

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA
EMPRESA HEXAGON MINING PERÚ S.A.C. DE CAJAMARCA, 2022

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN

Presentado por: Bach. SALCEDO SILVA, Javier Arturo

Asesor: Dr. Alejandro Vásquez Ruiz

Cajamarca-Perú.

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA
EMPRESA HEXAGON MINING PERÚ S.A.C. DE CAJAMARCA, 2022

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN

Presentado por: Bach. SALCEDO SILVA, Javier Arturo

Asesor: Dr. Alejandro Vásquez Ruiz

Cajamarca-Perú.

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

El asesor y los miembros del Jurado Evaluador designados según Resolución De Decanato N° xxxxxxxxx-F-CECA-UNC, aprueban la tesis desarrollada por el Bachiller Salcedo Silva Javier Arturo, denominada: LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA HEXAGON MINING PERÚ S.A.C. DE CAJAMARCA, 2022.

.....

Nombres y apellidos del Presidente

.....

Nombres y apellidos del secretario

.....

Nombres y apellidos del Vocal

.....

Nombres y apellidos del Asesor

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía e iluminar mi Sendero de vida.

A mis adorados padres por sus sabios Consejos para alcanzar mis sueños y así poder
consolidarme como persona y como profesional.

A mis hermanos por aliento permanente para ser profesional.

A mi familia y amigos por su apoyo incondicional para lograr mis meta personal y
profesional

Javier

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Cajamarca, por la oportunidad de estudiar una Carrera en la Escuela Académico Profesional de Administración en la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas.

A mi Asesor el Dr. Alejandro Vásquez Ruiz; por su paciencia y sabias orientaciones en esta etapa del desarrollo de mi investigación

A todos los docentes de la E.A.P. Administración por compartir sus sabias enseñanzas y por su paciencia.

Javier

ÍNDICE GENERAL

CARÁTULA EXTERNA	i
HOJA DE RESPETO	ii
CARÁTULA EXTERNA	iii
ACTA DE APROBACIÓN DE TESIS	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Pregunta principal	16
1.2.2. Preguntas específicas	16
1.3. Objetivo general	17
1.4. Objetivos específicos	17
1.5. Justificación e importancia	17
1.6. Limitaciones de la investigación	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	20

2.1. Antecedentes	20
2.1.1. Antecedentes Internacionales	20
2.1.2. Antecedentes Nacionales	23
2.1.3. Antecedentes Locales	25
2.2. Bases teóricas	28
2.3. Bases conceptuales	32
2.4. Definición de términos básicos	36
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	38
3.1. Hipótesis general	38
3.2. Hipótesis específicas	38
3.3. Variables	38
3.4. Operacionalización de las variables	38
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	40
4.1. Tipo y diseño de la investigación	40
4.2. Diseño de investigación	40
4.3. Población y muestra	41
4.3.1. Población	41
4.3.2. Muestra	41
4.4. Unidad de observación	41
4.5. Unidad de análisis	41
4.6. Métodos, Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
4.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de información	42
CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	44
5.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados	44

5.1.1. Estilos de liderazgo	44
5.1.2. Desempeño laboral	50
5.2. Discusión de resultados	59
5.3. Prueba de hipótesis	64
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
APÉNDICES	75
Apéndice 1. Matriz de consistencia metodológica	76
Apéndice 2. Cuestionario de estilos de liderazgo	77
Apéndice 3. Cuestionario de desempeño laboral	78
Apéndice 4. Valores Spearman	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables	39
Tabla 2	Población	41
Tabla 3	Escala de Valoración de estilos de liderazgo	42
Tabla 4	Escala de Valoración de desempeño laboral	43
Tabla 5	Indico lo que hay que hacer y cómo hacerlo	44
Tabla 6	Me relaciono bien con el personal	45
Tabla 7	Me gusta motivar al personal	46
Tabla 8	Tomo de decisiones con participación del personal	47
Tabla 9	Me comunico bien con el personal	48
Tabla 10	Superviso bien al personal	49
Tabla 11	Buen uso del personal	50
Tabla 12	Buen uso de infraestructura	51
Tabla 13	Buen uso de equipos y elementos de trabajo	52
Tabla 14	Hace buen uso de recursos económicos	53
Tabla 15	Formulación correcta de objetivos	54
Tabla 16	Formulación oportuna de objetivos	55
Tabla 17	Cumplimiento de logro de objetivos	56
Tabla 18	Trabajo de calidad	57
Tabla 19	Productividad	58
Tabla 20	Prueba de correlación de Spearman entre variables	65
Tabla 21	Prueba de correlación de L. Autocrático y desempeño laboral	65
Tabla 22	Prueba de correlación de L. Democrático y desempeño laboral	66
Tabla 23	Prueba de correlación de L. Liberal y desempeño laboral	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Indico lo que hay que hacer y cómo hacerlo	44
Figura 2	Me relaciono bien con el personal	45
Figura 3	Me gusta motivar al personal	46
Figura 4	Tomo de decisiones con participación del personal	47
Figura 5	Me comunico bien con el personal	48
Figura 6	Superviso bien al personal	49
Figura 7	Buen uso del personal	51
Figura 8	Buen uso de infraestructura	52
Figura 9	Buen uso de equipos y elementos de trabajo	53
Figura 10	Hace buen uso de recursos económicos	54
Figura 11	Formulación correcta de objetivos	55
Figura 12	Formulación oportuna de objetivos	56
Figura 13	Cumplimiento de logro de objetivos	57
Figura 14	Trabajo de calidad	58
Figura 15	Productividad	59

RESUMEN

La investigación buscó determinar la relación de los estilos de liderazgo con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022; realizando el estudio en el primer semestre, que, a juzgar por los resultados el estilo de dirección predominantes se relaciona con el liderazgo autoritario en la Hexagon con un promedio de opiniones del 60%, lo que se corrobora por el valor de Spearman que tiene un valor de 0,896, lo que significa que, si los estilos de liderazgo varían, el desempeño laboral también variará en sentido inverso.

La investigación, es de tipo aplicada y para su desarrollo empleó el método inductivo y deductivo. Asimismo, utilizó el instrumento del cuestionario y la técnica de la encuesta que se aplicó a la población muestral de 45 colaboradores.

Los resultados en general indican que el estilo de liderazgo autocrático se relaciona con el desempeño laboral, debido a que el coeficiente de correlación de Spearman tiene un valor de 0,856. Lo que significa que, si el liderazgo autocrático varía, el desempeño laboral también variará en sentido inverso, de igual modo, existe relación del estilo de liderazgo democrático con el desempeño laboral, lo que se corrobora por el coeficiente de correlación de Spearman que tiene un valor de 0,806. Lo que significa que, si el liderazgo democrático varía, el desempeño laboral también variará en sentido directo, asimismo, existe relación del estilo de liderazgo liberal con el desempeño laboral, debido a que el coeficiente de correlación de Spearman tiene un valor de 0,836. Lo que significa que, si el liderazgo liberal varía, el desempeño laboral también variará en sentido directo.

Palabras clave: Liderazgo, desempeño laboral, colaboradores.

ABSTRACT

The research sought to determine the relationship of leadership styles with the work performance of the employees of the company Hexagon Mining Perú S.A.C. of Cajamarca 2022, conducting the study in the first semester, which, judging by the results, the predominant management style is related to authoritarian leadership in the Hexagon with an average of 60% opinions, which is corroborated by the Spearman value that has a value of 0.896, meaning that if leadership styles vary, job performance will also vary inversely.

The research is of an applied type and for its development it will use the inductive and deductive method. Likewise, it will use the questionnaire instrument and the survey technique that will be applied to the sample population of 45 collaborators.

The results generally indicate that the autocratic leadership style is related to job performance, since the Spearman correlation coefficient has a value of 0.856. Which means that, if autocratic leadership varies, job performance will also vary in the opposite direction, in the same way, there is a relationship between the democratic leadership style and job performance, which is corroborated by the Spearman correlation coefficient that has a value of 0.806. Which means that, if democratic leadership varies, job performance will also vary in a direct sense, likewise, there is a relationship between the liberal leadership style and job performance, because the Spearman correlation coefficient has a value of 0.836. Which means that if liberal leadership changes, job performance will also change in a direct sense.

Keywords: Leadership, work performance, collaborators.

INTRODUCCIÓN

La investigación denominada los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022, buscó describir los estilos de liderazgo, así como el desempeño laboral en la empresa, para lo cual desarrolló los siguientes capítulos:

Capítulo I: Introducción. En este capítulo se describe la realidad problemática, se formula el problema, los objetivos, la justificación, importancia y las limitaciones de la investigación.

Capítulo II: Se desarrolla el marco teórico o referencia, describiéndose los antecedentes, las bases teóricas, las bases conceptuales y la definición de términos básicos.

Capítulo III: Se desarrolla las hipótesis y variables, describiéndose la hipótesis general, las hipótesis específicas, las variables y la operacionalización de las variables.

Capítulo IV: Se desarrolla la metodología, describiéndose el tipo, diseño, población, muestra, la unidad de análisis, unidad de observación, métodos, técnicas, e instrumentos de recolección de datos, así como las técnicas de procesamiento y análisis de información.

Capítulo V: Se desarrolla el análisis, interpretación y discusión de resultados.

Finalmente se esquematizan las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y se presentan los apéndices correspondientes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

El contexto globalizado dinámico y sumamente cambiante las organizaciones buscan crecer y desarrollarse, mediante el desarrollo efectivo de sus actividades enmarcadas dentro de los pilares de la administración de la calidad total, con una gestión administrativa de excelencia que oriente a un mejor desempeño individual, grupal y organizacional.

En este contexto lleno de retos y desafíos es clave que las organizaciones tengan una buena gestión en acción, en lo cual los estilos de dirección marcan la pauta de los resultados que se obtengan. Estos estilos de dirección son la jefatura y el liderazgo, justamente este último es el indicado para que una organización tenga un mejor desempeño al interno y externo de la misma

El liderazgo entendido como el proceso de influencia en los demás en donde la gente debe trabajar por convicción y no por obligación es fundamental para el mejor desempeño laboral y que se beneficien los clientes internos y externos.

El desempeño laboral, entendido como la performance de los colaboradores en una organización de acuerdo a las responsabilidades encargadas que puede ser positivo o negativo de acuerdo a como sean gerenciados. Aquí el fundamental los estilos de liderazgo.

A nivel local, específicamente en la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C., se aprecia muchas falencias Administrativas en cuanto a los Estilo de administración que se aplican debido a que no hay un real conocimiento de los

fundamentos administrativos que deben aplicarse en el desarrollo de sus actividades, lo actual afecta sustancialmente el desempeño laboral en general

Este contexto complicado se ha visto todavía más complicado por el trabajo remoto debido a los protocolos establecidos por el Gobierno central para controlar los efectos de la Pandemia del COVID 19 y que se prorrogaron hasta diciembre del año 2022.

Ante esta situación es que se tomó la decisión de realizar la investigación para aportar en estos dos constructos y proporcionar una radiografía real y actual que permita a la gerencia de la empresa para concientizarse que deben buscar estrategias para mejorar su desempeño personal, grupal e institucional.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Pregunta principal

¿Cómo se relacionan los estilos de liderazgo con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022?

1.2.2. Preguntas específicas

- ¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo autocrático con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022?
- ¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo democrático con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022?

- ¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo liberal con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación de los estilos de liderazgo con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación del estilo de liderazgo autocrático con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022.
- Identificar la relación del estilo de liderazgo democrático con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022.
- Identificar la relación del estilo de liderazgo liberal con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022.

1.4. Justificación

La investigación permitirá incrementar y precisar el conocimiento científica sobre estilos de liderazgo y el desempeño laboral; ya que se basada en la Teoría situacional sobre el liderazgo basada en el Modelo de Paul Hersey (científico y

empresario) y **Ken Blanchard** (escritor y especialista en management) la teoría de Idalberto Chiavenato del desempeño laboral, lo que mejorará la discusión de la comunidad científica en la temática.

De igual modo, será un antecedente para otras investigaciones que se realicen en el futuro a nivel local, nacional e internacional.

Asimismo, permitirá entender la situación actual de los constructos y poder plantear algunas alternativas de solución que permitan mejorar los estilos de liderazgo existente y el desempeño individual y grupal de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C.

Además, el estudio permitirá fortalecer los conocimientos adquiridos en las aulas universitarias y obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

El estudio, es importante debido a que los resultados servirán para mejorar empresarialmente en cuanto a los estilos de liderazgo y el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, tomando acciones correctivas que permita a la empresa, tomar mejores decisiones en el cuanto a los estilos de liderazgo, a fin de optimizar el desempeño laboral en la empresa.

1.5. Limitaciones de la investigación

La principal limitación está relacionada con el recojo de la información porque el personal se encontraba desarrollando sus labores lo cual obstaculizó la aplicación del instrumento.

En segundo lugar, la desconfianza y el temor del personal por temor a quedar en evidencia, lo cual generó que brinden una información limitada.

1.6. Delimitaciones de la investigación

1.6.1. Delimitación espacial

La investigación se realizó en la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C., localizada en avenida la Encalada N° 1388 Interior 501. Urbanización Polo Hunt de Santiago de Surco, Lima-Perú

1.6.2. Selección temporal

La investigación estudió el año 2022

1.6.3. Selección temática

La investigación estudió los estilos de liderazgo y el desempeño laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. A Nivel Internacional

Mendoza (2017), en su tesis titulada: “*Estilos de liderazgo de gerentes y jefes de división agrícola de un Ingenio Azucarero de Escuintla*”. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Pampa de Argentina, la investigación se planteó el objetivo de analizar entre los estilos de liderazgo de los gerentes y jefes de división agrícola de un Ingenio Azucarero de Escuintla, para lo cual aplicó el método deductivo e inductivo, tuvo un diseño no experimental y transversal y con un nivel descriptivo y tuvo como población y muestra a los 20 ejecutivos del Ingenio y arriba a las siguientes conclusiones: el estilo de liderazgo que predomina en la división agrícola en los gerentes y jefes es el estilo de liderazgo autocrático, es decir, orientado hacia la tarea; con una tendencia nivel medio en el estilo de liderazgo participativo y una participación menor al estilo de liderazgo liberal, es decir, hacia el grupo, el 98.4% equivalente a 61 personas ejercen un estilo de liderazgo autocrático orientado hacia la tarea y el 1.6% igual a una persona de la muestra evaluada ejerce el estilo de liderazgo liberal orientado hacia el grupo, en el estilo de liderazgo participativo se ha obtenido que el 96.8% que es igual a 60 personas de la muestra evaluada posee una tendencia nivel medio y el 3.2% que es igual a dos personas de la muestra evaluada en una tendencia nivel bajo, no existe diferencia al ejercer el estilo

de liderazgo entre gerentes y jefes de la división agrícola de un ingenio azucarero de Escuintla; debido a que predomina en ellos el estilo de liderazgo autocrático sin importar el nivel jerárquico.

Giglione (2017), en su tesis titulada: *“Gestión de Recursos Humanos del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia la Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación del desempeño”*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, la investigación se planteó el objetivo de analizar Gestión de Recursos Humanos del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia la Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación del desempeño, para lo cual aplicó el método deductivo e inductivo, tuvo un diseño no experimental y transversal y con un nivel descriptivo y tuvo como población y muestra a los 15 personal que realizan la gestión de recursos humanos y arriba a las siguientes conclusiones que: la importancia del rol de los Recursos Humanos dentro de la sociedad en general, y las organizaciones en particular, ha cobrado mayor relevancia con el paso de los años, los Recursos Humanos son el activo más importante dentro de las organizaciones públicas y representan el factor clave de éxito o fracaso y que se debe eliminar las barreras burocráticas, promover la capacitación, la eliminación de la influencia política y la profesionalización de las áreas y el proceso decisional.

Ayoub (2018), en su tesis titulada: “Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la Administración Pública Mexicana”. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid, la investigación se planteó el objetivo de analizar los estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la Administración Pública Mexicana, para lo cual aplicó el método deductivo e inductivo, tuvo un diseño no experimental y transversal y con un nivel descriptivo y tuvo como población 2000 funcionarios y muestra a los 150 y arriba a las siguientes conclusiones que: los comportamientos de dirección por excepción pasiva y laissez-faire, que integran el estilo pasivo-evasivo, se relacionan alta y positivamente entre ellos (0.79), negativamente con los demás y presentando ambos las asociaciones más débiles con la dirección por excepción activa (-0.15 y -0.21). Asimismo, la recompensa contingente se relaciona fuerte y positivamente con los factores transformacionales, mismos que también demuestran una fuerte correlación positiva entre sí. El análisis también demuestra una fuerte asociación lineal entre la escala de esfuerzo extra y eficacia percibida de 0.91, con un nivel de significación < 0.01; y una buena relación directa entre las subescalas de trastorno mayor e incertidumbre que integran el factor crisis, con un coeficiente de correlación de 0.61 ($p < 0.01$) y que el estilo de liderazgo transformacional y el esfuerzo extra se encuentran asociados en 0.91, con una probabilidad muy baja de que dicha asociación se deba al azar.

2.1.2.A Nivel Nacional

Vásquez (2018), *“Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017”*, (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo de Lima; la investigación se planteó el objetivo de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial de Lima, para lo cual aplicó el método deductivo e inductivo, tuvo un diseño no experimental y transversal y con un nivel descriptivo-correlacional y tuvo como población 100 colaboradores y muestra a los 20 colaboradores y arriba a las siguientes conclusiones que: existe relación positiva y moderada entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, con un-Rho de Spearman de 0.553, los estilos de liderazgo predominantes en la organización son los Liderazgo coercitivo (57.5%) y participativo (47.5%). Así también el desempeño laboral es Alto (67.5%), existe una relación positiva moderada entre los estilos de liderazgo coercitivo con el desempeño laboral, con un-Rho de Spearman de 0.518, existe una relación positiva moderada entre los estilos de liderazgo benevolente con el desempeño laboral, con un-Rho de Spearman de 0.544 y que existe una relación positiva moderada entre los estilos de liderazgo consultivo con el desempeño laboral, con un-Rho de Spearman de 0.433 y un $p < 0.05$ y que existe una relación positiva moderada entre los estilos de liderazgo participativo con el desempeño laboral, con un-Rho de Spearman de 0.496.

Inca (2015), *“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas”*, (Tesis de

Licenciatura). Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas; Concluyó que hay una correlación positiva alta, el valor “sig.” Tiene un resultado de 0.000, que es menor a 0.05; y el valor del Coeficiente de correlación Spearman, en el que se observa un valor de 0,819 lo que significa, que, existe una correlación significativa entre ambas variables.

Ascencios (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*”. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo de Lima, la investigación se planteó el objetivo de determinar la influencia de la Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, para lo cual aplicó el método deductivo e inductivo, tuvo un diseño no experimental y transversal y con un nivel descriptivo y tuvo como población 280 funcionarios y muestra a los 170 y arriba a las siguientes conclusiones que: el (67%) de los servidores administrativos califican a la gestión del talento humano de regular, por último el 16% del personal administrativo califican como bajo a la gestión del talento humano, por otro lado, los servidores administrativos en un 47% lo perciben como alto el desempeño laboral, así mismo, el 39% de los servidores administrativos perciben como regular el desempeño laboral y, finalmente, los servidores administrativos en un 14% califican como bajo el desempeño laboral. Así mismo concluye que: (a) existe una relación positiva moderada entre la gestión del talento humano tuvo y el desempeño laboral; (b) existe una relación positiva moderada entre la admisión de personal y el desempeño laboral; (c) existe una relación positiva

moderada entre las capacidades y el desempeño laboral; y (d) existe una relación positiva moderada entre la compensación de personal y el desempeño laboral.

2.1.3.A Nivel Local

Cerna (2016). En su tesis *“Estilos de liderazgo de los gerentes y su influencia en el desempeño laboral del personal en una empresa de almacenes generales de la ciudad de Cajamarca”*. (Tesis de maestría). Universidad Privada del Norte de Cajamarca, la investigación se planteó el objetivo de determinar la influencia de los estilos de liderazgo de los gerentes en el desempeño laboral del personal en una empresa de almacenes generales de la ciudad de Cajamarca, para lo cual aplicó el método deductivo e inductivo, tuvo un diseño no experimental y transversal y con un nivel descriptivo y tuvo como población y muestra a los 30 colaboradores y arribó a las siguientes conclusiones que: el estilo de liderazgo de los gerentes influye directa y significativamente en el desempeño laboral del personal en una empresa de almacenes generales de la ciudad de Cajamarca, confirmándose la hipótesis de investigación, el estilo de liderazgo que caracteriza a los gerentes en una empresa de almacenes generales de la ciudad de Cajamarca, es el estilo de liderazgo autoritario porque son impulsivos al pedirles u ordenarles algo a los empleados, se comunican con sus empleados solo cuando se trata de trabajo es decir no se interesan en tener una relación de amistad, son impacientes con las personas que no caminan a su propio ritmo, así mismo los gerentes toman todas las

decisiones de la empresa y pocas veces escucha las opiniones del personal, cuando los escucha finalmente termina haciendo lo que ellos pretenden hacer, los colaboradores no se sienten motivados porque los gerentes no recompensan su esfuerzo y por el estilo de liderazgo autoritario que ejercen, lo cual ha afectado en la actitud cooperativa hacia sus compañeros, la iniciativa en el desarrollo de alguna actividad, la creatividad en su área de trabajo, los trabajos que reporta a su jefe inmediato, la cantidad de trabajo que presenta diariamente, el conocimiento acerca del trabajo que realiza.

Valderrama y Montenegro (2019), en su tesis de maestría: “*Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 101000 La Ramada, Cajamarca*”. Universidad César Vallejo; la investigación se planteó el objetivo de determinar la influencia del Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 101000 La Ramada, Cajamarca, para lo cual aplicó el método deductivo e inductivo, tuvo un diseño no experimental y transversal y con un nivel descriptivo y tuvo como población 80 colaboradores y una muestra por conveniencia a 30 y arriba a las siguientes conclusiones que, en la evaluación aplicada sobre el desempeño docente en la I. E. N° 101000 de La Ramada se observa que el 100% de la muestra se encuentra en el nivel bajo en desempeño docente debido a factores externos que influyen en los docentes y que no les permiten realizar sus procesos pedagógicos de manera eficiente. En la evaluación liderazgo directivo de la I. E. N° 101000 de La Ramada, distrito de Llama, provincia de Chota evidencia un nivel bajo debido que la percepción sobre liderazgo que los docentes tienen de los

directivos depende de la forma cómo ejecuta los tipos de liderazgo y cómo influye en su trabajo. Al correlacionar las variables liderazgo directivo y desempeño docente, se encontró que existe una alta relación positiva de las variables con un estadístico de 0,978, debido que existe interinfluencia entre la forma cómo el directivo evidencia o muestra su liderazgo y cómo los docentes lo perciben, que en algunos casos siguen el ejemplo o se contagian de la actitud y aptitud de su director líder.

Díaz (2019). Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa inversiones y construcciones M y S E.I.R.L periodo-2019”. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Cajamarca, la investigación se planteó el objetivo de determinar la influencia del estilo de liderazgo del titular/gerente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L, para lo cual aplicó el método deductivo e inductivo, tuvo un diseño no experimental y transversal y con un nivel descriptivo y tuvo como población y muestra a los 11 trabajadores de la empresa y arriba a las siguientes conclusiones que: el estilo de liderazgo del titular/gerente de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L. influye directa y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores, puesto que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,674; es decir existe una relación positiva moderada, resultado obtenido al aplicar el coeficiente de correlación de Spearman; por ende, una variable influye sobre la otra, es decir, en la medida que el titular/gerente mejore su estilo de liderazgo

acercándose al participativo conllevando a un mejor desempeño laboral, se identificó el estilo que aplica el titular/gerente de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L, es el autoritario; puesto que, el 70% de las respuestas obtenidas confirmaron que éste es el estilo predominante, se identificó este estilo de liderazgo porque es el titular /gerente quien toma todas las decisiones en la empresa sean buenas o malas, controla el trabajo e imposibilita la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, no realiza una adecuada motivación y no delega responsabilidad, el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L, es regular, con una puntuación de 8,71 que oscila entre 5 – 9 cuya escala señala que es una puntuación regular, podemos afirmar que el desempeño es regular por el tipo de liderazgo que ejerce el titular/gerente de la empresa lo cual ha afectado en la adecuada comunicación de los trabajadores, en el no cumplimiento del horario de trabajo y en cierta parte del trabajo en equipo y que existe una relación positiva directa entre el estilo de liderazgo del titular/gerente y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L, la cual queda demostrado con la correlación de Spearman donde se obtuvo 0,674 entre las dos variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teoría de los estilos de liderazgo de Kurt Lewin

Kurt Lewin (1890-1947) fue un psicólogo alemán que influye de forma fundamental en el desarrollo de esta ciencia durante la primera mitad del

siglo XX. que trato de hallar de las leyes que determinan la percepción humana y la tendencia de la mente a organizar los estímulos recibido.

Las investigaciones de Lewin llevaron a este pionero a describir tres tipos distintos de liderazgo en entornos de gestión organizacional: el autoritario, que tiene un carácter dictatorial, el democrático, en que la toma de decisiones es colectiva, y el “laissez-faire”, en que la supervisión que lleva a cabo el líder de las tareas que ejecutan sus subordinados es mínima.

Cada uno de estos estilos de liderazgo se relaciona con patrones conductuales, dinámicas de interacción y un entorno socioemocional distinto. Los tres tipos de líder presentan sus propias ventajas y desventajas, y no se puede decir que ninguno sea superior en todos los aspectos; no obstante, Lewin afirmó que el democrático es el más efectivo de los tres.

- **Autoritario**

Los entornos de trabajo autoritarios se caracteriza por el hecho de que el líder monopoliza la toma de decisiones. Es esta persona quien determinan los roles de los subordinados, las técnicas y métodos que deben seguir para completar sus tareas y las condiciones en que se desarrolla el trabajo. Se trata de un estilo de liderazgo muy extendido en la mayor parte de organizaciones.

A pesar de las connotaciones negativas de la palabra “autoritario”, Lewin insiste en que este tipo de líder no siempre genera un entorno socioemocional desagradable; las críticas a los empleados son habituales, pero también lo son las alabanzas. Los líderes autoritarios

también se caracterizan por participar poco en realización de las tareas laborales en sí mismos.

Según las observaciones de Lewin, el liderazgo de estilo autoritario conlleva el riesgo de que se produzca una “revolución” por parte de los subordinados. La probabilidad de que esto suceda será mayor cuanto más marcado sea el carácter autoritario del líder.

- **Democrático**

El estilo democrático que describió Lewin es muy distinto al liderazgo de tipo autoritario. Los líderes que siguen este patrón no toman las decisiones solos, sino que estas surgen como resultado de un proceso de debate colectivo; en éste el líder actúa en un rol de experto que aconseja a los subordinados, y por supuesto puede intervenir en la decisión final si es necesario.

La mayoría de personas tienden a preferir el liderazgo de tipo democrático por encima del autoritario y del “laissez-faire”, sobre todo cuando han tenido malas experiencias con uno de estos estilos. Sin embargo, el liderazgo democrático conlleva cierto riesgo de que se produzca una pérdida de eficiencia, especialmente en relación a la toma de decisiones colectivas.

- **Laissez-faire**

El concepto francés “laissez-faire” se podría traducir aproximadamente como “dejar hacer”, “no intervencionismo” o “liberalismo”, siguiendo la terminología político-económica utilizada por Lewin. Los líderes de

este tipo dejan que los subordinados tomen sus propias decisiones, aunque no necesariamente se responsabilizan de los resultados de estas.

- En general se considera que este estilo de liderazgo es el menos eficaz de los tres puesto que puede llevar a la falta de productividad y de consistencia; es mejor tener un líder activo. No obstante, funciona muy bien cuando los subordinados son personas capaces y con un alto nivel de motivación y además no existe una gran necesidad de comunicación entre los trabajadores.

2.2.2. Teoría del desempeño de Herzberg

Robbins (2014) señala que es llamada también Teoría de la Motivación-Higiene, y que establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen la satisfacción.

Es una teoría formulada por el psicólogo Frederick Herzberg para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo. Este autor plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas: factores extrínsecos o de higiene y factores motivacionales o intrínsecos)

La Teoría de los dos Factores establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen la satisfacción. La teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer

emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por eso se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo.

- **Factores Higiénicos**

La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

- **Factores de motivación**

La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

2.3.Bases conceptuales

2.3.1. Estilos de Liderazgo

A. Definición

Son los patrones de comportamiento que adopta un líder para influir en el comportamiento de sus seguidores, es decir, la forma en que da instrucciones a sus subordinados y los motiva para lograr los objetivos dados. K'ontz (2016)

Chiavenato (2014), señala que los estilos de liderazgo son la forma en que un líder guía a un equipo a través de diferentes etapas. Estos estilos dictan cómo un líder implementa planes, proporciona

orientación y pasa por alto el trabajo. Basado en diferentes personalidades y métodos, hay muchos estilos diferentes.

B. Dimensiones

Chiavenato (2014), considera los siguientes factores clave:

Dimensión 1: Liderazgo autocrático

El liderazgo autocrático es un enfoque de liderazgo centrado en el jefe. El líder tiene el control absoluto sobre toda la operación. Tienen un enfoque de arriba hacia abajo para la comunicación. Dictan instrucciones, políticas y actividades y esperan que los seguidores cumplan. Puedes ver dinámicas de alto poder entre el líder y los seguidores.

Los líderes autocráticos dan poca o ninguna importancia a las actividades de socialización y formación de equipos. Estos líderes no reciben aportes ni comentarios de los miembros del grupo. Evalúan una situación desde su propia perspectiva.

Características

- Funciona mejor cuando se necesita tomar una decisión rápida.
- Un estilo de liderazgo autocrático podría ayudar a suprimir un conflicto a corto plazo. Pero no resuelve el conflicto.
- Se produce una colosal falta de confianza en este estilo de liderazgo sobre los subordinados. Es por eso que el poder de tomar todas las decisiones está en manos del líder.

Sus indicadores son: Estilo de dirección, relaciones interpersonales, motivación, toma de decisiones, comunicación y supervisión.

Dimensión 2: Liderazgo democrático

El estilo de liderazgo democrático tiene lo que usted llama la filosofía de "dos es mejor que uno". Los líderes demócratas enfatizan los insumos y la ideología de los trabajadores. El mundo de los negocios también lo llama "liderazgo participativo".

Este tipo de líder toma la decisión final. Pero en otras ocasiones, los líderes democráticos pueden delegar el poder a los seguidores. Dicho esto, un líder democrático no está descolgado. Siguen siendo responsables de todos los resultados. Este es el enfoque descentralizado del poder y la autoridad. Características:

- Un líder democrático busca aportes y retroalimentación de los seguidores para tomar decisiones
- El líder cree que pueden tomar la mejor decisión con muchos aportes de los seguidores.
- Este estilo de liderazgo enfatiza el aspecto de la igualdad en el lugar de trabajo.

Sus indicadores son: Estilo de dirección, relaciones interpersonales, motivación, toma de decisiones, comunicación y supervisión.

Dimensión 3: Liderazgo liberal

Llamado también liderazgo laissez-faire (delegativo)

"Laissez-Faire" es un término francés que significa dejar hacer o dejar que lo hagan. Algunos críticos lo llaman el estilo de "liderazgo cero". Es una filosofía de no interferencia. Los líderes darán

instrucciones u objetivos y es menos probable que lo controlen.

Tienen menos reuniones y esperan que lo hagas por tu cuenta.

Características

- Un líder de laissez-faire deposita mucha confianza en sus miembros y sus habilidades.
- Este estilo de gestión funciona permitiendo una mayor autonomía de los empleados. Posteriormente se suma a una mayor creatividad en el lugar de trabajo.
- La retroalimentación constructiva es un componente vital de este estilo de liderazgo.

Sus indicadores son: Estilos de dirección, relaciones interpersonales, motivación, toma de decisiones, comunicación y supervisión.

2.3.2. Desempeño laboral

A. Definición

Robbins y Coulter (2015), señalan que se refiere al rendimiento en el desarrollo de sus actividades laborales por parte de los colaboradores encaminadas al logro de las metas individuales, grupales y organizacionales.

Se refiere a la performance de los colaboradores en su centro laboral en el cumplimiento de sus labores cotidianas.

B. Dimensiones

Las dimensiones clave para medir el desempeño laboral son:

Dimensión 1: Eficiencia

Hellriegel (2015), señala que se refiere a hacer las cosas correctas, haciendo las cosas con el mejor uso los recursos organizacionales y buscando los rendimientos esperados lo que ayuda al control, si las actividades se realizan en función a lo planeado, permitirá conocer si los colaboradores tienen un desempeño correcto, y si son o no competentes en el puesto. Sus indicadores son: uso de recursos humanos, de recursos materiales y de recursos económicos.

Dimensión 2: Eficacia

Koontz (2016), señala que la eficacia busca que los procesos en una organización se realicen adecuadamente para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Sus indicadores son: formulación de objetivos y logro de objetivos

Dimensión 3: Calidad de trabajo

Hellriegel (2015), señala que la calidad laboral se relaciona directamente con la productividad de los colaboradores, que está relacionado con la motivación, satisfacción y felicidad de los colaboradores en el desarrollo de su trabajo cotidiano. Sus indicadores son: Trabajo óptimo y productividad.

2.4. Definición de términos básicos

- **Actitudes**

Tendencia a comportarse ante algo. Puede ser positiva o negativa. Se refleja en un comportamiento.

- **Conducta**

Es la actuación de un sujeto frente a determinados estímulos internos o externos.

- **Desempeño Laboral:**

Rendimiento de los colaboradores en el cumplimiento de las tareas cotidianas en su área laboral. Cotrina (2014)

- **Eficacia**

Se refiere al logro de los objetivos planeados por un organismo social.

- **Gerente:**

Persona que trabaja en una organización que tiene a su cargo a dos o más personas a quienes coordina e integra su trabajo hacia el logro de los objetivos.

- **Habilidades**

Capacidad de una persona para desempeñarse bien.

- **Satisfacción**

Sentimiento de complacencia que tiene una persona cuando se ha satisfecho sus necesidades.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis general

Los estilos de liderazgo se relacionan directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022.

3.2. Hipótesis específicas

- El estilo de liderazgo autocrático se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022.
- El estilo de liderazgo democrático se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022.
- El estilo de liderazgo liberal se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022.

3.3. Variables

Variable X:

Estilos de liderazgo

Variable Y:

Desempeño laboral

3.4. Operacionalización de las variables

Tabla 1*Operacionalización de la variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos	
Variable X: Estilos de Liderazgo	Estilos de dirección que aplican los gerentes en el desempeño de sus labores cotidianas en una organización en general o en sus unidades orgánicas. K'oontz (2016)	Formas administrar de los gerentes en una organización.	Liderazgo autocrático	Estilo de Dirección Relaciones interpersonales Motivación Toma de decisiones Comunicación Supervisión	Instrumento: El cuestionario	
			Liderazgo democrático	Estilo de Dirección Relaciones interpersonales Motivación Toma de decisiones Comunicación Supervisión		Técnica: La encuesta
			Liderazgo liberal	Estilo de Dirección Relaciones interpersonales Motivación Toma de decisiones Comunicación Supervisión		
Variable Y: Desempeño laboral	Es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden. Robbins (2014)	Performance de un trabajador en su centro laboral de acuerdo a sus responsabilidades.	Eficiencia Eficacia Calidad de trabajo	Uso de recursos humanos Uso de recursos materiales Uso de recursos económicos Formulación de objetivos Logro de objetivos Trabajo óptimo Productividad		

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada porque utiliza conocimientos existentes con propósito de solucionar un problema específico en un organismo social en este caso la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca. Hernández y Mendoza (2018)

4.1.2 Nivel de investigación

La investigación es de nivel descriptiva y correlacional, porque realizó un análisis de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Hexagon Mining Perú Cajamarca, en el año 2022, específicamente el primer semestre y luego se identificó la correlación entre las variables. Hernández, y Mendoza (2018)

4.2. Diseño de la investigación

La investigación es de diseño no experimental y de corte transversal. Hernández, y Mendoza, (2018)

No experimental, porque no se manipularon los datos recopilados en la empresa Hexagon Mining Perú de Cajamarca, solo analizaron e interpretaron en función de los objetivos en su contexto natural.

Transversal porque el estudio se realizó en un momento determinado del tiempo, en este caso en el año 2022, específicamente el primer semestre del año.

4.3. Población de estudio

La población de estudio para ambas variables está conformada por los 45 colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú de Cajamarca.

Tabla 2
Población

Nº	Personal	Cantidad
1	Gerente de la empresa	01
2	Asistente administrativo	01
3	Secretaria	01
4	Supervisores	04
5	Empleados de oficina	10
6	Ingenieros civiles	03
7	Operarios	25
	Total	45

4.4. Tamaño de la muestra

La muestra debido a que la población es pequeña, para ambas variables está conformada por los 45 colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú de Cajamarca.

4.5. Unidad de análisis

La investigación tiene como unidad de análisis a la empresa Hexagon Mining Perú de Cajamarca.

4.6. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

4.6.1. Método, instrumento y técnica de recolección de datos

Para la recolección se empleó el método inductivo y deductivo, ya que en base a las teorías científicas relacionadas con las variables; se construyó el

marco teórico que le da sustento a la investigación, la misma que se aplicó en la empresa Hexagon Mining Perú de Cajamarca.

Instrumento : Cuestionario

Técnica : Encuestas

4.7. Técnicas de procesamiento de la información

La investigación procesó la información recopilada manualmente a través del Microsoft Excel con el que se elaboró las tablas y figuras relacionada con los indicadores explorados mediante las encuestas aplicadas a la muestra de estudio. El análisis e interpretación se realizó por cada ítem representado en las tablas y figuras, en función de las variables de la investigación.

El análisis e interpretación se realizó tomando en cuenta la siguiente escala de valoración de la siguiente tabla:

Tabla 3

Escala de valoración para estilos de liderazgo

Malo	Regular	Bueno
No	A veces	Si
1	2	3
Del 1% al 35%	Del 36% al 70%	71% – 100%

Tabla 4

Escala de valoración para desempeño laboral

Bajo	Regular	Alto
No	A veces	Si
1	2	3
Del 1% al 35%	Del 36% al 70%	71% – 100%

La discusión se llevó a cabo, relacionando los resultados tanto de los estilos de liderazgo y desempeño laboral que emitan los colaboradores de Hexagon Mining Perú de Cajamarca.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

5.1.1. Estilos de liderazgo

A. Estilos de dirección

Tabla 5

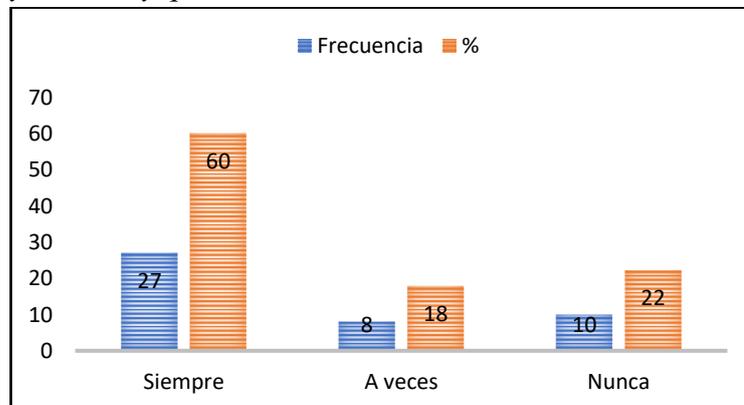
Indico directamente al personal lo que hay que hacer y cómo hay que hacerlo

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	27	60
A veces	8	18
Nunca	10	22
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas.

Figura 1

Indico directamente al personal lo que hay que hacer y cómo hay que hacerlo



Nota. Tomado de tabla 5

Interpretación

De los 45 colaboradores encuestados, ante la pregunta que si indica directamente al personal lo que hay que hacer y cómo hacerlo; 27 que representan el 60% manifiestan que "siempre".

Esta situación denota que existe un marcado liderazgo autoritario en perjuicio del democrático y del liberal que deben ser los prioritarios y debe corregirse a la brevedad posible para revertir los efectos negativos que trae consigo en las relaciones humanas y el desarrollo de las actividades en la empresa.

B. Relaciones interpersonales

Tabla 6

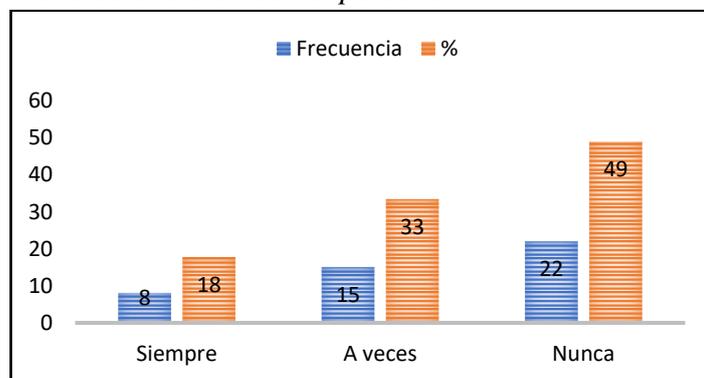
Me relaciono bien con el personal

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	8	18
A veces	15	33
Nunca	22	49
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas.

Figura 2

Me relaciono bien con el personal



Nota. Tomado de tabla 6

Interpretación

De los 45 colaboradores encuestados, ante la pregunta que si se relaciona bien con el personal; 22 que representan el 49% manifiestan que "nunca". Esta situación denota que existe un marcado liderazgo autoritario en perjuicio del democrático y del liberal que deben ser los prioritarios y debe corregirse a la brevedad posible para revertir los efectos negativos que trae consigo en las relaciones humanas y el desarrollo de las actividades en la empresa.

C. Motivación

Tabla 7

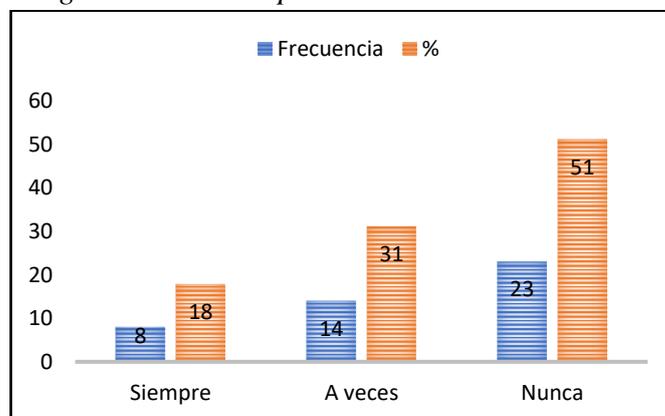
Me gusta motivar al personal

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	8	18
A veces	14	31
Nunca	23	51
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas.

Figura 3

Me gusta motivar al personal



Nota. Tomado de tabla 7

Interpretación

De los 45 colaboradores encuestados, ante la pregunta que si motiva al personal; 25 que representan el 51% manifiestan que "nunca".

Esta situación denota que existe un marcado liderazgo autoritario en perjuicio del democrático y del liberal que deben ser los prioritarios y debe corregirse a la brevedad posible para revertir los efectos negativos que trae consigo en las relaciones humanas y el desarrollo de las actividades en la empresa.

D. Toma de decisiones

Tabla 8

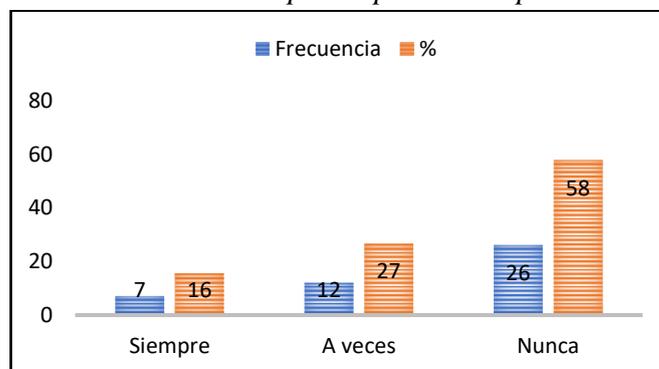
Tomo decisiones con participación del personal

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	7	16
A veces	12	27
Nunca	26	58
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas.

Figura 4

Tomo decisiones con participación del personal



Nota. Tomado de tabla 8

Interpretación

De los 45 colaboradores encuestados, ante la pregunta que si toma decisiones con participación del personal; 26 que representan el 58% manifiestan que "nunca".

Esta situación denota que existe un marcado liderazgo autoritario en perjuicio del democrático y del liberal que deben ser los prioritarios y debe corregirse a la brevedad posible para revertir los efectos negativos que trae consigo en las relaciones humanas y el desarrollo de las actividades en la empresa.

E. Comunicación

Tabla 9

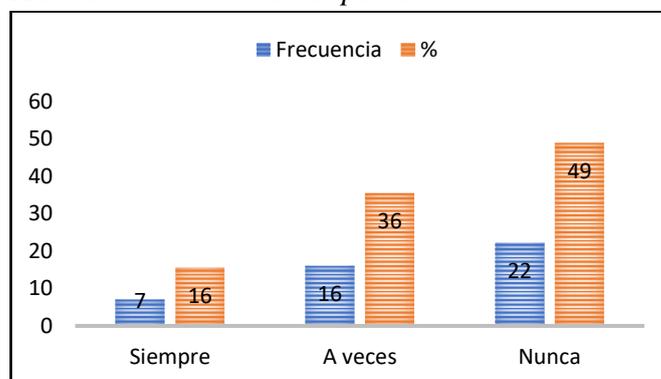
Me comunico bien con el personal

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	7	16
A veces	16	36
Nunca	22	49
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas.

Figura 5

Me comunico bien con el personal



Nota. Tomado de tabla 9

Interpretación

De los 45 colaboradores encuestados, ante la pregunta que si se comunica bien con el personal; 22 que representan el 49% manifiestan que "nunca". Esta situación denota que existe un marcado liderazgo autoritario en perjuicio del democrático y del liberal que deben ser los prioritarios y debe corregirse a la brevedad posible para revertir los efectos negativos que trae consigo en las relaciones humanas y el desarrollo de las actividades en la empresa.

F. Supervisión

Tabla 10

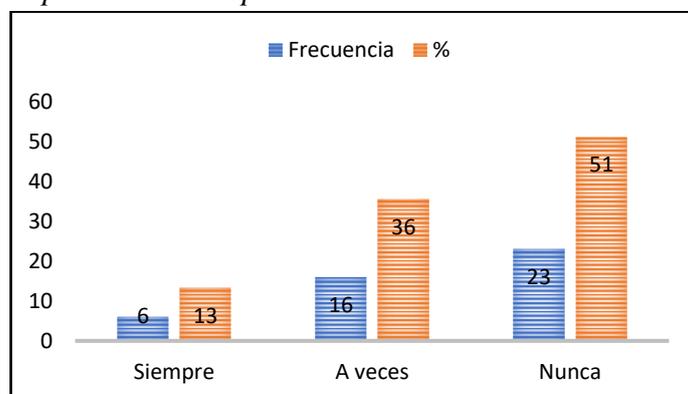
Superviso bien al personal

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	6	13
A veces	16	36
Nunca	23	51
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas.

Figura 6

Superviso bien al personal



Nota. Tomado de tabla 10

Interpretación

De los 45 colaboradores encuestados, ante la pregunta que si supervisa bien al personal; 23 que representan el 51% manifiestan que "nunca".

Esta situación denota que existe un marcado liderazgo autoritario en perjuicio del democrático y del liberal que deben ser los prioritarios y debe corregirse a la brevedad posible para revertir los efectos negativos que trae consigo en las relaciones humanas y el desarrollo de las actividades en la empresa.

5.1.2. Desempeño laboral

A. Eficiencia

Uso de recursos humanos

Tabla 11

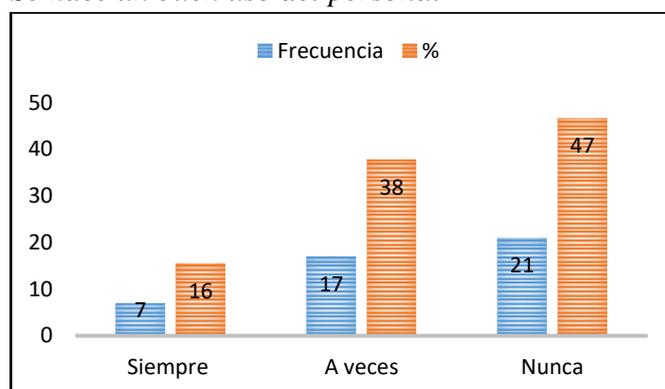
Se hace un buen uso del personal

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	7	16
A veces	17	38
Nunca	21	47
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas.

Figura 7

Se hace un buen uso del personal



Nota. Tomado de tabla 11

Interpretación

De los 45 colaboradores encuestados, ante la pregunta que si se hace un buen uso del personal; 21 que representan el 47% manifiestan que "nunca". Esta situación denota que no existe un buen desempeño del personal; porque no existe una pertinencia entre los requisitos y las capacidades del personal, lo que debe corregirse a la brevedad posible para revertir los efectos negativos que trae consigo para el desarrollo de las actividades en Hexagon.

Uso de recursos materiales

Tabla 12

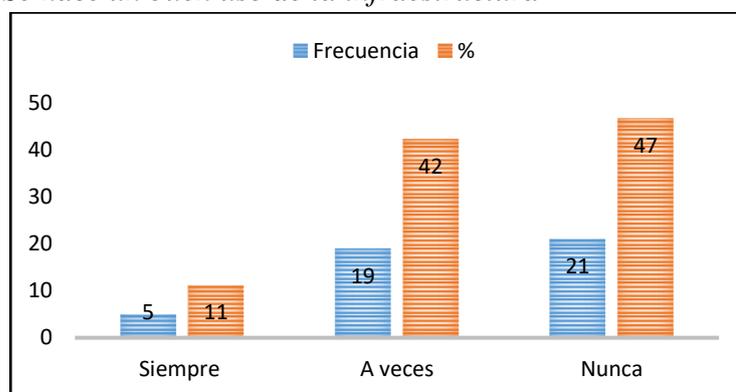
Se hace un buen uso de la infraestructura

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	5	11
A veces	19	42
Nunca	21	47
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas.

Figura 8

Se hace un buen uso de la infraestructura



Nota. Tomado de tabla 12

Interpretación

De los 45 colaboradores encuestados, ante la pregunta que si se hace un buen uso de la infraestructura; 21 que representan el 47% manifiestan que "nunca".

Esta situación denota que insatisfacción del personal; porque no se hace uso adecuado de las instalaciones de la empresa, lo que debe corregirse a la brevedad posible para revertir los efectos negativos que trae consigo para el desarrollo de las actividades en Hexagon.

Tabla 13

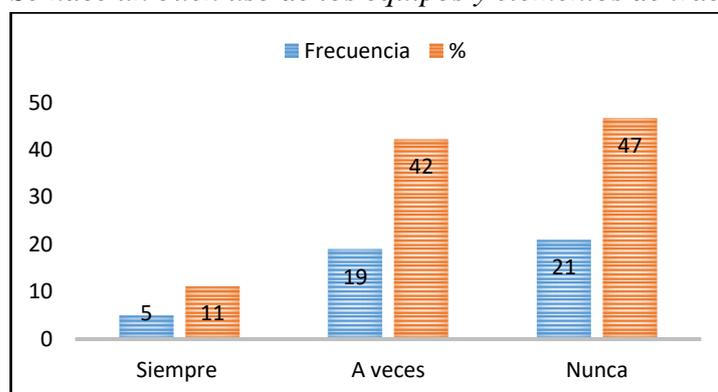
Se hace un buen uso de los equipos y elementos de trabajo

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	5	11
A veces	19	42
Nunca	21	47
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas.

Figura 9

Se hace un buen uso de los equipos y elementos de trabajo



Nota. Tomado de tabla 13

Interpretación

De los 45 colaboradores encuestados, ante la pregunta que si se hace un buen uso de los equipos y elementos de trabajo; 21 que representan el 47% manifiestan que "nunca". Esta situación denota que insatisfacción del personal; porque no se hace uso adecuado de los elementos necesarios para trabajar de la empresa, lo que debe corregirse a la brevedad posible para revertir los efectos negativos que trae consigo para el desarrollo de las actividades en Hexagon.

Uso de recursos económicos

Tabla 14

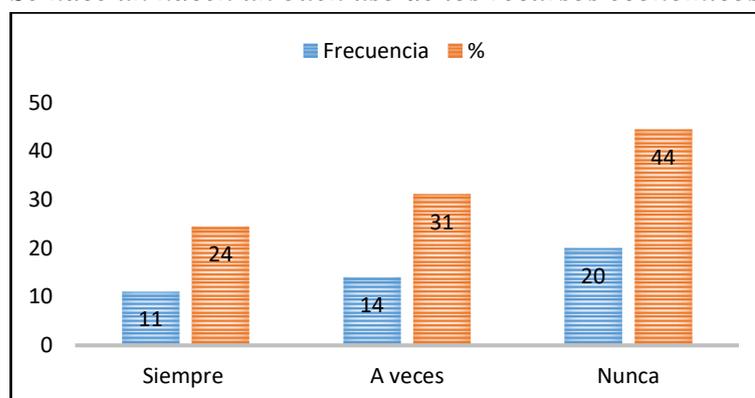
Se hace un hacen un buen uso de los recursos económicos

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	11	24
A veces	14	31
Nunca	20	44
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas.

Figura 10

Se hace un hacen un buen uso de los recursos económicos



Nota. Tomado de tabla 14

Interpretación

De los 45 colaboradores encuestados, ante la pregunta que si se hace un buen uso de los recursos económicos; 20 que representan el 44% manifiestan que "nunca". Esta situación denota que insatisfacción del personal; porque no se hace uso adecuado de los recursos económicos de la empresa, lo que debe corregirse a la brevedad posible para mejorar el desarrollo de las actividades en Hexagon.

B. Eficacia

Formulación de objetivos

Tabla 15

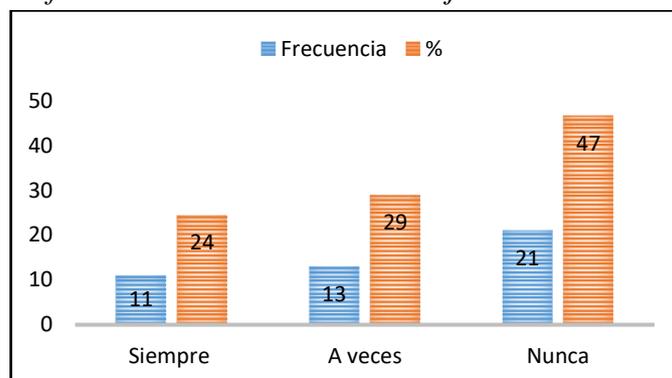
Se formulan correctamente los objetivos

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	11	24
A veces	13	29
Nunca	21	47
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas.

Figura 11

Se formulan correctamente los objetivos



Nota. Tomado de tabla 15

Interpretación

De los 45 colaboradores encuestados, ante la pregunta que si se formula correctamente los objetivos; 21 que representan el 47% manifiestan que "nunca". Esta situación denota bajo desempeño del personal; porque no existe preocupación por los objetivos de la empresa, lo que debe corregirse a la brevedad posible para mejorar el desarrollo de las actividades en Hexagon.

Tabla 16

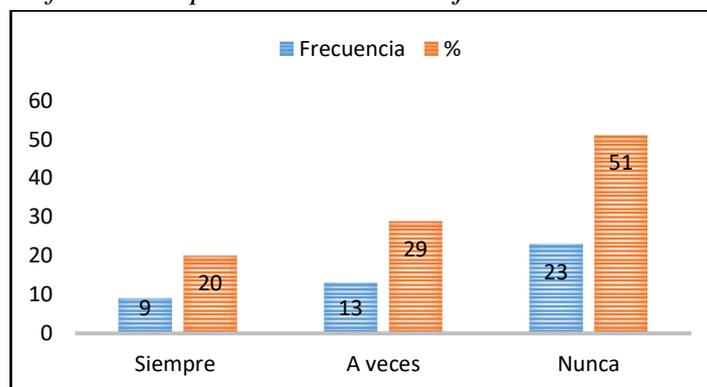
Se formulan oportunamente los objetivos

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	9	20
A veces	13	29
Nunca	23	51
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas.

Figura 12

Se formulan oportunamente los objetivos



Nota. Tomado de tabla 16

Interpretación

De los 45 colaboradores encuestados, ante la pregunta que si se formula oportunamente los objetivos; 23 que representan el 51% manifiestan que "nunca". Esta situación denota bajo desempeño del personal; porque no existe preocupación por los objetivos de la empresa, lo que debe corregirse a la brevedad posible para mejorar el desarrollo de las actividades en Hexagon.

Logro de objetivos

Tabla 17

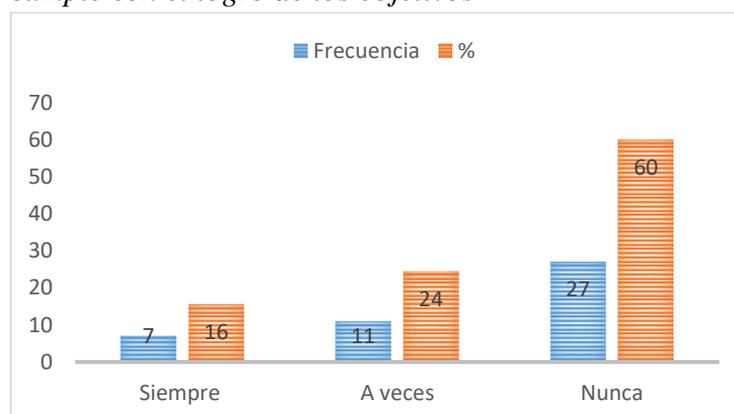
Se cumple con el logro de los objetivos

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	7	16
A veces	11	24
Nunca	27	60
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas.

Figura 13

Se cumple con el logro de los objetivos



Nota. Tomado de tabla 17

Interpretación

De los 45 colaboradores encuestados, ante la pregunta que si se cumple con el logro de los objetivos; 27 que representan el 60% manifiestan que "nunca". Esta situación denota bajo desempeño del personal; porque no existe preocupación por los objetivos de la empresa, lo que debe corregirse a la brevedad posible para mejorar el desarrollo de las actividades en Hexagon.

C. Calidad de trabajo

Trabajo óptimo

Tabla 18

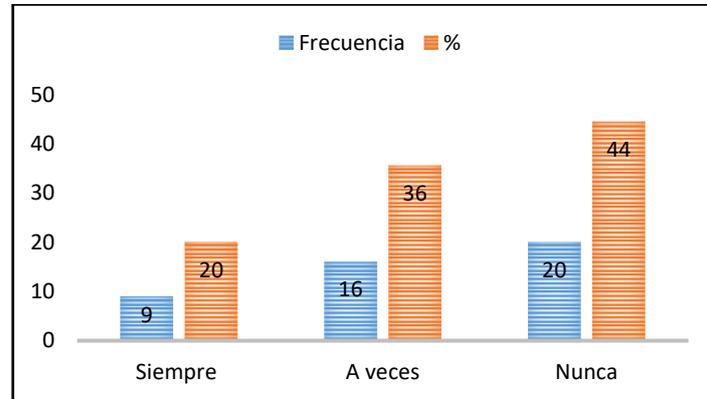
Hay preocupación por realizar un trabajo de calidad

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	9	20
A veces	16	36
Nunca	20	44
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas.

Figura 14

Hay preocupación por realizar un trabajo de calidad



Nota. Tomado de tabla 18

Interpretación

De los 45 colaboradores encuestados, ante la pregunta que si hay preocupación por realizar un trabajo de calidad; 20 que representan el 44% manifiestan que "nunca". Esta situación denota bajo desempeño del personal; porque no existe preocupación por el trabajo en la empresa, lo que debe corregirse a la brevedad posible para mejorar el desarrollo de las actividades en Hexagon.

Productividad

Tabla 19

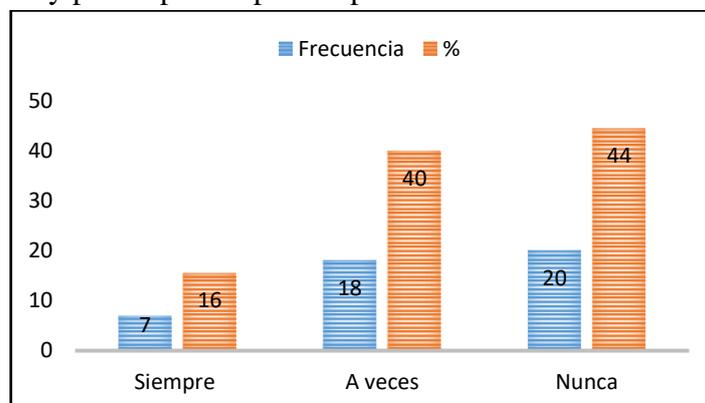
Hay preocupación por ser productivos

Alternativas	Frecuencia	%
Siempre	7	16
A veces	18	40
Nunca	20	44
Total	45	100

Nota. Encuestas aplicadas.

Figura 15

Hay preocupación por ser productivos



Nota. Tomado de tabla 19

Interpretación

De los 45 colaboradores encuestados, ante la pregunta que si hay preocupación por ser productivos; 20 que representan el 44% manifiestan que "nunca". Esta situación denota bajo desempeño del personal; porque no existe preocupación por el trabajo en la empresa, lo que debe corregirse a la brevedad posible para mejorar el desarrollo de las actividades en Hexagon.

5.2. Discusión de resultados

La investigación buscó determinar la relación de los estilos de liderazgo con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022, que, a juzgar por el 60% de los encuestados; el estilo de dirección predominante es el liderazgo autoritario en la Hexagon, asimismo, en cuanto a los otros factores manifiestan los encuestados que "nunca" se realizan como debe ser (relaciones interpersonales 49%, motivación 51%, toma de decisiones 58%, comunicación 49% y supervisión 51%); mientras que el

desempeño laboral en promedio ponderado de 47.6% manifiestan estar descontentos por el cumplimiento de sus factores determinantes (eficiencia 46%, eficacia 52,7% y calidad de trabajo 44%)

Estos resultados corroboran lo que manifiesta la hipótesis de la investigación que existe una relación directa y significativa entre las variables, porque los estilos de liderazgo están calificados como "regular" en promedio y consecuentemente el desempeño laboral tiene ese mismo nivel.

Los resultados coinciden con los resultados de la tesis de Mendoza (2017), en su tesis titulada: *“Estilos de liderazgo de gerentes y jefes de división agrícola de un Ingenio Azucarero de Escuintla”*, que arriba a la conclusión que: el estilo de liderazgo que predomina en la división agrícola en cuanto a los gerentes y jefes es el estilo de liderazgo autocrático, porque está orientado hacia la tarea; con una tendencia de nivel medio en el estilo de liderazgo participativo y una participación menor al estilo de liderazgo liberal.

Igualmente coincide con los resultados de la tesis de Giglione (2017), en su tesis titulada: *“Gestión de Recursos Humanos del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia la Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación del desempeño”*, concluye que: el rol de los Recursos Humanos es muy importante dentro de la sociedad en general, y las organizaciones en particular, los Recursos Humanos son el activo más importante dentro de las organizaciones públicas y representan el factor clave de éxito o fracaso y que se debe eliminar las barreras burocráticas, promover la capacitación, la eliminación de la influencia política y la profesionalización de las áreas y el proceso decisional.

Asimismo, coincide con los resultados de la tesis de Ayoub (2018), en su tesis titulada: *“Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la Administración Pública Mexicana”*, concluye que: los comportamientos de dirección son por excepción pasiva y laissez-faire, que integran el estilo pasivo-evasivo y que se relacionan alta y positivamente entre ellos, negativamente con los demás y presentando ambos las asociaciones más débiles con la dirección por excepción activa. y que el estilo de liderazgo transformacional y el esfuerzo extra se encuentran asociados en 0.91, con una probabilidad muy baja y que dicha asociación se deba al azar.

De igual modo, coincide con los resultados de la tesis de Vásquez (2018), *“Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017”*, concluye que: existe relación positiva y moderada entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, con un-Rho de Spearman de 0.553, los estilos de liderazgo predominantes en la organización son los Liderazgo coercitivo (57.5%) y participativo (47.5%). Así también el desempeño laboral es Alto (67.5%), existe una relación positiva moderada entre los estilos de liderazgo coercitivo con el desempeño laboral, con un-Rho de Spearman de 0.518, existe una relación positiva moderada entre los estilos de liderazgo benevolente con el desempeño laboral, con un-Rho de Spearman de 0.544 y que existe una relación positiva moderada entre los estilos de liderazgo consultivo con el desempeño laboral, con un-Rho de Spearman de 0.433 y un $p < 0.05$ y que existe una relación positiva moderada entre los estilos de liderazgo participativo con el desempeño laboral, con un-Rho de Spearman de 0.496.

También, coincide con los resultados de la tesis de Inca (2015), "*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas*", que concluyó que: una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, porque el valor del Coeficiente de correlación Spearman, es de 0,819 lo que significa, que, existe una correlación significativa entre ambas variables.

De igual modo coincide con los resultados de la tesis de Ascencios (2017). "*Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*", que concluye que: en un 67%, los servidores administrativos califican a la gestión del talento humano de "regular", y el 16% del personal administrativo califican como "bajo" a la gestión del talento humano, por otro lado, los servidores administrativos en un 47% lo perciben como "alto" el desempeño laboral, así mismo, el 39% de los servidores administrativos perciben como "regular" el desempeño laboral y, finalmente, los servidores administrativos en un 14% califican como "bajo" el desempeño laboral. Así mismo concluye que: (a) existe una relación positiva moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral; (b) existe una relación positiva moderada entre la admisión de personal y el desempeño laboral; (c) existe una relación positiva moderada entre las capacidades y el desempeño laboral; y (d) existe una relación positiva moderada entre la compensación de personal y el desempeño laboral.

Igualmente, coincide con los resultados de la tesis de Cerna (2016). En su tesis "*Estilos de liderazgo de los gerentes y su influencia en el desempeño laboral del personal en una empresa de almacenes generales de la ciudad de Cajamarca*".

Concluye que: el estilo de liderazgo de los gerentes influye directa y significativamente en el desempeño laboral del personal en la empresa de almacenes generales de la ciudad de Cajamarca, el estilo de liderazgo predominantes es el autoritario, porque los gerentes son impulsivos al pedirles u ordenarles algo a los empleados, se comunican con sus empleados solo cuando se trata de trabajo es decir, no se interesan en tener una relación de amistad, son impacientes con las personas que no caminan a su propio ritmo, así mismo los gerentes toman todas las decisiones de la empresa y pocas veces escucha las opiniones del personal, cuando los escucha finalmente termina haciendo lo que ellos pretenden hacer, los colaboradores no se sienten motivados porque los gerentes no recompensan su esfuerzo y por el estilo de liderazgo autoritario que ejercen, lo cual ha afectado en la actitud cooperativa hacia sus compañeros, la iniciativa en el desarrollo de alguna actividad, la creatividad en su área de trabajo, los trabajos que reporta a su jefe inmediato, la cantidad de trabajo que presenta diariamente, el conocimiento acerca del trabajo que realiza, la exactitud del trabajo, compañerismo en el trabajo y el liderazgo que puede ejercer en su área de trabajo, el estilo de liderazgo autoritario por parte de los gerentes, dificulta las relaciones del personal dentro de la empresa, porque lejos de haber un ambiente de respeto, se crea un ambiente de presión, nerviosismo, temor, rabia e impotencia.

Finalmente coincide con los resultados de la tesis de Valderrama y Montenegro (2019), en su tesis de maestría: *“Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 101000 La Ramada, Cajamarca”*. Universidad César Vallejo; que concluye que, en cuanto al desempeño docente en la I. E. N° 101000 de La

Ramada, se observa que el 100% de la muestra se encuentra en el nivel bajo, debido a factores externos que influyen en los docentes y que no les permiten realizar sus procesos pedagógicos de manera eficiente. En la evaluación del liderazgo directivo, se evidencia un nivel bajo debido que la percepción sobre liderazgo que los docentes tienen de los directivos depende de la forma cómo ejecuta los tipos de liderazgo y cómo influye en su trabajo. Al correlacionar las variables liderazgo directivo y desempeño docente, se encontró que existe una alta relación positiva de las variables con un estadístico de 0,978, debido que existe interinfluencia entre la forma cómo el directivo evidencia o muestra su liderazgo y cómo los docentes lo perciben.

5.3. Prueba de hipótesis

La investigación se planteó una hipótesis general, que los estilos de liderazgo se relacionan directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022, la misma que se corroboró, a juzgar porque el coeficiente de correlación de Spearman que tiene un valor de 0,896 que significa alta correlación.

Tabla 20
Prueba de Correlación de Spearman de las variables

				Estilos de liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	de	Estilos de liderazgo	Coefficiente de correlación	de 1,000	0,896**
			Sig. (bilateral)	.	0,000
			N	45	45
		Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de 0,896**	1,000
			Sig. (bilateral)	0,000	.
			N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Estadísticamente las variables están relacionadas de manera directa y significativa, es decir si la V1: estilos de liderazgo varia, también varia la V2: desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca.

Hipótesis específica 1: El estilo de liderazgo autocrático se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022.

Tabla 21
Prueba de Correlación del liderazgo autocrático y desempeño laboral

				Liderazgo autocrático	Desempeño laboral
Rho de Spearman	de	Liderazgo autocrático	Coefficiente de correlación	de 1,000	0,856**
			Sig. (bilateral)	.	0,000
			N	45	45
		Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de 0,856**	1,000
			Sig. (bilateral)	0,000	.
			N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Estadísticamente existe una relación directa y significativa, es decir si varía el liderazgo autocrático, también varía el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca.

Hipótesis específica 2: El estilo de liderazgo democrático se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022.

Tabla 22
Prueba de Correlación del liderazgo democrático y desempeño laboral

			Liderazgo Democrático	Desempeño laboral
Rho Spearman	de Liderazgo democrático	Coefficiente de correlación	de 1,000	0,806**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de 0,806**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Estadísticamente existe una relación directa y significativa, es decir si varía el liderazgo democrático, también varía el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca.

Hipótesis específica 3: El estilo de liderazgo liberal se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022.

Tabla 23*Prueba de Correlación del liderazgo liberal y desempeño laboral*

		Liderazgo liberal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo liberal	Coeficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	0,836**
		N	. 0,000
			45 45
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de 0,836**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	0,000 .
			45 45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Estadísticamente existe una relación directa y significativa, es decir si varía el liderazgo liberal, también varía el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca.

CONCLUSIONES

La investigación llegó a las siguientes conclusiones en función de sus objetivos:

- Respecto al Objetivo General de determinar la relación de los estilos de liderazgo con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022, se logró corroborar debido a que el coeficiente de correlación de Spearman tiene un valor de 0,896. Lo que significa que, si los estilos de liderazgo cambian en su aplicación, el desempeño laboral también variará.
- Respecto al objetivo específico 1: identificar la relación del estilo de liderazgo autocrático con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022, se logró corroborar debido a que el coeficiente de correlación de Spearman tiene un valor de 0,856. Lo que significa que, si el liderazgo autocrático varía, el desempeño laboral también variará en sentido inverso.
- Respecto al objetivo específico 2: Identificar la relación del estilo de liderazgo democrático con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022, se logró corroborar debido a que el coeficiente de correlación de Spearman tiene un valor de 0,856. Lo que significa que, si el liderazgo democrático varía, el desempeño laboral también variará en sentido directo.

- Respecto al objetivo específico 3: Identificar la relación del estilo de liderazgo liberal con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022, se logró corroborar debido a que el coeficiente de correlación de Spearman tiene un valor de 0,856. Lo que significa que, si el liderazgo liberal varía, el desempeño laboral también variará en sentido directo.

RECOMENDACIONES

1. Al presidente del directorio de la empresa Hexagon Mining S.A.C.:

Proponer el diseño de un programa de capacitación para la empresa como estrategia para mejorar los estilos de liderazgo y por ende el desempeño laboral en bien de la empresa Hexagon.

2. Al gerente de la empresa Hexagon:

Capacitación al gerente y personal administrativo en general en temas administrativos como relaciones humanas y públicas, trabajo en equipo, liderazgo y motivación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ascencios, S. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*". (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo de Lima.
- Ayoub, A. (2018), en su tesis titulada: "*Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la Administración Pública Mexicana*". (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid.
- Carmona, F. (2016). "*Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360°*". Universidad Autónoma del Estado de México.
- Cerna, M. (2016). En su tesis "*Estilos de liderazgo de los gerentes y su influencia en el desempeño laboral del personal en una empresa de almacenes generales de la ciudad de Cajamarca*". (Tesis de maestría). Universidad Privada del Norte de Cajamarca.
- Chilón, A. y Vargas, D. (2018). *Gestión de recursos humanos y calidad de servicio del Centro Recreacional Pultamarca de la Municipalidad de los Baños del Inca, Cajamarca*. Universidad César Vallejo filial Cajamarca.
- D'Alessio, F. (2012). *Administración de operaciones productivas*. Editorial Mc Graw Hill.
- Danton, S. (1991). *Calidad en el servicio a los clientes*. Editorial de los Santos S.A.
- Díaz, C. (2019). *Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa inversiones y construcciones M y S E.I.R.L periodo-2019*". (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Cajamarca.

- Flores, W. (2018), “*La competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2017*”, Universidad César Vallejo de Lima- Perú.
- Giglione, D. (2017), en su tesis titulada: “*Gestión de Recursos Humanos del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia la Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación del desempeño*”. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar.
- Hellriegel, S. (2014). *Comportamiento organizacional*. Editorial Cengage Learning.
- Hernández. G. (2016). *Administración: Pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia*. Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, R. Mendoza, J. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Mc Graw Hill.
- Inca, F. (2015), “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas*”, (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.
- Mendoza, M. (2017), en su tesis titulada: “*Estilos de liderazgo de gerentes y jefes de división agrícola de un Ingenio Azucarero de Escuintla*”. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Pampa de Argentina.
- Pum, A. (2018). “*Competencias laborales y evaluación del desempeño*”. Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango-Nicaragua.
- Summers, F. (2006). *Administración de la calidad*. Editorial Pearson. Prentice Hall.
- Valderrama, D. y Montenegro, V. (2019), en su tesis de maestría: “*Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 101000 La Ramada, Cajamarca*”. Universidad César Vallejo.

Vásquez, D. (2018), “*Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017*”, (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo de Lima.

Velazco, H. (2017), “*La competencia laboral y el clima organizacional de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud-ESSalud-Lima-2015*”, Universidad César Vallejo de Lima- Perú

APÉNDICES

Apéndice 1. Matriz de consistencia metodológica

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos
<p>General</p> <p>¿Cómo se relacionan los estilos de liderazgo con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022?</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo autocrático con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022? • ¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo democrático con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022? • ¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo liberal con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022? 	<p>General</p> <p>Determinar la relación de los estilos de liderazgo con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar la relación del estilo de liderazgo autocrático con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022. ▪ Identificar la relación del estilo de liderazgo democrático con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022. ▪ Identificar la relación del estilo de liderazgo liberal con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022. 	<p>General</p> <p>Los estilos de liderazgo se relacionan directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022.</p> <p>Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El estilo de liderazgo autocrático se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022. ▪ El estilo de liderazgo democrático se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022. ▪ El estilo de liderazgo liberal se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca 2022. 	<p>Variable X:</p> <p>Estilos de Liderazgo</p> <p>Variable Y:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Liderazgo autocrático</p> <p>Liderazgo democrático</p> <p>Liderazgo liberal</p> <p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p> <p>Calidad de trabajo</p>	<p>Estilo de Dirección</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Motivación</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Comunicación</p> <p>Supervisión</p> <p>Estilo de Dirección</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Motivación</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Comunicación</p> <p>Supervisión</p> <p>Estilo de Dirección</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Motivación</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Comunicación</p> <p>Supervisión</p> <p>Uso de recursos humanos</p> <p>Uso de recursos materiales</p> <p>Uso de recursos económicos</p> <p>Formulación de objetivos</p> <p>Logro de objetivos</p> <p>Trabajo óptimo</p> <p>Productividad</p>	<p>Instrumento: El cuestionario</p> <p>Técnica: La encuesta</p>

Apéndice 2. Instrumento de recolección de datos de estilos de liderazgo

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO DIRIGIDA A LOS COLABORADORES

Estimado colaborador:

Califique entre 1 a 3 la importancia que usted le otorga a cada una de los siguientes ítems en base a los siguientes criterios:

No = 1, A veces = 2, Si (3)

Variable "X": ESTILOS DE LIDERAZGO	Si	A veces	No
Liderazgo autocrático			
Indicador 1: Estilo de dirección			
1. Indico directamente al personal lo que hay que hacer y cómo hay que hacerlo			
Indicador 2: Relaciones interpersonales			
2. Me relaciono bien con el personal			
Indicador 3: Motivación			
3. Me gusta motivar al personal			
Indicador 4: Toma de decisiones			
4. Tomo decisiones con participación del personal			
Indicador 5: Comunicación			
5. Me comunico bien con el personal			
Indicador 6: Supervisión			
6. Superviso bien al personal			
Liderazgo democrático			
Indicador 1: Estilo de dirección			
7. Indico directamente al personal lo que hay que hacer y cómo hay que hacerlo			
Indicador 2: Relaciones interpersonales			
8. Me relaciono bien con el personal			
Indicador 3: Motivación			
9. Me gusta motivar al personal			
Indicador 4: Toma de decisiones			

10. Tomo decisiones con participación del personal			
Indicador 5: Comunicación			
11. Me comunico bien con el personal			
Indicador 6: Supervisión			
12. Superviso bien al personal			
Liderazgo liberal			
Indicador 1: Estilo de dirección			
13. Indico directamente al personal lo que hay que hacer y cómo hay que hacerlo			
Indicador 2: Relaciones interpersonales			
14. Me relaciono bien con el personal			
Indicador 3: Motivación			
15. Me gusta motivar al personal			
Indicador 4: Toma de decisiones			
16. Tomo decisiones con participación del personal			
Indicador 5: Comunicación			
17. Me comunico bien con el personal			
Indicador 6: Supervisión			
18. Superviso bien al personal			

Muchas gracias

Apéndice 3. Instrumento de recolección de datos de desempeño laboral

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL DIRIGIDA A LOS COLABORADORES

Estimado colaborador:

Califique entre 1 a 3 la importancia que usted le otorga a cada una de los siguientes ítems en base a los siguientes criterios:

No = 1, A veces = 2, Si (3)

Variable "Y": DESEMPEÑO LABORAL	Si	A veces	No
Dimensión: Eficiencia			
Indicador 1: Uso de recursos humanos			
1. Se hace un buen uso del personal			
Indicador 2: Uso de recursos materiales			
2. Se hace un buen uso de la infraestructura			
3. Se hace un buen uso de los equipos y elementos de trabajo			
Indicador 3: Uso de recursos económicos			
4. Se hace un hacen un buen uso de los recursos económicos			
Dimensión: Eficacia			
Indicador 1: Formulación de objetivos			
5. Se formulan correctamente los objetivos			
6. Se formulan oportunamente los objetivos			
Indicador 2: Logro de objetivos			
7. Se cumple con el logro de los objetivos			
Dimensión: Calidad de trabajo			
Indicador 1: Trabajo óptimo			
8. Hay preocupación por realizar un trabajo de calidad			
Indicador 2: Productividad			
9. Hay preocupación por ser productivos			

Muchas gracias

Apéndice 4. Valores de coeficiente de correlación de Spearman

Valor	Calificación
$r = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = - 1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa