



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO CARISMÁTICO Y LA
MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE ROPAS FEMENINAS,
DISTRITO DE AYACUCHO, 2018**

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

AUTORA

JANAMPA CALDERON, YENNY SARAI

ASESOR

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

AYACUCHO – PERÚ

2018

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR DE TESIS

..... MGTR.

JUDITH CHILLCCE BERROCAL

PRESIDENTE

.....

MGTR. ALCIDES JAUREGUI PRADO

MIEMBRO

..... MGTR.

CARLOS CELSO TIPE HERRERA

MIEMBRO

.....

MGTR. WILBER QUISPE MEDINA

ASESOR

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por su infinito amor,
quien me guía por el camino adecuado y
me ayuda a seguir adelante y poder
cumplir con esta meta tan importante.

Agradecemos a la (ULADECH) por
brindarnos su apoyo y cobijar nuestros
sueños en la realidad y a cada uno de
los profesores de la facultad de ciencias
contables, financieras y administrativas,
quienes con su sabios conocimientos
nos han sabido instruir a largo de
nuestra carrera para ello nuestro eterno
recuerdo y agradecimiento.

DEDICATORIA

Pero sobre todo lo dedicamos a Dios pues sin su bendición no realizaríamos este avance para nuestra fortaleza y nuestro docente que nos enseñó y guio para poder realizar bien las actividades de investigación.

Este presente trabajo de investigación lo dedico respetuosamente a mis padres porque me dieron su amor y cariño para salir adelante.

También dedico a mis hermanos y amigos que nos brindaron su apoyo y confianza.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo por finalidad determinar las características del liderazgo carismático y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas, distrito de Ayacucho, 2018. Teniendo en cuenta que Todas las empresas tienen el deseo de poder desarrollarse bien y tener un crecimiento, altamente competitivo. Teniendo como objetivo principal Describir las principales características del liderazgo carismático y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, 2018. Las dimensiones evaluadas ha sido las siguientes: inteligencia emocional, comunicación asertiva, trabajo en equipo, clima organizacional y motivación extrínseca. La metodología es de tipo descriptivo, nivel cuantitativo y diseño no experimental; con una población de 32 propietarios, utilizando la encuesta como técnicas e instrumentos de recolección de datos. El 63% de los propietarios si están decididos a corregir y prevenir errores y el 78% si brindan la motivación necesaria para que sus trabajadores puedan realizar con éxito su trabajo por lo cual se concluyó que las empresas de ropas femeninas tienen esa capacidad para captar las emociones del grupo y conducir las hacia un resultado positivo y darles motivación, capacitación y sobre todo ayudarles a prevenir cualquier error que se presente y darles esa confianza que ellos necesitan y así poder lograr la satisfacción y el desempeño.

Palabras claves: Liderazgo carismático, Motivación laboral, MYPES.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine the characteristics of charismatic leadership and work motivation in the micro and small companies selling women clothes, district of Ayacucho, 2018. Taking into account that all companies have the desire to be able to develop well and have a growth, highly competitive, one of them is to maintain and conserve a human capital with excellent levels of motivation and good charismatic leadership. Main objective To describe the main characteristics of charismatic leadership and work motivation in micro and small companies selling women clothes in the district of Ayacucho, 2018. The dimensions evaluated have been the following: emotional intelligence, assertive communication, teamwork , organizational climate and extrinsic motivation. The methodology is descriptive, quantitative level and non-experimental design; with a population of 32 owners, using the survey as data collection techniques and instruments. 63% if they have participation, enthusiastic and determined to correct and prevent mistakes and 78% if they provide the necessary motivation for their workers to be able to carry out their work successfully, for which it was concluded that women's clothing companies have that capacity to capture the emotions of the group and lead them towards a positive result and give them motivation, training and above all help them to prevent any error that occurs and give them the confidence they need and thus be able to achieve satisfaction and performance.

Keywords: Charismatic leadership, work motivation, MYPES.

CONTENIDO

HOJA DE FIRMA DEL JURADO	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
CONTENIDO	vii
INDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURA	xi
I.INTRODUCCION	1
II.REVISIÓN DE LA LITERARIA	5
2.1. Antecedentes de la investigación	5
2.1.1. A nivel internacional	5
2.1.2. A nivel nacional	9
2.2. Bases teóricas	14
2.2.1. Liderazgo carismático	14
2.2.2. Teoría del liderazgo carismático	15
2.2.3. Cualidades de un líder carismático.....	15
2.2.4 Contribución del liderazgo carismático en la gestión de calidad	17
2.2.5. Ventajas del liderazgo carismático.....	18
2.2.6. Inteligencia emocional	18
2.2.7 Motivacion	20
2.2.8. Teorías de contenido sobre la motivación.....	21
2.2.9. La jerarquía de necesidades de Maslow.....	21
2.2.10. La teoría de los dos factores de Herzberg.	22
2.2.11. Teorías de proceso sobre la motivación	23
2.2.12. Teoría de la equidad	23

2.2.13. La motivación laboral.....	24
2.3 Hipótesis.....	30
III. METODOLOGÍA.....	31
3.1 Tipo de investigación	31
3.2 Nivel de la investigación	31
3.3 Diseño de investigación	31
3.4 Población y muestra	32
3.5. Definición y operacionalización de las variables	33
3.6 Técnicas e instrumentos de la investigación	35
3.7 Plan de análisis	35
3.8.Matriz de consistencia	36
3.9 Principios éticos	37
IV. RESULTADOS	38
4.1 Descripción de resultados.....	38
4.2 Análisis de resultado	60
V. CONCLUSION.....	64
VI. RECOMENDACIONES.....	63
Bibliografía	67
ANEXOS.....	69

INDICE DE TABLAS

Tabla: 1: Operacionalización de las variables.....	33
Tabla: 2. Matriz de consistencia.....	36
Tabla: 3. Distribución de la población según género, distrito de Ayacucho, 2018.....	38
Tabla: 4. Distribución de la población según edad, distrito de Ayacucho 2018.	39
Tabla: 5. Distribución de la población según grado de instrucción, distrito de Ayacucho 2018.	40
Tabla: 6. Distribución de la población según estado civil, distrito de Ayacucho 2018.	41
Tabla: 7. Distribucion según la formalización de la MYPES, distrito de Ayacucho 2018.	42
Tabla: 8. Distribucion de las micro y pequeñas empresas según el tiempo en el rubro, distrito de Ayacucho 2018.....	43
Tabla: 9. Ud. para que sus trabajadores se sientan motivados tiene participación, entusiasta y decidida para corregir y prevenir errores, para el logro de las metas de la empresa de ropas femeninas.	44
Tabla: 10. Ud. les brinda la motivación necesaria a sus trabajadores para que puedan realizar con éxito su trabajo	45
Tabla: 11 Ud. cree que cumple oportunamente con sus metas programadas en el trabajo	46
Tabla: 12. Ud. cree que sus trabajadores toman en cuenta la misión. Visión y metas de la organización para el desarrollo de sus funciones y/o actividades en la comercialización de ropas femeninas	47
Tabla: 13. Ud. cree que el ambiente que se maneja con sus compañeros de trabajo le hacen sentir cómodo.....	48
Tabla: 14. Ud. como líder de la empresa aplica una relación armoniosa entre trabajadores, donde se promueve un ambiente de respeto, integración y práctica de valores y principios	49
Tabla: 15. Los trabajadores de su empresa son responsables de brindar un buen servicio a los clientes.....	50
Tabla: 16. En su empresa usted comparte y celebra logros con sus trabajadores	51

Tabla: 17. Considera Ud. que se comunica con sus trabajadores de forma clara.....	52
Tabla: 18. Cuándo uno de sus trabajadores comete un error usted le ayuda a resolverlo de una manera correcta.....	53
Tabla: 19. Considera que los colaboradores se sienten cómodos con el ambiente que se maneja con todos los compañeros de trabajo.....	54
Tabla: 20. Las capacitaciones que realiza, le permiten desarrollar sus habilidades personales y profesionales a sus trabajadores	55
Tabla: 21. La evaluación que se hace, ayuda a mejorar a sus trabajadores en la comercialización de ropas femeninas	56
Tabla: 22. Otorga algún tipo de incentivo a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores	57
Tabla: 23. Ud. da a sus trabajadores reconocimientos por su labor y por los años de experiencia	58
Tabla: 24. Ud. considera importante las actividades de recreaciones, paseos campestres y eventos culturales que desarrolla la empresa	59

INDICE DE FIGURA

Figura: 1 Distribución de la población según género, distrito de Ayacucho, 2018.	38
Figura: 2 Distribución de la población según edad, distrito de Ayacucho 2018.....	39
Figura: 3 Distribución de la población según grado de instrucción, distrito de Ayacucho 2018.40	
Figura: 4 Distribución de la población según estado civil, distrito de Ayacucho 2018.....	41
Figura: 5 Distribucion según la formalización de la MYPES, distrito de Ayacucho 2018.....	42
Figura: 6 Distribucion de las micro y pequeñas empresas según el tiempo en el rubro, distrito de Ayacucho 2018.....	43
Figura: 7 Ud. para que sus trabajadores se sientan motivados tiene participación, entusiasta y decidida para corregir y prevenir errores, para el logro de las metas de la empresa de ropas femeninas.	44
Figura: 8 Ud. les brinda la motivación necesaria a sus trabajadores para que puedan realizar con éxito su trabajo	45
Figura: 9 Ud. cree que cumple oportunamente con sus metas programadas en el trabajo.....	46
Figura: 10 Ud. cree que sus trabajadores toman en cuenta la misión. Visión y metas de la organización para el desarrollo de sus funciones y/o actividades en la comercialización de ropas femeninas	47
Figura: 11 Ud. cree que el ambiente que se maneja con sus compañeros de trabajo le hacen sentir cómodo.....	48
Figura: 12 Ud. como líder de la empresa aplica una relación armoniosa entre trabajadores, donde se promueve un ambiente de respeto, integración y práctica de valores y principios	49
Figura: 13 Los trabajadores de su empresa son responsables de brindar un buen servicio a los clientes.....	50
Figura: 14 En su empresa usted comparte y celebra logros con sus trabajadores.....	51
Figura: 15 Considera Ud. que se comunica con sus trabajadores de forma clara	52
Figura: 16 Cuándo uno de sus trabajadores comete un error usted le ayuda a resolverlo de una manera correcta.....	53
Figura: 17 Considera que los colaboradores se sienten cómodos con el ambiente que se maneja con todos los compañeros de trabajo.....	54

Figura: 18 Las capacitaciones que realiza, le permiten desarrollar sus habilidades personales y profesionales a sus trabajadores	55
Figura: 19 La evaluación que se hace, ayuda a mejorar a sus trabajadores en la comercialización de ropas femeninas	56
Figura: 20 Otorga algún tipo de incentivo a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores	57
Figura: 21 Ud. da a sus trabajadores reconocimientos por su labor y por los años de experiencia	58
Figura: 22 Ud. considera importante las actividades de recreaciones, paseos campestres y eventos culturales que desarrolla la empresa	59

I. INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación se da a conocer como título: **“Caracterización del liderazgo carismático y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas, Distrito de Ayacucho, 2018”** Tiene como finalidad realizar un estudio sobre la caracterización del liderazgo carismático y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas.

En tiempos tan competitivos abundan muchas empresas a nivel mundial donde la tecnología avanza cada día, donde la búsqueda del liderazgo carismático es muy importante para que las empresas puedan crecer y desarrollarse en el entorno donde pueden interactuar y poder reforzar su gestión de calidad para poder superar los obstáculos que se presentan y hacer más sólida las bases de confianza y carisma: es aquí donde se da la importancia de liderazgo carismático y motivación laboral en las tiendas dedicadas a la comercialización de ropas femeninas.

La mayoría de las organizaciones no toman en cuenta el sentir de los colaboradores, ellos necesitan de un impulso o un estímulo y es necesario que el líder, sea capaz de manejar la calidad para que unidos puedan lograr los objetivos, pero vemos que existe poca preocupación por impulsarlos para que puedan realizar el trabajo con gusto y sentir que valoran el esfuerzo que aportan para elevar su desempeño laboral.

Todas las empresas a nivel mundial tienen el deseo de poder desarrollarse bien y tener un crecimiento, altamente competitivos en el mercado, y tener un amplio conjunto de estrategias para cumplir con los objetivos y metas establecidas y un buen liderazgo carismático que ayude a lograr la satisfacción y el desempeño y que puedan elevar más la productividad. La realidad en Guatemala es que las personas trabajan porque tiene un alto número de necesidades que deben solventar, y por ello deciden prestar sus servicios profesionales a una organización, que les brinde una remuneración justa y que se adecue a su presupuesto.

Por esta razón se realizará la investigación que se enfocará en estudiar la **“Caracterización del liderazgo carismático y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas, Distrito de Ayacucho, 2018”**

En la ciudad de Ayacucho en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas, se ha podido ver que existe escasa y carisma por parte de los dueños de las empresas hacia los trabajadores generando desmotivación, el enunciado del problema de investigación es el siguiente ¿cuáles son las principales características del liderazgo carismático y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas comercializadora de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, 2018?

Teniendo como objetivo general de la investigación describir las principales características del liderazgo carismático y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas en el distrito de

Ayacucho, 2018. Y como objetivos específicos son: Describir las características de la inteligencia emocional en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, 2018. Describir las características de la comunicación asertiva en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, 2018. Describir las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, 2018. Describir las características del clima organizacional en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, 2018. Describir las características de la motivación extrínseca en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, 2018. según el autor (Fidias G. Arias, 2012) nos dice que por ser una investigación con diseño descriptiva no se formulara hipótesis de investigación. La metodología de la investigación es de nivel descriptivo porque buscara describir las características importantes del liderazgo carismático y la motivación laboral, así mismo la herramienta a utilizar es un cuestionario para poder analizar el liderazgo carismático y la motivación laboral, la cual se utilizó el Microsoft Excel. La población fueron los colaboradores de las MYPES de comercialización de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho.

La investigación adquiere una relevancia en las siguientes justificaciones: El estudio comprende conocer si el liderazgo carismático se está desarrollando adecuadamente en las empresas donde conlleven a todos los trabajadores a que puedan tener y no tengan temor a dar a conocer sus habilidades, y a la vez exista una buena motivación laboral la cual permita el desarrollo. El liderazgo

carismático va ayudar a que puedan generar un dominio de emprendimiento en la plana directiva junto a sus subordinados y esto puede ayudar a que los trabajadores de ropas femeninas puedan trabajar bien y puedan satisfacer las necesidades de los clientes y por consiguiente mayor beneficio.

El trabajo de investigación servirá como referencia para los futuros investigadores que conlleven al desarrollo del campo de la administración y busquen profundizar más el tema de liderazgo carismático y la motivación laboral puesto que los hallazgos se presentan en las micro y pequeñas empresas.

Una vez aplicado las respectivas encuestas se puede decir que las micro y pequeñas empresas de rubro de comercialización de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, 2018 consideran importante ya que tienen esa libertad de expresión y una buena comunicación adecuada y tener el comportamiento respetable. Según los encuestados el 69% de los propietarios de la micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho indican que si están cómodos con el ambiente y con sus compañeros y el 75% indican que si aplica una relación armoniosa entre trabajadores y el 53% de los propietarios indican que si todos los trabajadores son responsables en brindar un buen servicio a los clientes.

Con esta investigación podemos concluir que las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho tienden a hacer un buen uso en las diferentes empresas, su forma de comunicar a sus trabajadores es clara, ayuda a resolver cualquier error que se le presenta a los trabajadores y de la manera adecuada tiene la confianza hacia sus trabajadores. Las empresas tratan

de que tengan una buena comunicación entre trabajadores y así puedan lograr una buena relación entre ellos y poder brindar un buen servicio a los clientes ya que eso ayuda bastante al desarrollo de la empresa

II. REVISIÓN DE LA LITERARIA

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Para el cumplimiento de las investigaciones se ha efectuado consultas bibliotecas especializadas en el tema de liderazgo en la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, 2018. Seguidamente se presentará los antecedentes de la investigación.

Las investigaciones citadas son fuentes bibliográficas que sirvieron de apoyo como base para la realización del actual trabajo teniendo en cuenta temas importantes.

Según (yeiny avenecer, 2015) “En su investigación de liderazgo y motivacional tuvo como objetivo principal es indagar si los vendedores de ruta están motivados por el liderazgo que el supervisor o encargado ejecuta, si no es así, proponer herramientas de apoyo para que los colaboradores puedan estar convencidos que el propósito en el que se trabaja es el mejor y se comprometan a realizarlo con responsabilidad y empeño”.

Conclusión

De acuerdo a la elaboración en el país de QUETZALTENANGO (república de Guatemala) se determina que la influencia de liderazgo que tienen los supervisores en los subordinados es positiva, puesto que ellos realizan sus labores de forma efectiva y con un alto grado de excelencia. Aplican diferentes estrategias de liderazgo para el desarrollo de habilidades, por lo que se confirma que los vendedores se sienten motivados por su jefe.

Según (virginia pardo paredes, 2018) en su tesis denomina **Liderazgo femenino empresarial y el compromiso organizacional en el sector de confección textil** tuvo como objetivo Estudiar el perfil del liderazgo femenino empresarial y el compromiso organizacional en el sector de confección textil. Se apreció que el triple rol de la mujer (productivo, reproductivo y de interacción) toma mayor fuerza en la gestión empresarial del sector de confección textil, así como la confianza en un trabajo de calidad, la sororidad y la responsabilidad como ejes motores de un trabajo efectivo

Se identificó el compromiso organizacional que existe en los empleados de las empresas que mantienen liderazgo femenino, mediante la aplicación del test de compromiso organizacional a los colaboradores; para el contraste de la información, la guía de entrevista sobre compromiso organizacional a las empresarias, en donde la identificación, la membresía y la lealtad fueron los elementos

más resaltantes en los resultados obtenidos. (virginia pardo paredes, 2018, pág. 9)

Según (Maria soledad putelli, 2015) en su trabajo de investigación denominado **“Estudio descriptivo sobre el liderazgo y la motivación en una empresa textil XX y la influencia de la cultura organizacional. Buenos Aires 2015”** tuvo como objetivo principal evaluar el tipo de liderazgo y el nivel de satisfacción de las motivaciones y la influencia, respecto de los mismos, de la cultura organizacional de la empresa propuesta como contexto de estudio.

Las empresas que lleven a cabo una transformación de forma gradual y efectiva serán las que lideren el cambio y se adapten mejor a un mercado cada vez más dinámico y variable, al mismo tiempo que sabrán cómo convertir a sus trabajadores en agentes que participen y se comprometan con el cambio y el crecimiento de la compañía.

Las conclusiones

La necesidad y la continua innovación y el acelerado crecimiento a nivel mundial, obligan a las empresas a reconfigurar su estrategia de negocios, posicionando su mirada en el futuro. Llegaron a la conclusión de que los líderes puedan Crear y definir la Misión y la Visión que caracterice a la organización, con el objetivo de delimitar cual es la razón de ser de la empresa Para luego, explicitarlas e informarlas a todos los colaboradores, con el fin de orientar su acción, esto es, que ellos sepan hacia donde ir y que se espera de ellos. Para esta tarea, la organización deberá trabajar sobre el

liderazgo, ya que los problemas actuales no se resolverán sin organizaciones que tengan éxito, y las organizaciones no pueden tener éxito sin un liderazgo eficaz.

Según (Melissa Zapata Patiño, 2017) En su trabajo de investigación denominado Estilos de liderazgo y género en las Empresas Familiares del sector confección tiene como objetivo Identificar las condiciones de permanencia en el mercado de las empresas de confección asociados a estructura organizacional, características del empresario y factores de liderazgo. En su trabajo de investigación nos dicen que han liderado las mujeres y hombres de estas empresas, los diferentes tipos de liderazgo que se presentan en las organizaciones, los hombres son líderes democráticos, ya que a la hora de tomar decisiones toman en cuenta la junta directiva, piden opiniones, son metódicos a la hora de desarrollar actividades, no se dejan llevar por emociones o vínculos familiares, tienden a tener sus empresas más estructuradas, les importa el buen ambiente laboral en sus empresas y el cumplimiento de los objetivos, les gusta solucionar sus problemas directo con la persona implicada. Las líderes Mujeres usan un liderazgo cooperativo, donde se dejan llevar más por las emociones, los vínculos y muchas veces dejan a un lado lo profesional por dejar a cargo a alguien que tenga un vínculo familiar como lo son sus hijos, les importa el autodesarrollo de sus trabajadores, usan la flexibilidad laboral para incentivar a los trabajadores, les gusta que sus trabajadores tengan sentido de pertenencia.

2.1.2. A nivel nacional

Título: “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”

Autor: lirio rosario duarte Orlando

Año: 2016

Según el autor lirio en su tesis, la universidad de Chimbote, titulado “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” tiene como objetivo describir las principales características del estilo.

Conclusión

Se concluyó que la mayoría de los dueños de las empresas no muestran sus aptitudes de ética, carisma a los trabajadores; siendo así que los trabajadores no puedan confiar en los dueños y haya una gran preocupación por los colaboradores.

Según “En el artículo, Poderosa Herramienta disponible en la revista D, refiere que liderazgo es un método que consiste en guiar, acompañar y entrenar a una persona o a un grupo, con el propósito de alcanzar metas o desarrollar habilidades específicas. El inicio de este instrumento estuvo relacionado en el ámbito deportivo y debido a los buenos resultados obtenidos, se difundió en el sector empresarial”.

Título: “estudio sobre la influencia de los estilos directivos de los jefes en la motivación de los empleados y el clima laboral, y propuesta de un plan de acción para el mejoramiento del clima laboral de la empresa importadora Alvarado en la ciudad de Ambato”

Autor: Estefanía carolina Maldonado llumiquinga

Año: 2015

Según En la tesis estudio sobre la influencia de los estilos directivos de los jefes en la motivación de los empleados y el clima laboral, y propuesta de un plan de acción para el mejoramiento del clima laboral de la empresa importadora Alvarado Cia. ubicada en la ciudad de Ambato; menciona que llegaron a una conclusión en que el objetivo principal para su investigación fue acercarse a los principales factores que pueden estar afectando al clima laboral de la empresa y en función de éstos elaborar un plan de mejora de clima laboral, para que de esta manera tanto directivos como empleados tengan las herramientas necesarias para poder aportar a que se genere un clima laboral positivo en donde todos los miembros trabajen motivados en un ambiente de compañerismo, respeto, con una buena comunicación y en función de los objetivos de la empresa.

Conclusión

Esta investigación nos ayudó a ver cómo se puede observar que el clima laboral según lickert se caracteriza porque los directivos no confían en sus trabajadores, no se les toma en cuenta para la toma de decisiones, trabajan en una ambiente de miedo y castigo, realizan el

trabajo por recompensa y la comunicación directivo empleado es nula.

Dentro de la organización existe inconformidad con las decisiones tomadas por parte de las jerarquías, lo que origina malestar e inconformidad en los empleados; lo que podemos ver es que no hay una comunicación fluida que permita desarrollar el trabajo encomendado de acuerdo a lo indicado y origina que la relación entre compañeros se vea afectada.

Título: factores de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la coopac. Santa maría magdalena

Autor: palomino huallanca

Año: 2015

(Huallanca, Palomino, 2015)“Según Palomino en su trabajo de tesis, la universidad de san Cristóbal de huamanga, titulado “factores de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la coopac. Santa maría magdalena” menciona que llegaron a una conclusión en que el objetivo principal para su investigación fue identificar los factores de motivación que están influyendo en el desempeño laboral. Con las normas de higiene y seguridad necesarias para sus operaciones”.

(Huallanca, Palomino, 2015)“Para lograr que las personas se sientan motivadas y comprometidas es necesarios que la empresa desarrolle programas o estrategias que le permitan al trabajador adquirir al

máximo sus aptitudes y capacidades generando un buen desempeño.”

(Huallanca, Palomino, 2015)

Conclusión

Con esta investigación se concluye que los factores si están influyendo en la motivación referidos a la responsabilidad, crecimiento personal, trabajo en sí, logró el ascenso y reconocimiento efectivamente en el rendimiento laboral de los analistas de crédito tomando en cuenta la calidad de trabajo y el cumplimiento de las metas.

(Bustos, A., Figueroa, K y Sánchez, J. , 2013) “En el ensayo titulado Liderazgo empresarial, afirman que los seres humanos son sociables por naturaleza, al sentirse parte de un grupo, también surge la necesidad de un guía que tome el mando, un líder. Este debe tener ciertas características las cuales son: responsabilidad, honestidad, seguridad y sobre todo visión para superar cualquier circunstancia que se le presente en el ámbito laboral”.

Conclusiones

En la conclusión del liderazgo se encarga más en dirigir su propia empresa, está comprobado que un jefe autoritario que infunda miedo no, ya que eso va a permitir que los trabajadores solo tengan miedo, recelo y se sientan descontentos. Por lo que en este tiempo es necesario tener un líder carismático que da consejos y pueda guiar a superar las dificultades a sus trabajadores.

Título: Liderazgo y motivación en los empleados de las Oficinas Registrales del Registro Nacional de Identificación y Estado

Autor: María Ysabel Archi Acuña

Año: 2017

Según María elaboro una tesis de Liderazgo y motivación en los empleados de las Oficinas Registrales del Registro Nacional de Identificación y Estado. La 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, teniendo en cuenta que esta institución pública para el cumplimiento de sus funciones, debe de desenvolverse dentro de un escenario más competitivo y al servicio de la sociedad, que exige su excelencia institucional. La excelencia está orientada a proporcionar productos y servicios que satisfagan las expectativas de los usuarios.

Conclusión

“La investigación de maría es demostrar que la conducta y las actitudes de un equipo de trabajo se pueden influenciar de forma positiva a negativa de acuerdo al liderazgo que se practica en la organización. Asimismo, la motivación es un elemento importante al interior de toda organización, tanto para los trabajadores como para los lideres, pues esta los lleva a mejorar su desempeño e incremento su productividad”.

(Maria Ysabel Acuña, 2017)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo carismático

Según (Stephen P. Robbins, 2005) “Es una persona que irradia energía, entusiasmo y dinamismo. Ama la diversión (su risa legendaria ha sido descrita como una bandada de gansos canadienses en óxido nitroso), pero ha perseguido su visión de Amazon con gran intensidad y ha demostrado una habilidad para inspirar a sus empleados a través de las altas y bajas de una empresa en rápido crecimiento. Bezos es lo que denominamos un líder carismático, es decir, un líder entusiasta y con confianza en sí mismo, cuya personalidad y acciones influyen en las personas para que se comporten de determinada manera.”

Son líderes que a través de su visión y su fuerte personalidad, tienen un verdadero impacto en los subordinados. Los resultados del esfuerzo del líder en los seguidores no solo llevan a actuaciones esperadas sino que actúan más allá de lo que se espera de ellos.

(Stephen P. Robbins, 2005) “El líder carismático desarrolla fuertes relaciones emocionales con sus subordinados que se identifican con el líder, son entusiastas hacia sus ideas, y trabajan duro para apoyarle”.

(Revista EDUCARE, 2011) Los líderes llamados carismáticos disponen de poder social, es decir, tiene autoridad para socializar su pensamiento y su conducta individuales. El carisma significa una variación de la dirección de la conciencia y de la acción, con reorientación completa de

todas las actitudes, frente a las formas de vida anteriores o frente al mundo en general.

2.2.2. Teoría del liderazgo carismático

Según (Robert House, 1976) “esta teoría sugiere que los líderes carismáticos tienen muchísimo poder de referencia y que parte de dicho poder se deriva de su necesidad de influir en los demás. El líder carismático tiene “una cantidad muy importante de confianza en sí mismo y dominio, así como una sólida convicción en la rectitud moral de las creencias” o cuando menos la capacidad de convencer a sus seguidores de que el posee dicha confianza y convicción”.

Según (Robert House, 1976) “El líder carismático se refiere a un líder carismático que tiene un alto grado excepcional de efectos en los seguidores. Estos efectos incluyen; devoción, confianza, obediencia, lealtad, compromiso, determinación, la confianza en la capacidad de lograr sus metas y los cambios radiales en sus creencias y valores”.

2.2.3. Cualidades de un líder carismático

Según el autor (maxwell, john) “es la capacidad de inspirar entusiasmo, interés, o afecto en otros por medio de la gracia, la sensibilidad y la influencia personal.”

1. Aman la vida: los líderes que atraen la convicción externa de ser seguidos, son apasionados por la vida. Celebra, no son quejosos, se caracteriza por la alegría y el efecto. Son enérgicos y radiantes de una manera muy influenciante. Observa tan solo una sonrisa para ilustrar

el favor del carisma. Cuando la gente ve una sonrisa, responde con una sonrisa.

2. **Valoran el potencial de la gente:** si se quiere llegar a ser un líder atractivo y carisma, espere lo mejor de su gente. Describo este comportamiento como “calificando con un 10” a cada uno. Los líderes ven a la gente, no como son, sino como podrían ser. Desde esta ventajosa perspectiva, ayudan a otros a construir un puente entre el presente y el futuro deseado.
3. **Generan esperanza:** la gente tiene un incentivo o deseo interno de mejorar su futuro y sus fortalezas. Los líderes carismáticos se conectan con la gente pintando un mañana más brillante que el hoy, el futuro está lleno de oportunidades asombrosas y de sueños por realizar.
4. **Comparten sus dones:** los líderes con carisma otorgan valor agregado a la gente compartiendo la sabiduría.
5. **Piensen continuamente en los demás:** para los líderes carismáticos, no existe mayor satisfacción que aquella de servir a los demás. Encuentran gran placer en las celebraciones de los éxitos de sus compañeros y de quienes les siguen. Lo que más les gusta es el triunfo de un equipo.
6. **Utiliza su carisma como una forma de incrementar su influencia para hacer el bien:** el carisma es una parte esencial de la capacidad de influencia de un líder. Sin él, estos tiene dificultades para inspirar pasión y transmitir energía a sus equipos. Con él, los líderes son

capaces de conseguir lo mejor de quienes les siguen, haciendo que estos rindan y se sientan plenos.

2.2.4 El liderazgo carismático en la gestión de calidad

Según (Soto, E., 2001) “el líder carismático es aquel que tiene la capacidad de generar entusiasmo en los trabajadores, es elegido por la forma en que genera entusiasmo a las otras personas, destaca por su capacidad de seducción y admiración. Este líder puede dar muy buenos resultados a la empresa así como cambios y resultados en la empresa ya que es capaz de hacer que los trabajadores den lo máximo de sí. Son visionarios e inspiradores, tienden a hacer buen uso de la comunicación no verbal y estimular a los trabajadores. El grupo se reúne en torno al líder por su gran capacidad de comunicación y su carisma”.

Características del liderazgo carismático

- Es capaz de modificar la escala de valores, creencias y actitudes de sus seguidores.
- Tiene gran capacidad de convicción.
- Es buen motivador.
- Es capaz de asumir riesgos.
- Puede llegar a utilizar medios innovadores y no convencionales.
- Crea admiración.
- Tiene visión de futuro.
- Tiene buena capacidad de persuasión.
- Genera confianza.
- Se sacrifica por la empresa.

- Es positivo.

2.2.5. Ventajas del liderazgo carismático

- Ante un cambio de liderazgo, genera menos conflictos que otros tipos de liderazgos.
- Genera mucha más motivación es mayor, el rendimientos empresarial también tiene a serlo.
- Mejora el clima de la empresa.
- Lleva al grupo a un solo objetivo.
- Los éxitos son compartidos.

2.2.6. Inteligencia emocional

Según (Daniel Goleman, 2005)“Una persona puede tener un consiente intelectual elevado y una formación técnica impecable, pero ser incapaz de dirigir un equipo hacia el éxito. Solo pueden ser líderes efectivos quienes tienen “inteligencia emocional”, es decir, la capacidad para captar las emociones del grupo y conducirlas hacia un resultado positivo. Pero hay una buena noticia: este talento se puede aprender y cultivar en las organizaciones”.

Según el autor ha demostrado que la capacidad para entender y canalizar las emociones propias y las de otros es mejor predictor del éxito empresarial.

Conciencia de uno mismo: Es la capacidad de cada persona para reconocer sus emociones y sentimientos. Por ejemplo: una persona puede saber que tan introvertida o extrovertida es su personalidad.

Es muy importante para los líderes poder practicar la inteligencia emocional, reconociendo sus propias aptitudes emociones: autodominio, confiabilidad escrupulosidad, adaptabilidad e innovación. Mediante esta combinación los líderes logran ser eficientes.

Según Daniel Goleman existen seis clases de estilos de liderazgo eficaz, que emanan de diferentes destrezas de la inteligencia emocional dictan la combinación particular de destrezas y eventualmente, el estilo adecuado de dirección que un líder utilizaría.

- **líder visionario.** Está dispuesto a cualquier cambio que se requiera relacionado con la meta principal del negocioprincipal del negocio.
- **líder instructor:** ayuda a los empleados a mejorar cada día.
- **líder de afiliación:** Trata de unificar a los miembros en un equipo de trabajo.
- **Líder democrático:** busca retroalimentación y consenso.
- **líder que marca pautas:** consigue resultados de calidad con equipos motivados.
- **Líder autoritario:** trata con los empleados conflictivos y además controla las crisis que puedan llegar a suceder.

Los líderes pueden practicar destrezas como , empatía, capacitación, conocimiento de sí mismo, diligencia, rendimiento, iniciativa, autocontrol, comunicación, colaboración. La inteligencia emocional es muy importante en la práctica pues combinando los conocimientos y las emociones , se

pueden lograr grandes resultados; como la conservación de equipo de trabajo estables, colaborativos y leales.

comunicación asertiva: según el autor (Fensterheim y Baer, 1976) define asertivo como aquella persona que tiene una personalidad excitativa o activa, el que define sus propios derechos y no presenta temores en su comportamiento.

Características

- Libertad de expresión
- Comunicación directa, adecuada, abierta y franca.
- Facilidad de comunicación en toda clase de persona
- Su comportamiento es respetable y acepta sus limitaciones

2.2.7 Motivación

Según el autor (Ricardo Perret, 2016) es el motor, la fuerza, combustible, la motivación es lo que mueve e impulsa a una persona a lograr los objetivos.

(Soto, E., 2011) "Cada persona tiene algo que la impulsa a conseguir algo, así sea desde el nivel físico y fisiológico, pasando por niveles sociales hasta llegar a metas más complejas, pero siempre existe esa fuerza que mueve a las personas. Se puede pasar desde una definición muy general en donde la motivación es la presión surgida de una necesidad que origina un estado energizante que impulsa al organismo a la actividad iniciando, guiando y manteniendo una conducta hasta que alguna meta se logra".

Según (Rodríguez, D, 2008) “Pero si se tiene un enfoque organizacional o de negocio, se debe entender que las personas trabajan por diferentes razones, y son esas razones las que los mueven a desempeñar una tarea con el objetivo de conseguir algo a cambio, generando procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta que satisface las necesidades individuales o logra los objetivos organizacionales”.

2.2.8. Teorías de contenido sobre la motivación

Las teorías de contenido (llamadas también teorías de la necesidad) parten de la idea de que las personas se sienten impulsadas a satisfacer necesidades básicas que producen gratificación al ser satisfechas. A pesar de ser cuestionables en términos de validez, sus enfoques son ampliamente conocidos hacia la motivación de los empleados (Robbins, S. y Judge, T, 2013) Entre estas teorías destacan la jerarquía de necesidades de Maslow, la de los dos factores de Herzberg y la de McClelland sobre la motivación por el logro.

2.2.9. La jerarquía de necesidades de Maslow.

La teoría de la motivación de Maslow, representada y conocida como la Pirámide de las Necesidades, se basa en dos supuestos fundamentales: en primer lugar, las diferentes necesidades se muestran activas en momentos distintos y son solo las necesidades insatisfechas las que influyen en nuestra conducta, (Ivancevich J, 1997) En segundo lugar, las necesidades son clasificadas en cinco grupos ordenados de manera jerárquica, de manera que cada nivel de la jerarquía debe ser satisfecho antes de que se

active el siguiente, pues una vez que se satisface una necesidad, la siguiente necesidad se vuelve dominante. (Robbins, S. y Judge, T, 2013)



Gráfico N° 1 pirámide de las necesidades de maslow

2.2.10. La teoría de los dos factores de Herzberg.

(Ivancevich J, 1997) Mientras que Maslow intenta demostrar que la motivación de las personas se establece de forma jerárquica a través de la satisfacción de las necesidades, los estudios realizados por Herzberg, reconocidos ampliamente como la Teoría de los Dos Factores, encontraron que la presencia de una condición puede hacer sentir bien a las personas, pero que la ausencia de esa misma condición no las hace sentir mal, es decir, su ausencia les causa indiferencia mas no así su presencia, por lo que Herzberg dedujo que los motivadores producen satisfacción, pero que su ausencia no se traduce necesariamente en insatisfacción.

(Ramírez R, 2008) Después de haber llevado a cabo sus estudios mediante entrevistas a muchos trabajadores, Herzberg descubrió que las características del trabajo asociadas a la insatisfacción eran bastante diferentes de las que estaban relacionadas con la satisfacción, de tal forma

que concluyó que hay dos tipos de factores que afectan a la motivación y a la satisfacción del trabajador, y los denominó factores de higiene y factores motivadores, y que existe un punto neutral en donde los trabajadores no están satisfechos ni insatisfechos.

2.2.11. Teorías de proceso sobre la motivación

Si las teorías de necesidad perciben a la motivación como subconsciente e instintiva, las teorías de proceso la conciben en términos de procesos explícitos de pensamiento de los trabajadores (cogniciones) y de decisiones conscientes de selección y búsqueda de una alternativa específica (elección). Entre estas teorías merece especial mención la de la expectativa y la de la equidad.

2.2.12. Teoría de la equidad

La teoría de la equidad de Adams se basa en la percepción que el trabajador tiene del trato que recibe y se enfoca básicamente en el pago de sueldos y primas. Los trabajadores están motivados por el deseo de ser tratados equitativa y justamente. y cuando se encuentran en situaciones de inequidad o injusticia, se motivan para hacer cambiar sus circunstancias pero hablar de justicia y de trato equitativo es hablar de manera subjetiva, y es a partir de ahí que el empleado crea una percepción al respecto, para lo cual se comparan con sus compañeros de trabajo con funciones similares, con colegas de otras organizaciones, con amigos, vecinos o empleados que, bajo la percepción del empleado, se encuentren en el mismo nivel de esfuerzo y de salario.

2.2.13. La motivación laboral

La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetivos de las mismas, es decir, en relación al trabajo.

1. **Según Idalberto Chiavenato:** Define como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Depende del ambiente que rodea al individuo, habrá determinada forma de que este se sienta motivado.
2. **Según Abraham Maslow:** Define a la motivación como el impulso que tiene el ser humano para satisfacer determinados niveles de necesidades.
3. **Federico Herzberg:** Define a la motivación laboral como el resultado de la interacción de dos factores de motivación (logros, reconocimientos, etc.) e higiene (ambiente, sueldo, necesidades básicas, etc.)
4. **Stephen Robbins:** La define como el incentivo a hacer determinado esfuerzo para cumplir los objetivos de la organización.

Factores de la motivación laboral

- 1) la creación de condiciones de trabajo consideradas por el empleado como amigables, estableciendo un equilibrio entre la

vida familiar y la vida laboral. En el estudio a este factor se le llamo “vivir”.

- 2) Ofrecer al empleado la posibilidad y la oportunidad de crecimiento dentro de la organización, creando un ambiente de cooperación y recompensa entre ellos. A este factor se le llamo “crecer”.
- 3) Lograr que los valores y visión de la empresa sean compartidos por sus empleados, creando un sentido de pertenencia y un vínculo entre ellos. A este factor se le denomino “relacionarse”.

a) Trabajo en equipo

Según (Cleopatra J. Bonifaz Villar, 2012) “El trabajo en equipo se ha vuelto importante en las organizaciones, construyen los medios para lograr los objetivos de mayor relevancia. Un equipo es un grupo en el que los esfuerzos individuales dan como resultado un desempeño mayor que la suma de las aportaciones por individuo”.

Según Gonzales Isabel nos dice que un equipo es un conjunto de personas que realiza una obra común, lo cual los vincula, los organiza y orienta hacia el objetivo compartido.

Características de trabajo en equipo

- Comparten responsabilidades
- Las actividades se hacen de forma coordinada
- Buscan metas comunes
- Tienen objetivos claros y bien definidos
- Se orientan a la solución

b) Clima organizacional

Según brow y moberg (1990) manifiesta que el clima se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal como lo perciben los miembros.

(Robbins Stephen, 1999)“El clima organizacional es el proceso por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales a fin de darles significado a su ambiente”

2.2.14. La motivación laboral se divide en dos tipos extrínseca e intrínseca

Según (David McClelland, 2006) Desde el punto de vista conductual, la motivación extrínseca juega un papel fundamental al momento de intentar explicar la conducta de las personas.

1. Motivación extrínseca

Cuando la motivación proviene de fuentes ambientales externas. Se considera que “las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona” como por ejemplo los halagos y el dinero y el ascenso. etc

Los factores externos son estímulos o incentivos que la empresa ofrece. Estos pueden satisfacer necesidades, despertar sentimientos de interés o representar recompensas deseadas, son motivos externos todas las recompensas que ofrece la compañía, desde el salario y los beneficios hasta el ambiente de trabajo.

- Se da cuando se trata de despertar el interés motivacional de la persona mediante recompensas externas como por ejemplo dinero ascensos.
- La base de la motivación extrínseca es el fin de conseguir esos intereses o recompensas y no la propia acción en sí.

2. Motivación intrínseca

Los factores internos son las necesidades aptitudes, intereses, valores y habilidades de las personas. Estos motivos individualizan a cada persona y hacen que todas sean diferentes unas con otras. Cada individuo es capaz de realizar tareas específicas.

- Motivación intrínseca: aquella que nace del interior de la persona con el fin de satisfacer sus deseos de autorrealización y crecimiento personal.
- Una persona motivada no vea los fracasos como tal, sino como una manera más de aprender ya que su satisfacción reside en el proceso que ha experimentado realizando la tarea.

2.2.15. Indicadores de liderazgo carismático y motivación laboral

1) Comparte y celebra los logros

Eso ayuda a la moral de los empleados, ya que a la gente le gusta estar en un equipo ganador, e incluso cuando las cosas no van tan bien, celebrar con prudencia los logros del pasado facilita enfrentar la adversidad”

2) Compromiso

Los sueldos y salarios son la fuente principal de motivación del recurso humano

La motivación laboral: Debe de ir de acuerdo al grado de escolaridad y al puesto que desempeña cada persona.

- Incrementa el grado de satisfacción laboral y la productividad en la organización, y la calidad en el trabajo.
- Las variables dependientes son: Objetivos Organizacionales, productividad, satisfacción laboral y calidad en el trabajo, mientras que la única variable independiente que se toma en cuenta en la investigación es la motivación laboral.

3) Capacitación:

(Villatoro, 2004) “La capacitación forma parte de la educación y formación integral de las personas, resaltando también que la capacitación involucra un aprendizaje, y que el resultado del aprendizaje es un cambio de conducta; por lo tanto los cambios que se generen en los empleados deben ser producto de necesidades previamente diagnosticadas, transferidas y reforzadas en la organización”.

4) Reconocimiento

(welch, Santiago jack) “El reconocimiento es una herramienta de gestión que refuerza la relación de la empresa con los trabajadores, y que origina positivos cambios al interior de una organización. Cuando

se reconoce a una persona eficiente y eficaz, se están reforzando además las acciones y comportamientos que la organización desea prolongar en los empleados”.

5) Motivación:

(Stephen P. Robbins, 2005) La acción para animar o animarse e interés para ejecutar algo con interés y diligencia. Se define también como una preocupación recurrente por alcanzar un estado o meta, basado en un incentivo natural que energiza, orienta y determina la conducta de un individuo.

6) Liderazgo:

Proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta común a fin transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella. En los animales desde la biología y la zoología, la función más importante del liderazgo en una especie dada es la de garantizar la supervivencia del género, mediante la cohesión de un grupo que garantiza la supervivencia de la variedad (búsqueda de alimento, movilidad, exploración, protección frente a riesgos) y su conservación (a través de la procreación).

7) Comunicación:

(Puyal, 2002) Para la administración, es una herramienta que propende por la búsqueda de objetivos productivos, más para dicha

organización que para el mismo individuo, además busca establecer mediante la utilización de los medios y de manera más directa y clara posible y el intercambio de valoraciones que finalmente se traducen en conductas.

8) Responsabilidad:

Dícese de la persona de posibles y digna de crédito, la persona que atiende y cumple con todas sus actividades asignadas en una organización. Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.

9) Equipo de trabajo:

Conjunto de personas altamente organizadas y orientadas hacia la consecución de una tarea común. Lo compone un número reducido de personas que adoptan e intercambian roles y funciones con flexibilidad de acuerdo con normas preestablecidas, y que disponen de habilidades para manejar sus relaciones con otras personas en un clima de mutuo respeto y confianza.

2.3 Hipótesis

Según (Roberto hernández sampieri, 2014) “las investigaciones de tipo descriptivas enumeran las propiedades de los fenómenos estudiados, por lo tanto no es necesario establecer hipótesis, dado que se trata solo de mencionar las características de la situación del problema”

Según el autor (Fidias G. Arias, 2012) nos dice que por ser una investigación con diseño descriptiva no se formulara hipótesis de investigación.

III. METODOLOGÍA

La metodología orienta el proceso de investigación proporcionando información detallada sobre las acciones que permite describir el problema planteado. En la metodología incluye el tipo de investigación las técnicas y los procedimientos que serán utilizados.

3.1 tipo de investigación

El tipo será aplicada, del tipo cualitativo con enfoque cuantitativo porque la investigación va a ser obtenida mediante el cuestionario.

3.2 Nivel de la investigación

El tipo de nivel será descriptiva porque buscara describir las características importantes del liderazgo carismático y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, 2018. Especificar propiedades y. (Fidias G. Arias, 2012)

3.3 Diseño de investigación

La investigación se utilizara un diseño no experimental- transversal, porque se analizará sin manipular deliberadamente las variables o variar la realidad y porque la investigación y recopilación de datos se dará en un momento único, buscando así describir ambas variables y analizar su incidencia e interinfluencia en un momento determinado.

3.4 Población y muestra

Para el cálculo de la población y la muestra se realiza en las tiendas y en las empresas pertenecientes y la cantidad de personas al sector de comercialización de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho.

3.4.1. Población: La población está constituido por 32 micro y pequeñas empresas comercialización de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho del año 2018. Los cuestionarios estarán dirigidos a los empresarios de comercialización de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho.

3.4.2. Muestra:

Según (Hernández, 2009) comprende que el tamaño de la muestra será lo mismo que la población siempre en cuando sea menor a 50.

La muestra para la investigación será 32 micro y pequeñas empresas de comercialización de ropas femeninas del distrito de Ayacucho.

3.5. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

TABLA 1: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
LIDERAZGO CARISMÁTICO	(Stephen P. Robbins, 2005)“Es una persona que irradia energía, entusiasmo y dinamismo y ha demostrado una habilidad para inspirar a sus empleados a través de las altas y bajas de una empresa en rápido crecimiento	Son líderes que a través de su visión y su fuerte personalidad, tienen un verdadero impacto en los subordinados. Los resultados del esfuerzo del líder en los seguidores no solo llevan a actuaciones esperadas sino que actúan más allá de lo que se espera de ellos.	Inteligencia emocional	Motivación	¿Ud. para que sus trabajadores se sientan motivados tiene participación, entusiasta y decidida para corregir y prevenir errores, para el logro de las metas de la empresa de ropas femeninas?
					¿Ud. les brinda la motivación necesaria a sus trabajadores para que puedan realizar con éxito su trabajo?
				Conciencia de uno mismo	¿Ud. cree que cumple oportunamente con sus metas programadas en el trabajo?
					¿Ud. cree que sus trabajadores toman en cuenta la misión. Visión y metas de la organización para el desarrollo de sus funciones y/o actividades en la comercialización de ropas femeninas?
			Comunicación asertiva	Confianza	¿Ud. como gerente brinda confianza a sus trabajadores?
				Valores	¿Ud. como líder de la empresa aplica una relación armoniosa entre trabajadores, donde se promueve un ambiente de respeto, integración y práctica de valores y principios?
Responsabilidad	¿Los trabajadores de su empresa son responsables de brindar un buen servicio a los clientes?				

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
MOTIVACIÓN LABORAL	Según el autor (Ricardo Perret, 2016) es el motor, la fuerza, combustible, la motivación es lo que mueve e impulsa a una persona a lograr los objetivos.	La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetivos de las mismas, es decir, en relación al trabajo.	Trabajo en equipo	Comparte y celebra los logros	¿En su empresa usted comparte y celebra logros con sus trabajadores?
				Comunicación	¿Considera Ud. que se comunica con sus trabajadores de forma clara?
				Compromiso	¿Cuándo uno de sus trabajadores comete un error usted le ayuda a resolverlo de una manera correcta?
			Clima organizacional	Ambiente social	¿Considera que los colaboradores se sienten cómodos con el ambiente que se maneja con todos los compañeros de trabajo?
				Capacitación	¿Las capacitaciones que realiza la empresa le permiten desarrollar sus habilidades personales y profesionales a sus trabajadores?
				Evaluación	¿La evaluación que se hace, ayuda a mejorar a sus trabajadores en la comercialización de ropas femeninas?
			Motivación extrínseca	Incentivos	¿Otorga algún tipo de incentivo a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores?
				Reconocimiento	¿Ud. da a sus trabajadores reconocimientos por su labor y por los años de experiencia?
				Vacaciones	¿Ud. considera importante las actividades de recreación, paseos campestres y eventos culturales que desarrolla la empresa?

3.6 técnicas e instrumentos de la investigación

Encuesta:

Técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta con la finalidad de recolectar la información aceptable de parte de los encuestados, las cuales fueron realizadas porque es una técnica donde podremos obtener los datos confiables tanto de ambas variables, la encuesta se realizara a los propietarios de comercialización de ropas femeninas; lo cual nos va ayudar a poder hacer la interpretación, análisis a través de cuadros y gráficos estadísticos.

Instrumento:

El instrumento que se utilizó para registrar la información fue el cuestionario, porque es un instrumento que consta de un conjunto de preguntas, las cuales corresponden a las variables preparado cuidadosamente sobre los hechos que interesan en una investigación.

3.7 plan de análisis

La información que se obtuvo a través de la aplicación de la técnica de instrumento mencionados anteriormente, realizados a los dueños de la empresa de las micro y pequeñas empresas del rubro de ropas femeninas fueron elaborados en el programa Microsoft Excel haciendo uso de fórmulas para su respectivo procesamiento, con la finalidad de estimar el comportamiento de las variables. Para la tabulación e interpretación se realizó tablas y figuras de cada pregunta.

3.8. TABLA 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO CARISMÁTICO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE ROPAS FEMENINAS, DISTRITO DE AYACUCHO, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y SUB VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema Principal</p> <p>¿Cuáles son las principales características del liderazgo carismático y motivación laboral en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, 2018?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Describir las principales características del liderazgo carismático y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, 2018.</p> <p>Objetivo Específico:</p> <p>Describir las características de la inteligencia emocional en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, 2018.</p> <p>Describir las características de la comunicación asertiva en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, 2018.</p> <p>Describir las principales características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, 2018.</p> <p>Describir las principales características del clima organizacional en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, 2018.</p> <p>Describir las principales características de la motivación extrínseca en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, 2018.</p>	<p>(Fidias G. Arias, 2012) Por ser una investigación con diseño descriptivo no se formulara hipótesis de investigación</p>	<p>Variables de investigación</p> <p>Liderazgo carismático</p> <p>Motivación Laboral</p>	<p>✓ Inteligencia emocional</p> <p>✓ Comunicación asertiva</p> <p>✓ Trabajo en equipo</p> <p>✓ Clima organizacional</p> <p>✓ Motivación extrínseca</p>	<p>1. Motivación</p> <p>2. Conciencia de uno mismo</p> <p>3. Confianza</p> <p>4. Valores</p> <p>5. Responsabilidad</p> <p>6. Comparte y celebra los logros</p> <p>7. Comunicación</p> <p>8. Compromiso</p> <p>9. Ambiente social</p> <p>10. Capacitación</p> <p>11. Evaluación</p> <p>12. Incentivos</p> <p>13. Reconocimiento</p> <p>14. Vacaciones</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>El tipo de investigación será aplicada, cuantitativa</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Investigación descriptivo</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental (trasversal) porque se recolectaron los datos en un solo momento, en un tiempo único.</p> <p>Recolección de información</p> <p>Población</p> <p>Conforman las 32 micro y pequeñas empresas de rubro de comercialización de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, 2018.</p> <p>Muestra</p> <p>Serán las mismas 32 micro y pequeñas empresas de rubro de comercialización de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, 2018.</p>

3.9 principios éticos

Este informe de investigación se ejecutó bajo los principios éticos, así mismo utilizamos el principio de la confiabilidad, ya que los datos que se utilizaron para dicha investigación fueron reales, por último el principio de la honestidad porque se obtuvo directamente de la empresa y con mucha discreción y profesionalismo.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados

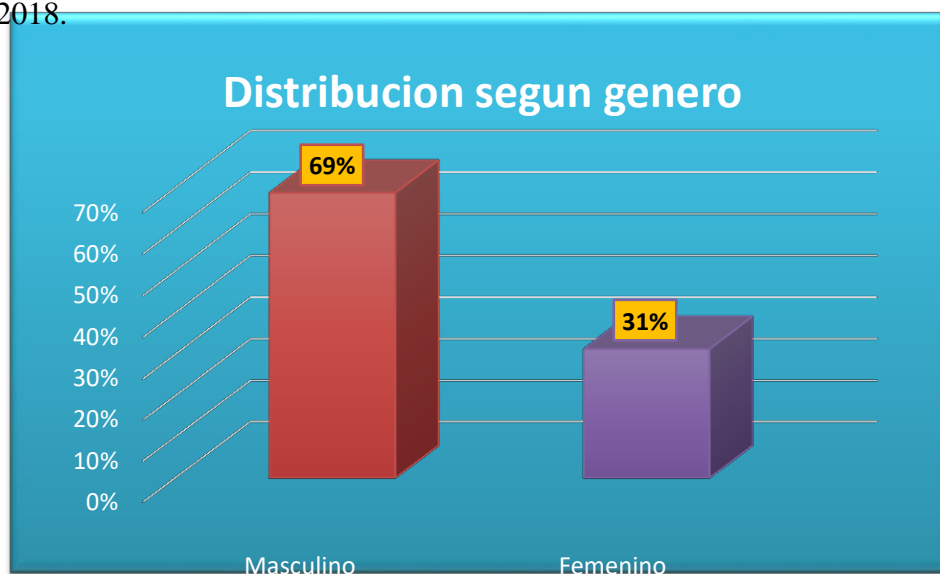
PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS SEGÚN OBJETIVOS PLANTEADOS EN LA INVESTIGACION

Tabla: 3. Distribución de la población según género, distrito de Ayacucho, 2018.

Genero	Ni	%
Masculino	22	69%
Femenino	10	31%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los propietarios

Figura: 1 gráficos Distribución de la población según género, distrito de Ayacucho, 2018.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

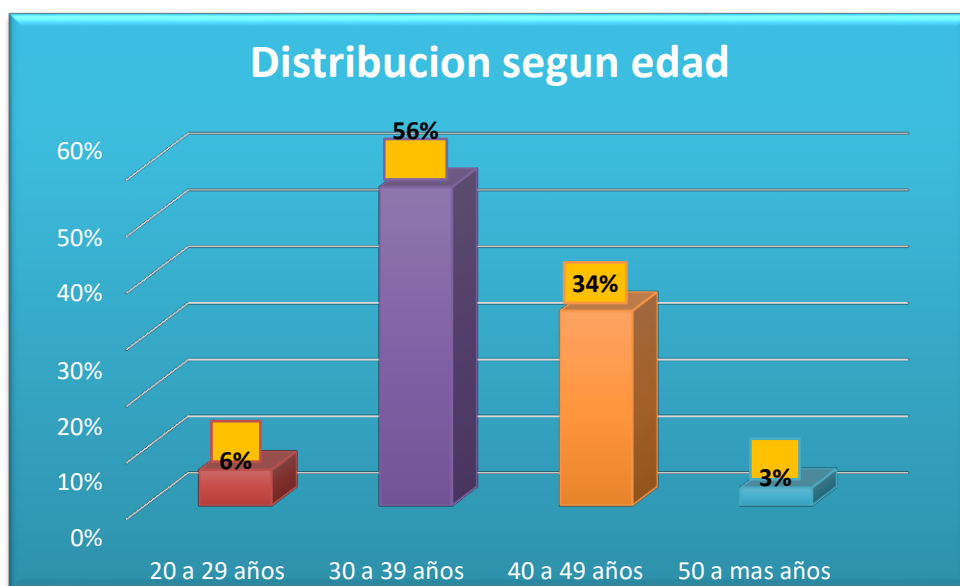
En la tabla n°3 y figura 1, se muestra que el mayor porcentaje 69% de los propietarios de las micro y pequeñas empresas del rubro de ropas femeninas son de género masculino y el 31% son de género femenino.

Tabla: 4. Distribución de la población según edad, distrito de Ayacucho 2018.

Edad	Ni	%
20 a 29 años	2	6%
30 a 39 años	18	56%
40 a 49 años	11	34%
50 a más años	1	3%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los propietarios

Figura: 2 gráficos Distribución de la población según edad, distrito de Ayacucho, 2018



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

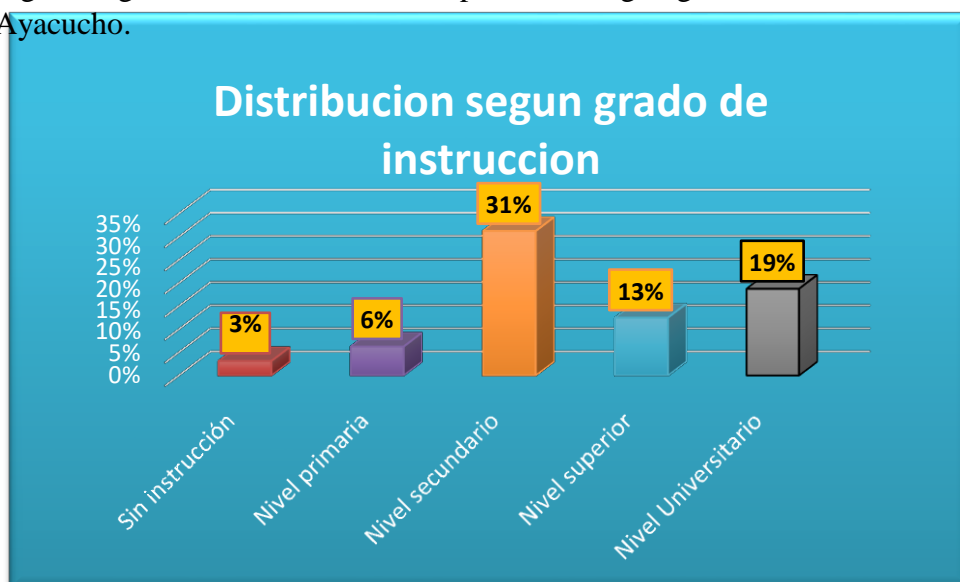
En la tabla n°4 y figura 2, se muestra que el mayor porcentaje 56% de los propietarios de las micro y pequeñas empresas del rubro de ropas femeninas están dentro de la edad 30 a 29 años, seguido el 34% que es de 40 a 49 años.

Tabla: 5. Distribución de la población según grado de instrucción, distrito de Ayacucho 2018.

Grado de Instrucción	Ni	%
Sin instrucción	1	3%
Nivel primaria	2	6%
Nivel secundario	10	31%
Nivel superior	4	13%
Nivel Universitario	6	19%
Total	23	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los propietarios

Figura: 3 gráficos distribución de la población según grado de instrucción, distrito de Ayacucho.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

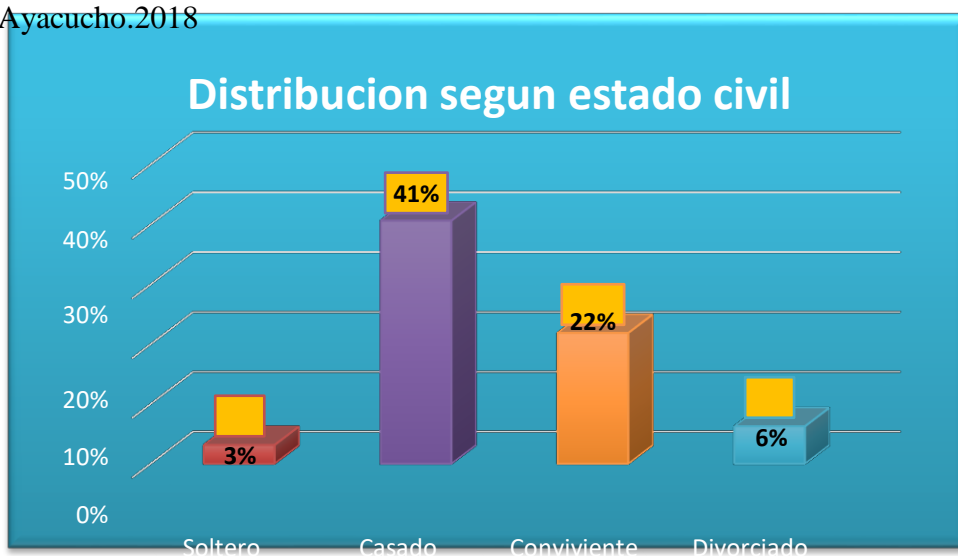
En la tabla n°5 y figura 3, se muestra que el mayor porcentaje 31% de los propietarios de las micro y pequeñas empresas del rubro de ropas femeninas tiene el nivel secundario y el 19% Es el nivel universitario, seguido el nivel superior y el 6% son de nivel primario.

Tabla: 6. Distribución de la población según estado civil, distrito de Ayacucho 2018.

Estado civil	Ni	%
Soltero	1	3%
Casado	13	41%
Conviviente	7	22%
Divorciado	2	6%
Total	23	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los propietarios

Figura: 4 gráficos distribución de la población según estado civil, distrito de Ayacucho.2018



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla n°6 y figura 4, se muestra que el mayor porcentaje 41% de los propietarios de las micro y pequeñas empresas del rubro de ropas femeninas son casados y el 22% son convivientes.

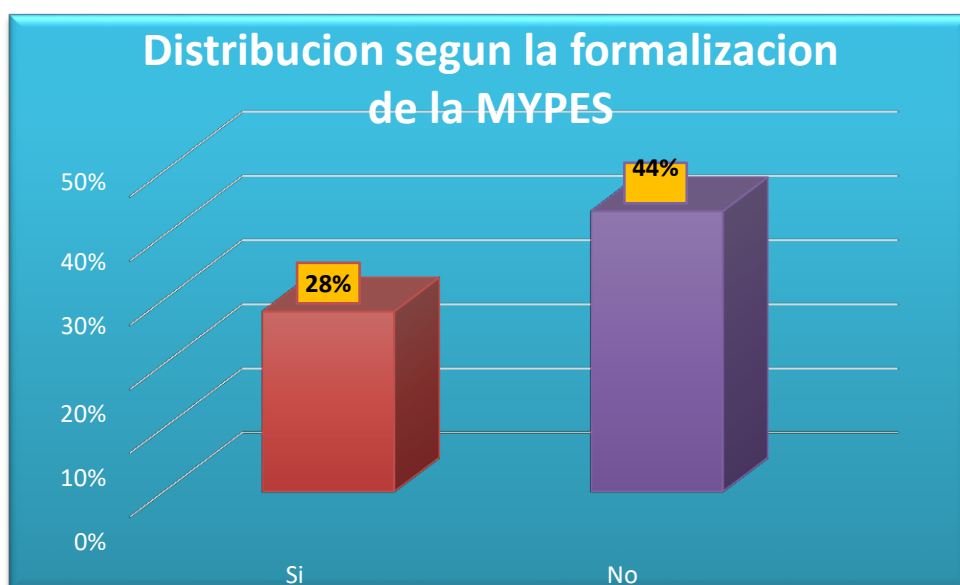
b) características de las micro y pequeñas empresa

Tabla: 7. Distribución según la formalización de la MYPES, distrito de Ayacucho 2018.

Formalización de la MYPES	Ni	%
Si	9	28%
No	14	44%
Total	23	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los propietarios

Figura: 5 gráficos distribución según la formalización de la MYPES, distrito de Ayacucho.2018



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

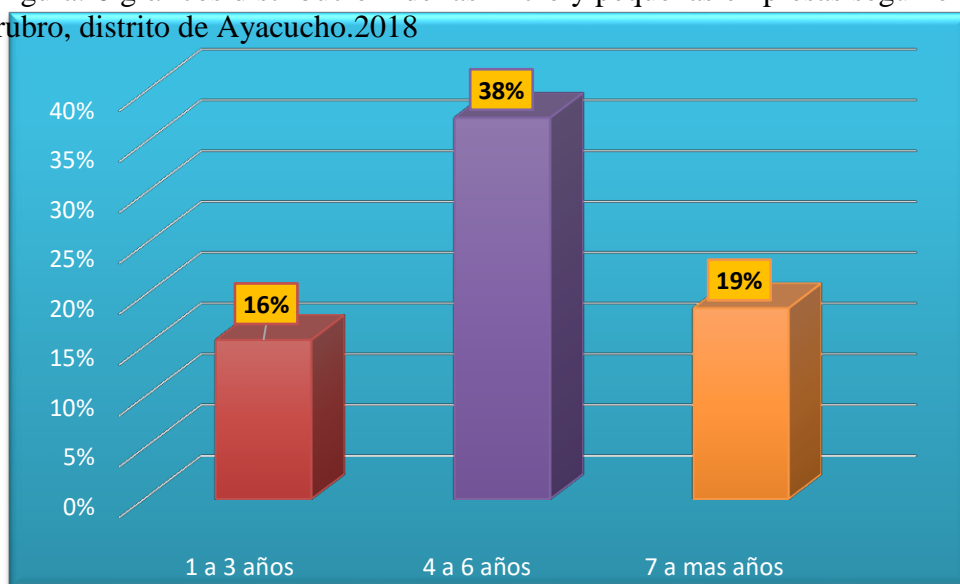
En la tabla n°7 y figura 5, se muestra que el mayor porcentaje 44% de los propietarios de las micro y pequeñas empresas del rubro de ropas femeninas son informales y solo el 28% son formales.

Tabla: 8.Distribucion de las micro y pequeñas empresas según el tiempo en el rubro, distrito de Ayacucho 2018.

Tiempo en el rubro	Ni	%
1 a 3 años	5	16%
4 a 6 años	12	38%
7 a más años	6	19%
Total	23	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los propietarios

Figura: 6 gráficos distribución de las micro y pequeñas empresas según el tiempo en el rubro, distrito de Ayacucho.2018



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla n°8 y figura 6, se muestra que el mayor porcentaje 38% de los propietarios de las micro y pequeñas empresas del rubro de ropas femeninas se encuentran entre el 4 a 6 años y seguido es 19% entre 7 a más años.

c) descripción del liderazgo carismático

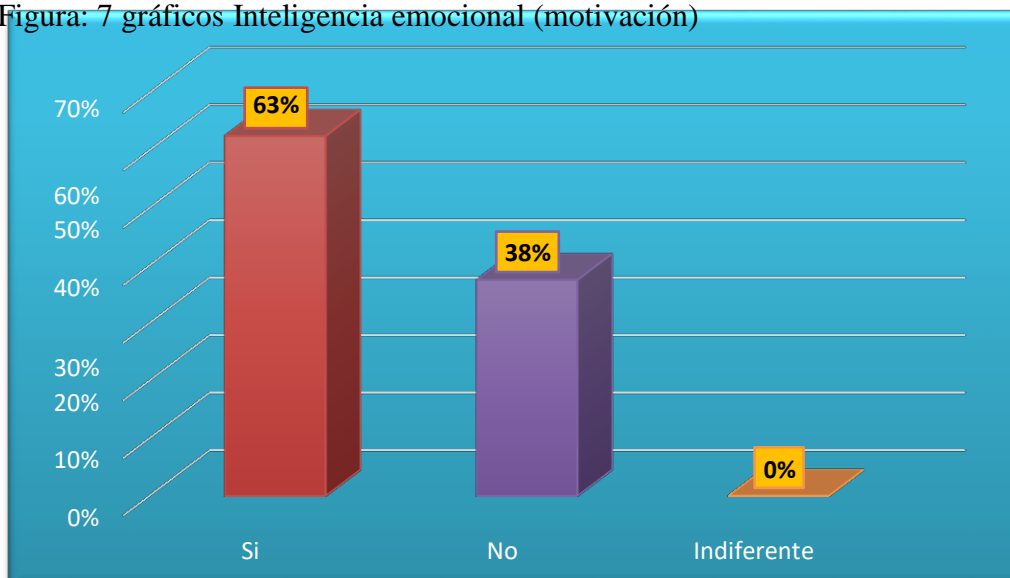
Pregunta 1: Inteligencia emocional (motivación)

Tabla: 9. Ud. para que sus trabajadores se sientan motivados tiene participación, entusiasta y decidida para corregir y prevenir errores, para el logro de las metas de la empresa de ropas femeninas.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	63%
No	12	38%
Indiferente	0	0%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los propietarios

Figura: 7 gráficos Inteligencia emocional (motivación)



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 9 respecto con los administradores de las empresas de ropas femeninas nos dicen que el 63% si tienen participación, y decidido para corregir y prevenir errores y los 38% no tienen participación y hacen que sus trabajadores se sientan motivados.

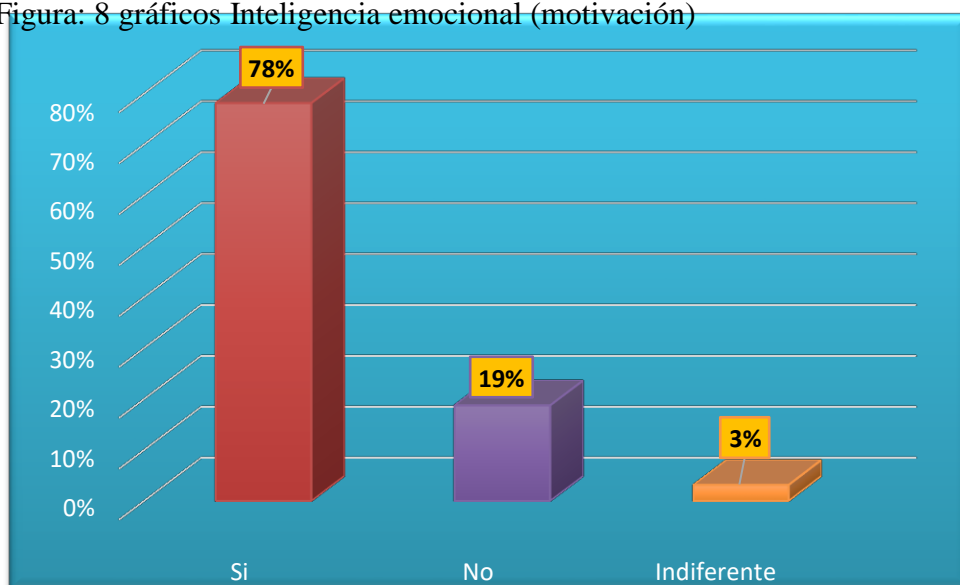
Pregunta 2: Inteligencia emocional (motivación)

Tabla: 10. ¿Ud. les brinda la motivación necesaria a sus trabajadores para que puedan realizar con éxito su trabajo?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	78%
No	6	19%
Indiferente	1	3%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los propietarios

Figura: 8 gráficos Inteligencia emocional (motivación)



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 10 respecto con los administradores de las empresas de ropas femeninas nos dicen que el 78% si brindan la motivación necesaria para que sus trabajadores puedan realizar con éxito su trabajo y el 19% no brindan motivación a sus trabajadores y el 3% son indiferentes.

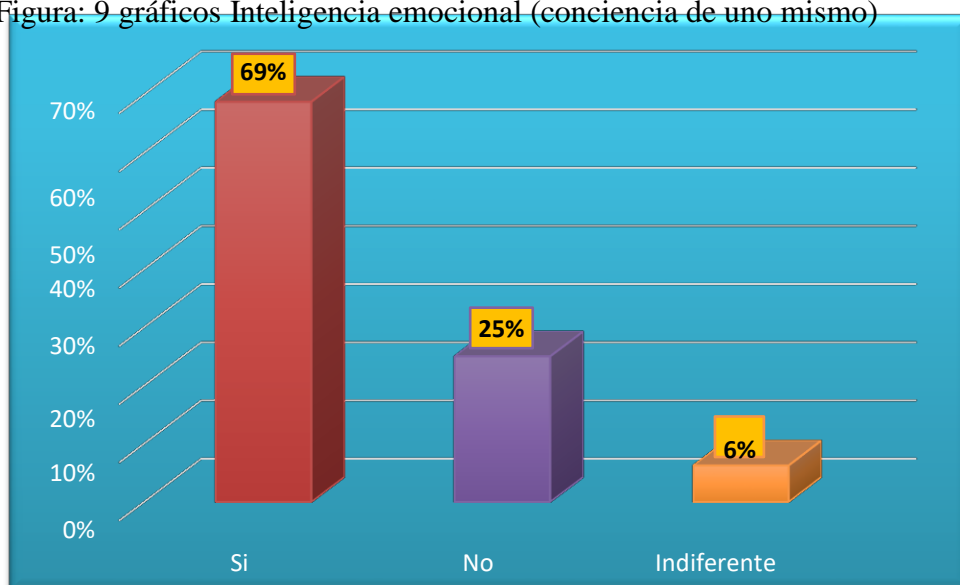
Pregunta 3: Inteligencia emocional (conciencia de uno mismo)

Tabla: 11 ¿Ud. cree que cumple oportunamente con sus metas programadas en el trabajo?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	69%
No	8	25%
Indiferente	2	6%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los propietarios

Figura: 9 gráficos Inteligencia emocional (conciencia de uno mismo)



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 11 se muestra que el 69% de los propietarios de la micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho indican que si cumplen oportunamente con sus metas programadas en el trabajo y el 25% no cumplen mientras que el 6 %son indiferentes con sus metas programadas.

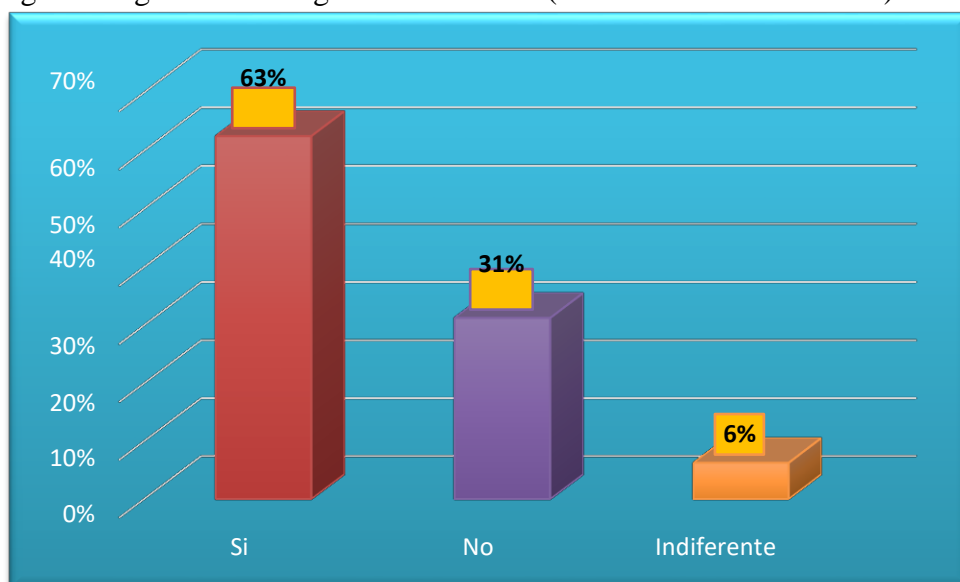
Pregunta 4: Inteligencia emocional (conciencia de uno mismo)

Tabla: 12. ¿Ud. cree que sus trabajadores toman en cuenta la misión. Visión y metas de la organización para el desarrollo de sus funciones y/o actividades en la comercialización de ropas femeninas?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	63%
No	10	31%
Indiferente	2	6%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los propietarios

Figura: 10 gráficos Inteligencia emocional (conciencia de uno mismo)



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla N° 12 se muestra que el 63% de los propietarios de la micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho indican que si cumplen oportunamente con sus metas programadas en el trabajo y el 31% no toman en cuenta la misión, visión y metas de la organización mientras que el 6 % son indiferentes con sus metas programadas.

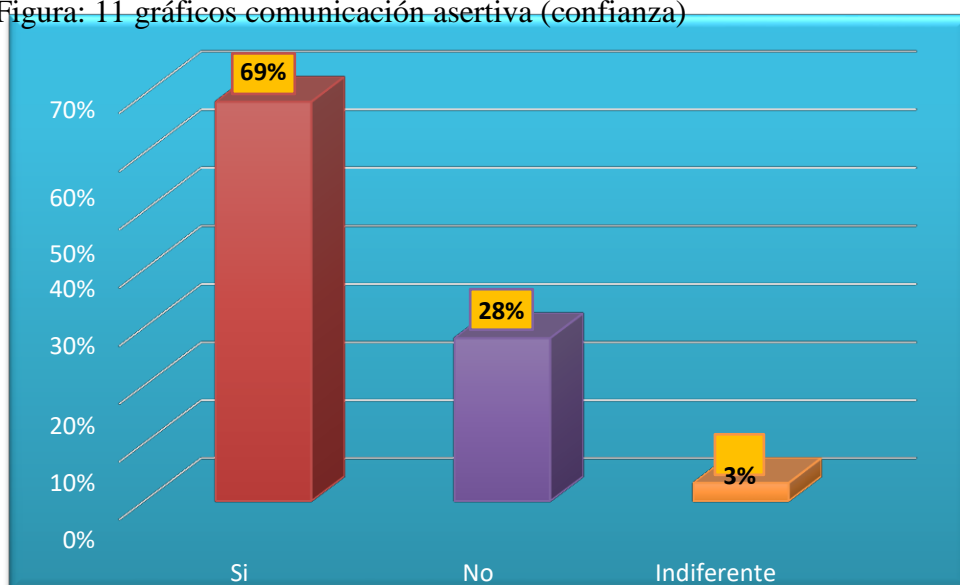
Pregunta 5: Comunicación asertiva (confianza)

Tabla: 13. ¿Ud. como gerente brinda confianza a sus trabajadores?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	69%
No	9	28%
Indiferente	1	3%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los propietarios

Figura: 11 gráficos comunicación asertiva (confianza)



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 13 se muestra que el 69% de los propietarios de la micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho indican que si se brinda confianza a sus trabajadores el 28% no brindan confianza y el 3% se sienten indiferentes.

Pregunta 6: Comunicación asertiva (valores)

Tabla: 14. ¿Ud. como líder de la empresa aplica una relación armoniosa entre trabajadores, donde se promueve un ambiente de respeto, integración y práctica de valores y principios?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	75%
No	6	19%
Indiferente	2	6%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los propietarios

Figura: 12 gráficos comunicación asertiva (valores)



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla N° 14 se muestra que el 75% de los propietarios de la micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho indican que si aplica una relación armoniosa entre trabajadores y el 19% no aplican una relación armoniosa entre trabajadores y el 6% de los líderes de la empresa son muy indiferente al promover un ambiente de respeto y de integración.

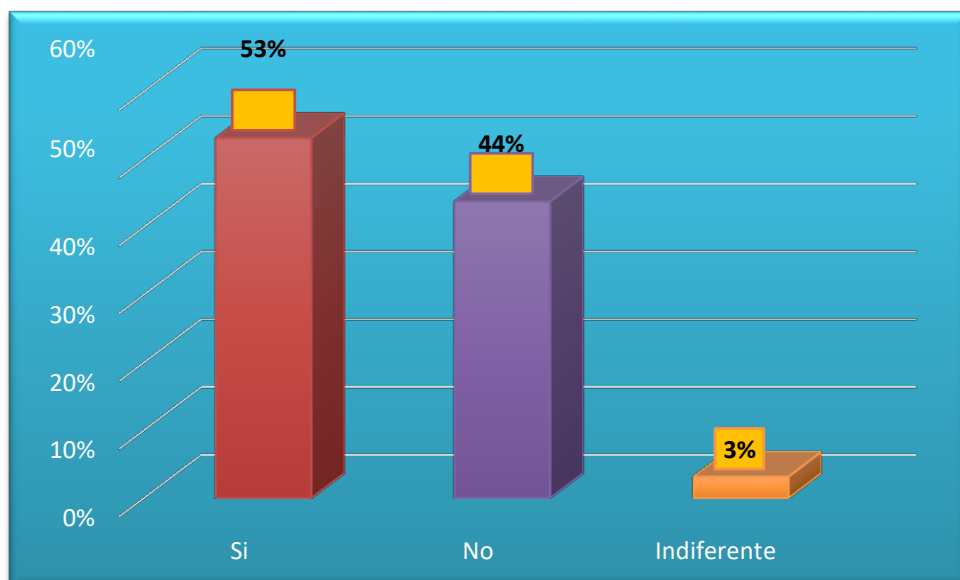
Pregunta 7: Comunicación asertiva (responsabilidad)

Tabla: 15. ¿Los trabajadores de su empresa son responsables de brindar un buen servicio a los clientes?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	53%
No	14	44%
Indiferente	1	3%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los propietarios

Figura: 13 gráficos comunicación asertiva (responsabilidad)



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 15 se muestra que el 53 % de los propietarios de la micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho indican que si brindan un buen servicio a los clientes y el 44% no brindan un buen servicio mientras que el 3% de los trabajadores se sienten indiferentes.

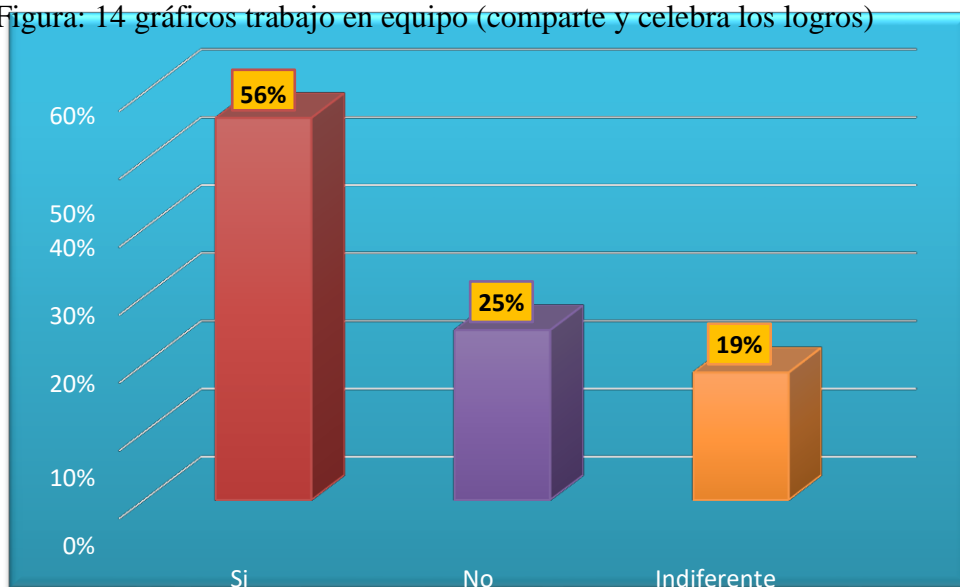
Pregunta 8: Trabajo en equipo (comparte y celebra los logros)

Tabla: 16. ¿En su empresa usted comparte y celebra logros con sus trabajadores?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	56%
No	8	25%
Indiferente	6	19%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los propietarios

Figura: 14 gráficos trabajo en equipo (comparte y celebra los logros)



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 16 se muestra que el 56% de los propietarios de la micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho indican que si comparte y celebra logros con sus trabajadores y el 25% no celebran logros y el 19% son indiferentes solo les gusta que sus trabajadores laboren.

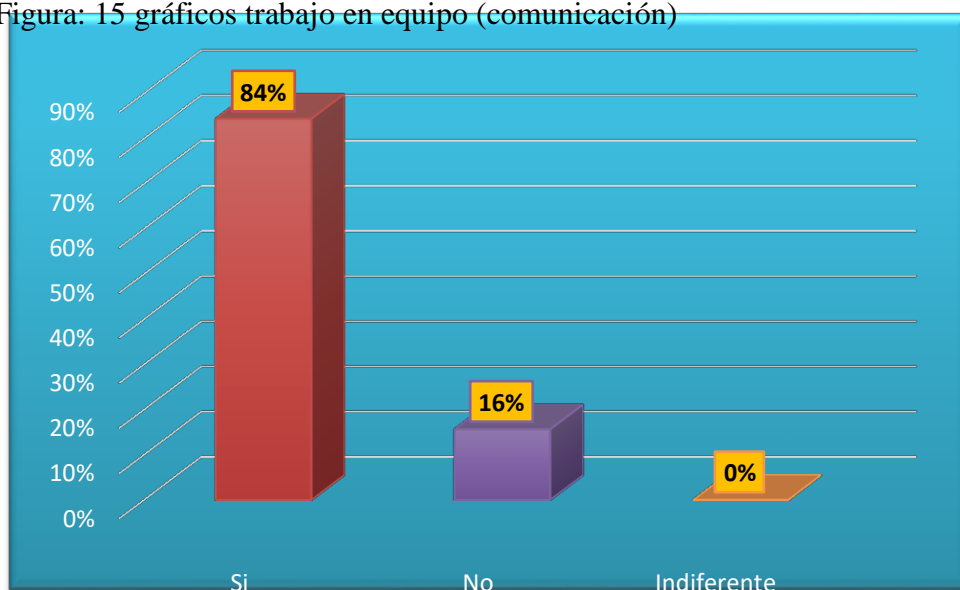
Pregunta 9: Trabajo en equipo (comunicación)

Tabla: 17. ¿Considera Ud. que se comunica con sus trabajadores de forma clara?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	84%
No	5	16%
Indiferente	0	0%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los propietarios

Figura: 15 gráficos trabajo en equipo (comunicación)



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 17 se muestra que el 84% de los propietarios de la micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho indican que si comunican de forma clara a sus trabajadores y el 16% no se comunican de forma clara.

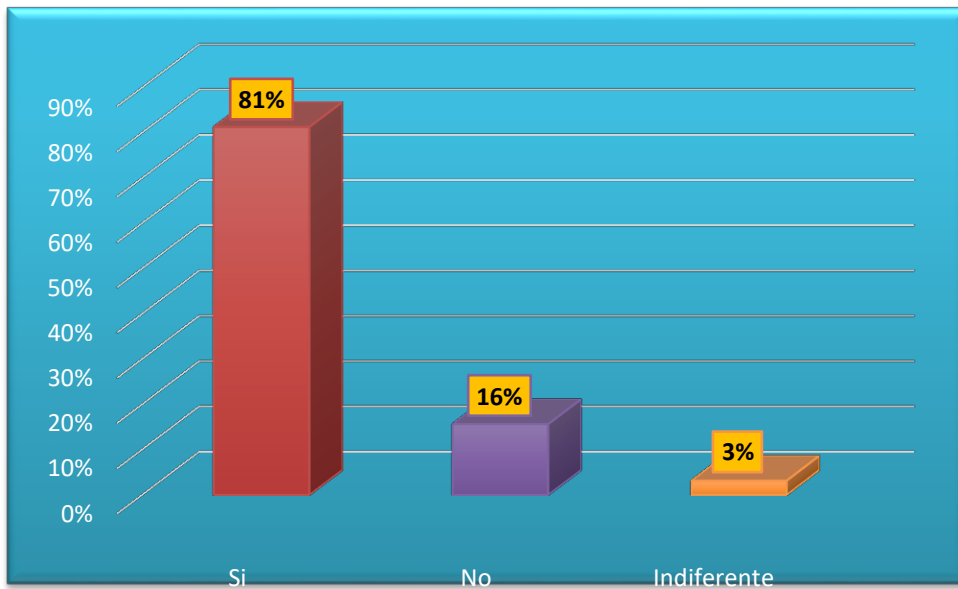
Pregunta 10: Trabajo en equipo (compromiso)

Tabla: 18. ¿Cuándo uno de sus trabajadores comete un error usted le ayuda a resolverlo de una manera correcta?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	81%
No	5	16%
Indiferente	1	3%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los propietarios

Figura: 16 gráficos trabajo en equipo (compromiso)



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

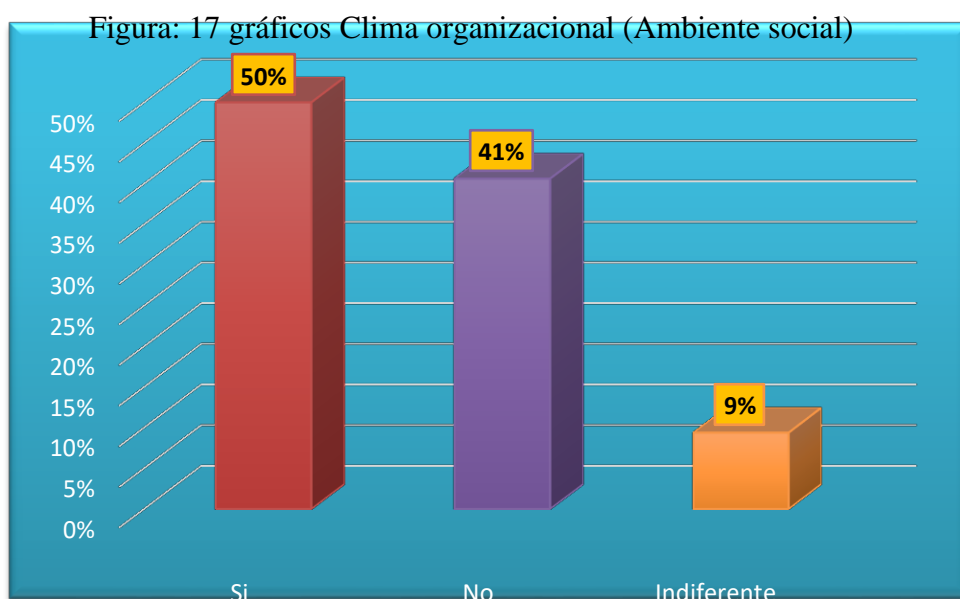
En la tabla N° 18 se muestra que el 81% de los propietarios de la micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho indican que si ayuda a resolver cualquier error que se le presenta a los trabajadores y el 6% no ayudan y el 13% de los dueños son indiferentes solo les gusta mandar y no ayudar.

Pregunta 11: Clima organizacional (Ambiente social)

Tabla: 19. ¿Considera que los colaboradores se sienten cómodos con el ambiente que se maneja con todos los compañeros de trabajo?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	50%
No	13	41%
Indiferente	3	9%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los propietarios



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 19 se muestra que el 50% de los propietarios de la micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho indican que si se sienten cómodo en el ambiente que se maneja con todos los compañeros y el 41% no se sienten cómodos con el ambiente y el 9 son indiferentes con respecto al ambiente que se maneja.

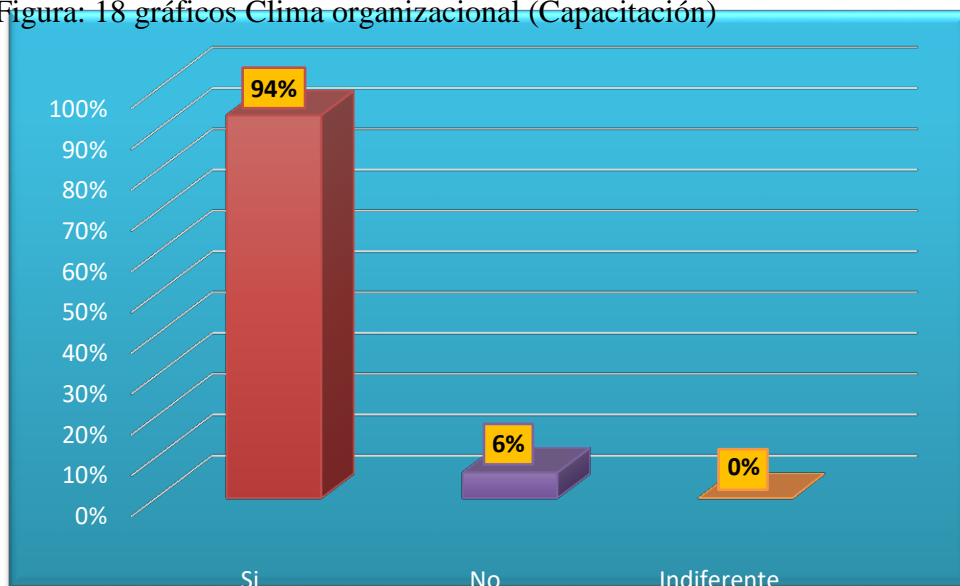
Pregunta 12: Clima organizacional (Capacitación)

Tabla: 20. ¿Las capacitaciones que realiza, le permiten desarrollar sus habilidades personales y profesionales a sus trabajadores?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	94%
No	2	6%
Indiferente	0	0%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los propietarios

Figura: 18 gráficos Clima organizacional (Capacitación)



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 20 se muestra que el 94% de los propietarios de la micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho indican que si les permite desarrollar las capacitaciones a sus trabajadores y el 6% no les permite desarrollar las habilidades.

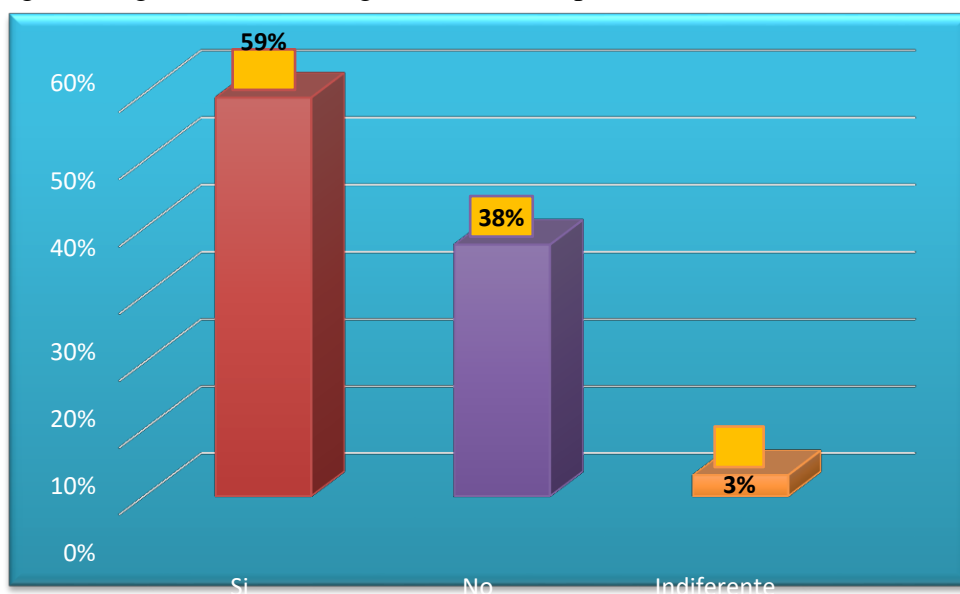
Pregunta 13: Clima organizacional (Capacitación)

Tabla: 21. ¿La evaluación que se hace, ayuda a mejorar a sus trabajadores en la comercialización de ropas femeninas?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	59%
No	12	38%
Indiferente	1	3%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los propietarios

Figura: 19 gráficos Clima organizacional (Capacitación)



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 21 se muestra que el 59% de los propietarios de la micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho indican que si la evaluación ayuda a mejorar a sus trabajadores y el 38% no les gusta la evaluación y el 3% son indiferentes.

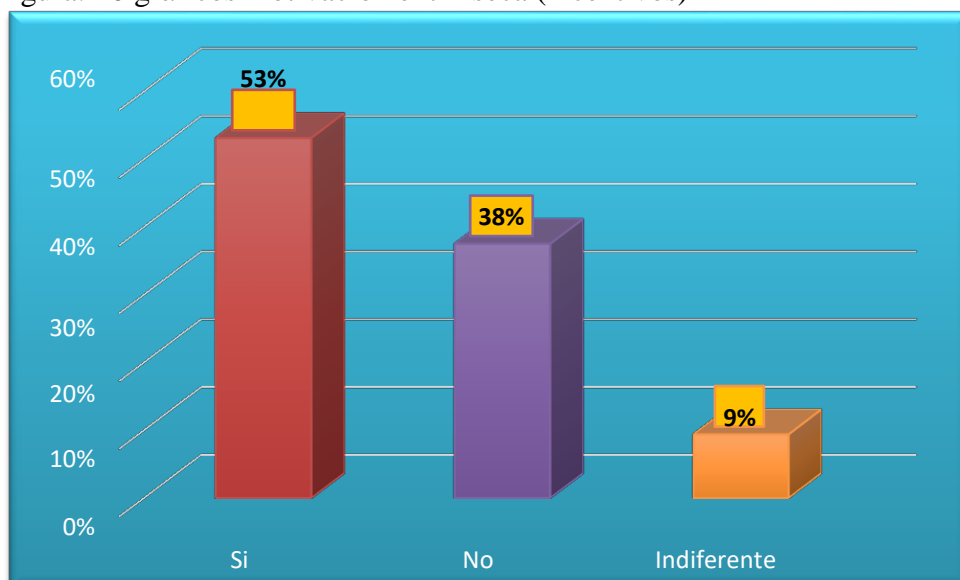
Pregunta 14: Motivación extrínseca (incentivos)

Tabla: 22. ¿Otorga algún tipo de incentivo a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	53%
No	12	38%
Indiferente	3	9%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los propietarios

Figura: 20 gráficos motivación extrínseca (incentivos)



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 22 se muestra que el 53% de los propietarios de la micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho indican que si otorga incentivos a sus trabajadores por el cumplimiento exitoso de sus labores y el 38% de los dueños de las empresas no otorgan incentivos y el 9 % son indiferentes con sus trabajadores.

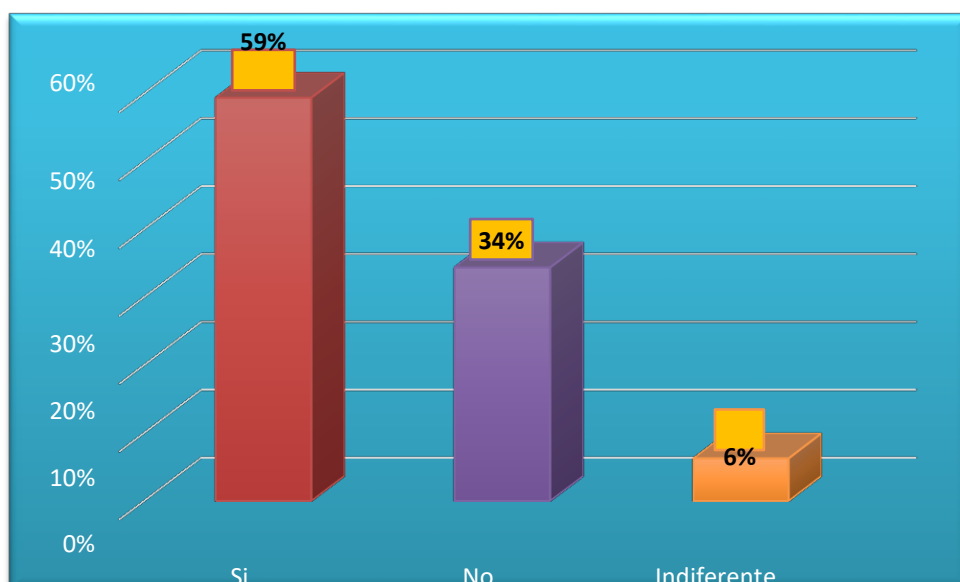
Pregunta 15: Motivación extrínseca (vacaciones)

Tabla: 23. ¿Ud. da a sus trabajadores reconocimientos por su labor y por los años de experiencia?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	59%
No	11	34%
Indiferente	2	6%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los propietarios

Figura: 21 gráficos motivación extrínseca (vacaciones)



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 23 se muestra que el 59% de los propietarios de la micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho indican que si dan reconocimientos por su labor y el 34% no otorgan reconocimientos por su labor y por los años de experiencia y el 6% son indiferentes con estas motivaciones.

Pregunta 16: Motivación extrínseca (vacaciones)

Tabla: 24. ¿Ud. considera importante las actividades de recreaciones, paseos campestres y eventos culturales que desarrolla la empresa?

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	53%
No	12	38%
Indiferente	3	9%
Total	32	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados a los propietarios

Figura: 22 gráficos motivación extrínseca (vacaciones)



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N° 24 se muestra que el 50% de los propietarios de la micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho indican que no consideran importante los paseos y los eventos culturales el 31% si están de acuerdo con las actividades motivacionales y el 19% de los gerentes o dueños no le gusta hacer recreos ni paseos.

4.2 Análisis de resultado

Según el objetivo específico 01:

Una vez aplicado las respectivas encuestas de acuerdo a la dimensión de la inteligencia emocional se puede decir que las micro y pequeñas empresas de rubro de comercialización de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, 2018. Consideran distintos aspectos como inteligencia emocional ya que se puede observar en las encuestas realizadas el 63% si tienen participación y están decididos a corregir los errores y que se sientan motivados y el 78% si brindan la motivación necesaria para que sus trabajadores puedan realizar con éxito su trabajo y el 69% de los propietarios de la micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho indican que si cumplen con sus metas programadas en el trabajo. Y los 63% de los trabajadores si toman en cuenta las metas de la empresa.

Según la investigación de María Soledad nos dice que de acuerdo al líder Llegaron a la conclusión de que los líderes puedan Crear y definir la Misión y la Visión que caracterice a la organización, con el objetivo de delimitar cual es la razón de ser de la empresa Para luego, explicitarlas e informarlas a todos los colaboradores, con el fin de orientar su acción, esto es, que ellos sepan hacia donde ir y que se espera de ellos.

Según el objetivo específico 02:

Una vez aplicado las respectivas encuestas a la dimensión de la comunicación asertiva se puede decir que las micro y pequeñas empresas de rubro de comercialización de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, 2018 consideran importante ya que tienen esa libertad de expresión y una buena comunicación adecuada y tener el comportamiento respetable. Según los encuestados el 69% de los propietarios de la micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho indican que si brindan confianza a sus trabajadores y el 75% indican que si aplica una relación armoniosa entre trabajadores y el 53% de los propietarios indican que si todos los trabajadores son responsables en brindar un buen servicio a los clientes.

Según yeiny nos dice en su tesis, que el liderazgo que tienen los supervisores en los subordinados es positiva, puesto que ellos realizan sus labores de forma efectiva y con un alto grado de excelencia. Aplican diferentes estrategias de liderazgo para el desarrollo de habilidades, por lo que se confirma que los vendedores se sienten motivados por su jefe.

Según el objetivo específico 03:

Una vez aplicado las respectivas encuestas de acuerdo a la dimensión trabajo en equipo se puede decir que las micro y pequeñas empresas de rubro de comercialización de ropas femenina en el distrito de Ayacucho, 2018 señala que los trabajadores si comparten y celebran los logros. Según las encuestas se muestra que el 56% de los propietarios de la micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho indican que si comparte y celebra logros con sus trabajadores y el 84% de los propietarios indican que si comunican de

forma clara a sus trabajadores y el 81% de los propietarios indican que si ayuda a resolver cualquier error que se le presenta a los trabajadores.

La investigación de maría es demostrar que la conducta y las actitudes de un equipo de trabajo se pueden influenciar de forma positiva a negativa de acuerdo al liderazgo que se practica en la organización. Asimismo, la motivación es un elemento importante al interior de toda organización, tanto para los trabajadores como para los líderes, pues esta los lleva a mejorar su desempeño e incremento su productividad.

Según el objetivo específico 04:

Una vez aplicado las respectivas encuestas de acuerdo a la dimensión de clima organizacional si se sienten cómodos con el ambiente y sus compañeros de trabajo debido a que los líderes muestren confianza y puedan trabajar tranquilos. Según la encuesta se muestra que el 50% de los propietarios de la micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho indican que si se sienten bien en el lugar donde trabajan sus compañeros y el 94% indican que si les permite desarrollar las capacitaciones a sus trabajadores y el 59% indican que si la evaluación ayuda a mejorar a sus trabajadores

Por el contrario en la investigación de se puede observar que el clima laboral según lickert se caracteriza porque los directivos no confían en sus trabajadores, no se les toma en cuenta para la toma de decisiones, trabajan en una ambiente de miedo y castigo.

Según el objetivo específico 05:

Una vez aplicado las respectivas encuestas de acuerdo a la dimensión de la motivación extrínseca se puede decir que las micro y pequeñas empresas de rubro de comercialización de ropas femeninas del distrito de Ayacucho, 2018 consideran importante para poder incentivar a los trabajadores o miembros de la organización y poder incrementar el desarrollo. Según la encuesta nos muestra que el 53% de los propietarios de la micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho indican que si otorga incentivos a los trabajadores por el cumplimiento de sus buenas labores el 59% indican que si dan reconocimientos por su labor. El 50% de los propietarios de la micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho indican que si consideran muy importante los paseos y las recreaciones.

Asimismo, la motivación es un elemento importante al interior de toda organización, tanto para los trabajadores como para los lideres, pues esta los lleva a mejorar su desempeño e incremento su productividad.

V. CONCLUSION

Según el objetivo específico 01

- ✓ Con esta investigación se concluyó que la inteligencia emocional es la capacidad para captar las emociones del grupo y conducir las hacia un resultado positivo. Las empresas de ropas femeninas del distrito de Ayacucho si tienen esa motivación para poder guiar a sus trabajadores, poder corregir y prevenir cualquier error que se presente. Los trabajadores si toman en cuenta la visión y misión de la empresa pero no en el porcentaje y de la manera adecuada ya que los líderes muchas veces no comparten esa misión y visión a sus trabajadores.

Según el objetivo específico 02

Según (Robert House, 1976) "El líder carismático se refiere a un líder carismático que tiene un alto grado excepcional de efectos en los seguidores. Estos efectos incluyen; devoción, confianza, obediencia, lealtad, compromiso, determinación, la confianza en la capacidad de lograr sus metas y los cambios radicales en sus creencias y valores".

- ✓ Con esta investigación podemos concluir que la comunicación asertiva que se da en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho tienden a hacer un buen uso en las diferentes empresas, su forma de comunicar a sus trabajadores es clara, ayuda a resolver cualquier error que se le presenta a los trabajadores y de la manera adecuada, tiene la confianza hacia sus trabajadores. Las empresas tratan de que tengan una buena comunicación entre trabajadores y así puedan lograr una buena relación entre ellos y poder brindar un buen servicio a los clientes ya que eso ayuda bastante al desarrollo de la empresa.

Según el objetivo específico 03

Según (Cleopatra J. Bonifaz Villar, 2012) “El trabajo en equipo se ha vuelto importante en las organizaciones, construyen los medios para lograr los objetivos de mayor relevancia.

- ✓ Con esta investigación podemos concluir que el trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho. Depende mucho del líder, es aquella persona que da todo por la empresa tiene esa capacidad de poder comunicarse con sus trabajadores y se esfuerza por dar lo mejor y siempre resalta sus logros de los trabajadores y eso motiva a sentirse parte de la empresa.

Según el objetivo específico 04

(Robbins Stephen, 1999)“El clima organizacional es el proceso por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales a fin de darles significado a su ambiente”

- ✓ Referido al clima organizacional se concluyó que las empresas de comercialización de ropas femeninas indican que si se sienten cómodo en el lugar que se encuentran sus trabajadores. Es decir el lugar donde trabajan les permite desarrollar las capacitaciones y puedan trabajar cómodamente en sus trabajos.

Según el objetivo específico 05

- ✓ Con esta investigación podemos concluir que la motivación extrínseca que se da en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas del distrito de Ayacucho, si otorgan incentivos, reconocimientos por su labor y se puede ver que las empresas realizan actividades de recreación, paseos campestres y eso motiva mucho a los trabajadores.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomendaría que la empresa de ropas femeninas incremente nuevas estrategias o métodos de motivación para los trabajadores porque así podrán lograr que sus objetivos.
2. los líderes de las empresas deben estar en constante capacitación para poder dirigir bien a sus trabajadores ya que es el talento más importante para la empresa y sobre todo tener la inteligencia emocional ya que eso va a poder captar las emociones de los trabajadores y poder conducirlos hacia un resultado positivo.
3. Los trabajadores de la empresa deben esforzarse más en la comunicación asertiva con cada uno de sus trabajadores, ya que esto ayudara bastante a que cualquier inconformidad que haya dentro de la empresa puedan discutir de forma clara y hasta poder pronunciar ideas que deán buenas soluciones y así se pueda unir todo el personal donde se pueda conocer y estar en familia y lo más importante el trabajo en equipo.

Bibliografía

- Roberto hernández sampieri. (2014). metodología de la investigacion. Mexico: Sexta edicion .
- yeiny avenecer. (2015). liderazgo y motivacion.
- Álvarez, M. (2007). El liderazgo y la construcción del modelo de dirección y gestion transformacional. Bogotá: Fundación Universitaria Luis Amigo.
- Bustos, A., Figueroa, K y Sánchez, J. . (2013). Ensayo, Soy competitivo. Liderazgo empresarial. Mexico : D.F. .
- Claudio Cruz, C. P. (2017). Estilos de Liderazgo de las Microempresarias del Sector Comercio en los. Santiago de Surco.
- Cleopatra J. Bonifaz Villar. (2012). Liderazgo empresarial . Mexico : Red Tercer Milenio.
- Daniel Goleman. (1999). Emotional Intelligence. New York.
- Ed. James R. Evans y William M. . ((2008, febrero)). Administración y control de la calidad. Quality Digest.
- Estefanía C. (2015). Estudio sobre la influencia de los estilos directivos. QUITO.
- Fensterheim y Baer. (1976). La asertividad como aquella conducta.
- Fidias G. Arias. (2012). metodología de investigacion Niveles y diseños de investigacion. Venezuela: Episteme 6ta Edicion .
- García, M. & Ramos, P. (2007). Aportaciones de la inteligencia emocional y la autoeficacia. Anales de psicología.
- HERBERT J. Chruden. (1977).
- Hernandez, L. (2013). El quetzalteco comienza etapa como diario.
- Ivancevich, J.; Lorenzi, P.; Skinner, S. (1997). “Gestión: calidad y competitividad”. Interamericana de España: McGraw-Hill.
- leon, priscila, Salazar Karen. (2015). Influencia del liderazgo de los mandos en el clima laboral de las PYMES de fabricacion de prendas de vestir ubicada en el distrito de metropolitano de quito 2014. QUITO.
- Lirio rosario duarte orlando. (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”.
- Lirio rosario duarte Orlando. (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”.

- Maria soledad putelli. (2015). "Estudio descriptivo sobre el liderazgo y la motivación en una. Buenos Aires.
- maxwell, john. (s.f.). liderazgo carismatico.
- Melissa Zapata Patiño. (2017). Estilos de liderazgo y género en las Empresas Familiares. colombia.
- Pérez, J. & Camps, V. (2011). Manifestación del liderazgo transformacional en un grupo de supervisores. Puerto Rico.: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- Ramírez, R., Abreu, J. & Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales. Daena: International Journal of Good Conscience.
- Ramírez, R., Abreu, J. & Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales. Daena: International Journal of Good Conscience.
- Revista EDUCARE. (2011). Motivación y liderazgo: una visión gerencial desde la perspectiva de los liceos bolivarianos. Aura Salas (pág. 73-95) , Página 80.
- Ricardo Perret. (2016). El secreto de la motivacion . Mexico: Segunda Edicion .
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. México: Pearson.
- Robert House. (1976). Teoría del Liderazgo Carismático: un modelo para desarrollar cambios organizacionales exitosos.
- Rodríguez, D. (2001). Cultura Organizacional y cultura latinoamericana. Gestión. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Silva, M. (s.f.). liderazgo carismat.
- Soto, E. (2001). "Comportamiento organizacional: impacto de las emociones". Thomson Learning.
- Stephen P. Robbins. (2005). Liderazgo carismatico visionario. Mexico: PEARSON Educación.
- Torija, M. (2012). Liderazgo. Recuperado. Blogspot liderezgo.
- Vela, L. (2013). Abraham H. Maslow. Motivación y Personalidad. Revista Psicologos.
- Viato, R. (2014). Poderosa herramienta. Revista D .
- Villatoro, R. P. (2004). la capacitacion.
- virginia pardo paredes. (2018). Liderazgo femenino empresarial y el compromiso organizacional en el sector. Ecuador.
- welch, Santiago jack. (s.f.). La importancia de conocer a los empleados.

ANEXOS



LIDERAZGO CARISMÁTICO Y MOTIVACIÓN LABORAL

El presente cuestionario tiene como fin el recolectar la información necesaria para la realización de una investigación sobre “liderazgo carismático y motivación laboral en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho”.

La información que usted proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

Encuestador.(a).....fecha:...../...../.....

Datos generales:

1. Género:

1. Masculino () 2. Femenino ()

2. Edad del representante legal de la empresa:

1. 20-29años
2. 30-39años
3. 40-49años
4. 50 a más años

3. Grado de instrucción:

1. Sin instrucción
2. Nivel primario
3. Nivel secundario
4. Nivel superior
5. Nivel universitario

4. estado civil

1. Soltero
2. Casado
3. Conviviente
4. Divorciado

Principales características de las mypes

5. Su Mypes es adecuadamente formalizada

1. SI
2. NO

6. tiempo en que se encuentra en el sector y rubro

1. 1 a 3 años
2. 4 a 6 años
3. 7 a más años

CUESTIONARIO
LIDERAZGO CARISMÁTICO LAS EMPRESAS DE ROPAS FEMENINAS
(PROPIETARIOS)

VALORACIÓN	REPRESENTACIÓN
1	SI
2	NO
3	INDIFERENTE

DIMENSIONES Y₁ INTELIGENCIA EMOCIONAL				
MOTIVACIÓN		valoración		
1.	¿Ud. para que sus trabajadores se sientan motivados tiene participación, entusiasta y decidida para corregir y prevenir errores, para el logro de las metas de la empresa de ropas femeninas?	1	2	3
2.	¿Ud. les brinda la motivación necesaria a sus trabajadores para que puedan realizar con éxito su trabajo?	1	2	3
CONCIENCIA DE UNO MISMO		valoración		
3.	¿Ud. cree que cumple oportunamente con sus metas programadas en el trabajo?	1	2	3
4.	¿Ud. cree que sus trabajadores toman en cuenta la misión. Visión y metas de la organización para el desarrollo de sus funciones y/o actividades en la comercialización de ropas femeninas?	1	2	3
DIMENSIONES Y₂. COMUNICACIÓN ASERTIVA				
CONFIANZA		valoración		
5.	¿Ud. como gerente brinda confianza a sus trabajadores?	1	2	3
VALORES		valoración		
6.	¿Ud. como líder de la empresa aplica una relación armoniosa entre trabajadores, donde se promueve un ambiente de respeto, integración y práctica de valores y principios?	1	2	3
RESPONSABILIDADES		valoración		
7.	¿Los trabajadores de su empresa son responsables de brindar un buen servicio a los clientes?	1	2	3

CUESTIONARIO
MOTIVACION LABORAL LAS EMPRESAS DE ROPAS FEMENINAS
(PROPIETARIOS)

DIMENSIONES Y1. TRABAJO EN EQUIPO			
COMPARTE Y CELEBRA LOS LOGROS			valoración
8.	¿En su empresa usted comparte y celebra logros con sus trabajadores?	1	2 3
COMUNICACIÓN			valoración
9.	¿Considera Ud. que se comunica con sus trabajadores de forma clara?	1	2 3
COMPROMISO			valoración
10.	¿Cuándo uno de sus trabajadores comete un error usted le ayuda a resolverlo de manera correcta?	1	2 3
DIMENSIONES Y2. CLIMA ORGANIZACIONAL			
AMBIENTE SOCIAL			valoración
11.	¿Considera que los colaboradores se sienten cómodos con el ambiente que se maneja con todos los compañeros de trabajo?	1	2 3
CAPACITACIÓN			valoración
12.	¿Las capacitaciones que realiza la empresa le permiten desarrollar sus habilidades personales y profesionales a sus trabajadores?	1	2 3
EVALUACIÓN			valoración
13.	¿La evaluación que se hace, ayuda a mejorar a sus trabajadores en la comercialización de ropas femeninas?	1	2 3
DIMENSIONES Y4. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA E INTRÍNSECA			
INCENTIVOS			valoración
14.	¿Otorga algún tipo de incentivo a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores?	1	2 3
RECONOCIMIENTO			valoración
15.	¿Ud. da a sus trabajadores reconocimientos por su labor y por los años de experiencia?	1	2 3
VACACIONES			valoración
16.	¿Ud. considera importante las actividades de recreación, paseos campestres y eventos culturales que desarrolla la empresa?	1	2 3



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE

TABLA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS UNIVERSIDAD CATÓLICA ULADECH

APPELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE	INSTITUCION DONDE LABORA	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	AUTOR DEL INSTRUMENTO
LIC. OBLIVIO DANIEL, OCHOA	ULADECH	Cuestionario	ARMANDA COLUPECO TERNY OBRERA
TITULO DE LA INVESTIGACION: "EVALUACION DEL Liderazgo Gerencial y la motivación laboral en las Pymes y Pymes Emprendedoras comercializadas de 10000 Femeninas, distrito de Pisco, 2018"			

I.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN


CRITERIOS DE EVALUACIÓN	ITEM A EVALUAR	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.- Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado													X							
2.- Objetividad	Esta expresado en conductas observables													X							
3.- Actualización	Esta adecuado al avance de la ciencia y la tecnología											X									
4.- Organización	Esta organizado en forma lógica													X							
5.- Concisión	Comprende aspectos cuantitativos													X							
6.- Intencionalidad	Es adecuado para medir los aspectos de interés													X							
7.- consistencia	Esta basado en aspectos técnicos científicos													X							
8.- Coherencia	Entre las variable, dimensiones, indicadores e ítems														X						
9.- Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación													X							
10.- Pertinencia	Las dimensiones consideradas permiten evaluar la variable en su conjunto													X							

II.- OPINIÓN DE APLICACIÓN:

SI APLICA EL INSTRUMENTO

III.- PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

65


Firma del experto

DN: 09883229
CUD 09971

Ayacucho, 25/06/2018
Lugar y fecha

ANEXO 5. TURNITING

Liderazgo carismatico y motivacion

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 4%

Excluir bibliografía

Activo

FOTOGRAFIAS

Caracterización del liderazgo carismático y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropas femeninas, distrito de Ayacucho, 2018



ENCUESTA CON LA DUEÑA DE LA TIENDA

