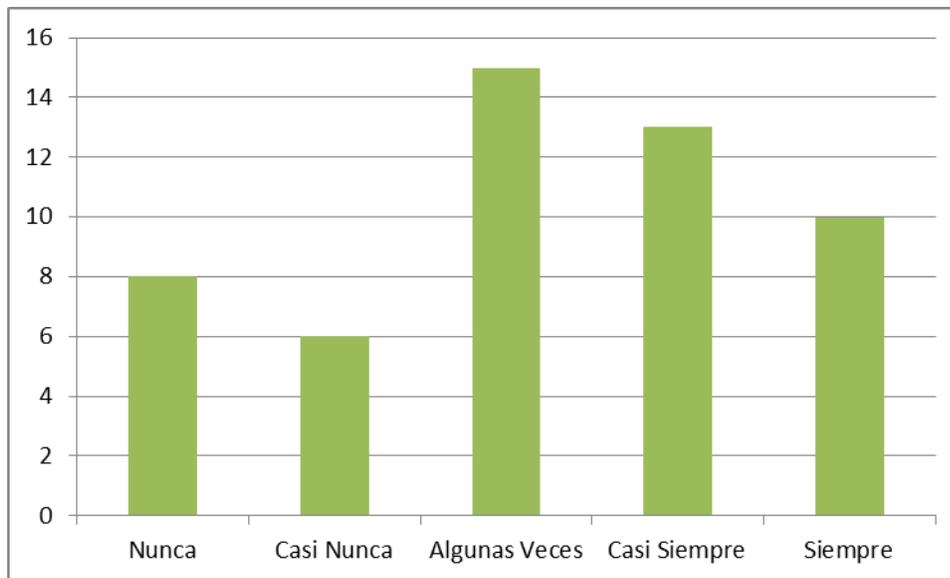
## ANEXO 18:

### Resultado del onceavo ítem del cuestionario

Tabla 24

*Ítem 11*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	8	15,4
Casi Nunca	6	11,5
Algunas Veces	15	28,8
Casi Siempre	13	25,0
Siempre	10	19,2
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



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

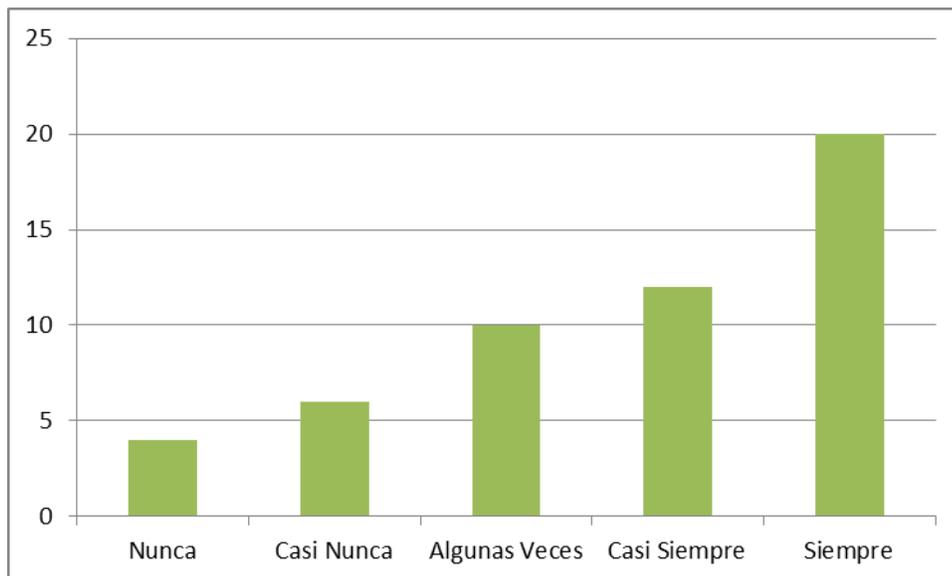
**ANEXO 19:**

**Resultado del doceavo ítem del cuestionario**

Tabla 25

*Ítem 12*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	4	7,7
Casi Nunca	6	11,5
Algunas Veces	10	19,8
Casi Siempre	12	23,1
Siempre	20	38,5
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



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

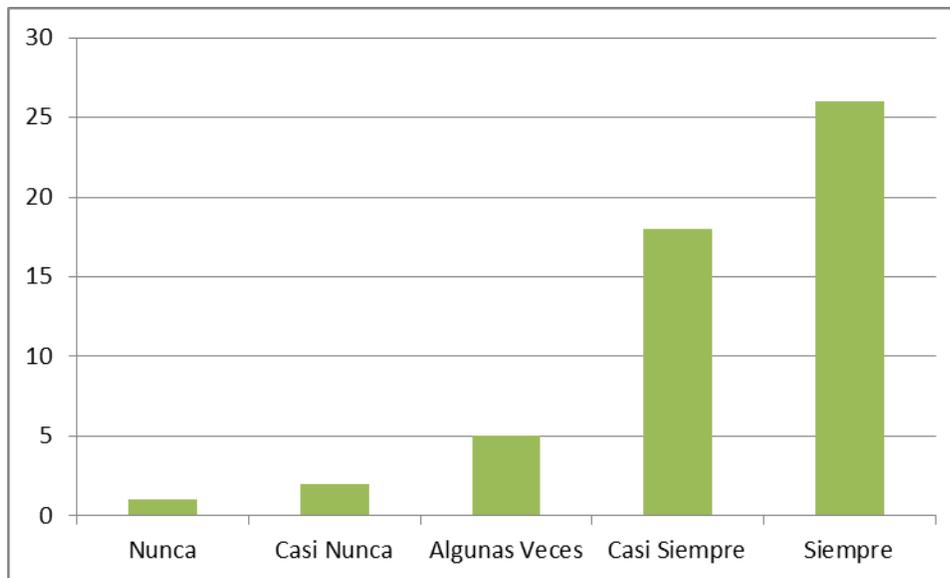
**ANEXO 20:**

**Resultado del treceavo ítem del cuestionario**

Tabla 26

*Ítem 13*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	1	1,9
Casi Nunca	2	3,8
Algunas Veces	15	9,6
Casi Siempre	18	34,6
Siempre	26	50,0
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



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

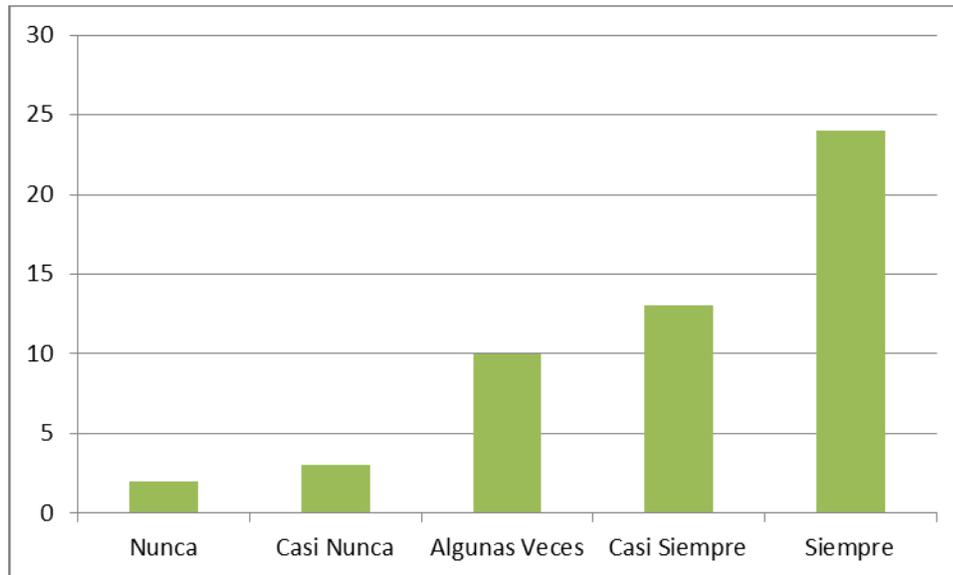
## ANEXO 21:

### Resultado del catorceavo ítem del cuestionario

Tabla 27

*Ítem 14*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	3,8
Casi Nunca	3	5,8
Algunas Veces	10	19,2
Casi Siempre	13	25,0
Siempre	24	46,2
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



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

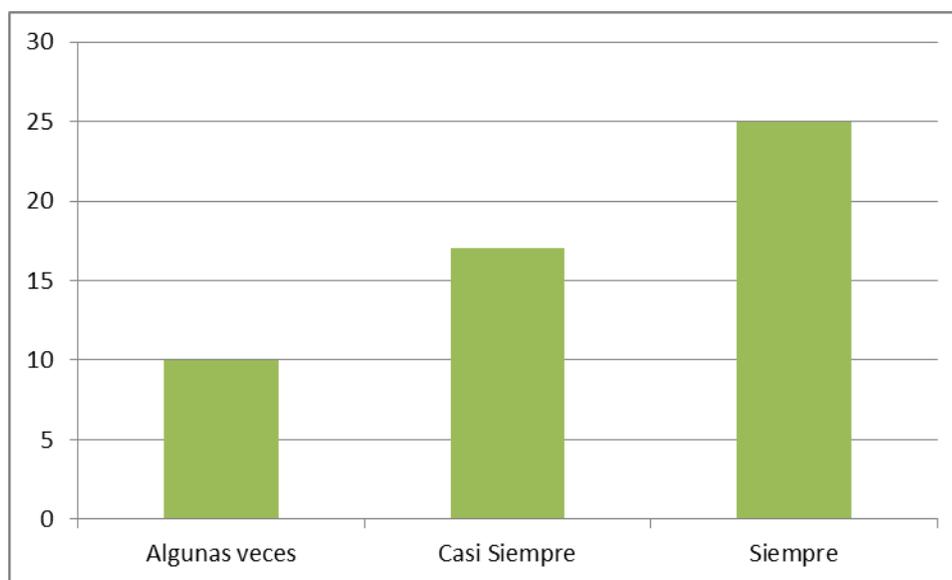
**ANEXO 22:**

**Resultado del quinceavo ítem del cuestionario**

Tabla 28

*Ítem 15*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Algunas veces	10	19,2
Casi Siempre	17	32,7
Siempre	15	48,1
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



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

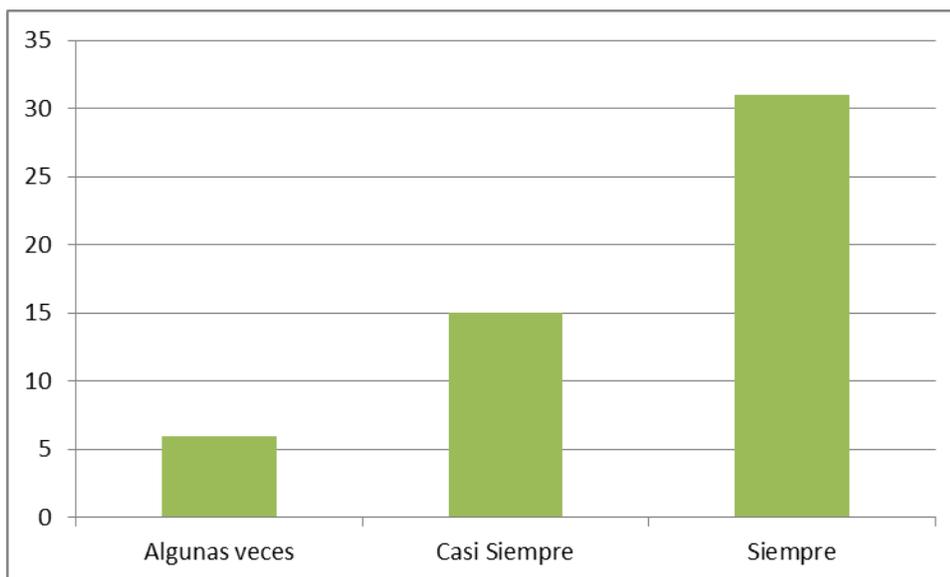
## ANEXO 23:

### Resultado del dieciseisavo ítem del cuestionario

Tabla 29

*Ítem 16*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Algunas veces	6	11,5
Casi Siempre	15	28,8
Siempre	31	59,6
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



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

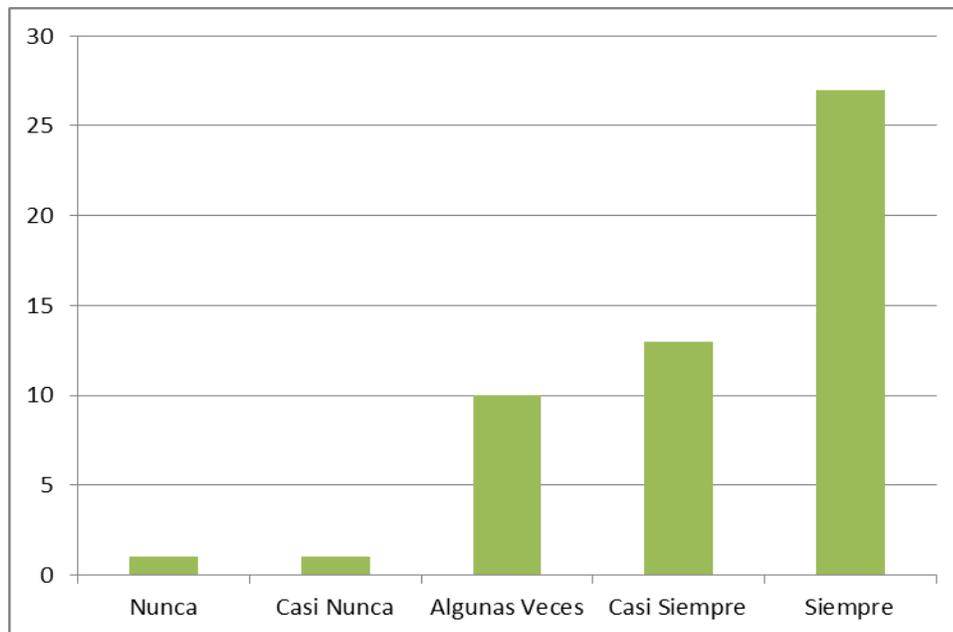
**ANEXO 24:**

**Resultado del diecisieteavo ítem del cuestionario**

Tabla 30

*Ítem 17*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	1	1,9
Casi Nunca	1	1,9
Algunas Veces	10	19,2
Casi Siempre	13	25,0
Siempre	27	51,6
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



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

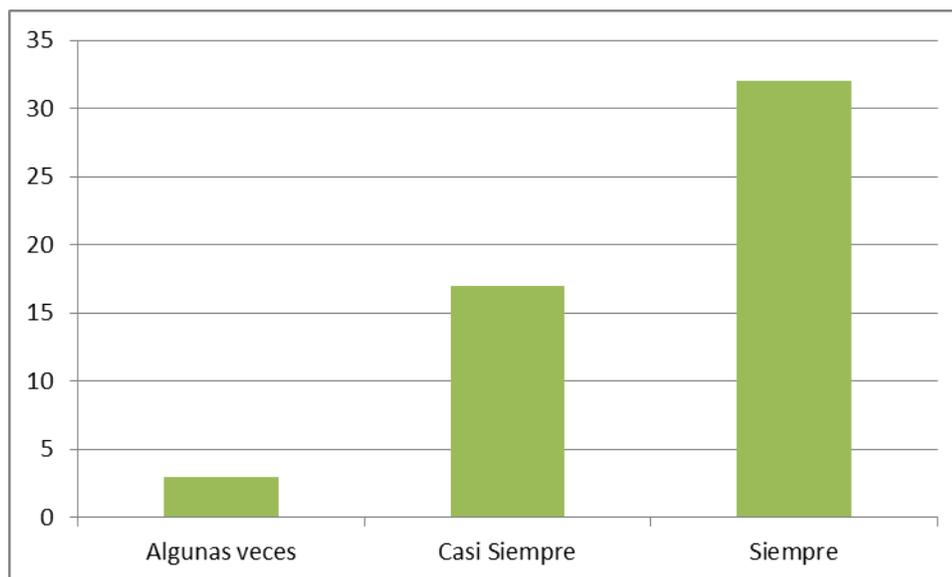
**ANEXO 25:**

**Resultado del dieciochoavo ítem del cuestionario**

Tabla 31

*Ítem 18*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Algunas veces	3	5,8
Casi Siempre	17	32,7
Siempre	33	61,5
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



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

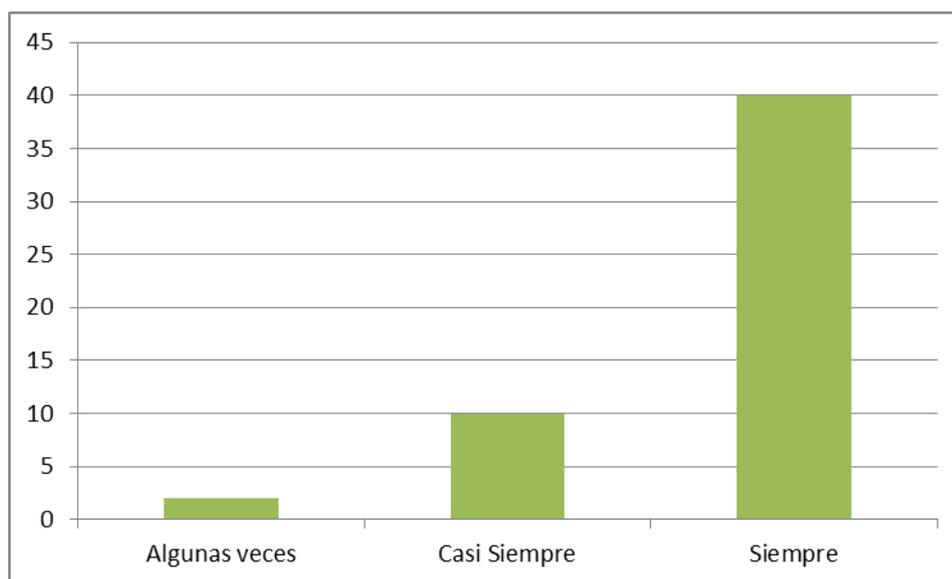
## ANEXO 26:

### Resultado del diecinueveavo ítem del cuestionario

Tabla 32

*Ítem 19*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Algunas veces	2	3,8
Casi Siempre	10	19,2
Siempre	40	76,9
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



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

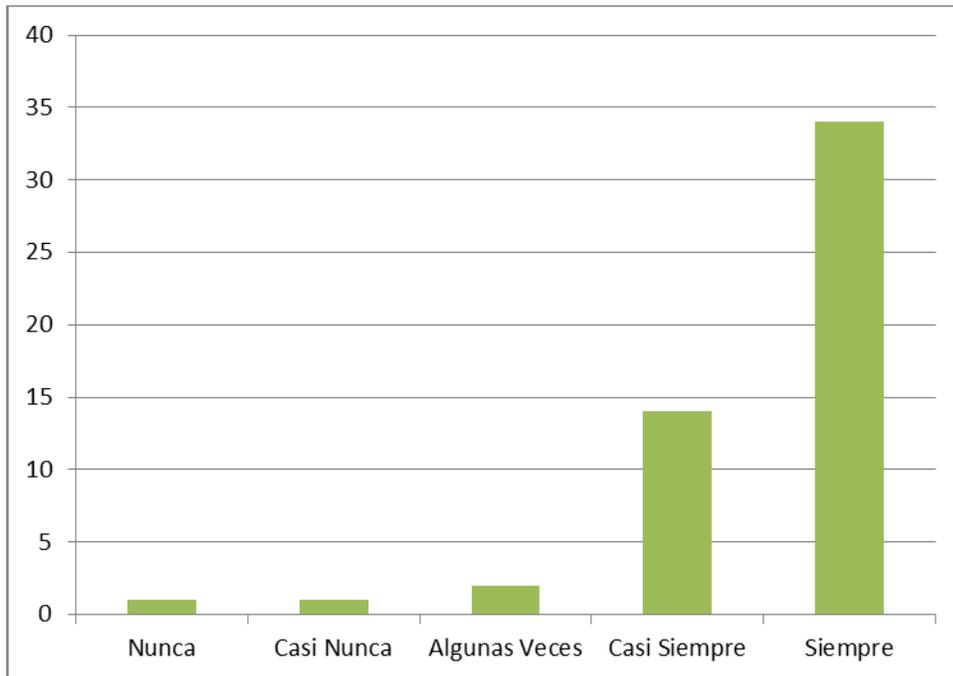
**ANEXO 27:**

**Resultado del veinte ítem del cuestionario**

Tabla 33

*Ítem 20*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	1	1,9
Casi Nunca	1	1,9
Algunas Veces	2	3,8
Casi Siempre	14	26,9
Siempre	34	65,4
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



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

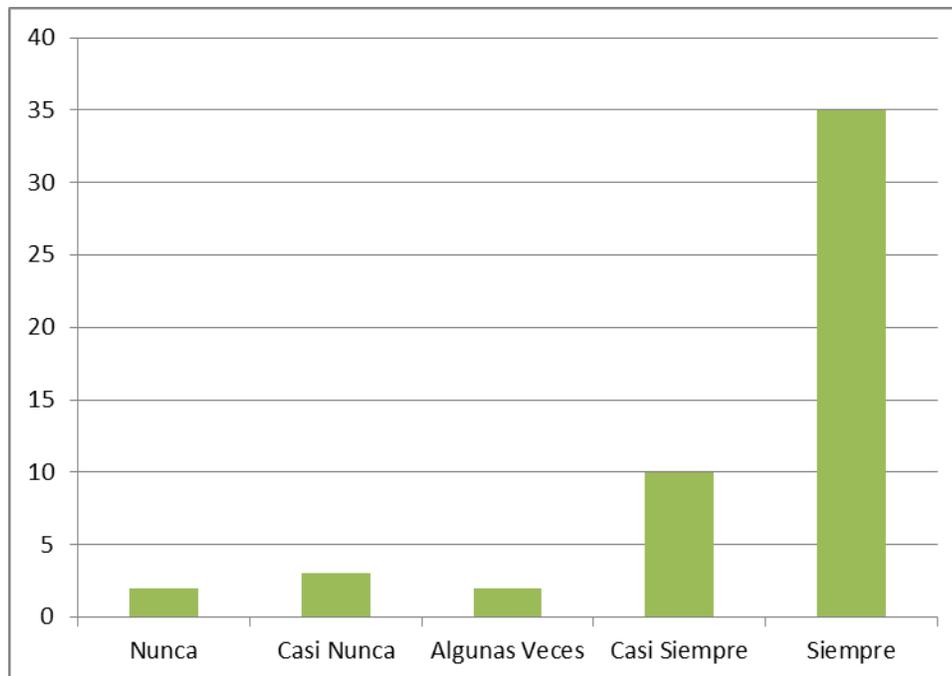
## ANEXO 28:

### Resultado del veintiuno ítem del cuestionario

Tabla 34

*Ítem 21*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	2	3,8
Casi Nunca	3	5,8
Algunas Veces	2	3,8
Casi Siempre	10	19,2
Siempre	35	67,3
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



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

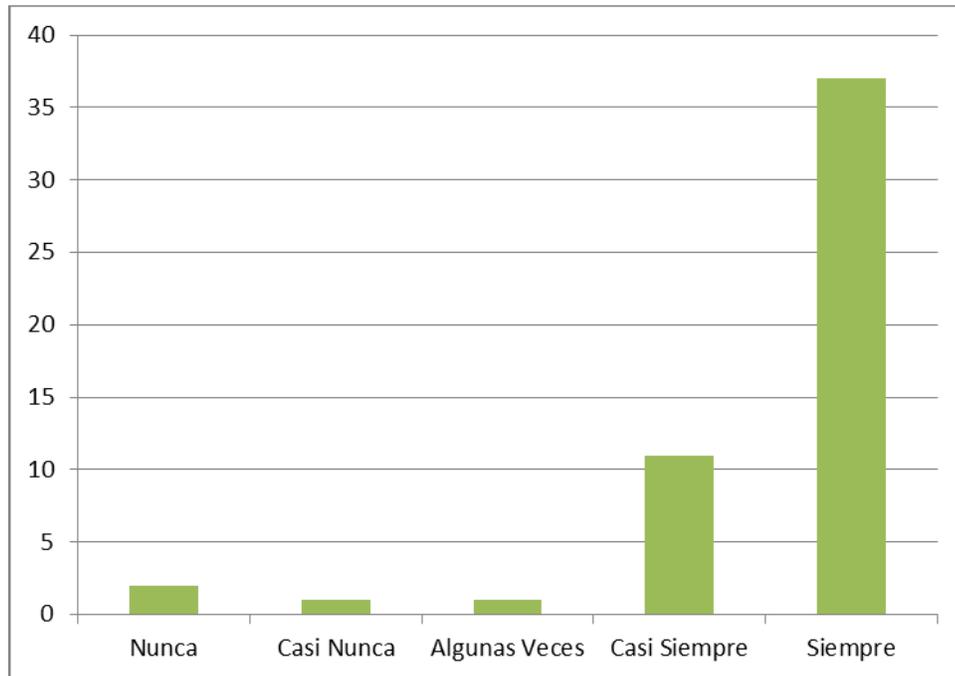
**ANEXO 29:**

**Resultado del veintidós ítem del cuestionario**

Tabla 35

*Ítem 22*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	2	3,8
Casi Nunca	1	1,9
Algunas Veces	1	1,9
Casi Siempre	11	21,2
Siempre	37	71,2
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



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

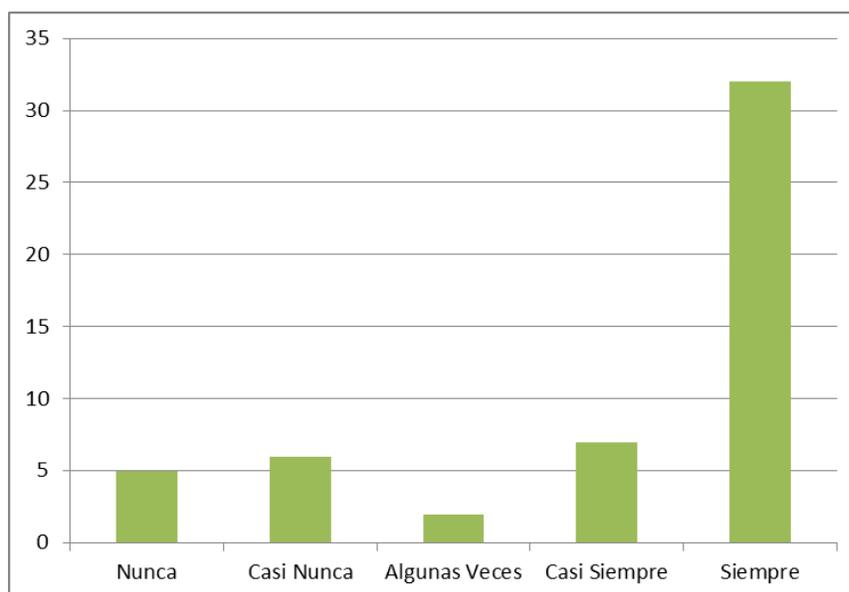
## ANEXO 30:

### Resultado del veintitrés ítem del cuestionario

Tabla 36

*Ítem 23*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	9,6
Casi Nunca	6	11,5
Algunas Veces	2	3,8
Casi Siempre	7	13,5
Siempre	32	61,5
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



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

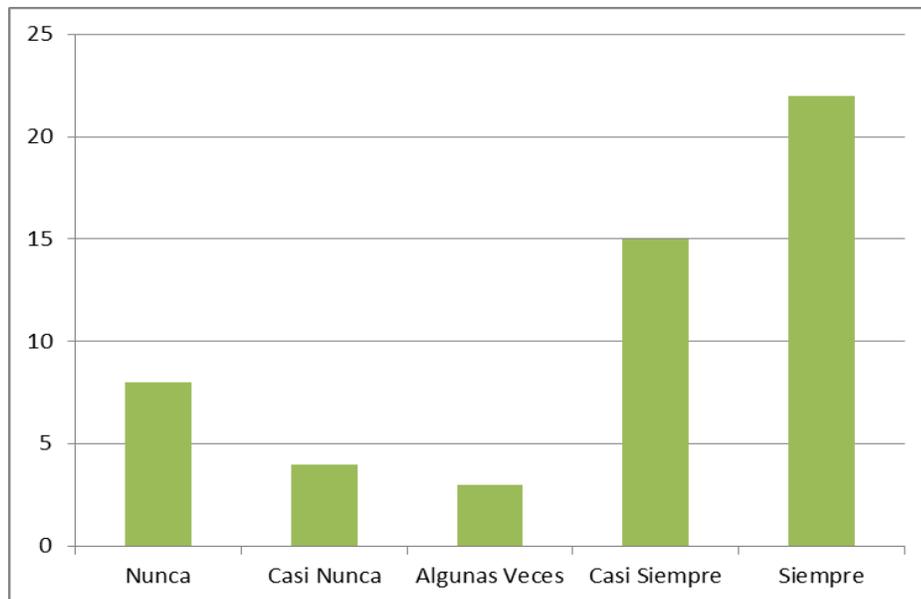
## ANEXO 31:

### Resultado del veinticuatro ítem del cuestionario

Tabla 37

Ítem 24

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	15,4
Casi Nunca	4	7,7
Algunas Veces	3	5,8
Casi Siempre	15	28,8
Siempre	22	42,3
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



**Figura 30:** Resultado del veinticuatro ítem del cuestionario

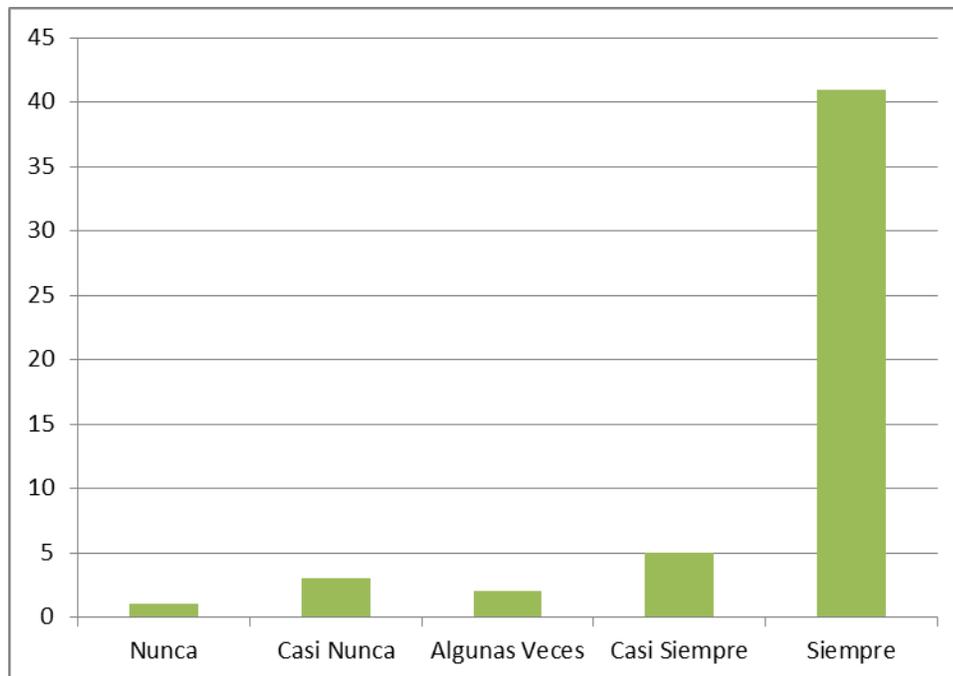
**ANEXO 32:**

**Resultado del veinticinco ítem del cuestionario**

Tabla 38

*Ítem 25*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	1	1,9
Casi Nunca	3	5,8
Algunas Veces	2	3,8
Casi Siempre	5	9,6
Siempre	41	78,8
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



**Figura 31:** Resultado del veinticinco ítem del cuestionario

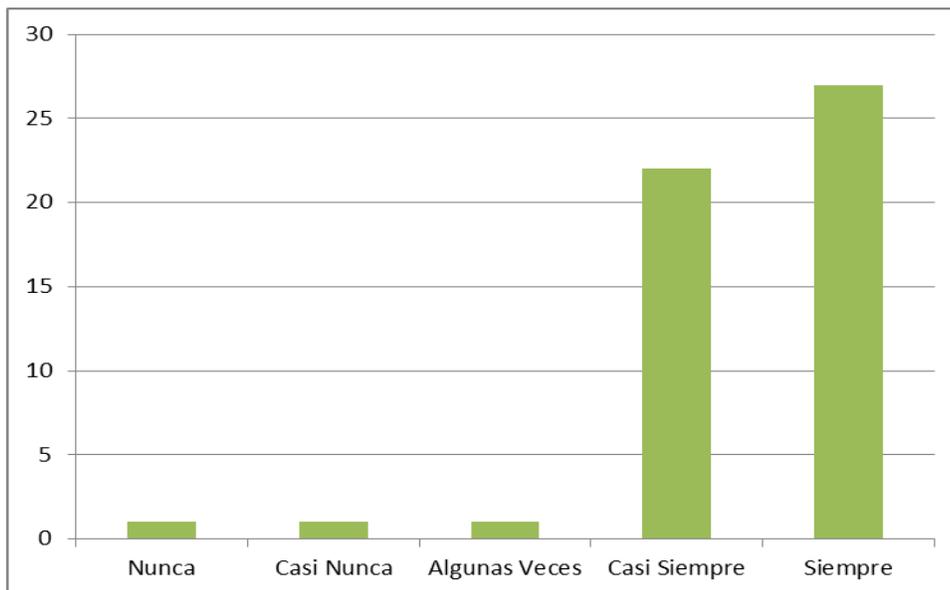
**ANEXO 33:**

**Resultado del veintiséis ítem del cuestionario**

Tabla 39

*Ítem 26*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	1	1,9
Casi Nunca	1	1,9
Algunas Veces	1	1,9
Casi Siempre	22	42,3
Siempre	27	51,9
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



**Figura 32: Resultado del veintiséis ítem del cuestionario**

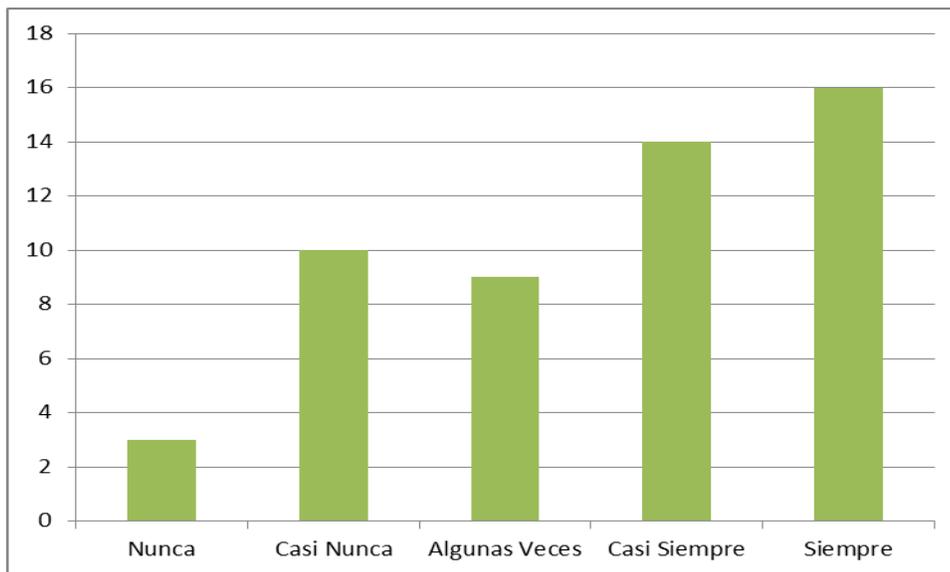
**ANEXO 34:**

**Resultado del veintisiete ítem del cuestionario**

Tabla 40

*Ítem 27*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	3	5,8
Casi Nunca	10	19,2
Algunas Veces	9	17,3
Casi Siempre	14	26,9
Siempre	16	30,8
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



**Figura 33: Resultado del veintisiete ítem del cuestionario**

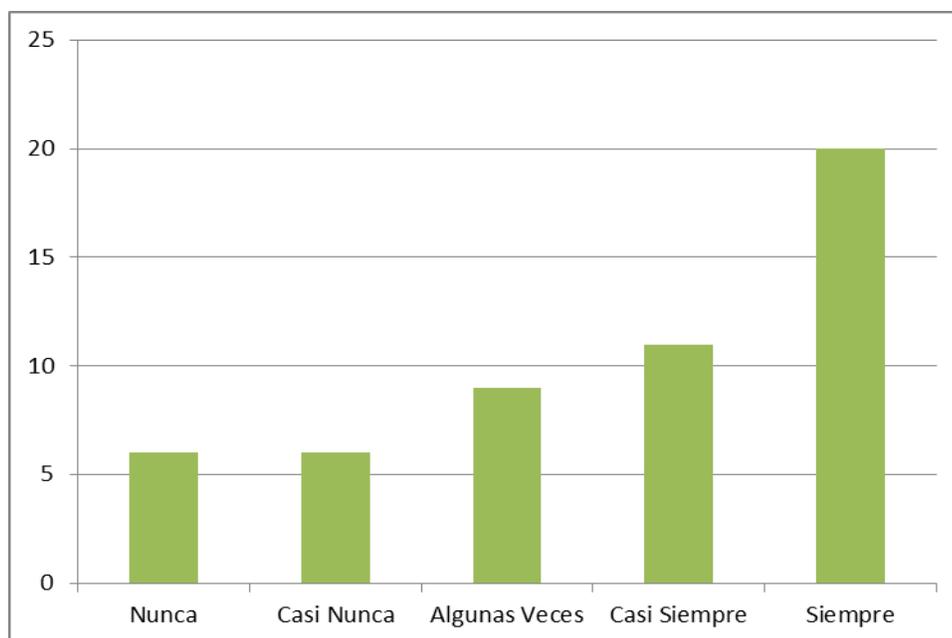
## ANEXO 35:

### Resultado del veintiocho ítem del cuestionario

Tabla 41

Ítem 28

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	11,5
Casi Nunca	6	11,5
Algunas Veces	9	17,3
Casi Siempre	11	21,2
Siempre	20	38,5
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



**Figura 34:** Resultado del veintiocho ítem del cuestionario

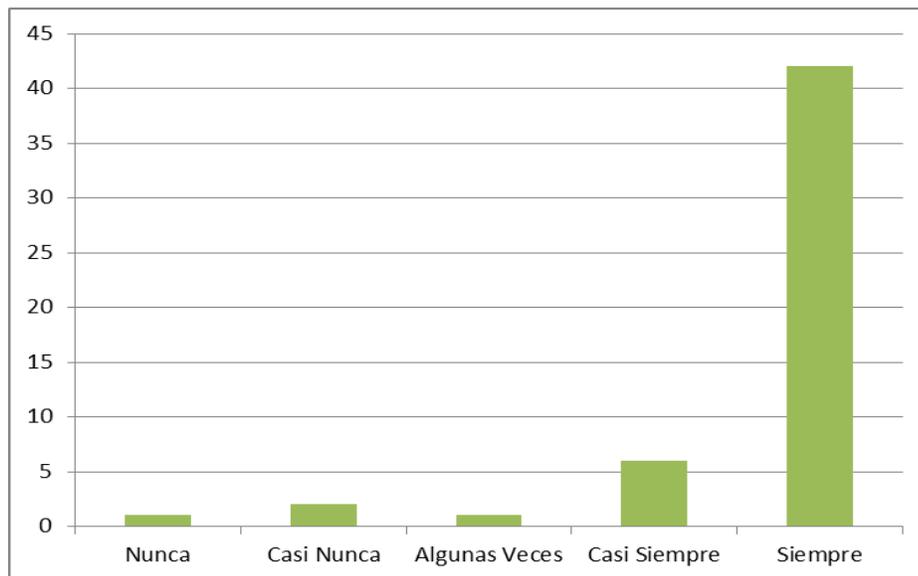
**ANEXO 36:**

**Resultado del veintinueve ítem del cuestionario**

Tabla 42

*Ítem 29*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	1	1,9
Casi Nunca	2	3,8
Algunas Veces	1	1,9
Casi Siempre	6	11,5
Siempre	42	80,8
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



**Figura 35: Resultado del veintinueve ítem del cuestionario**

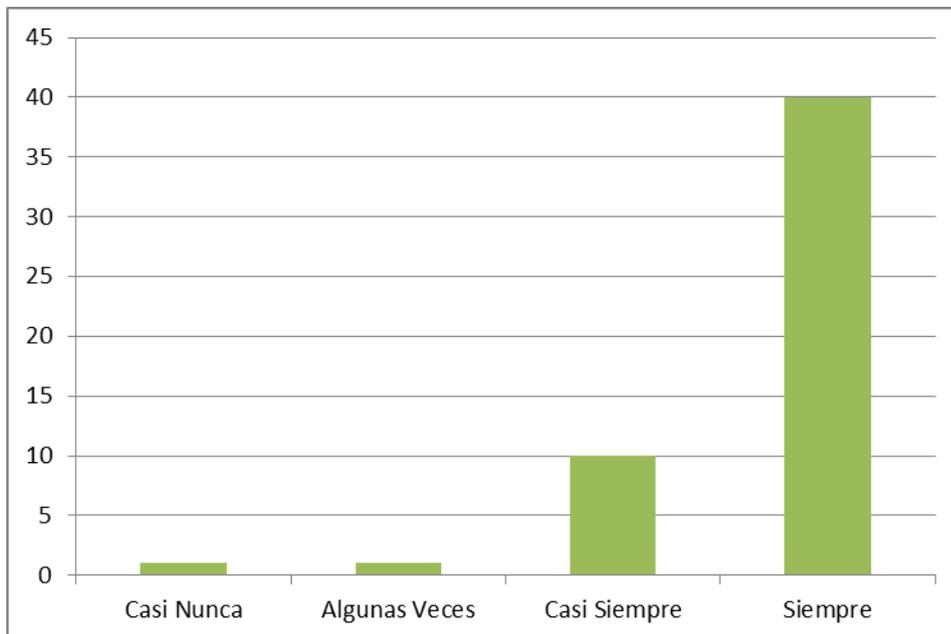
**ANEXO 37:**

**Resultado del treinta ítem del cuestionario**

Tabla 43

*Ítem 30*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Casi Nunca	1	1,9
Algunas Veces	1	1,9
Casi Siempre	10	19,2
Siempre	40	76,9
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100,0</b>



**Figura 36:** Resultado del treinta ítem del cuestionario

