



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO CARISMÁTICO
Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS MYPES DEL
SECTOR COMERCIO – RUBRO TIENDAS COMERCIALES
DE VENTA DE ROPA DEL MERCADO MODELO DE LA
PROVINCIA DE TUMBES,
TUMBES-PERÚ 2020”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

**AUTOR
DEL ROSARIO FLORES DANUSKA ELIZABETH.
ORCID: 0000-0003-3032-9109.**

**ASESOR
ESCOBEDO GÁLVEZ, JOSÉ FERNANDO
ORCID: 0000-0002-6443-1497**

LIMA – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Del Rosario Flores Danuska Elizabeth.

ORCID: 0000-0003-3032-9109.

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Tumbes, Perú.

ASESOR

José Fernando Escobedo Gálvez.

ORCID: 0000-0002-6443-1497

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de ciencias
contables financieras y Administración, Escuela Profesional de
Administración, Tumbes, Perú.

JURADO

Meza de los Santos, Juan Pablo

ORCID: 0000-0001-8852 1342.

Morillo Campos, Yuly Yolanda

ORCID: 0000-0002-5746-9374.

Espinoza Otoy, Victor Hugo

ORCID: 0000-0002-7260-5581.

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

MEZA DE LOS SANTOS, JUAN PABLO

PRESIDENTE

MORILLO CAMPOS, YULY YOLANDA

MIEMBRO

ESPINOZA OTOYA, VICTOR HUGO

MIEMBRO

MGTR. JOSÉ FERNANDO ESCOBEDO GÁLVEZ

ASESOR

AGRADECIMIENTO

A la ULADECH – católica por formarnos como profesionales.

A las Mypes, por permitirme realizar mi investigación.

Al DTI Escobedo Gálvez, José F. por sus enseñanzas y su involucramiento en mi investigación.

DEDICATORIA

Este presente trabajo de proyecto de investigación se lo dedico a mis padres que siempre me apoyaron incondicionalmente en la parte moral y económica para así poder hasta donde estoy.

A mis profesores que me apoyaron a culminar mi proyecto de investigación, en cada asesoría por brindarme sus conocimientos para así poder culminar mi proyecto de investigación de una manera adecuada.

RESUMEN

El estudio tuvo por objetivo de investigación Estimar las empresas que son lideradas carismáticamente y su satisfacción laboral, en las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro tiendas de ropa del mercado modelo Tumbes, del distrito de Tumbes, 2020. Con un problema de investigación: ¿Qué empresas son lideradas por líderes carismáticos y su incidencia en la satisfacción laboral? Con una metodología de investigación de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, con una población de 11 Mypes dedicada al servicio de comercio venta de ropa- Tumbes, 2020, y una muestra de 15 trabajadores, aplicando encuestas como instrumento de recolección de datos mediante utilización del modelo de CONGER Y KANUNG que consta de 33 preguntas cerradas y 3 dimensiones (dimensión confianza = 12 preguntas; dimensión convicción = 8 preguntas; dimensión dominio = 13 preguntas) las cuales tienen 5 opciones de respuesta (0=Nunca, 1=Rara Vez, 2=A veces, 3=A menudo, 4=Muy a menudo, 5=Siempre) y de modelo de Meliá y Peiró (1988) instrumento S21/26 que consta de 25 preguntas y 3 dimensiones (dimensión emociones/sentimientos = 11 preguntas; dimensión actitud = 9 preguntas; dimensión actividad laboral = 5 preguntas) las cuales tiene 2 opciones (Verdadero y Falso). Se concluyó que los trabajadores de las Mypes tiendas comerciales de venta de Ropa del Mercado Modelo de Tumbes, determinan que el liderazgo carismático y la satisfacción laboral que ellos reciben a través de sus jefes es Buena.

Palabras claves: Liderazgo Carismático, Satisfacción Laboral, MYPE.

ABSTRACT

The study's research objective was to estimate the companies that are charismatically led and their job satisfaction, in the micro and small companies of the commerce sector - clothing stores category of the Tumbes model market, of the Tumbes district, 2020. With a research problem: What companies are led by charismatic leaders and their impact on job satisfaction? With a research methodology of a quantitative type, descriptive level and non-experimental design, with a population of 11 MYPE dedicated to the clothing sales trade service- Tumbes, 2020, and a sample of 15 workers, applying surveys as a data collection instrument using the CONGER and KANUNG model that consists of 33 closed questions and 3 dimensions (confidence dimension = 12 questions; conviction dimension = 8 questions; domain dimension = 13 questions) which have 5 options of answer (0 = Never, 1 = Rarely, 2 = Sometimes, 3 = Often, 4 = Very often, 5 = Always) and model of Meliá and Peiró (1988) instrument S21 / 26 consisting of 25 questions and 3 dimensions (emotions / feelings dimension = 11 questions; attitude dimension = 9 questions; work activity dimension = 5 questions) which have 2 options (True and False). It was concluded that the workers of the Mypes commercial clothing stores of the Mercado Modelo de Tumbes, determine that the charismatic leadership and job satisfaction they receive through their bosses is Good.

Keywords: charismatic leadership, job satisfaction, MYPE.

ÍNDICE

EQUIPO DE TRABAJO	ii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVICION DE LA LITERATURA:.....	5
2.1 Antecedentes.....	5
2.1.1 Antecedentes internacionales	5
2.1.2 Antecedentes nacionales	7
2.1.3 Antecedentes locales	9
2.2 Bases teóricas y conceptuales.....	12
2.1.1 Liderazgo carismático	12
2.2.2 Satisfacción laboral:.....	19
III. HIPOTESIS.....	27
IV. METODOLOGIA	28
4.1. Diseño de investigación.....	28
4.2 Población y muestra.....	28
4.3 Definición y operacionalización de las variables	29
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
4.5 Plan de análisis	32
4.6 Matriz de consistencia	32
4.7 Principios éticos.....	34
V. RESULTADOS.....	35

2.1	Resultados.....	35
5.2	Análisis de resultados	46
5.2.1	Respecto al liderazgo carismático:	46
5.2.2	Respecto a satisfacción laboral:	47
VI.	CONCLUSIONES	49
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	50
	ANEXOS.....	59
	ANEXO 01: Encuesta.....	59
	Anexos 2: Fotos	64

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	28
Tabla 2.....	35
Tabla 3.....	36
Tabla 4.....	37
Tabla 5.....	38
Tabla 6.....	39
Tabla 7.....	40
Tabla 8.....	41
Tabla 9.....	42
Tabla 10.....	43
Tabla 11.....	44
Tabla 12.....	45

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	35
Figura 2	36
Figura 3	37
Figura 4	38
Figura 5	39
Figura 6	40
Figura 7	41
Figura 8	42
Figura 9	43
Figura 10	44
Figura 11	45

I. INTRODUCCIÓN

En la ciudad de México se realizó una investigación relacionada a las características del liderazgo que ejercen los directivos de las empresas turísticas de alimentos y bebidas en Mazatlán procurando así el desarrollo de liderazgos eficaces, se constituye como una necesidad para los directivos, quienes deben pugnar de manera permanente por adoptar un estilo de liderazgo que represente un elemento de cohesión para los distintos grupos sociales que conforman las empresas de servicios turísticos en la búsqueda de objetivos y metas comunes, y crear a la vez condiciones laborales que permitan el desarrollo de los empleados conjuntamente con el logro de las metas institucionales. (Molina, 2016)

En Argentina se realizó una investigación sobre el liderazgo: Es un tema de una creciente importancia en el ámbito del estudio de las organizaciones. Este concepto ha sido relacionado con diversos aspectos de la organización, como la relación entre liderazgo y dirección estratégica, el impacto del liderazgo sobre las pequeñas y medianas empresas, estilos de liderazgo, decisiones estratégicas y eficacia, la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral. (Mendoza, 2015)

En el Ecuador se realizó una investigación sobre Liderazgo y motivación en los empleados de las Oficinas Registrales del Registro Nacional de Identificación y Estado de Ambato. Cuya investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el liderazgo y la motivación en los empleados de las Oficinas Registrales del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC, demostrando que la conducta y las actitudes de un equipo de trabajo se pueda influenciar de forma positiva o negativa de acuerdo al liderazgo que se practica en la organización. Asimismo, la motivación es un 10 elemento importante al interior

de toda organización, tanto para los trabajadores como para los líderes, pues ésta los lleva a mejorar su desempeño e incrementar su productividad.(Archi, 2017)

En el Perú se realizaron varias investigaciones y una de ellas se realizó en una industria maquiladora, donde nos menciona que el liderazgo es visualizado como un concepto importante, ya que es captado por investigadores. También nos detallan que es una parte fundamental en la competitividad dentro de la organización, así mismo abarca cómo se gestiona el éxito empresarial y que el liderazgo depende mucho del crecimiento empresarial. Además los directivos de la organización se interesan en el desarrollo de las capacidades de cada empleado y así mismo medir su rendimiento, es importante mencionar que el liderazgo se relaciona con la satisfacción dentro de la organización.(Uribe, 2018).

Además, en Ayacucho se realizó una investigación sobre las principales características de los representantes de las MYPE para poder motivar a sus colaboradores del rubro venta de ropa femenina en el distrito de Ayacucho – 2018. Esta investigación es realizada con la finalidad de conocer las principales características de los representantes de las MYPE quienes se encuentran con un 95% de empatía y un 90% de control de sus emociones que les permite mantener a sus trabajadores con una motivación positiva para lograr mayores beneficios y satisfacción en el trabajo. Se concluye en esta investigación que de acuerdo a los resultados obtenidos las características del liderazgo son tan importantes que juegan un papel fundamental en la constitución de los niveles de motivación de los trabajadores, para mantener una motivación laboral positiva que permite entender mejor a sus colaboradores, con actitud personal positiva, control de sus emociones y respeto por los demás para consolidar una organización con eficiente

trabajo en equipo y un clima organizacional estable.(Baez, 2018)

En Tumbes se realizó una investigación en la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes que cuenta con un número de empleados donde se realizó un cuestionario para poder medir el nivel de satisfacción laboral que tienen sus trabajadores donde dio como resultado que la motivación influye en su mayor porcentaje en el desempeño laboral, se determinó en esta investigación el resultado que se consiguió con respecto a la evaluación teniendo como resultado que si la motivación se aplica de forma positiva se podrá conocer si los trabajadores cumplen sus funciones de forma correcta, logrando un nivel medio implicando un buen desempeño laboral.(Parra, 2019)

Para definir el problema se planteó la siguiente interrogante de investigación ¿Cuáles son las características del liderazgo carismático y la satisfacción laboral?

Así mismo, se formuló el objetivo general de investigación: Describir las características del liderazgo carismático y la satisfacción laboral, en las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro tiendas de ropa del mercado modelo Tumbes, del distrito de Tumbes, 2020. Y objetivos específicos: Identificar las características principales del estilo de liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas, sector tiendas comerciales de venta de Ropa del Mercado Modelo de Tumbes- 2020. Determinar las principales características de la Satisfacción Laboral en las micro y pequeñas empresas, sector tiendas comerciales de venta de Ropa del Mercado Modelo de Tumbes- 2020.

El trabajo se ha de justificar en lo práctico, por que utiliza mecanismos que permite conocer y encaminar a Tiendas de Ropa en el Mercado Modelo de Tumbes, desde los aspectos de liderazgo carismático y satisfacción laboral.

Esta investigación sirve para demostrar cuantas empresas aplican este tipo de liderazgo en las Tiendas Comerciales de venta de Ropa del mercado Modelo Tumbes, si se está desarrollando adecuadamente dentro de ellas la cual conlleve a que todos los miembros se sientan en confianza y tengan una buena satisfacción en su entorno laboral.

Se justifica teóricamente porque contiene conocimiento de liderazgo carismático, satisfacción laboral, teniendo como base una buena confianza y convicción con sus empleados en estas empresas del Mercado modelo de Tumbes.

Se obtuvieron los siguientes resultados: El nivel de confianza que tienen los trabajadores hacia sus jefes en las micro y pequeñas empresas, sector tiendas comerciales de venta de ropa del Mercado Modelo de Tumbes, nos señala un índice de calificación de 0.79 lo cual indica estar en BUENA confianza con los jefes.

El Grado de Emociones y / Sentimientos sobre la satisfacción de los trabajadores en las micro y pequeñas empresas, sector tiendas comerciales de venta de ropa del Mercado Modelo de Tumbes señala una calificación de 0.85 el cual indica como resultado que es BUENA y se concluyó que los trabajadores de las Mypes tiendas comerciales de venta de Ropa del Mercado Modelo de Tumbes, si son dirigidos por un jefe que evidencia la característica de liderazgo carismático y si laboran en empresas que si tienen una buena satisfacción laboral.

II. REVICION DE LA LITERATURA:

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Villareal (2016), estudió la asociación del clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de servicio” en la ciudad de México. Fue un estudio El presente estudio se llevó a cabo con empleados de tres empresas de servicios en Pachuca de Soto Hidalgo. Se utilizaron dos instrumentos, el de clima organizacional de Brown y Leigh y el de satisfacción laboral (S21/26) de J. L. Meliá, la muestra fue de 255 empleados, es una investigación de corte cuantitativo, descriptivo, correlacional, donde como resultado se 6 identificó, que cuando más favorable es la percepción de clima organizacional en las empresas los empleados están satisfechos laboralmente.

Macedo (2016), estudió la caracterización del liderazgo transaccional en las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro venta al por menor de abarrotes en puestos de venta en la ciudad de México, 2014, tesis para optar el título de licenciada en administración de empresas en la Universidad Católica los Ángeles, quien tuvo 25 como objetivo general describir las principales características del liderazgo transaccional en la micro y pequeña empresa del sector Comercio, Rubro venta al por menor de abarrotes en puestos de venta en la ciudad de México - 2014. La metodología que empleó la investigación fue de nivel cuantitativo, descriptivo, no experimental y transversal; la población muestral estuvo conformada por veinte colaboradores de las MYPE estudiadas; a la cual se aplicó la técnica de encuesta, mediante un cuestionario de dieciocho preguntas cerradas, y concluyo que desde la perspectiva de los

colaboradores de la micro y pequeña empresa del sector Comercio, Rubro venta al por menor de abarrotes en puestos de venta, México, 2014, se puede puntualizar que en la mayoría de estas empresas se desarrolla un deficiente liderazgo transaccional, ya que en gran medida hay descuido por parte de los líderes que no brindan ayuda al trabajador para que se esfuerce; tampoco aclaran ni especifica las responsabilidades de cada uno de ellos y eso ocasiona que el colaborador no logre los objetivos propuestos; además, que no precisan qué recibiría el trabajador si logra las metas; tampoco expresa satisfacción cuando el trabajador cumple con lo esperado; y sobre todo, que no informa si el trabajador ha hecho bien sus labores. Las principales características que se presentan en el liderazgo transaccional son: la recompensa contingente que se refiere a premiar las acciones del colaborador; por el contrario, la dirección por excepción, el líder solo interviene cuando no se han logrado los objetivos, por esta razón, se puede afirmar que en la MYPE no se aplica el liderazgo transaccional adecuadamente.

García (2015), estudió el liderazgo situacional en los directores de la empresa de transportes flota bolívar, cuyo objetivo fue describir el liderazgo situacional entre las relaciones entre los directores y sus colaboradores, para lo cual aplicó una investigación del tipo descriptivo a una muestra de 10 personas que dirigen la empresa, en Conclusiones: Por lo que respecta al estilo de liderazgo, el 100% de las líderes se visualizan en el ejercicio de un Liderazgo situacional, señalando que intercambian esfuerzo por alguna recompensa aunque no sea inmediata o tangible, aunque también manifestó que desearían tener más tiempo para relacionarse con los subordinados, tienen un grado de aplicación del Liderazgo situacional alto porque se concentran en cualidades intangibles

más que en el otorgamiento de recompensas, intentando siempre tener un acercamiento con los empleados, comparten sus valores y su visión, se ocupan en crear relaciones y enrolan a sus seguidores a dar más de lo que ellos esperan.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Delgado (2018), estudió la caracterización de la competitividad y liderazgo de las Mypes rubro gimnasios del centro de Piura, año 2018, tuvo como objetivo general, identificar las características que tiene la competitividad y liderazgo de las Mypes rubro gimnasios del centro de Piura, año 2018, se empleó una metodología de nivel descriptivo, tipo cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, dirigida a una población de 3 MYPES del rubro gimnasios, se aplicó la técnica de la encuesta, dirigido a 24 trabajadores y una muestra de 68 clientes, a quienes se le aplicó un cuestionario de 14 preguntas de la variable competitividad y 16 preguntas de la variable liderazgo, haciendo un total de 30 preguntas cerradas de escala nominal y ordinal, agrupadas de acuerdo a las variables: competitividad y liderazgo. Así mismo con respecto a la competitividad se identificó que una de las características es la innovación el cual se ha trabajado arduamente en las MYPE ya que en los resultados obtenidos se determinó que el 78% de los clientes manifestaron que sí, esto significa que la organización introduce cambios y novedades, a fin de dar solución a un problema. Por otra parte, con respecto al liderazgo se identificó que una de las características es ser visionario, ya que en los resultados obtenidos el 42% de los trabajadores indicaron que siempre el líder tiene una visión orientada hacia las necesidades de los clientes.

Gaytán (2015) El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general, describir las principales características del estilo de liderazgo carismático, en las micro y pequeñas empresas del sector servicios - rubro restaurantes turísticos en el distrito de Huaraz, 2015. La investigación fue cuantitativa descriptiva no experimental (Transaccional o transversal) para el recojo de la información se escogió en forma dirigida una población de (9 MYPE) con 1 a 2 colaboradores por Mypes, haciendo un total de 20 encuestados, a quienes se les aplicó un cuestionario de 25 preguntas cerradas, aplicando la técnica de la encuesta, obteniéndose los siguientes resultados: Del total de encuestados se observa que el 100% de las MYPES son formales, el 30% de los encuestados mencionan que la MYPE se tomó para generar empleo y el 55% de encuestados ocupan el cargo de mozo, en cuanto al liderazgo carismático los resultados fueron: un 55% están en desacuerdo en sentir confianza en su líder, el 60% de encuestados manifestaron que su líder no es un modelo a seguir, los datos anteriores reflejan que no existe una firme convicción y confianza por parte de los colaboradores. Finalmente, se concluye que el 65% del total de MYPE encuestados manifiestan la falta de empatía, similitud de escala de valores, sacrificio de confort personal y confianza entre los colaboradores y su líder, como consecuencia se considera escaso el liderazgo carismático en las MYPE restauranteras, el cual no ayuda a dar solución a los problemas que surge dentro de la organización.

Centurión (2015), estudió los factores determinantes del estilo de liderazgo del director de la I.E. Jorge Basadre del distrito 26 de octubre de la provincia de Piura”, tesis para optar el título de Maestría en Educación Mención en Gestión Educativa en la Universidad de Piura en la ciudad de Piura, quien tuvo como objetivo general Identificar los principales factores que determinan el estilo de

liderazgo del director de la I.E. Jorge Basadre del distrito 26 de Octubre de la provincia de Piura, empleó la metodología el análisis empírico-analítico, racionalista o tecnológico, y es reconocido por ser el paradigma que ha dominado las investigaciones tanto en ciencias sociales como en la Educación, obteniendo las siguientes conclusiones que establecer que dentro de las características personales, según los 44 docentes, el director no tenía un buen liderazgo. Es decir según las tablas 1 y 3, el director no se ubica ni en el liderazgo transformacional ni en el transaccional, y por los aspectos obtenidos en los resultados lo enfocan hacia el no liderazgo, específicamente en la tabla 5, donde un 65.91% manifiesta que está totalmente de acuerdo en que el director se ubica en el estilo de no liderazgo (laissez-faire) y un 52.26% de los docentes fueron enfáticos en afirmar que el director nunca fomenta el desarrollo de programas de formación para el personal docente, lo que permite confirmar que estamos frente al estilo de liderazgo del no liderazgo.

2.1.3 Antecedentes locales

yrigoyen (2018), estudió la caracterización de la capacitación y liderazgo de las Mypes del sector servicio rubro hospedajes en el cercado de Tumbes, 2018, tuvo como objetivo general: Determinar la caracterización de la capacitación y liderazgo de las Mypes del sector servicio rubro hospedajes en el cercado de Tumbes, 2018, y su enunciado de investigación: ¿Cuáles son las características de la capacitación y liderazgo de las Mypes del sector servicio rubro hospedajes en el cercado de Tumbes, 2018? Utilizando como metodología el tipo de investigación descriptivo, nivel cuantitativo y diseño no experimental, y mediante la utilización de la encuesta y cuestionario como instrumentos de recolección de datos para una población de 39 trabajadores de las Mypes

dedicadas al rubro hospedajes, se concluyó que una de las características de capacitación, se considera que los propietarios escuchan a sus trabajadores, además concluyo que los empleados buscan identificar el lado bueno de cada situación aun cuando muy negativa.

Herrera (2016), estudió la caracterización de liderazgo y capacitación de las MYPES, sector servicio rubro distribuidoras de venta de celulares en el mercado de Tumbes 2018,haciendo ello que el servicio que brindan dichas empresas distribuidoras sea factible para la comodidad del cliente, para así posteriormente se hace poder determinar diferentes características que ayuden a la competitividad de calidad en el mercado y así poder brindar estrategias para la solución mediante este informe de investigación. Con una metodología de investigación de tipo descriptivo, nivel cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal; con un población de 39 trabajadores, utilizando la encuesta y cuestionario como instrumentos y técnicas de recolección de datos; se concluyó que los empleados de alto desempeño escuchan a sus colegas, jefes y colaboradores con atención y respeto, además concluyo que los empleados buscan identificar el lado bueno de cada situación aun cuando muy negativa, por último los empleados de gran rendimiento están siempre dispuestos a asumir nuevos desafíos.

Figuroa (2016), estudió la relación entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de tumbes, se basó en la problemática que existe en la actualidad, ya que se observa que existen ciertos problemas a nivel laboral, y una motivación de logro deficiente y para dar respuesta al enunciado del problema se planteó como objetivo determinar la relación entre la motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores

de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2016; el estudio es de tipo cuantitativo de nivel descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental-transversal. Para el recojo de información se seleccionó en forma aleatoria una muestra de 171, a quienes se le aplicó dos cuestionarios: ML-05 que mide motivación de logro y SL-SPC que mide satisfacción laboral; para análisis de los datos se utilizó el programa SPSS versión 22 y el programa informático Microsoft –Excel 2013. Para la contrastación de la hipótesis se utilizó la prueba estadística correlacional de Spearman, encontrando que SI existe relación significativa entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2016. En los resultados se encontró que en la motivación de logro un 63.2% de los trabajadores se ubicaron en un nivel bajo, así mismo en la satisfacción laboral, se encontró que un 48% se ubicó en un nivel promedio de satisfacción laboral.

2.2 Bases teóricas y conceptuales

2.1.1 Liderazgo carismático

2.2.1.1 Definición:

En su teoría nos propone que aquellos líderes carismáticos asumen mucho dominio de informe y pieza de aquel dicho poder, se derivó de su insuficiencia de apoyar en los demás. (Garita, 2013)

Para House (1976) define como Liderazgo carismático a aquella persona que presenta esperanza en sí mismo, territorio, tiene fuertes esperanzas, exigencia de conmovedor, fortificación intelectual, vergüenza y fluidez vocal; así mismo el principal carismático tiene un proceder de permiso vertebrar un sistema con roles que será eficaz de adelantar, mantiene una lámina conveniente alce sus seguidores, es eficaz de exponer porterías ideológicas, expresando incorporaciones posibilidades y desenvoltura hacia sus seguidores, mostrando el genio peculiar.

Según Lirio (2016) Liderazgo carismático lo define como un estadista que posee un profundo ras irregular de posesiones en los admiradores, cuyos aperiros contienen: Devoción, certidumbre, incontrovertible servidumbre, clemencia, fregado, beligerancia, la certeza en el grosor de conseguir finales, las ocasiones vitales en sus atrevimientos y valoraciones, con las proposiciones subsiguientes.

Para Rodrigo (2012) el Liderazgo carismático es referido adonde los líderes carismáticos tienen muchísimo mando de remisión y que parte de dicho permiso se deriva de su perentoriedad de perjudicar en los demás. El presidente carismático tiene “una notación hartamente importante de sencillez en sí mismo y latifundio, así como una sólida certidumbre en la fidelidad moral de las creencias” o cuando excepto la inteligencia de disuadir a sus seguidores de que

él posee complacencia distinción y certeza. House sugiere que los líderes carismáticos comunican una irrealidad o finalidad de decreto superior (notable) que consigue el peligro y la fuerza de los seguidores, ponen mucho cuidado en difundir una metáfora de éxito y potestad y de ser canon, con su actitud, de los atrevimientos que han legitimado.

2.2.1.2 Rasgos:

Según Lirio (2016) los rasgos que distinguen a los líderes carismáticos que poseen impactos sobre dominados de los líderes que no asumen dichos fines, entre ellos distinguimos: dominación carismática y privanza en sí mismo, la carestía de predominio, y una valiente certeza en la honradez moral de sus opiniones.

La perspicacia del potencial del participante hacia un líder, el participante más la guía. (House, 1976)

- a. Los líderes que poseen efectos carismáticos son más tendentes a mezclar e establecer competitividad y el triunfo en los líderes que negativamente poseen tales efectos. (House, 1976)
- b. Los líderes que poseen avíos carismáticos asumen crecidamente casualidades de referir objetivos geniales en líderes que no poseen equiparables impactos. (House, 1976)
- c. Los líderes que paralelamente informan aceptaciones perspectivas y confianza en los trabajadores con madura perspectiva poseerán admiradores que admiten los objetivos del líder, pretenden que logran favorecer al resultado de los objetivos y con madura posibilidad poseerán admiradores que luchan por localizar patrones de rendimiento específico y provocador. (House, 1976)
- d. Los líderes que poseen trastos carismáticos hurtarán parte de conductas que

animan acontecimientos relevantes para el provecho de la afinidad de las cuales en correlación a aquellos líderes que no poseen equivalentes objetivos. (House, 1976)

- e. Los líderes con madura posibilidad asumirán efectos carismáticos en circunstancias estresantes en los subordinados. (House, 1976)

2.2.1.3 Características:

Kanungo (1998) Nos señalan las siguientes características principales de liderazgo carismático son:

- a. Autoconfianza que poseen repleta familiaridad en su cordura y su desplazamiento. (Kanungo, 1998)
- b. Un sueño: Redacta de un punto elegante que plantea un alto futuro que el statu quo. Cuanto superficial sea la incompatibilidad entre el día ideal y el statu quo, mucho más opcional, es que los trabajadores imputen una panorámica epatante al director espiritual. (Kanungo, 1998)
- c. Capacidad: Conseguimos concretar el sueño en procesos que alcancen percibir los demás. Esta coyuntura manifiesta que perciben las carestías de sus seguidores y, por tal motivo, proceden como potencia motivadora. (Kanungo, 1998)
- d. Clara convicción en el sueño: Estos líderes carismáticos son vistos como aquellos seres muy responsables, preparados a afrontar grandiosos peligros propios, contraer costosos y mayores sacrificios en aras de lograr su sueño. (Kanungo, 1998)
- e. La conducta fuera de lo normal es todo aquel que tiene carisma adopta mandos que se observan como sucesos, escaso convenidos y inversas a las reglas.

Cuando poseen triunfo, estos mandos avivan aquella admiración de sus trabajadores. (Kanungo, 1998)

- f. Visto a modo funcionario de permuta: Estos líderes carismáticos son vistos a modo funcionarios de permuta esenciales y no a modo representantes del status quo. (Kanungo, 1998)
- g. Sensibles al medio ambiente: Estos líderes consiguen tachar de guisa objetiva las bardas y los dineros del círculo que requieren para fogear el cambio. (Kanungo, 1998)

2.2.1.4 Ventajas

Según Lirio (2016) nos relata que el líder carismático podría llegar en un extremo enriquecedor a una organización siendo idóneo de procurarse donde sus colaboradores realicen lo que solicita con su carisma, no haciendo que ellos se sientan “mañosos”. Así mismo debe saber retar y sobrevenir aceptablemente sus prototipos. Por otro lado, el talento humano siempre oportunos a ejecutar minimizando el provecho, él debería de ser en preparación labrar incluso más.

Ventajas:

- El progreso de liderazgo, permite fuera de apuros que difieran elementos de liderazgo.
- Permite una mayor motivación intrínseca y extrínseca en los colaboradores.
- Dado que la motivación es longeva, entonces el lucro comercial igualmente llega a serlo.
- Permite un clima laboral óptimo.
- Crea sinergia de equipo en torno a él.
- Es un buen juicio ante cualquier modificación de una estructura.
- Los éxitos son compartidos.

2.2.1.5 Efectos del Liderazgo carismático

1. EL SEGUIDOR
 - La sinceridad en la exactitud de estimaciones del representante.
 - La uniformidad del seguidor con las apreciaciones del dirigente.
 - La venia tajante del director espiritual
2. EL LÍDER
 - Legando esclavitud para el principal.
 - El involucramiento emocional del seguidor en la tarea.
 - El incremento de las porterías para el seguidor.
 - El sentimiento de parte de seguidores que podrán obtener.
 - Contribuir a la confección de la empresa.

2.2.1.6 Etapas

Según Valdés (2012) Nos propone un modelo de cuatro etapas que ilustra la forma en la que se desenvuelve el liderazgo carismático:

1. En la primera excursión el director espiritual evalúa continuamente el ámbito, se adapta y formula una vista de lo que debe labrarse.
2. En la segunda etapa, el director espiritual comunica su fascinación a los seguidores, utilizando todos los capitales necesarios.
3. La tercera fase se destaca por el ajeteo en la serenidad y tinglado. Hacer lo rápido, hacerse cargo peligros y ser técnicamente competente es importante para este periquete.
4. En la cuarta fase, el director espiritual carismático sirve como un estereotipo a permanecer y motiva a sus adeptos. El director espiritual carismático utiliza el panegírico y el espaldarazo para memorizar en los seguidores la opinión de que se puede adquirir transigir a la práctica la ojeada.

Para Lirio (2016) los rasgos que distinguen a los líderes carismáticos que poseen impactos sobre dominados de los líderes que no asumen dichos fines, entre ellos distinguimos: dominación carismática y privanza en sí mismo, la carestía de predominio, y una valiente certeza en la honradez moral de sus opiniones.

- a. La perspicacia del potencial del participante hacia un líder, el participante más la guía. (House, 1976)
- b. Los líderes que poseen efectos carismáticos son más tendentes a mezclar y establecer competitividad y el triunfo en los líderes que negativamente poseen tales efectos. (House, 1976)
- c. Los líderes que poseen avíos carismáticos asumen crecidamente casualidades de referir objetivos geniales en líderes que no poseen equiparables impactos. (House, 1976)
- d. Los líderes que paralelamente informan aceptaciones perspectivas y confianza en los trabajadores con madura perspectiva poseerán admiradores que admiten los objetivos del líder, pretenden que logran favorecer al resultado de los objetivos y con madura posibilidad poseerán admiradores que luchan por localizar patrones de rendimiento específico y provocador. (House, 1976)
- e. Los líderes que poseen trastos carismáticos hurtarán parte de conductas que animan acontecimientos relevantes para el provecho de la afinidad de las cualesquiera en correlación a aquellos líderes que no poseen equivalentes objetivos. (House, 1976)
- f. Los líderes con madura posibilidad asumirán efectos carismáticos en circunstancias estresantes en los subordinados. (House, 1976)

2.2.1.7 Dimensiones

- **Confianza**

Se le denomina confianza a aquel género de aprendizaje social y la credencial de las expectativas sociales que las cualesquiera tienen de cada uno. Incluyen las gerencias e erecciones en la cual éstos trabajan y para el ordenamiento social natural y moral del conocimiento vital por las cuales viven.(Mishra, 2015)

Emerson (2012) Nos redacta a tener confianza en sí mismo, es aceptar las inteligencias. Límites y esperanzas. Se conoce la vida física porque no se tiene temor de ponerla a indagación. Pero respecto a la decisión moral, siempre se siente un poco de recelo de comprobarla. Se teme decidir. Existen potenciales casi totales que exclusivamente esperan la bagatela de aparecer.

Para Lastra (2010)Nos indica que la confianza o está materialista en saber la certeza primordial acerca de un episodio, sino en el éxito en encoger la diversidad. En este sentido, es una apariencia de arreglarse con la variedad en una asociación que aumenta en ella. Confiar permite sujetar la pluralidad social, simplificando la fortaleza mediante la autorización del flujo.

2.2.1.8 Convicción

Según Stephen (2000) Nos dice que la convicción nos lleva a apostar en lo que somos, lo que conocemos y asegurar nuestro concepto, por ese juicio, cada una de las valentías que desarrollemos, Además, debemos asemejarse que el cabo no justifica los climas, esto es tasar la parte humana, asimilar a cada una de las habitantes que colaboran en nuestro esbozo es parte de la clase humana que exige ser un formidable dirigente.

Para Jaspers (1969)Se puede decir de este término que se halla entre el “principio” y el “valor”, y que es su asentador, es una persuasión, un fe teórico y cariñoso con tesis a un origen, empero a un postulado que no es estrictamente

razonable. Se dice que es rendimiento no dé la causa en general, la que es aceptable internacionalmente para todos.

Para Nietzsche (2002) define como el único aquel propósito del ser humano como el acrecentamiento de mando, la tenacidad de rendimiento y sobrevenir libre intervalo a su pujanza; y que no interesa los ambientes que se utilicen para desentenderse el objetivo natural y más imprescindible de todo ser corporal.

2.2.1.9 Dominio

Para Martínez (2013) lo definen como “contratos sociales” o “reglas sociales” (permisos, obligaciones) debe alcanzar la esperanza del sujeto o adecuadamente como un carajo componente que puede ser engañado, o como un tercero altruista que determina si una cierta vía de arreglo social se cumple o no.

Savater (2015) nos afirma el dominio como “un procesador es específico de dominio si calculará sólo las soluciones a un rango restringido de problemas y que la especificidad de dominio es una restricción en la clase de entradas (inputs) que él procesador aceptará”.

2.2.2 Satisfacción laboral:

2.2.2.1 Definición:

Según Márquez (2012) Se define como Satisfacción Laboral como un estado emocional positivo o gracioso de la idea subjetiva de las habilidades oficiales del sujeto. En general, las distintas especificaciones que múltiples creadores han arreglado aportando desde presupuestos teóricos no siempre coincidentes reflejan la complejidad de variables que pueden incidir en la alegría sindical, las ocasiones y características del verdadero forcejeo y las unipersonales de cada trabajador condicionarán la respuesta afectiva de éste hacia múltiples aspectos del quehacer.

Para Newstrom (2011) Algunas consideraciones sobre la satisfacción en el trabajo

serían, un acumulado emociones propicios o impropicios del trabajador hacia su actividad laboral, esta es la apreciación de quien también nos dice que la satisfacción en la faena es una cualidad afectiva, una sensación de referente satisfacción o insatisfacción hacia algo.

Para Atalaya (2015) no relata que la Satisfacción Laboral ha sido establecida como el concludo de varias posturas que tiene un trabajador hacia su oficio, los coeficientes concretos (como la empresa, el supervisor, adláteres de compromiso, jornales, encumbramientos, talantes de sufrimiento, etc.) y la semblanza en general. De modo que la calma gremial es el conjunto de posiciones generales del pollo hacia su quehacer.

Según Arbaiza (2010) nos comenta que la satisfacción laboral es cuando todas aquellas personas se sienten está bastante satisfecho con su puesto tiene posturas positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, posturas denegaciones.

Cuando la gente jerga de los talantes de los trabajadores casi siempre se refiere a la labora escolar; de hecho, es corriente expresar una u otra exteriorización indistintamente.

2.2.2.2 Factores

Para Valera (2014) algunas consideraciones sobre esta teoría nos dicen que existen factores que expresan la satisfacción laboral efectiva en una organización, estas serían.

Factor I: “Condiciones Físicas y/o Materiales, los grados temporales o de infraestructura donde se desenvuelve el trajín cotidiano de avispero y se constituye como facilitador de la misma”. (Valera, 2014)

Factor II: “Beneficios Laborales y/o Remunerativos, el extremo de gracia en condena con el aliciente económico regular o adicional como sueldo por el laboreo

que se realiza”. (Valera, 2014)

Factor III: “Política Administrativa, el extremo de acuerdo frente a los lineamientos o ideales institucionales enfiladas a regular la lista oficial y asociada broncamente con el trabajador”. (Valera, 2014)

Factor IV: “Relaciones Sociales, el peldaño de felicitación frente a la interrelación con otros tribunales de la prevención con quien se comparte las actividades gremiales cotidianas”. (Valera, 2014)

Factor V: “Desarrollo Personal, ocasión que tiene el trabajador de realizar fuerzas significativas a su autorrealización”. (Valera, 2014)

Factor VI: “Desempeño de Tareas, la crítica con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la institución en que labranza”. (Valera, 2014)

Factor VII: “Relación con la Autoridad, la religión que realiza el trabajador de su anilla con el fiduciario directo y respecto a sus decisiones cotidianas”. (Valera, 2014)

2.2.2.3 Componentes

Según Robbins (2000) considera que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son:

- Reto del trabajo: Nos hablan de un trabajo que les dé ocasión de estilar sus destrezas, que ofrezcan una escala de empresas, confianza y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal práctica que un desafío moderado instrucción placer y grada. (Robbins, 2000)
- Sistema de recompensas justas: se denomina a un conjunto de sueldos y lineamientos de ensalzamientos permitidos en la táctica. Por ende, el estilo debe presenciarse como satisfactorio, igualitario en los empleados, así realizados con sus panoramas. En la práctica la ley influye la parábola

mutua, las querellas del encargo en sí y las experiencias del quídám y los estándares de estipendio de la junta. (Robbins, 2000)

- Ambientes idóneos para el trabajo: Los colaboradores les encantan laborar en lugares oportunos, donde se evidencie confort, buen uso y aplicación de la ley, solo de esa manera se evidencia una cultura y clima organizacional adecuado en la empresa, así mismo estos tratamientos laborales permite una oportuna productividad organizacional. (Robbins, 2000)
- Colegas que brinden apoyo: se refiere al tipo de beca brindada entre gemelos, la novedad e interacción social, el tipo de liderazgo que verificar los figurones o supervisores, eso constituye en uno de los contundentes sustanciales para la felicidad gremial. (Robbins, 2000)
- Perfil y asignación de puestos: Toda organización requiere de una dotación de puestos oportunos, que se han dirigidos de acuerdo al perfil del puesto, así mismo, se necesita que se brinde las facilidades oportunas, se capacite, además de adiestramiento optimo, a fin de lograr el tan anhelado éxito organizacional. Este factor laboral sigue manifestándose y primando como lo más importante dentro de las organizaciones. (Robbins, 2000)

2.2.2.4 Tipos

Según Conteo (2006) nos presenta los siguientes tipos de satisfacción laboral:

- ❖ Satisfacción laboral progresiva: Significa que el trabajador se siente satisfecho en su medio escolar unánime incrementa su escalón de pretensión, a fin de atinar de ajustar sus objetivos personales. (Conteo, 2006)
- ❖ Satisfacción laboral estable: Es un ras de sabora controlada, en el que el

trabajador solo se dedica a suministrar su escalón de apetencia y estado ameno de serenidad, lo cual puede ser producto de bajos aguinaldos oficiales, por consecuencia, dicho empleado se dedica a motivarse por cosas que no están relacionadas con sus labores sindicales. (Conteo, 2006)

- ❖ Satisfacción laboral conformista: Se refiere al bajo grado de denuedo y vehemencia reducida que un trabajador tiene para invertir o adaptarse a notificaciones situaciones, lo cual se ve evidenciado en el conformismo por no dar un estirón personal y profesionalmente. (Conteo, 2006)
- ❖ Seudo – satisfacción: Este tipo de sabora oficial está determinado por tipo que accionar en el trabajador falsas impresiones de grada, que se original como un asidero para follar una indigencia insatisfecha. (Conteo, 2006)

2.2.2.5 Importancia

Según Robbins (2009) “La satisfacción laboral es importante dentro de las organizaciones, ya que beneficia tanto a los trabajadores como a la organización”.

Existen tres causas por las que esta variable es importante:

- El trabajador insatisfecho presenta una característica en común: falta al trabajo con anciano frecuencia y suelen retractarse en a salvo periodo que el personal satisfecho. (Robbins, 2009)
- Existen pruebas que los trabajadores realizados gozan de mejor lozanía y viven más años. (Robbins, 2009)
- La sabora oficial repercute de costumbre directa de ningún modo personal del trabajador. (Robbins, 2009)

2.2.2.6 Dimensiones

- **Emociones/Sentimientos**

Según Alcántara (2013) le denomina a “Emociones/sentimientos” a aquellas informaciones con las que componemos la tonada de nuestra existencia. Aprender lo que nos quieren donar es sustancial para desenvolverse en los ambientes que van a agregar nuestra transformación como entes bondadosos.

Para Alfaro (2010) define a aquellas emociones se distinguen de los sentimientos en que estos últimos son más diuturnos y pueden explicarse en promesas con osadía, entretanto que las impresiones son más fulminantes y tienen sitio en una división de la mente y del grosor no tan conscientes, desencadenando respuestas mecánicas y a ocasiones instintivas, como pueden ser posiciones, tics faciales, jaleos inconscientes e aun, en episodios extremos, pueden reparar toda la elaboración conductual de la cualquiera y hacerlos representar de suertes inéditas.

2.2.2.7 Actitud

Según Pinto (2016) se le denomina Actitud a aquel medio que conduce a un proceder en particular. Es la efectuación de una volición o objetivo. Según la psicología, el talante es el talante corriente que se produce en múltiples condiciones. Los talantes determinan la edad interior de cada cuerpo.

Para Tómas (2015) nos relatan que según la psicología la Actitud es el proceder perseverante que se produce en múltiples referencias. Las posiciones determinan la biografía intelectual de cada pollo. Los talantes están patentados por las hipersensibilidades repetidas de una habitante. Este plazo tiene una aplicación particular en el opúsculo del símbolo, como sugerencia innata o adquirida, relativamente invariable, para dolerse y interpretar de una forma determinada.

2.2.2.8 Actividad Laboral

Según Berbechea (2012) Actividad Laboral se refiere a las habitantes que están trabajando. La noticia de sufrimiento designa toda labora ejercida con retribución o descuento, en otras palabras, todo sufrimiento galardonado en el contexto de una memoria empleador-empleado o todo trabajo independiente. Puede asimismo amigar de una labor familiar no acreditado (participaciones familiares).

Según López (2014) Se refiere al laboreo de las cualesquiera, o a su trabajo o valentía legal remunerada. El macho para saldar sus emergencias debió, desde su germinación sobre la Tierra, servirse su savia o su adaptación creativa, para sacar de la calidad los bienes precisos, o alterar lo que el clima le ofrecía, para su beneficio.

2.2.2.9 Mypes

Según SUNAT (2003) nos relata que la Ley N° 28015 se menciona que las MyPes son unidades económicas formadas tanto en persona natural y jurídica, de manera organizacional o gestión de empresa, donde se contempla en el reglamento vigente, su objetivo es incrementar diversas funciones de transformaciones, producción, extracción y las comercializaciones de los recursos o las prestaciones de los servicios. De la misma forma cuando se menciona la Ley en base a las MyPes, se refiere específicamente a las Micro y Pequeñas Empresas, las cuales se demuestran en tener las características y tamaños propiamente dichos; tienen la igualdad en tratar a la vigente ley, con excepciones al Régimen Laboral que se aplican a la Microempresas. En esta mencionada ley se basan a las promociones de competencia, a las formalizaciones y los crecimientos de las Mypes en poder aumentar el empleo constante, su producción y el rendimiento, así mismo contribuir con la PBI, el aumento del mercado de comercialización interna y las

transacciones o exportaciones, de la misma forma a la contribución de las recaudaciones de tributaciones.

Nos dice Pymescont (2015) Precisamente la Ley 30056 denominada (La ley de impulso al crecimiento de producción y el desarrollo empresarial) panorámicamente están vinculadas la pequeñas y microempresas sea diferente en la actualidad. Esta ley se basa en atacar diferentes o muchísimos problemas en las Mypes, como es lo informal, la insuficiencia en el Capital Humano capacitado, y los elevados costos para poder innovar.

2.2.2.10 Tiendas comerciales

Según Montoya (2015) Nos relatan que la tienda es un tipo de almacén comercial en el cual la gente consumición posibles o avíos a cambio del dispendio de una determinada inflación de parné, en otras palabras, del coraje monetario con el cual el producto o retrete ha sido propinado.

Para Figueroa (2013)Lo define como aquel término que puede hacer referencia, entre otras cosas, al espacio donde se reúnen las personas con alguna finalidad. Comercial, por su parte, es un adjetivo que nombra a lo perteneciente o relativo al comercio o a los comerciantes.

III. HIPOTESIS

Las investigaciones de tipo descriptiva no necesariamente se formula hipótesis.

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2017)

IV. METODOLOGIA

4.1. Diseño de investigación

El estudio fue de diseño tipo cuantitativo nivel descriptivo diseño no experimental de corte transversal centrada en la determinación de las características de los contenidos de las dimensiones de Liderazgo carismático y Satisfacción laboral. (Hernández et al., 2017)

4.2 Población y muestra

POBLACIÓN: LAS 11 MYPES DE TIENDAS DE ROPA.

MUESTRA: LOS 15 TRABAJADORES.

Tabla 1 : Población

Detalle	REGIMEN	# Dueño	# Trabajadores
Lucianas	MYPE	1	3
Mi Dayana	MYPE	1	1
Karla y Zaida (BOUTIQUE)	MYPE	1	1
Tadeo	MYPE	1	1
Jhon Lene	MYPE	1	2
Reiche II	MYPE	1	1
Vitucho Novedades	MYPE	1	1
Novedades ABC	MYPE	1	1
Mi luz Clarita	MYPE	1	1
Soraya	MYPE	1	1
Hermanas Silva	MYPE	1	2

Operacionalización de las variables

4.3 Definición y operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>LIDERAZGO CARISMÁTICO</p>	<p>Tienen cualidades excepcionales e inspiran y motivan a los seguidores a hacer más de lo que harían en circunstancias normales; por ende, está asociado mayormente a situaciones de crisis. No obstante, la mayoría de los teóricos consideran que es el resultado de la percepción de los seguidores y que ésta es influida no sólo por las características y comportamientos del líder sino también por el contex</p>	<p>CONFIANZA</p>	<p>Grado de integridad del jefe percibida por los trabajadores.</p> <hr/> <p>Grado de Compasión del jefe percibida por los trabajadores.</p>	<p>Nominal / Ordinal</p>	<p>POBLACIÓN: LAS 11 MYPES DE TIENDAS DE ROPA.</p> <p>MUESTRA: LOS 15 TRABAJADORES.</p>
		<p>CONVICCIÓN</p>	<p>Grado de Compromiso del jefe dentro de la organización percibida por los trabajadores.</p> <hr/> <p>Grado de Estimulación que tiene el jefe percibido por los trabajadores.</p>		

		DOMINIO	<p>Grado de Destreza del jefe dentro de la organización percibida por los trabajadores.</p> <hr/> <p>Grado de Capacidad del jefe percibida por los trabajadores.</p>		
SATISFACCIÓN LABORAL	<p>Son los conjuntos de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad laboral, esta es la apreciación de quien además nos dice que la satisfacción en el trabajo es una actitud afectiva, una sensación de relativo gusto o disgusto hacia algo.</p>	Emociones / sentimientos	<p>Grado de Condiciones físicas y/o materiales sobre la satisfacción de los trabajadores.</p> <hr/> <p>Grado de Beneficios Laborales sobre la satisfacción de los trabajadores dentro de la organización.</p>	Nominal / Ordinal	
		Actitud			

			<p>Grado de Políticas Administrativas ajustada en la satisfacción de los trabajadores.</p> <p>Grado de Relaciones Sociales en la satisfacción de los trabajadores.</p>		
		Actividad laboral	<p>Grado de Desarrollo Personal de la satisfacción de los trabajadores.</p> <p>Grado de Desempeño de Tareas de la satisfacción de los trabajadores.</p> <p>Grado de Relación con la Autoridad de la satisfacción de los trabajadores.</p>		

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el estudio se recolectaron los datos durante el año 2019. Para ello, se solicitó la autorización de los dueños de las Mypes, para la aplicación de las encuestas a los trabajadores; una vez autorizado se presentó el estudio, sus objetivos y se solicitó el consentimiento informado, previa firma del consentimiento se procedió a realizar el recojo de los datos. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la entrevista, donde el investigador realizó las preguntas y resolvió la encuesta en función a las respuestas que el propietario manifestó.

4.5 Plan de análisis

Se recolectaron las siguientes covariables de *características de los trabajadores* como edad, sexo (femenino/masculino).

4.6 Matriz de consistencia

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Metodología	Escala de medición
<p>¿Qué empresas son lideradas por líderes carismáticos y su incidencia en la satisfacción laboral?</p>	<p>Las investigaciones de tipo descriptiva no necesariamente se formula hipótesis. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2017)</p>	<p>Objetivo general: Estimar las empresas que son lideradas carismáticamente y su incidencia en la satisfacción laboral, en las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro tiendas comerciales de venta de ropa del mercado modelo de la provincia de Tumbes.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar las características principales del estilo de liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro tiendas comerciales de venta de ropa del mercado modelo de la provincia de Tumbes.</p> <p>Determinar las principales características de la satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro tiendas comerciales de venta de ropa del mercado modelo de la provincia de Tumbes.</p>	<p>V 1: Liderazgo Carismático.</p> <p>V 2: Satisfacción Laboral</p>	<p>Tipo: Cuantitativo. Nivel: Descriptivo. Diseño: No Experimental.</p>	<p>Nominal / Ordinal</p>

4.7 Principios éticos

Durante la ejecución del presente estudio se respetaron los principios para investigación en humanos, autonomía, justicia y confidencialidad (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, 2017); velando por el cumplimiento de las expectativas que presenta la investigación; se aplicó principios éticos como la protección a las personas, respetando siempre la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y privacidad de los encuestados; cuidado del medio ambiente y la biodiversidad, tomando siempre medidas preventivas para evitar el daño del medio ambiente; libre participación y derechos a estar informado, manifestando de voluntad informada, libre, inequívoca y específica; beneficencia no maleficencia, no causando daño a los participantes además de disminuir posible efectos adversos y maximizar los beneficios y justicia (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2019)

V. RESULTADOS

2.1 Resultados

Resultados de las preguntas de: Liderazgo carismático

DIMENSIÓN: CONFIANZA

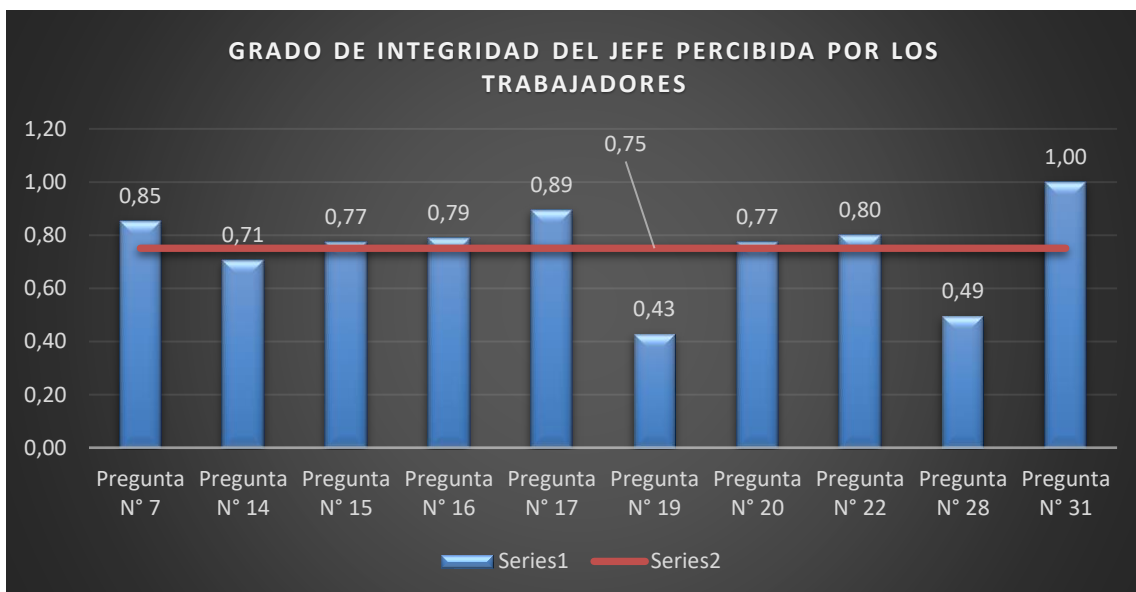
Tabla 2

GRADO DE INTEGRIDAD DEL JEFE PERCIBIDA POR LOS TRABAJADORES

PREGUNTA	RESULTADO	PROMEDIO
Pregunta N° 7	64	0.85
Pregunta N° 14	53	0.71
Pregunta N° 15	58	0.77
Pregunta N° 16	59	0.79
Pregunta N° 17	67	0.89
Pregunta N° 19	32	0.43
Pregunta N° 20	58	0.77
Pregunta N° 22	60	0.80
Pregunta N° 28	37	0.49
Pregunta N° 31	75	1.00

FUENTE: Elaboración propia

Figura 1: Grado de integridad del jefe percibida por los trabajadores



Interpretación: De los 15 trabajadores encuestados el 0.75 está de acuerdo con el grado de integridad del jefe percibida por los trabajadores.

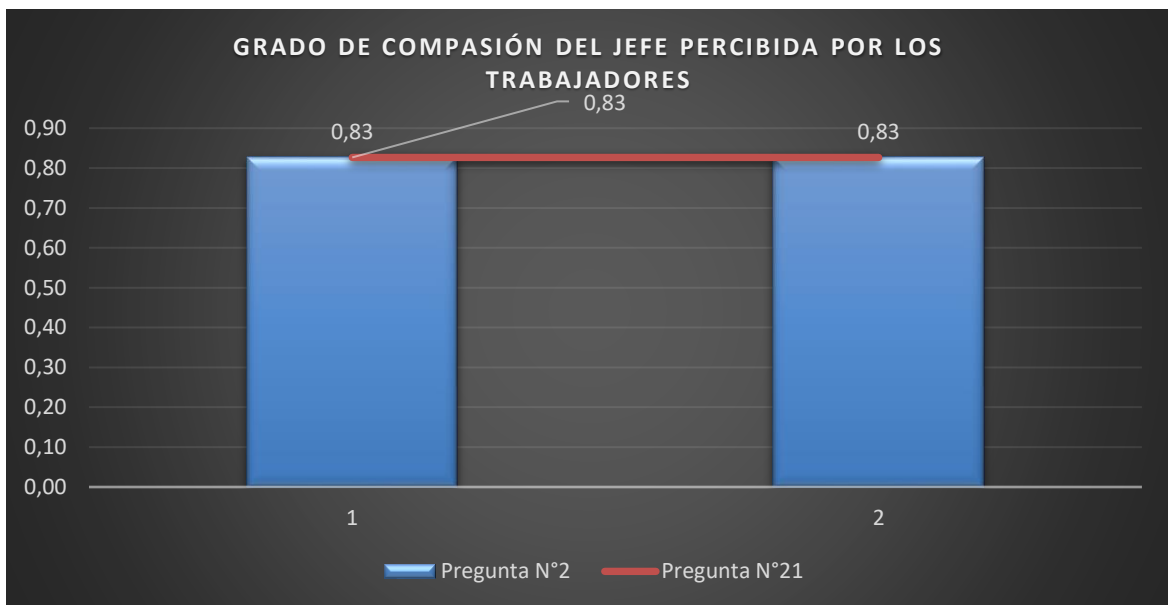
Tabla 3

GRADO DE COMPASIÓN DEL JEFE PERCIBIDA POR LOS TRABAJADORES

PREGUNTA	RESULTADO	PROMEDIO
Pregunta N°2	62	0.83
Pregunta N°21	62	0.83

FUENTE: Elaboración propia

Figura 2: Grado de compasión del jefe percibida por los trabajadores



Interpretación: De los 15 trabajadores encuestados el 0.83 está de acuerdo con el grado de compasión del jefe percibida por los trabajadores.

DIMENSIÓN: Convicción

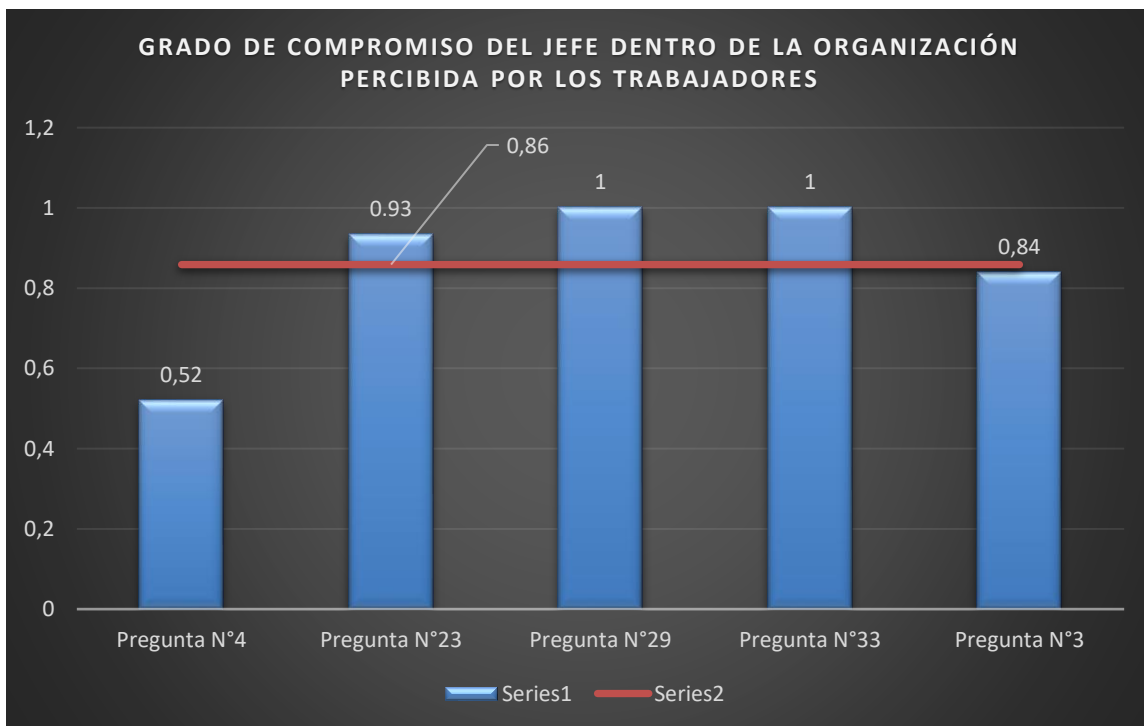
Tabla 4

**GRADO DE COMPROMISO DEL JEFE DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN
PERCIBIDA POR LOS TRABAJADORES**

PREGUNTA	RESULTADO	PROMEDIO
Pregunta N°4	39	0.52
Pregunta N°23	70	0.93
Pregunta N°29	75	1
Pregunta N°33	75	1
Pregunta N°3	63	0.84

FUENTE: Elaboración propia

Figura 3: Grado de compromiso del jefe dentro de la organización percibida por los trabajadores



Interpretación: De los 15 trabajadores encuestados el 0.86 está de acuerdo con el con el grado de compromiso del jefe dentro de la organización percibida por los trabajadores.

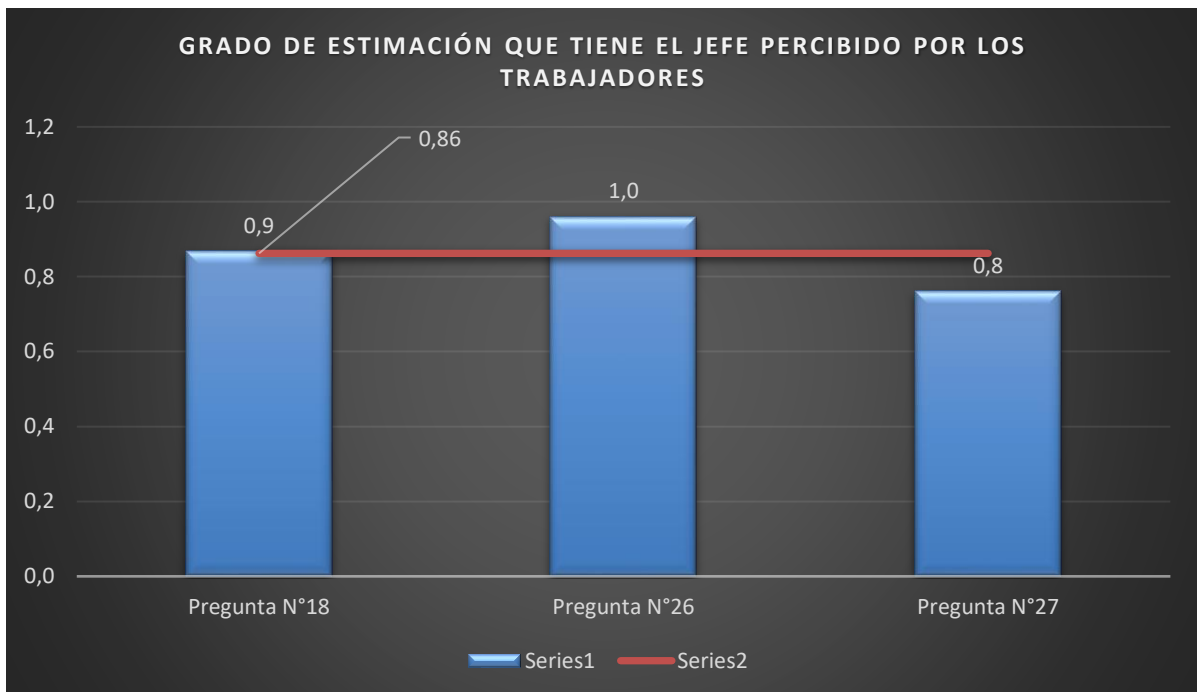
Tabla 5

GRADO DE ESTIMACIÓN QUE TIENE EL JEFE PERCIBIDO POR LOS TRABAJADORES

PREGUNTA	RESULTADO	PROMEDIO
Pregunta N°18	65	0.9
Pregunta N°26	72	1.0
Pregunta N°27	57	0.8

FUENTE: Elaboración propia

Figura 4: Grado de estimación que tiene el jefe percibido por los trabajadores.



Interpretación: De los 15 trabajadores encuestados el 0.86 está de acuerdo con el grado de estimación que tiene el jefe percibido por los trabajadores.

DIMENSIÓN: DOMINIO

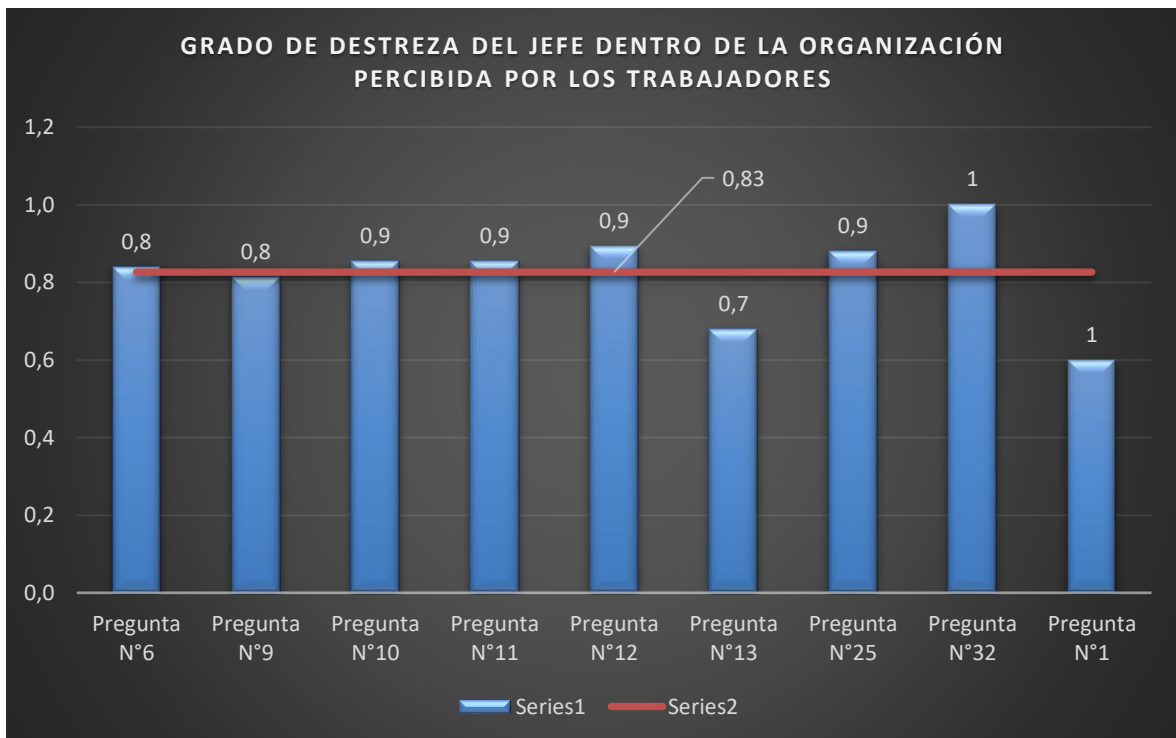
Tabla 6

GRADO DE DESTREZA DEL JEFE DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN PERCIBIDA POR LOS TRABAJADORES

PREGUNTA	RESULTADO	PROMEDIO
Pregunta N°6	63	0.8
Pregunta N°9	61	0.8
Pregunta N°10	64	0.9
Pregunta N°11	64	0.9
Pregunta N°12	67	0.9
Pregunta N°13	51	0.7
Pregunta N°25	66	0.9
Pregunta N°32	75	1.0
Pregunta N°1	45	0.6

FUENTE: Elaboración propia

Figura 5: Grado de destreza del jefe dentro de la organización percibida por los trabajadores.



Interpretación: De los 15 trabajadores encuestados el 0.83 está de acuerdo con el grado de integridad del jefe dentro de la organización percibida por los trabajadores.

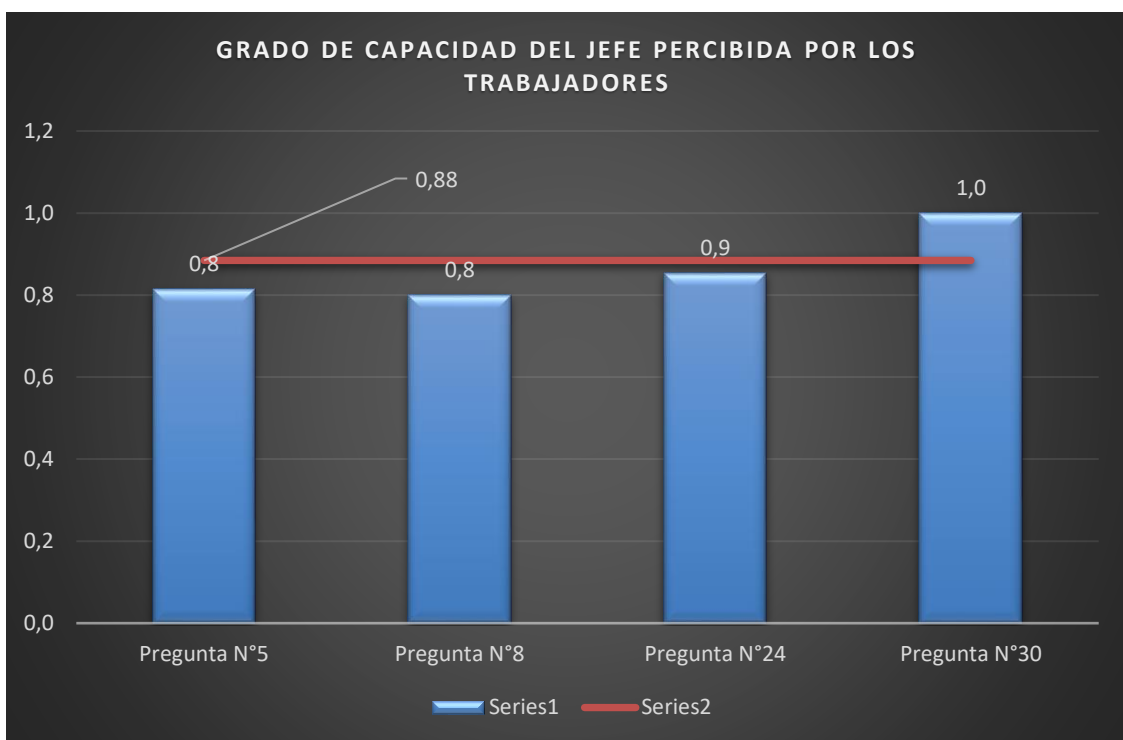
Tabla 7

GRADO DE CAPACIDAD DEL JEFE PERCIBIDA POR LOS TRABAJADORES

PREGUNTA	RESULTADO	PROMEDIO
Pregunta N°5	61	0.8
Pregunta N°8	60	0.8
Pregunta N°24	64	0.9
Pregunta N°30	75	1.0

FUENTE: Elaboración propia

Figura 6: Grado de capacidad del jefe percibida por los trabajadores



Interpretación: De los 15 trabajadores encuestados el 0.88 está de acuerdo con el grado de capacidad del jefe percibida por los trabajadores.

Resultados de las preguntas de: SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIÓN: EMOCIONES / SENTIMIENTOS

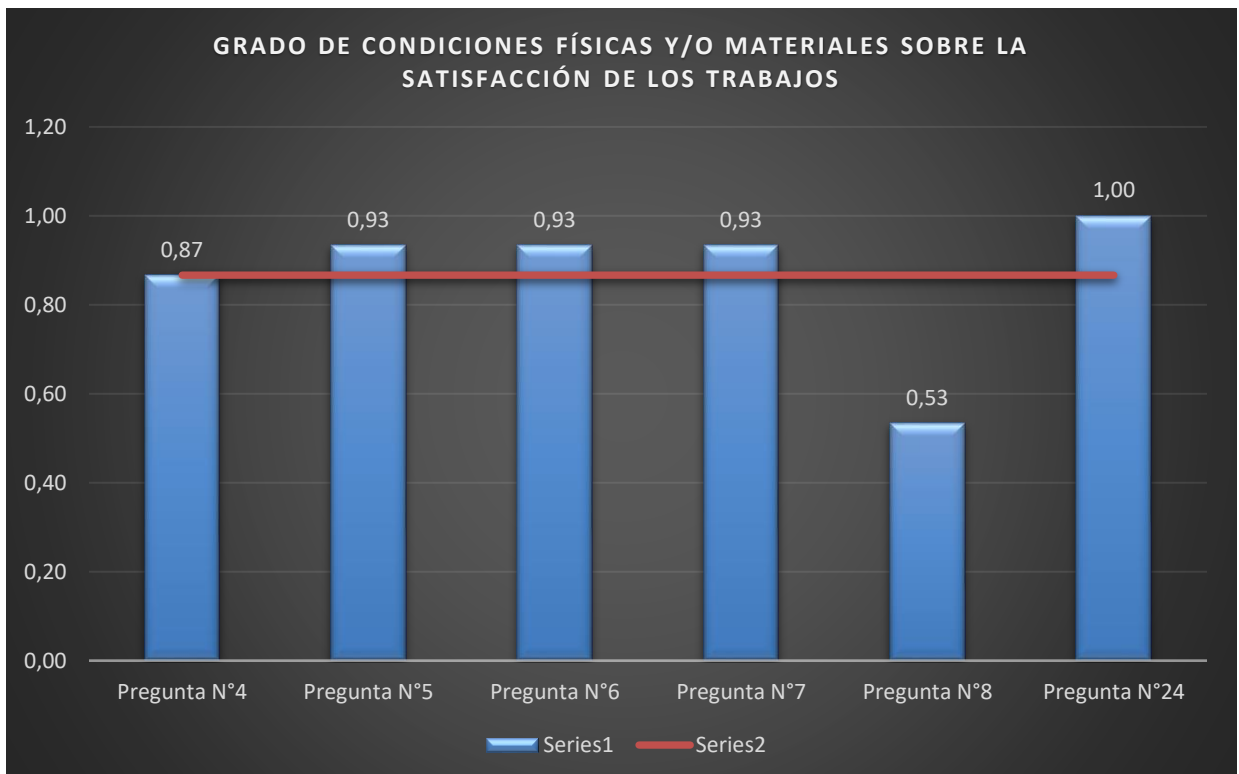
Tabla 8

GRADO DE CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES SOBRE LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJOS

PREGUNTA	RESULTADO	PROMEDIO
Pregunta N°2	13	0.87
Pregunta N°10	14	0.93
Pregunta N°12	12	0.80
Pregunta N°15	10	0.67
Pregunta N°25	13	0.87

FUENTE: Elaboración propia

Figura 7: Grado de condiciones físicas y/o materiales sobre la satisfacción de los trabajos



INTERPRETACIÓN: El índice de Grado de Condiciones físicas y/o materiales sobre la satisfacción de los trabajos es de 0.85%.

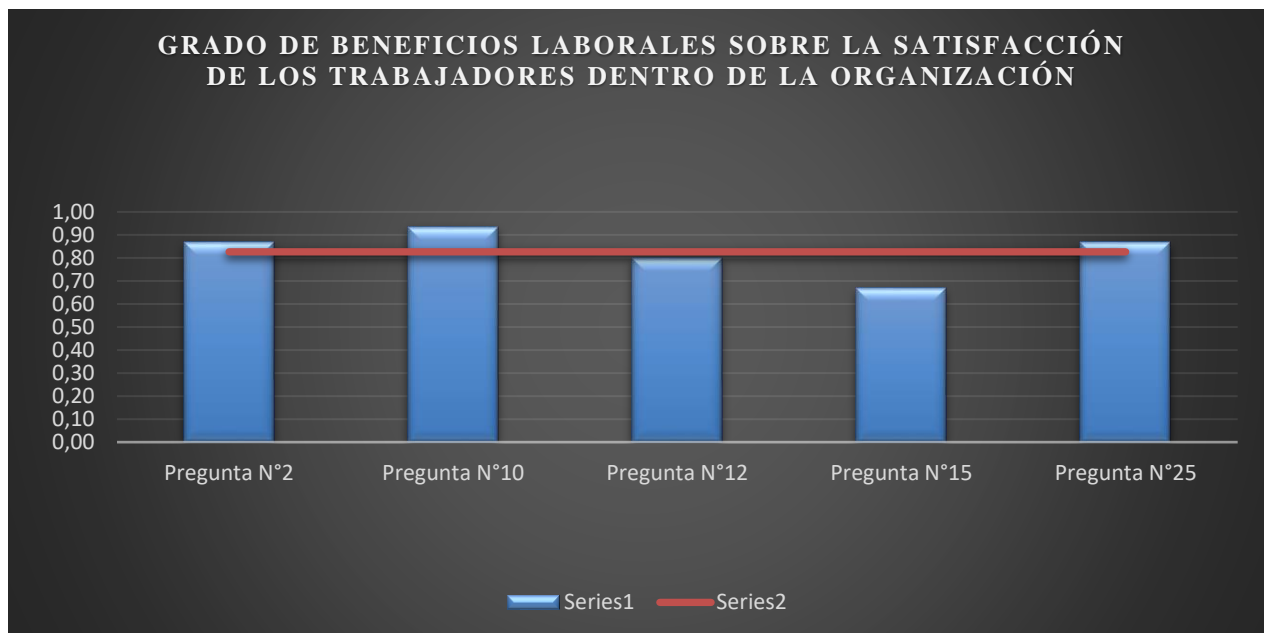
Tabla 9

GRADO DE BENEFICIOS LABORALES SOBRE LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

PREGUNTA	RESULTADO	PROMEDIO
		0.87
Pregunta N°2	13	
Pregunta N°10	14	0.93
Pregunta N°12	12	0.80
Pregunta N°15	10	
Pregunta N°25	13	0.67
		0.87

FUENTE: Elaboración propia

Figura 8: Grado de beneficios laborales sobre la satisfacción de los trabajadores dentro de la organización.



INTERPRETACIÓN: El índice de Grado de beneficios laborales sobre la satisfacción de los trabajadores dentro de la organización es de 0.87%

DIMENSIÓN: ACTITUD

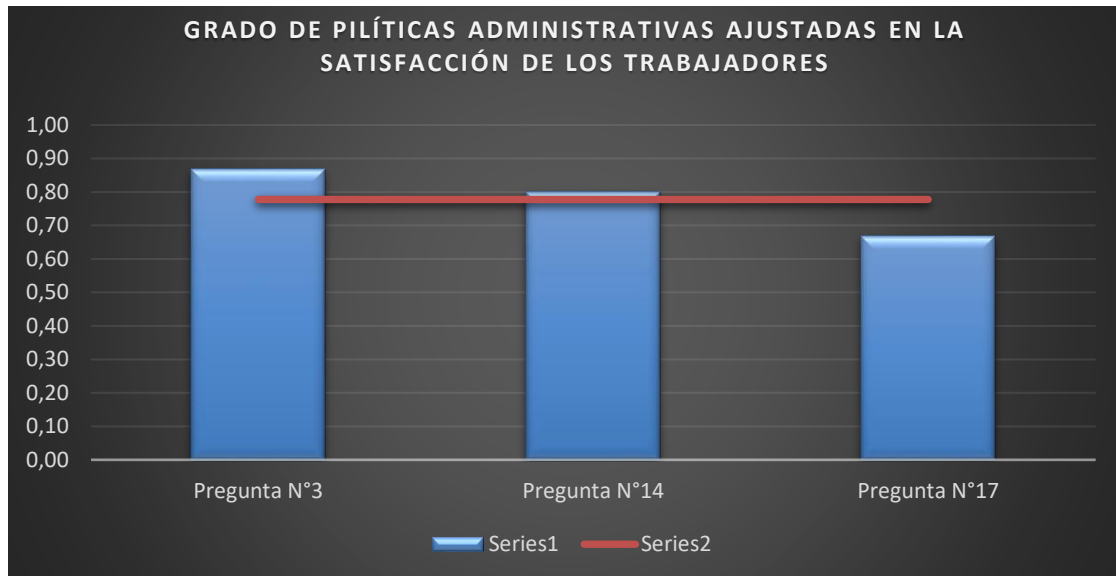
Tabla 10

GRADO DE POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS AJUSTADAS EN LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES

PREGUNTA	RESULTADO	PROMEDIO
Pregunta N°3	13	0.87
Pregunta N°14	12	0.80
Pregunta N°17	10	0.67

FUENTE: Elaboración propia

Figura 9: Grado de políticas administrativas ajustadas en la satisfacción de los trabajadores



INTERPRETACIÓN: El índice de Grado de políticas administrativas ajustadas en la satisfacción de los trabajadores es de 0.78%

DIMENSIÓN: ACTIVIDAD LABORAL

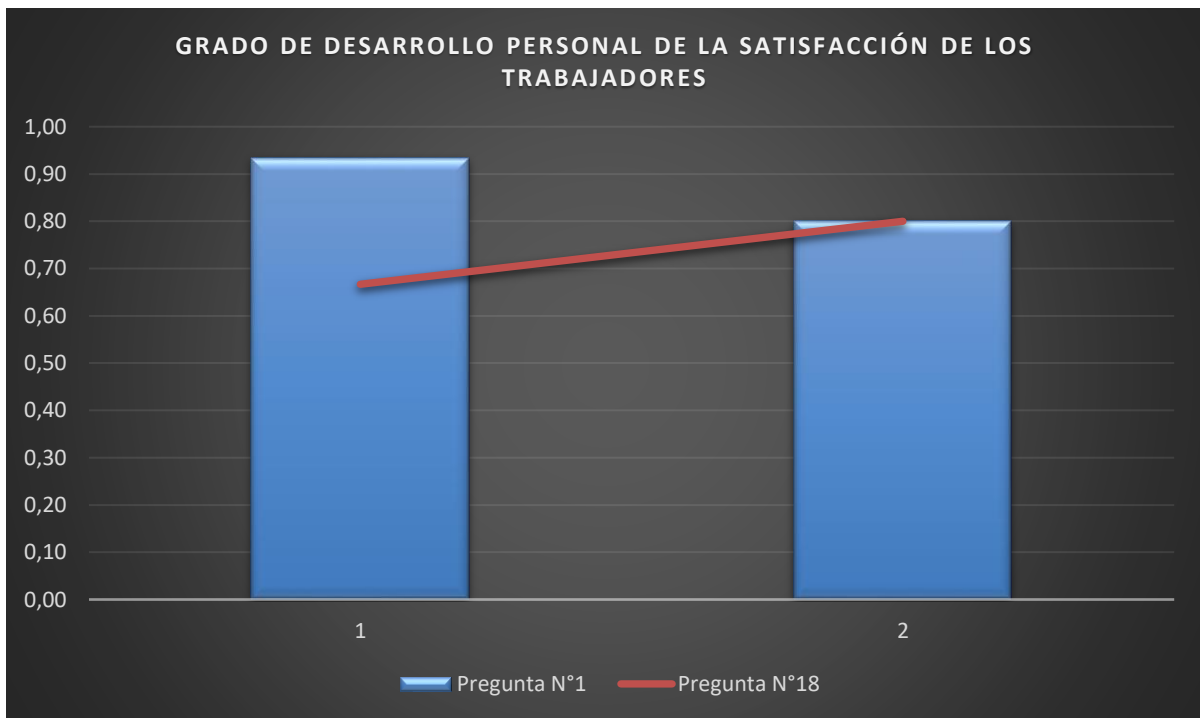
Tabla 11

GRADO DE DESARROLLO PERSONAL DE LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES

PREGUNTA	RESULTADO	PROMEDIO
Pregunta N°1	14	0.93
Pregunta N°18	10	0.67

FUENTE: Elaboración propia

Figura 10: Grado de desarrollo personal de la satisfacción de los trabajadores.



INTERPRETACIÓN: El índice del grado de desarrollo personal de la satisfacción de los trabajadores es de 0.80%.

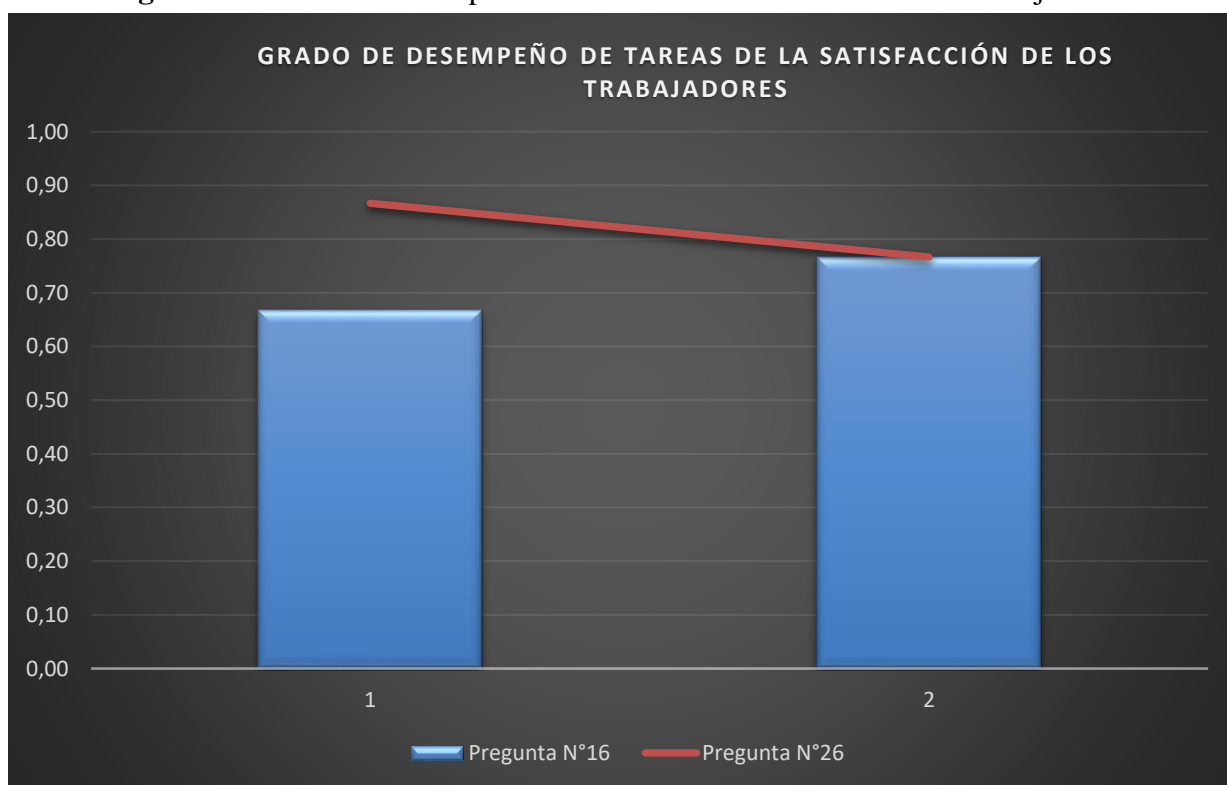
Tabla 12

GRADO DE DESEMPEÑO DE TAREAS DE LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES

PREGUNTA	RESULTADO	PROMEDIO
Pregunta N°16	10	0.67
Pregunta N°26	13	0.87

FUENTE: Elaboración propia

Figura 11: Grado de desempeño de tareas de la satisfacción de los trabajadores.



INTERPRETACIÓN: El índice Grado de desempeño de tareas de la satisfacción de los trabajadores es de 0.77%.

5.2 Análisis de resultados

5.2.1 Respetto al liderazgo carismático:

- ❖ **Objetivo Específico #1:** Identificar el nivel de confianza que brinda el jefe ante sus trabajadores en la empresa.

En la tabla 2 podemos apreciar que el nivel de confianza que tienen los trabajadores hacia sus jefes en las micro y pequeñas empresas, sector tiendas comerciales de venta de ropa del Mercado Modelo de Tumbes, nos señala en la figura 1 un índice de calificación de 0.79 lo cual indica estar en BUENA confianza con los jefes, así como encontró Villareal (2016), menciona precisamente el liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal, que es de mucha importancia que el líder apoye a aquellos que laboren con él, así mismo que creen momentos de reflexión con el fin de compartir y conozcan más a sus colegas para que creen un buen espacio de confianza, sinceridad y pertenencia.

- ❖ **Objetivo Específico #2:** Determinar el Grado de Convicción del jefe percibida por los trabajadores en la empresa.

En la tabla 3 podemos apreciar El Grado de Convicción que transmite el jefe hacia los trabajadores en las micro y pequeñas empresas, sector tiendas comerciales de venta de ropa del Mercado Modelo de Tumbes, nos señala en la figura 2 una calificación de 0.86 el cual nos indica que se encuentra en una EXCELENTE convicción entre el jefe con sus trabajadores, así como encontró García (2015) menciona que el liderazgo situacional en los bastoneros de la filial de transportes marina bolívar, indica que el 100% de los líderes se visualizan en el deporte de un Liderazgo situacional, manifestando que desearían sujetar más período para codearse con los subordinados, llegan a adeudar un escalón de aplicación del Liderazgo situacional alto porque se concentran en peculiaridades intangibles más que en el permiso de remuneraciones, intentando siempre adeudar un acercamiento con los empleados, comparten sus redaños y su ofuscación, se ocupan en generar listas y enrolan a sus seguidores a dar más de lo que ellos esperan.

- ❖ **Objetivo Específico #3:** Determinar el nivel de Dominio del jefe percibida por los trabajadores en la empresa.

En la tabla 4 podemos apreciar El nivel de Dominio que demuestra el jefe ante sus trabajadores en las micro y pequeñas empresas, sector tiendas comerciales de venta de ropa del Mercado Modelo de Tumbes, nos señala en la figura 3 una calificación de 0.86 el cual indica que se encuentra en un EXCELENTE nivel de Dominio que brinda el jefe con sus trabajadores, así como encontró Delgado (2018), menciona en su tratado que la estrategia que el mandamás tiene, labore globalmente con su juego de trabajo para llegar las porterías trazadas, y que la transformación del representante ha estado establecida por la osmosis de diversas tesis, las cuales ha dado su granito de liza a la hora de fijar el rasgo del dirigente ideal y el representante actual que debería de abrigar una sucursal para que logre sus objetivos. Así mismo influye bastante la venida de informaciones tecnologías a la hora de llevar a cabo su sufrimiento, pues facilitan, agilizan sus representaciones y cambian sus logísticas dándole más condición. Los líderes anticipan el futuro de la corporación, inspiran a los guardianes de la estructuración y trazan el intervalo dela ente.

5.2.2 Respetto a satisfacción laboral:

- ❖ **Objetivo Específico #1:** Determinar el Grado de Emociones y / Sentimientos que tienen los trabajadores con respecto a su empresa.

En la tabla 5 podemos apreciar El Grado de Emociones y / Sentimientos sobre la satisfacción de los trabajadores en las micro y pequeñas empresas, sector tiendas comerciales de venta de ropa del Mercado Modelo de Tumbes nos señala en la figura 4 una calificación de 0.85 el cual indica como resultado que es BUENA, así como encontró Gaytán (2015) nos menciona sobre algunas consideraciones sobre la satisfacción en el trabajo entre ellas un acumulado de emociones y emociones propicios o impropicios del empleado hacia su actividad laboral,

también nos dice que la satisfacción en la faena es una cualidad afectiva, una sensación de referente satisfacción o insatisfacción hacia algo.

- ❖ **Objetivo Específico #2:** Identificar el nivel de Actitud en la satisfacción de los trabajadores en la empresa.

En la tabla 6 podemos apreciar El Nivel de Actitud en la satisfacción de los trabajadores en las micro y pequeñas empresas, sector tiendas comerciales de venta de ropa del Mercado Modelo de Tumbes nos señala en la figura 5 una calificación de 0.80 el cual indica como resultado que es BUENA, así como encontró Centurión (2015), menciona el grado de acuerdo frente a los lineamientos o pautas institucionales inclinadas a regular la lista escolar y asociada a quemarropa con el trabajador, así mismo el cargo de complacencia frente a la interrelación con otros cipotes de la logística con quien se comparte las influencias sindicales cotidianas.

- ❖ **Objetivo Específico #3:** Determinar el Grado de Entorno Laboral de los trabajadores en la empresa.

En la tabla 7 podemos apreciar El Grado de Actividad Laboral de los trabajadores en las micro y pequeñas empresas, sector tiendas comerciales de venta de ropa del Mercado Modelo de Tumbes nos señala en la figura 6 una calificación de 0.72 el cual indica como resultado que es BUENA, así como encontró Yrigoyen (2018) menciona que una gran circunstancia que tiene el trabajador es de efectuar laboras significativas a su autorrealización, por consiguiente la estimación con la que asocia el trabajador sus ocupaciones cotidianas en la academia en que tarea y la estimación que realiza el trabajador de su lista con el personaje directo y respecto a sus laboras cotidianas.

VI. CONCLUSIONES

Según el objetivo específico N°01:

Se determinó que los trabajadores de las Mypes tiendas comerciales de venta de Ropa del Mercado Modelo de Tumbes, si son dirigidos por un jefe que evidencia la característica de liderazgo carismático.

Según el objetivo específico N°02:

Se determinó que los trabajadores de las Mypes tiendas comerciales de venta de Ropa del Mercado Modelo de Tumbes, se demuestra que laboran en empresas que si tienen una buena satisfacción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Newstrom, J. (2011). “*CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DEL INSTITUTO DE IDIOMAS Y LINGÜÍSTICA DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO – SEDE CHIMBOTE, 2013*”.
- Rodrigo. (2012). *CARACTERIZACIÓN DEL ESTILO DEL LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO - RUBRO VENTA AL POR MENOR DE ARTÍCULOS DE JOYERÍA EN EL DISTRITO DE HUARAZ, 2015*.
- Alcantara. (2013). *CARACTERIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y LIDERAZGO DE LAS MYPE RUBRO COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS INFORMÁTICOS DE LA AVENIDA LORETO DE PIURA, AÑO 2018*. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/409>
- Alfaro. (2010). “*RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL - RUBRO CONFECCIÓN DE ROPA DEPORTIVA DEL DISTRITO DEL CERCADO DE LA PROVINCIA DE AREQUIPA-PERIODO, 2012*”. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/409>
- Arbaiza. (2010). “*CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DEL INSTITUTO DE IDIOMAS Y LINGÜÍSTICA DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO – SEDE CHIMBOTE, 2013*”.
- Archi, M. (2017). *Liderazgo y motivación en los empleados de las Oficinas Registrales del Registro Nacional de Identificación y Estado de Ambato*. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9171/LIDERAZGO_MOTIVACION_LABORAL_BARRIENTOS_BAEZ_EUFROCINIO.pdf?sequen

ce=4&isAllowed=y

Atalaya. (2015). “*CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DEL INSTITUTO DE IDIOMAS Y LINGÜÍSTICA DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO – SEDE CHIMBOTE, 2013*”. Recuperado de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Uladech_Biblioteca_virtual (55).pdf

Baez, E. (2018). *CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO VENTA DE ROPA FEMENINA, DISTRITO DE AYACUCHO, 2018*. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9171/LIDERAZGO_MOTIVACION_LABORAL_BARRIENTOS_BAEZ_EUFROCINIO.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Berbechea. (2012). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LAS FERRETERIAS EN EL DISTRITO DE JESUS NAZARENO, AYACUCHO 2018*. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/409>

Centurión, •. (2015). *CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN DE CALIDAD EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS ELABORACIÓN Y VENTA DE CHIFLES EN EL DISTRITO DE SULLANA AÑO 2017*.

Conteo. (2006). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LAS FERRETERIAS EN EL DISTRITO DE JESUS NAZARENO, AYACUCHO 2018*. Recuperado de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Uladech_Biblioteca_virtual (57).pdf

Delgado, M. (2018). *CARACTERIZACIÓN DE LA COMPETITIVIDAD Y LIDERAZGO DE LAS MYPE RUBRO GIMNASIOS DEL CENTRO DE PIURA, AÑO 2018*.
Recuperado de

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5937/LIDERAZGO_COMPETITIVIDAD_DELGADO_NANQUEN_RUBY_MERCEDES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Emerson. (2012). *Caracterización del estilo de liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes turísticos en el distrito de Huaraz, 2015*. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/409>

Figueroa. (2016). *CARACTERIZACIÓN DEL ESTILO DE LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIO - RUBRO RESTAURANTES TURÍSTICOS EN EL DISTRITO DE HUARAZ, 2015*.

García. (2015). *CARACTERIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE CALIDAD BAJO EL MODELO DE LIDERAZGO CONTINGENCIAL DE FRED FIEDLER EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIO - RUBRO TRANSPORTE REGIONAL VÍA TERRESTRE DE PASAJEROS EN EL DISTRITO DE HUARAZ, 2014*.

Garita. (2013). *Teoría del Liderazgo Carismático Title*.

Gaytan, V. (2015). *CARACTERIZACIÓN DEL ESTILO DE LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIO - RUBRO RESTAURANTES TURÍSTICOS EN EL DISTRITO DE HUARAZ, 2015*. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/409/MYPE_ESTILO_DEL_LIDERAZGO_CARISMATICO_VIOLETA_MAGALI_GAYTAN_AMADO.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2017). *Metodología de la investigación*

(Sexta). México: Mc Graw Hill.

Herrera, H. G. (2016). CARACTERIZACIÓN DE LIDERAZGO Y CAPACITACIÓN DE LAS MYPES DEL SECTOR SERVICIO RUBRO DISTRIBUIDORAS DE VENTA DE CELULARES EN CERCADO DE TUMBES, 2018 (Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/5959>

House. (1976). Teoría del Liderazgo Carismático.

Jaspers. (1969). *Caracterización del estilo de liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes turísticos en el distrito de Huaraz, 2015*. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/409>

Kanungo. (1998). *CARACTERIZACIÓN DEL ESTILO DEL LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO - RUBRO VENTA AL POR MENOR DE ARTÍCULOS DE JOYERÍA EN EL DISTRITO DE HUARAZ, 2015*. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1063/LIDERAZGO_CARISMATICO_JOYERIAS_LIRIO_ROSARIO_DUARTE_ORLANDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lastra. (2010). *Caracterización del estilo de liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes turísticos en el distrito de Huaraz, 2015*. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/409>

Lirio. (2016). *CARACTERIZACIÓN DEL ESTILO DEL LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO - RUBRO VENTA AL POR MENOR DE ARTÍCULOS DE JOYERÍA EN EL*

DISTRITO DE HUARAZ, 2015.

López. (2014). *CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSACCIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO, RUBRO VENTA AL POR MENOR DE ABARROTOS EN PUESTOS DE VENTA EN LA CIUDAD DE HUARAZ, 2014.* Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/409>

Macedo, E. (2016). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIOS- RUBRO RESTAURANTES, “POLLERÍAS” – DEL DISTRITO DE NUEVO CHIMBOTE – PROVINCIA EL SANTA.*

Márquez. (2012). *RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL - RUBRO CONFECCIÓN DE ROPA DEPORTIVA DEL DISTRITO DEL CERCADO DE LA PROVINCIA DE AREQUIPA-PERÍODO, 2012.* Recuperado de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Uladech_Biblioteca_virtual \(55\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Uladech_Biblioteca_virtual%20(55).pdf)

Martínez. (2013). *Caracterización del estilo de liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes turísticos en el distrito de Huaraz, 2015.* Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/409>

Mendoza, R. (2015). *LIDERAZGO CARISMÁTICO Y SOCIEDADES DE CONVIVENCIA EN LA CIUDAD DE ARGENTINA.* Recuperado de [LIDERAZGO, POLÍTICAS PÚBLICAS Y CAMBIO ORGANIZACIONAL.](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62850785/Liderazgo_Carismatico_y_Sociedades_de_Convivencia_en_la_Ciudad_de_Mexico20200406-6571-website)
website:
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62850785/Liderazgo_Carismatico_y_Sociedades_de_Convivencia_en_la_Ciudad_de_Mexico20200406-6571-

xmmei0.pdf?1586212418=&response-content-
disposition=inline%3B+filename%3DLIDERAZGO_CARISMATICO_Y_SOCIE
DADES_DE_CO.pdf&Exp

Mishra. (2015). *Caracterización del estilo de liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes turísticos en el distrito de Huaraz, 2015*. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/409>

Molina, J. (2016). ANÁLISIS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN EMPRESAS TURÍSTICAS DE ALIMENTOS Y BEBIDAS DE LA CIUDAD DE MAZATLÁN, SINALOA, MÉXICO. Recuperado de Universidad de Occidente, UDO, México website: file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/1805-Texto del artículo-4159-1-10-20180417.pdf

Montoya. (2015). *CARACTERIZACIÓN DEL ESTILO DE LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIO - RUBRO RESTAURANTES TURÍSTICOS EN EL DISTRITO DE HUARAZ, 2015*.

Parra, T. (2019). *CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO Y MOTIVACION DE LAS MYPES DEL SECTOR SERVICIO RUBRO HOSPEDAJES EN PUERTO PIZARRO DISTRITO DE TUMBES, AÑO 2018*. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/17533/LIDERAZGO_MOTIVACION_MACEDA_ZAPATA_KAROLIN_ISABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pinto. (2016). *CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSACCIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO, RUBRO VENTA AL POR MENOR DE ABARROTOS EN PUESTOS DE VENTA EN LA CIUDAD*

- DE HUARAZ, 2014*. Recuperado de
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/409>
- Pymescont. (2015). *CARACTERIZACIÓN DE LA RENTABILIDAD Y COMPETITIVIDAD EN LAS MYPES DEL SECTOR SERVICIO EN EL RUBRO RESTAURANTES DEL DISTRITO DE SAN JACINTO, 2018*.
- Robbins. (2009). “*CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DEL INSTITUTO DE IDIOMAS Y LINGÜÍSTICA DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO – SEDE CHIMBOTE, 2013*”.
- Savater. (2015). *Caracterización del estilo de liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes turísticos en el distrito de Huaraz, 2015*. Recuperado de
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/409>
- Stephen. (2000). *Caracterización del estilo de liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes turísticos en el distrito de Huaraz, 2015*. Recuperado de
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/409>
- SUNAT. (2003). *CARACTERIZACIÓN DE LA RENTABILIDAD Y COMPETITIVIDAD EN LAS MYPES DEL SECTOR SERVICIO EN EL RUBRO RESTAURANTES DEL DISTRITO DE SAN JACINTO, 2018*.
- Tómas. (2016). *CARACTERIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y LIDERAZGO DE LAS MYPE RUBRO COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS INFORMÁTICOS DE LA AVENIDA LORETO DE PIURA, AÑO 2018*. Recuperado de
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/409>
- Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. *Código de Ética para la Investigación*. , Pub. L. No. Versión 002, 1 (2019).

Uribe, E. (2018). *CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO Y MOTIVACION DE LAS MYPES DEL SECTOR SERVICIO RUBRO HOSPEDAJES EN PUERTO*

PIZARRO DISTRITO DE TUMBES, AÑO 2018. Recuperado de

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/17533/LIDERAZGO_MOTIVACION_MACEDA_ZAPATA_KAROLIN_ISABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valdés. (2012). *CARACTERIZACIÓN DEL ESTILO DE LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIO - RUBRO RESTAURANTES TURÍSTICOS EN EL DISTRITO DE HUARAZ, 2015*.

Recuperado de

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/409/MYPE_ESTILO_DEL_LIDERAZGO_CARISMATICO_VIOLETA_MAGALI_GAYTAN_AMADO.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Valera. (2014). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DEL INSTITUTO DE IDIOMAS Y LINGÜÍSTICA DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO – SEDE CHIMBOTE, 2013*”.

Villareal. (2016a). *RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN DE LOGRO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD*

PROVINCIAL DE TUMBES, 2016. Recuperado de

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4301/MOTIVACION_SATISFACCION_LABORAL_VILLARREAL_CUEVA_MARIA_MARIBEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

yrigoyen, J. (2018). *CARACTERIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y LIDERAZGO DE LAS MYPES DEL SECTOR SERVICIO RUBRO HOSPEDAJES EN EL CERCADO DE TUMBES, 2018*. Recuperado de

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/13173/CAPACITACION_LIDERAZGO_YRIGOYEN_CARRILLO_JUAN_CARLOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS
ANEXO 01: Encuesta



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

DEPARTAMENTO ACADÉMICO METODOLOGÍA
DE LA INVESTIGACIÓN
-CADI
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO APLICADO A LOS
TRABAJADORES DE LAS MYPE DEL SECTOR
TIENDAS COMERCIALES-RUBRO VENTA DE
ROPA DEL MERCADO MODELO DE TUMBES-2018.

Este cuestionario presente tiene por finalidad recabar información de las MYPE del sector y rubro indicado anteriormente, la misma que servirá para desarrollar el trabajo de investigación denominado.

0: Nunca, 1: Rara Vez, 2: A veces, 3: A menudo, 4: Muy a Menudo, 5: Siempre

LIDERAZGO CARISMÁTICO	0	1	2	3	4	5
1. El gerente utiliza medios no tradicionales para lograr las metas organizacionales.						
2.El gerente demuestra sensibilidad por las necesidades y los sentimientos de los demás miembros de la Organización						
3. El gerente proporciona inspiración, metas estratégicas y organizativas.						
4. El gerente toma altos riesgos personales por el bien de la organización.						
5. El gerente es capaz de motivar a otros mediante la articulación efectiva de la						

importancia de lo que están haciendo los miembros de la organización.						
6. El gerente genera constantemente nuevas ideas para el futuro de la organización						
7. El gerente exhibe comportamiento muy particular que sorprende a otros miembros de la organización.						
8. El gerente reconoce las capacidades y habilidades de los otros miembros de la organización.						
9. El gerente reconoce las limitaciones de los demás miembros de la organización.						
10. El gerente tiene una visión; a menudo trae ideas sobre posibilidades para el futuro.						
11. El gerente reconoce fácilmente las barreras/fuerzas dentro de la organización que pueden bloquear u obstaculizan el logro de sus objetivos.						
12. El gerente reconoce fácilmente las limitaciones en el entorno físico de la organización (limitaciones tecnológicas, la falta de recursos, etc.) que pueden interponerse en el camino de lograr objetivos de la organización.						
13. El gerente reconoce las limitaciones del entorno físico de la organización social y cultural (las normas culturales, la falta de apoyo de las bases, etc.) que pueden obstaculizar el logro de los objetivos organizacionales.						
14. El gerente me implica en la decisión de lo que se tiene que hacer						
15. El gerente me permite saber qué es lo que se requiere de mí y me da una retroalimentación constructiva.						
16. El gerente comparte información conmigo.						
17. El gerente es honesta con su trato conmigo y actúa con integridad.						
18. El gerente me inspira para aceptar los cambios que vienen.						
19. El gerente aborda pobre o inadecuado comportamiento en el trabajo.						
20. El gerente promueve la confianza y el respeto en el trabajo.						

21. El gerente me da una sensación de seguridad, incluso en condiciones de estrés o crisis.						
22. Es fácil acercarse al gerente.						
23. El gerente se involucra en los asuntos diarios de mi equipo.						
24. El gerente es coherente con lo que dice y hace.						
25. El gerente se comunica su visión entre los miembros de la organización.						
26. El gerente me elogia por un trabajo bien hecho.						
27. El gerente toma crédito por el trabajo que he hecho.						
28. El gerente culpa a mí y a otros cuando las cosas van mal.						
29. El gerente anima a mí y a mi equipo para trabajar en colaboración.						
30. El gerente me da el trabajo interesante y desafiante.						
31. El gerente es un buen oyente.						
32. El gerente es un orador interesante.						
33. El gerente inspira respeto, confianza y admiración.						



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO ACADÉMICO METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN –
CADI**

**CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LAS MYPE DEL
SECTOR TIENDAS COMERCIALES–RUBRO VENTA DE ROPA DEL MERCADO
MODELO DE TUMBES-2018.**

Este cuestionario presente tiene por finalidad recabar información de las MYPE del sector y rubro indicado anteriormente, la misma que servirá para desarrollar el trabajo de investigación denominado.

SATISFACCIÓN LABORAL	V	F
1. Me gusta mi trabajo.		
2. Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas que yo destaco.		
3. Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer Cosas que a mí me gustan.		
4. Mi salario me satisface.		
5. Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.		
6. La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena.		
7. La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien Reguladas		
8. El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.		
9. En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.		
10. Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.		
11. Estoy satisfecho con las relaciones de mi jefe.		

12. La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface.		
13. La supervisión que ejerce sobre mí es satisfactoria.		
14. Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple el convenio y las leyes laborales.		
15. Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.		
16. Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.		
17. Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.		
18. Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo.		
19. Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.		
20. Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.		
21. Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.		
22. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.		
23. Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan.		
24. Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios.		
25. Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.		
26. Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mi tarea.		

Anexos 2: Fotos



ANEXO 03: TURNITIN

Mis entregas

Sección 1

Título	Fecha de inicio	Fecha límite de entrega	Fecha de publicación
- Informe final - Revisión Turnitin - Sección 1	30 oct 2020 - 00:00	6 nov 2020 - 23:59	30 oct 2020 - 23:59

Resumen:

Estimado estudiante, en esta semana deberá:

- Subir un archivo digital, conteniendo los siguientes elementos: Introducción, Bases teóricas, resultados, análisis de resultados y conclusiones; el cual deberá cumplir con la Política del servicio antiplagio (máximo porcentaje de similitud: 15%)

Nota: Recordar que los trabajos no entregados en la fecha programadas serán calificados con nota cero (00)

Actualizar entregas

	Título de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	
Ver recibo digital	<u>TURNITIN</u>	1433287775	1/11/2020 21:53	5% <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #4a7c59; display: inline-block;"></div>	Entregar Trabajo