



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO GIMNASIO: CASO
GIMNASIO BASE DE ENTRENAMIENTO, DISTRITO DE
SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO, 2021

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

BR. GÓMEZ SARMIENTO, WILLIAM

ORCID: 0000-0002-4519-9442

ASESOR

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

ORCID: 0000-0002-4052-5018

AYACUCHO – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

BR. GÓMEZ SARMIENTO, WILLIAM

ORCID: 0000-0002-4519-9442

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Bachiller en Ciencias Administrativas

Ayacucho, Perú

ASESOR

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

ORCID: 0000-0002-4052-5018

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables,
Financieras y Administrativas, Escuela Profesional de Administración, Ayacucho, Perú

JURADO

MGTR. BERROCAL CHILLCCE, JUDITH (PRESIDENTA)

ORCID: 0000-0002-9569-9824

MGTR. JÁUREGUI PRADO, ALCIDES (MIEMBRO)

ORCID: 0000-0002-6611-9480

MGTR. TIPE HERRERA, CARLOS CELSO (MIEMBRO)

ORCID: 0000-0003-4439-1448

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

MGTR. BERROCAL CHILLCCE, JUDITH
ORCID: 0000-0002-9569-9824
PRESIDENTA

MGTR. JÁUREGUI PRADO, ALCIDES
ORCID: 0000-0002-6611-9480
MIEMBRO

MGTR. TIPE HERRERA, CARLOS CELSO
ORCID: 0000-0003-4439-1448
MIEMBRO

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER
ORCID: 0000-0002-4052-5018
ASESOR

AGRADECIMIENTO

Me va a faltar páginas para agradecer a las personas que se han involucrado en la realización de este trabajo, sin embargo, mi madre merece el reconocimiento especial, Máxima Gerarda que con esfuerzo y dedicación me ayudó a culminar mi carrera universitaria y me brindó el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado.

A mis grandes amores Zoe y Mariliz quienes son mi motor y motivo agradezco infinitamente porque son mi alegría en mí día a día y mi felicidad eterna.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis ante todo primero a Dios, a mi madre Máxima Gerarda y a mi padre que está en el cielo, por haberme dado la vida y a mis hermanos por su apoyo incondicional. A mis grandes amores Zoé y Mariliz. A mis maestros y amigos, quienes sin su ayuda nunca hubiera podido hacer esta tesis. A todos ellos se los agradezco desde el fondo de mi alma.

RESUMEN

En la presente investigación tuvo como objetivo general es describir las características del liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021. se estudió la única variable, que viene a ser el liderazgo transformacional. La presente tesis es de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de nivel descriptivo. La toma de datos se realizó a través de una encuesta dirigida a 12 trabajadores. Se demostró de la encuesta realizada lo siguiente: el 58% no considera que el gerente muestre actitud positiva con sus trabajadores, asimismo el 75% concluye que el gerente no muestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, ni practica la cooperación con sus trabajadores, el 66% considera que el gerente no inspira en crear un buen clima laboral y el 83% no considera al propietario como fortaleza el líder transformacional. Como las principales conclusiones se identificó a los problemas, dificultades y/o deficiencias con el propietario de la empresa, el líder no es considerado como tal, y que no está aplicando algún estilo de liderazgo de manera concreta, el desinterés por su trabajo y sus trabajadores.

Palabras clave: Carisma, entusiasmo, gimnasio y liderazgo transformacional.

ABSTRACT

The general objective of this research was to describe the characteristics of transformational leadership in micro and small companies in the gym: Base Training Gymnasium Case, San Juan Bautista district, Ayacucho, 2021. The only variable was studied, which comes to be transformational leadership. This thesis is applied with a quantitative approach, non-experimental design and descriptive level. The data collection was carried out through a survey directed to 12 workers. It was demonstrated from the survey carried out the following: 58% do not consider that the manager shows a positive attitude towards his workers, likewise 75% conclude that the manager does not show commitment in the fulfillment of his functions, nor does he practice cooperation with his employees. workers, 66% consider that the manager does not inspire in creating a good work environment and 83% do not consider the owner as a strength the transformational leader. As the main conclusions were identified to the problems, difficulties and / or deficiencies with the owner of the company, the leader is not considered as such, and that he is not applying some leadership style in a concrete way, the lack of interest in his work and his workers.

Key words: Charisma, enthusiasm, gymnasium and transformational leadership.

CONTENIDO

TÍTULO DE LA TESIS	i
EQUIPO DE TRABAJO	ii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA	3
III. HIPÓTESIS	16
IV. METODOLOGÍA	17
4.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	17
4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	17
4.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES:	18
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:	19
4.5. PLAN DE ANÁLISIS:	19
4.6. MATRIZ DE CONSISTENCIA:	20
4.7. PRINCIPIOS ÉTICOS:	21
V. RESULTADOS	22
5.1. RESULTADOS	22
5.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	37
VI. CONCLUSIONES	48
ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	50
RECOMENDACIONES	50

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Rango de edad de los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.	22
Tabla 2: El jefe muestra iniciativa cuando emprende nuevos proyectos.	23
Tabla 3: El propietario mantiene una moral intachable.	24
Tabla 4: El gerente muestra actitud positiva con sus trabajadores.	25
Tabla 5: El propietario inspira confianza.	27
Tabla 6: La importancia de la disciplina en el centro de trabajo.	28
Tabla 7: El gerente muestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones.	29
Tabla 8: El propietario practica la cooperación con sus trabajadores.	31
Tabla 9: La importancia de la responsabilidad en el cumplimiento de funciones.	32
Tabla 10: La integridad del propietario.	33
Tabla 11: El liderazgo transformacional como fortaleza.	34
Tabla 12: El gerente se inspira en crear un buen clima laboral.	35

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Rango de edad de los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento. ...	22
Figura 2: El jefe muestra iniciativa cuando emprende nuevos proyectos.	23
Figura 3: El propietario mantiene una moral intachable.	24
Figura 4: El gerente muestra actitud positiva con sus trabajadores.	26
Figura 5: El propietario inspira confianza.	27
Figura 6: La importancia de la disciplina en el centro de trabajo.	28
Figura 7: El gerente muestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones.	30
Figura 8: El propietario practica la cooperación con sus trabajadores.	31
Figura 9: La importancia de la responsabilidad en el cumplimiento de funciones.	32
Figura 10: La integridad del propietario.	33
Figura 11: El liderazgo transformacional como fortaleza.	34
Figura 12: El gerente se inspira en crear un buen clima laboral.	35

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como título: Liderazgo Transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021, para la realización de la presente investigación se basó en el diseño de la investigación el cual es no experimental, porque se estudia conforme a la realidad, durante un tiempo determinado, el tipo de investigación es aplicada con enfoque cuantitativo; aplicada porque nos basamos en una teoría existente, cuantitativo porque hay una recolección de datos (Encuesta), el nivel de la investigación será descriptivo; porque se realizará una descripción de las variables en un determinado tiempo.

En el presente, se realiza el estudio de la variable liderazgo transformacional, el cual define según Burns (2019), “los líderes transformacionales ejercen influencia en los miembros del grupo, es por eso que acaban convirtiéndose en un modelo a imitar por parte de sus seguidores. Prestan atención a sus seguidores, de manera que promueve su desarrollo y su crecimiento”.

Actualmente en la ciudad de Ayacucho, las personas han padecido de lesiones y sobre peso o poseen problemas de resistencia física. Por consecuencia de la cuarentena, el gimnasio Base de Entrenamiento, ubicada en el distrito de San Juan Bautista tiene como meta continuar con sus actividades, evitando las recaídas y coadyuvando en el fortalecimiento de poder mantener la buena salud de sus clientes.

La presente investigación tiene como objetivo general describir las características del Liderazgo Transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021, tomando en cuenta las siguientes dimensiones: carisma, trabajo en equipo y entusiasmo, caracterizando cada una de las dimensiones tal y como se plantea

en los objetivos específicos.

Asimismo, la presente investigación tiene la finalidad de elaborar una propuesta de plan de mejora para el gimnasio Base de Entrenamiento, el cual ayudará en la toma de decisiones en beneficio de la micro y pequeña empresa en estudio. En la actualidad las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio fueron afectadas por la pandemia ocasionada por la Covid-19, tanto así que, estas empresas han reducido enormemente sus ingresos y promovió el desempleo, pero ahora se reabertura los gimnasios aplicando nuevas estrategias, entre ellas, es el liderazgo transformacional para lograr el mejor desempeño y sobre todo el trabajo en equipo, en tal sentido, se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las características del Liderazgo Transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021?

La presente investigación nace de la línea investigación otorgada por la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, filial Ayacucho, de la carrera profesional de Administración “La gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas”. La micro y pequeña empresa de estudio está dentro del rubro gimnasio específicamente el gimnasio Base de Entrenamiento, el cual está ubicado en el distrito de San Juan Bautista en el departamento de Ayacucho, con la realización del presente se aportará de manera positiva con conocimientos, técnicas y estrategias que estarán plasmadas en el plan de mejora para la micro y pequeña empresa en estudio.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1.ANTECEDENTES:

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Martínez & Rico (2018) en su investigación titulada *Propuesta de desarrollo organizacional para fomentar el liderazgo transformacional en los trabajadores de Taco Bell*, indican en su objetivo principal el cual es analizar el desarrollo organizacional como estrategia de cambio para fomentar el liderazgo transformacional en los trabajadores de Taco Bell, quienes realizaron un estudio basados en el modelo ADKAR implementado por Jeff Hiatt (2006) y concluyen que se pudo identificar la integración satisfactoriamente los objetivos propuestos, logrando generar un enlace del proyecto con el modelo ADKAR, para generar un desarrollo organizacional efectivo en temas como empoderamiento y liderazgo transformacional en los trabajadores, asimismo, lograron analizar mediante las tendencias generacionales las apropiadas para forjar un cambio efectivo puesto que con estas se puede garantizar actitudes y habilidades propias de estas.

Ureña (2017) en su investigación titulada *Análisis de estilo de liderazgos ejercido en un centro de rehabilitación argentino*, indica en su objetivo general, indagar sobre diferentes estilos de liderazgo en salud, quien realiza el diseño lógico de investigación exploratorio-descriptivo, y concluye que, los coordinadores y directores de la Institución en estudio fueron evaluados por ellos mismos y por sus

colaboradores según el modelo transformacional, en la que, ellos se percibieron con intensidad en factores transformacionales y transaccionales, y por otra parte, los liderados no los identificaron claramente con ninguno de estos estilos, y que sería necesario un mayor acercamiento entre la autopercepción del liderazgo y la percepción de los seguidores para identificar un estilo transformacional o transaccional; la distancia entre estas visiones y la dispersión de los datos de evaluación de los seguidores, pueden referir a una falta de comprensión líder/liderado.

Silva (2015) en su investigación *Liderazgo Transformacional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los funcionarios de la Subgerencia de Vinculación, Capacitación y Desarrollo de la EP PETROECUADOR*, tiene como objetivo general identificar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción de los funcionarios de la Subgerencia de Vinculación, Capacitación y Desarrollo de la EP PETROECUADOR, y realizó una investigación de tipo correlacional con diseño no experimental, investigación en la que concluye que, el perfil óptimo de Liderazgo según el enfoque transformacional, se caracteriza por la mayor presencia de dimensiones pasivas. Los cuatro líderes evaluados, según la evaluación de sus subordinados, cumplen con este perfil, sin embargo, los puntajes obtenidos permiten calificar al líder de Desarrollo como el más transformacional, seguido del Subgerente, a continuación la líder de Capacitación, y por último, la líder de

Vinculación quien fue considerada como la menos transformacional entre los líderes evaluados.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Delgado (2018), en su investigación titulada *Caracterización de la competitividad y liderazgo de las mype rubro gimnasios del Centro de Piura, año 2018*, tiene como objetivo general identificar qué características tiene la competitividad y el liderazgo en las MYPE rubro gimnasios del Centro de Piura, año 2018, investigación de tipo cuantitativo y de nivel descriptivo, asimismo concluyó que, los roles del liderazgo de las MYPE de estudio son abrir caminos, alinear y modelar, significando que el líder tiene una visión orientada hacia los clientes, identificando oportunidades y creando nuevas estrategias, así logrando todo lo que se proponen, comprometiéndose con la organización para el crecimiento y el sostenimiento de estas, también se concluyó que, el tipo de liderazgo de las MYPE en estudio, es el liderazgo autócrata porque el líder tiene poder, toma decisiones sin la participación de su equipo de trabajo y toda la responsabilidad es de él.

Cardenas (2018), en su tesis titulada *Relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una cadena de hoteles cuatro y cinco estrellas en Lima en el 2018*, tiene como objetivo general determinar la relación del liderazgo transformacional con la satisfacción laboral de los

colaboradores de una cadena de hoteles de cuatro y cinco estrellas en Lima, realizó un tipo de investigación correlacional y diseño no experimental transversal.

El autor concluyó que, el liderazgo transformacional se relaciona positivamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la cadena de hoteles Casa Andina de cuatro y cinco estrellas en Lima que se demuestra con los resultados de las encuestas que al elevar la percepción del liderazgo transformacional en sus líderes inmediatos, la satisfacción laboral será más elevada.

Luján (2019), en su tesis titulada *Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en docentes de una Universidad Pública*, formuló el objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional Federico Villareal, Cercado de Lima, 2018, el autor realizó la investigación de diseño no experimental y correlacional. El autor concluyó que, el liderazgo transformacional se relaciona directa y significativamente con la comunicación asertiva en docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional Federico Villareal, Cercado de Lima, 2018 y recomendando diseñar un programa de liderazgo transformacional que permita mejorar el nivel de comunicación asertiva en docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional Federico Villareal.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Pillaca (2019) en su tesis *Propuesta de liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro de restaurantes económicos, del barrio capillapata, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2019*, formuló el objetivo general describir los factores relevantes del liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro de restaurantes económicos, del barrio Capillapata, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2019; realizando una investigación de tipo aplicada con enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo propositivo. El autor en su investigación concluyó que, los factores relevantes que destacan son el carisma del líder, la motivación y la consideración individualizada, también que el rubro en estudio cuenta con un líder carismático que brinda un trato amable y empático generando un clima laboral adecuado.

Palomino (2020), en su investigación *Caracterización del liderazgo transformacional y la competitividad laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro de restaurante pollería de la Av. Javier Pérez de Cuellar del distrito de Ayacucho, 2018*, tiene como objetivo general describir cuáles son las características del liderazgo transformacional y la competitividad laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro de restaurante pollería de la Av. Javier Pérez de Cuellar del distrito de Ayacucho, 2018, realizando una investigación de diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo; con la investigación realizada concluyó que, la gran mayoría de los

dueños de los restaurantes pollerías de la Av. Javier Pérez de Cuellar, no son líderes transformadores ya que no son capaces de motivar, inspirar a sus trabajadores, a la vez también la gran mayoría de los colaboradores en los restaurantes pollerías en estudio, no se desempeñan bien en el área de trabajo por falta de conocimiento y experiencia.

Cisneros (2019), en su trabajo de investigación titulado *Liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas, rubro estaciones de servicios – gasocentros, distrito ayacucho, 2019*, tiene como objetivo general describir las características del liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas, rubro estaciones de servicios – gasocentros, distrito Ayacucho, 2019, la autora realizó la investigación de tipo aplicada y de nivel descriptivo, investigación en la que concluyó que, en el rubro en estudio existe falta de liderazgo transformacional, además de una notoria carencia de charlas de capacitación y motivación, además se describe las características principales del líder transformador como el poseer la motivación inspiracional y la estimulación intelectual.

2.2.BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1. DEFINICIÓN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Este modelo de management proviene de la Teoría del liderazgo transformacional, creada por el premio Pulitzer James MacGregor Burns en 1978, quien describe este estilo en su libro *Transforming Leadership* como “un proceso a través del cual los líderes y los seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación”.

Intrincado en el concepto de motivación intrínseca, el liderazgo transformacional surge como alternativa al transaccional. Así, mientras en este segundo, los superiores tratan de incentivar a los trabajadores a través de recompensas vinculadas a la motivación extrínseca, el líder transformacional busca la motivación de los empleados haciéndolos partícipes de los objetivos y proyectos de la compañía, implicándolos en la empresa y en el logro de metas compartidas.

- i. Según Sánchez (2016), Constituye el componente emocional del liderazgo transformacional. Inicialmente a este factor se le denominó “Carisma”. Incluso en ocasiones el liderazgo transformacional es asimilado al liderazgo carismático. No obstante, existen diferencias entre ambos, de ahí que se prefiera hablar de influencia idealizada.

- ii. Según Burns (2016), El liderazgo “transforma” a personas y organizaciones incidiendo en los valores, las emociones, la ética y los objetivos a largo plazo. Atiende a las necesidades de los seguidores y a una consideración individualizada que les

proporciona empatía, apoyo y ayuda para desarrollar su potencial.

- iii. Según Mosquera (2016), el líder transformacional se somete a una experiencia en la cual su líder lo movilice, inspire y motive a ser mejor, es un potencial nuevo líder que podrá transmitir lo mismo a otras personas. Es decir, tiene un efecto multiplicador.
- iv. Según Cost (2017), Uno de los factores más importantes de cualquier empresa es el capital humano. De sus conocimientos, intereses, motivaciones y destrezas depende, en gran medida, el éxito o fracaso de la misma. Sin embargo, a pesar de que una empresa cuente con trabajadores implicados y talentosos, es necesaria la presencia de un líder que oriente y coordine el trabajo de cada miembro del equipo con el fin de alcanzar los objetivos empresariales.
- v. Según Hackett y Allen definen este tipo de liderazgo como aquel que motiva a los seguidores a hacer más de lo que originalmente se espera de ellos. Los líderes transformacionales tienen una clara visión de la empresa y los planes de acción que deben de hacer para lograr lo que plantean en un futuro.

2.2.2. CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

- i. Un líder transformacional debe saber reconocer, valorar y retener el talento en la empresa.
- ii. También debe transmitir el espíritu de trabajo en equipo, para que

todos remen en la misma dirección y trabajen por los mismos intereses y objetivos.

- iii. El líder transformacional propone un intercambio de conocimiento entre él mismo y sus empleados, con el objetivo de motivar a su equipo trabajando en un continuo aprendizaje y transformación mutua.
- iv. El líder transformacional, como hemos comentado antes, tiene el objetivo de ejercer influencia y ser una inspiración para sus trabajadores. De forma, que siempre tratará de ser un apoyo si estos necesitan de su ayuda y un eje central que transmite motivación y pasión por lo que hace.
- v. Otra de las características de este tipo de líder es estimular intelectualmente a sus empleados a través de la creatividad, animándoles a buscar nuevas formas de hacer las cosas.

2.2.3. IMPORTANCIA DE UN LÍDER TRANSFORMACIONAL

Según IEUnivercity (2021), El líder transformacional es el encargado de buscar una estructura en la compañía que favorezca la comunicación entre las personas y hacer que todos los empleados sean conscientes de que conseguir el objetivo común de la empresa pasa por contar con la opinión y la ayuda de los demás.

2.2.4. ÉTICA DEL LIDERAZGO

Según Gonzales (2001 - 2011), Tiene como base la consideración, la honestidad y la responsabilidad cuyo valor es el

respeto a los demás y la dignidad del ser humano. Un líder es honesto cuando actúa de acuerdo de acuerdo con lo que dice y se compromete.

2.2.5. CUALIDADES DE UN LÍDER TRANSFORMACIONAL

James MacGregor define a esta forma de liderar como la capacidad para cambiar las expectativas, las percepciones y las motivaciones dentro de una empresa, gracias a su personalidad y visión (Adecco, 2020).

Según USAT (2020), un buen líder transformacional se caracteriza por:

- i. **Crear en sus colaboradores:** Un buen líder confía en las habilidades y las capacidades de su equipo de trabajo, sin embargo, eso no es todo, pues al conocer que sus colaboradores son buenos en lo que hacen.
- ii. **Motivar a su equipo:** Luego de reconocer el gran potencial de sus colaboradores, el líder les otorga responsabilidades y, de acuerdo a su desempeño, los motiva a través de premios y reconocimientos, para que sean mejores y se superen profesionalmente día a día.
- iii. **Ser consciente de los riesgos del cambio:** Un líder transformacional busca, precisamente, generar cambios en el interior de su empresa, tanto a nivel de trabajo, pensamiento y estrategias de gestión.
- iv. **Fomentar la participación:** Las opiniones e ideas de su equipo de trabajo son muy importantes, por ello, el líder siempre invita a sus colaboradores a compartirlas, para poder mejorar el

funcionamiento de la empresa a través del cambio.

v. **Compartir lo que sabe:** El líder siempre está dispuesto a asesorar y orientar a su equipo de trabajo, es decir, no se guarda sus conocimientos, sino que los comparte con todos para que ellos sean capaces de tomar decisiones y dirigir tareas.

vi. **Propiciar un ambiente saludable:** Promueve que en la organización exista un ambiente caracterizado por la autenticidad, la comunicación y la cooperación en búsqueda del bien común. Además, fomenta los valores y la ética en el trabajo.

2.2.6. DIMENSIONES DEL LÍDER TRANSFORMACIONAL

a. CARISMA

Según el investigador Max Weber, carisma es “la cualidad de una personalidad individual en virtud de la cual es colocada aparte de los hombres ordinarios y que se le asume dotada con energías o cualidades superiores o excepcionales”.

b. TRABAJO EN EQUIPO

Según Chacín de Mujica, (2017) “Un equipo es un conjunto de personas que realiza una obra común, lo cual los vincula, los organiza y orienta hacia objetivos compartidos un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados”.

c. ENTUSIASMO

Es un líder que es entusiasta, encuentra el modo de vencer

obstáculos y crear resultados, usted construirá una reputación como alguien que crea. Cuando usted consigue una reputación por ser a alguien que crea, usted conseguirá oportunidades de tomar nuevos desafíos y oportunidades.

2.2.7. VENTAJAS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Según TALENTUM (2021), las personas que logran cambios en sus seguidores; son líderes que cambian la visión de su equipo, transforman sus comportamientos y sus actitudes para lograr que se comprometan con la organización y logren sus objetivos.

2.2.7.1. Ventajas

- i. El liderazgo transformacional tiene un gran impacto en la autoestima y la seguridad del equipo de trabajo, el líder al motivarlos y creer en ellos hace que se sientan más seguros de sí mismos y actúen de forma positiva ante todo lo que se les solicita.
- ii. Incrementa el rendimiento de los trabajadores, estos se esfuerzan al máximo para conseguir sus objetivos y los de la organización.
- iii. Tiene un impacto positivo en las reacciones psicológicas y emocionales de los seguidores, lo cual convierte a los trabajadores en personas más comprometidas con la empresa y con su equipo de trabajo.
- iv. Al estar motivados, inspirados y emocionalmente bien los

seguidores de un líder transformacional pueden responder a las complejidades de la organización.

2.2.7.2.Desventajas

- i. La mayor desventaja del liderazgo transformacional es que no aplica para todo tipo de organizaciones.
- ii. En algunas ocasiones, el liderazgo transformacional puede no ser el estilo más beneficioso para la organización
- iii. Cuando los seguidores tienen un estatus, pertenecen a una organización equitativa, y que promueve el autocontrol en sus miembros, el estilo transaccional y no el transformacional puede ser el estilo más beneficioso que mantenga el equilibrio.

2.2.8. LIDERAZGO EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Hoy más que nunca, un líder debe presentar a las emociones que brotan de los integrantes de sus equipos de trabajo con un contexto complejo producto de la pandemia.

La pandemia de la COVID-19 nos ha sumido en un proceso constante adaptación. En el ámbito laboral, los líderes pueden ayudar a sus equipos de trabajos a desarrollar la capacidad de adaptarse.

2.2.9. DEFINICIÓN DE MYPE

Según PerúContable (2021) la Micro y Pequeña Empresa (MYPE) es la unidad económica constituida por una persona natural o

jurídica (empresa), bajo cualquier forma de organización que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

III. HIPÓTESIS

Según Arias Odón en su libro *El proyecto de investigación* (2018), menciona que “en una investigación descriptiva no se formulan hipótesis, sin embargo, es obvia la presencia de variables”. Las investigaciones de tipo descriptivo no requieren formular hipótesis; es suficiente plantear algunas preguntas de investigación que, surgen del planteamiento del problema, de los objetivos y, por supuesto del marco teórico que soporta el estudio.

Por lo tanto, en la presente tesis, no se plantearán hipótesis, ya que es una investigación descriptiva, el cual dará respuesta a las preguntas del problema planteado.

IV. METODOLOGÍA.

4.1.DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

El diseño de la investigación será no experimental, porque se estudiará conforme a la realidad, durante un tiempo determinado.

El tipo de investigación es aplicada con enfoque cuantitativo; aplicada porque nos basamos en una teoría existente, cuantitativo porque hay una recolección de datos (Encuesta).

El nivel de la investigación será descriptivo; descriptivo porque se realizará una descripción de las variables en un determinado tiempo.

4.2.POBLACIÓN Y MUESTRA:

Está establecido por los trabajadores de la micro y pequeña empresa Gimnasio Base de Entrenamiento, es decir, por 12 trabajadores del establecimiento en estudio, el cual representa al 100%, de acuerdo a la información brindada por la mype Base de Entrenamiento, considerándose una población finita, ya que es menor a 50 trabajadores, en ese sentido, la población se convierte en muestra.

4.3.DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA VALORATIVA
Liderazgo transformacional	Según Burns (2016) El liderazgo “transforma” a personas y organizaciones incidiendo en los valores, las emociones, la ética y los objetivos a largo plazo. Atiende a las necesidades de los seguidores y a una consideración individualizada que les proporciona empatía, apoyo y ayuda para desarrollar su potencial.	El liderazgo transformacional se define operacionalmente a través del carisma, el trabajo en equipo y entusiasmo que transmite el líder para desarrollar el potencial de sus seguidores.	Carisma	Iniciativa	¿Su jefe muestra iniciativa cuando se emprende nuevos proyectos?	Escala de Likert 1.Nunca 2.Casi nunca 3. A veces. 4.Casi siempre 5.Siempre
				Moral	¿Considera que el propietario mantiene una moral intachable?	
				Actitud Positiva	¿Considera que el gerente muestra actitud positiva con sus trabajadores?	
				Confianza	¿Cree que el propietario inspira confianza?	
			Trabajo en equipo	Disciplina	¿La disciplina es importante en su centro de trabajo?	
				Compromiso	¿El gerente muestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones?	
				Cooperación	¿El propietario practica la cooperación con sus trabajadores?	
				Responsabilidad	¿Cree que la a responsabilidad es importante en el cumplimiento de sus funciones?	
			Entusiasmo	Integridad	¿Considera que el propietario es íntegro?	
				Fortaleza	¿El propietario considera como fortaleza el liderazgo transformacional?	
Inspiración	¿Cree que el gerente se inspira en crear un buen clima laboral?					

4.4.TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Técnicas de recolección de datos, La técnica de recolección de datos que se realizará es la encuesta, para poder obtener datos de la muestra determinada.

Instrumento, El instrumento para la investigación es el cuestionario, donde se formularán las preguntas con opciones que corresponden a las variables de estudio.

4.5.PLAN DE ANÁLISIS:

Para la contrastación de análisis se realizarán a través de herramientas que ayuden a interpretar los datos que se recolectarán durante la investigación estas herramientas podrán ser estadísticos como también gráficos.

4.6.MATRIZ DE CONSISTENCIA:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO GIMNASIO: CASO GIMNASIO BASE DE ENTRENAMIENTO, DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA Y MUESTRA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuáles son las características del Liderazgo Transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Describir las características del Liderazgo Transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021</p>			<p>Carisma</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Aplicada con enfoque Cuantitativo</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN No Experimental asimismo es de corte transversal.</p> <p>POBLACIÓN La población es de 12 trabajadores en las micro y pequeña empresa del rubro gimnasio: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, ubicada en el distrito de San Juan Bautista</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuáles son las características del Carisma en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021?</p> <p>¿Cuáles son las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021?</p> <p>¿Cuáles son las características Entusiasmo en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021?</p> <p>¿Cuál es el plan de mejora del Liderazgo Transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Describir las características del Carisma en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021</p> <p>Describir las características del Trabajo en Equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021.</p> <p>Describir las características del Entusiasmo en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021.</p> <p>Elaborar el plan de mejora del Liderazgo Transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021.</p>	<p>Según Arias Odón, El proyecto de investigación, (2019) Menciona que “en una investigación descriptiva no se formulan hipótesis, sin embargo es obvia la presencia de variables”.</p>	<p>Liderazgo Transformacional</p>	<p>Trabajo en Equipo</p> <p>Entusiasmo</p>	<p>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario</p>

4.7.PRINCIPIOS ÉTICOS:

Según la versión 002 del Código de Ética para la investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, aprobado por acuerdo del Consejo Universitario con Resolución N° 0973-2019-CU-ULADECH Católica, la presente investigación se basó en los principios éticos que orientan la investigación, como:

1. **Protección a las personas:** se trabaja con las personas y también respetar la dignidad, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad.
2. **Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad:** no implica.
3. **Libre participación y derecho a estar informado:** las personas que desarrollan actividades de investigación tienen el derecho a estar bien informados sobre los propósitos y finalidades.
4. **Beneficencia no maleficencia:** el investigador no debe causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.
5. **Justicia:** las capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas, se debe reconocer que la equidad y la justicia otorgue a todas las personas.
6. **Integridad científica:** debe extenderse a sus actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional

De esta manera el presente trabajo de investigación garantiza la calidad de su contenido y está sujeto a las sanciones ante cualquier incumplimiento de las normas.

V. RESULTADOS:

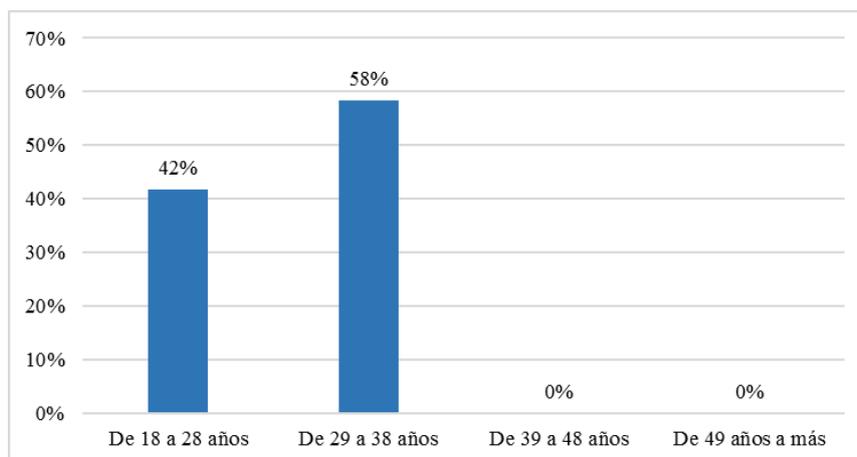
5.1. RESULTADOS:

Tabla 1: Rango de edad de los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

OPCIÓN DE RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
De 18 a 28 años	5	0.42	42%
De 29 a 38 años	7	0.58	58%
De 39 a 48 años	0	0.00	0%
De 49 años a más	0	0.00	0%
TOTAL	12	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

Figura 1: Rango de edad de los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la encuesta efectuada a 12 trabajadores de la micro y pequeña empresa del rubro gimnasios: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, el cual representa al 100% de la muestra, se tiene que el 41.67% se encuentra entre los 18 a 28 años de edad y el 58.33% se encuentra entre los 29 y 38 años de edad.

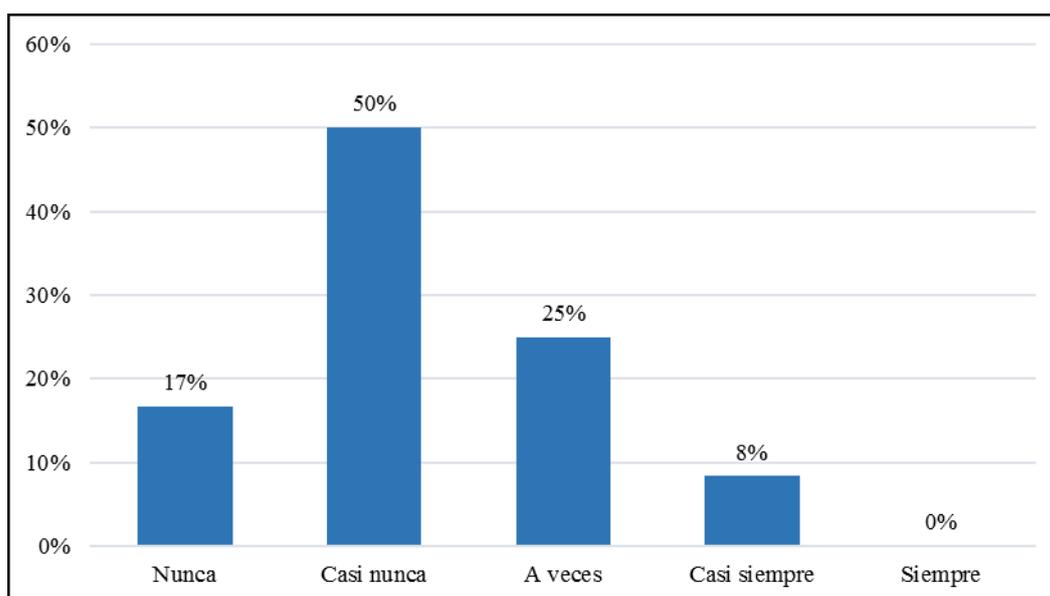
DIMENSIÓN N° 01: CARISMA

Tabla 2: El jefe muestra iniciativa cuando emprende nuevos proyectos.

OPCIÓN DE RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Nunca	2	0.17	17%
Casi nunca	6	0.50	50%
A veces	3	0.25	25%
Casi siempre	1	0.08	8%
Siempre	0	0.00	0%
TOTAL	12	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

Figura 2: El jefe muestra iniciativa cuando emprende nuevos proyectos.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la encuesta efectuada a 12 trabajadores de la micro y pequeña empresa del rubro gimnasios: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, el cual representa al 100% de la muestra, se tiene que el 17% afirma que su jefe nunca muestra iniciativa cuando se emprende nuevos proyectos, el 50% afirma que

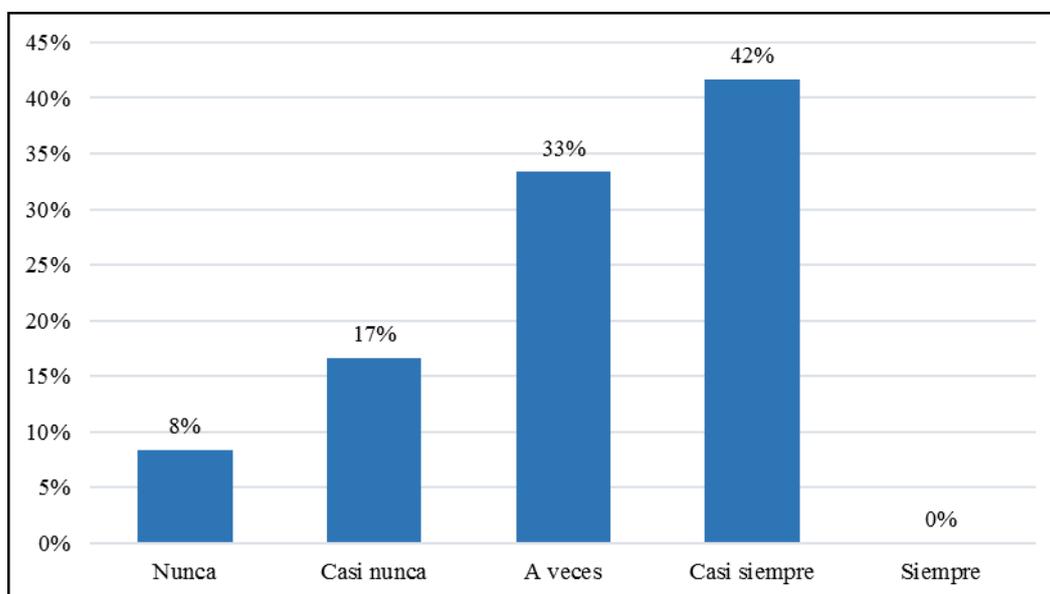
su jefe casi nunca muestra iniciativa cuando se emprende nuevos proyectos, el 25% afirma que su jefe a veces muestra iniciativa cuando emprende nuevos proyectos y el 8% afirma que su jefe casi siempre muestra iniciativa cuando se emprende nuevos proyectos.

Tabla 3: El propietario mantiene una moral intachable.

OPCIÓN DE RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Nunca	1	0.08	8%
Casi nunca	2	0.17	17%
A veces	4	0.33	33%
Casi siempre	5	0.42	42%
Siempre	0	0.00	0%
TOTAL	12	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

Figura 3: El propietario mantiene una moral intachable.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

INTERPRETACIÓN:

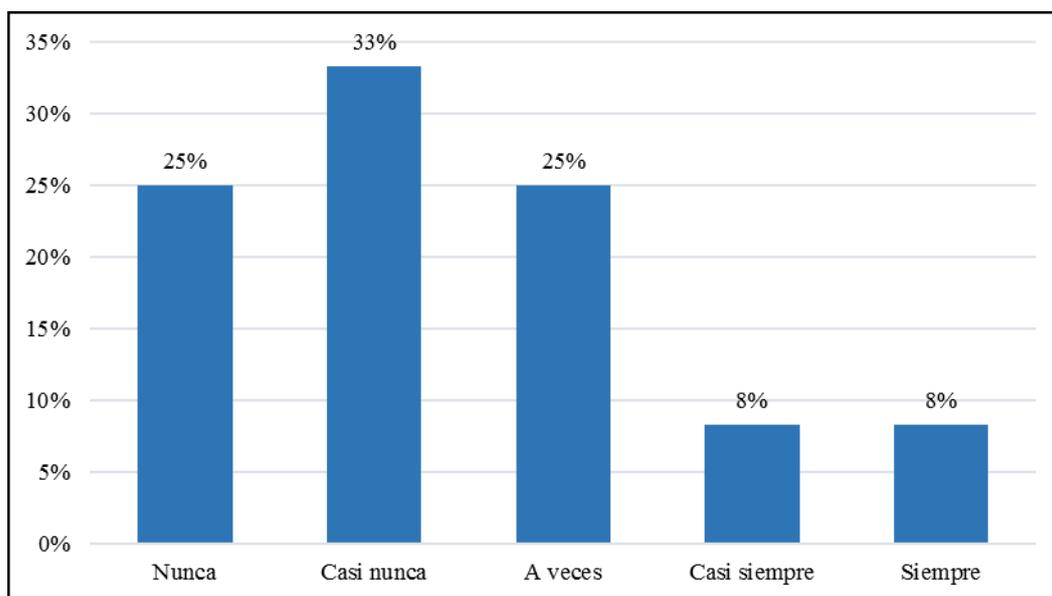
De acuerdo a la encuesta efectuada a 12 trabajadores de la micro y pequeña empresa del rubro gimnasios: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, el cual representa al 100% de la muestra, se tiene que el 8% considera que el propietario nunca mantiene una moral intachable, el 17% considera que el propietario casi nunca mantiene una moral intachable, el 33% considera que el propietario a veces mantiene una moral intachable y el 42% considera que el propietario casi siempre mantiene una moral intachable.

Tabla 4: *El gerente muestra actitud positiva con sus trabajadores.*

OPCIÓN DE RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Nunca	3	0.25	25%
Casi nunca	4	0.33	33%
A veces	3	0.25	25%
Casi siempre	1	0.08	8%
Siempre	1	0.08	8%
TOTAL	12	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

Figura 4: El gerente muestra actitud positiva con sus trabajadores.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

INTERPRETACIÓN:

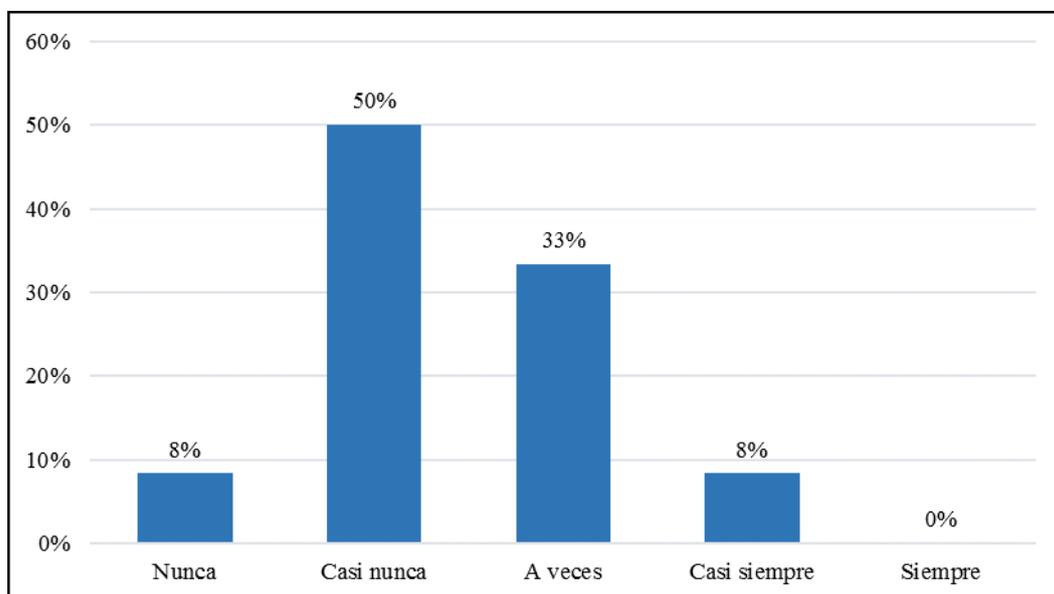
De acuerdo a la encuesta efectuada a 12 trabajadores de la micro y pequeña empresa del rubro gimnasios: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, el cual representa al 100% de la muestra, se tiene que el 25% considera que el gerente nunca muestra actitud positiva con sus trabajadores, el 33% considera que el gerente casi nunca muestra actitud positiva con sus trabajadores, el 25% considera que el gerente a veces muestra actitud positiva con sus trabajadores, el 8% considera que el gerente casi siempre muestra actitud positiva con sus trabajadores y el 8% considera que el gerente siempre muestra actitud positiva con sus trabajadores.

Tabla 5: El propietario inspira confianza.

OPCIÓN DE RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Nunca	1	0.08	8%
Casi nunca	6	0.50	50%
A veces	4	0.33	33%
Casi siempre	1	0.08	8%
Siempre	0	0.00	0%
TOTAL	12	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

Figura 5: El propietario inspira confianza.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la encuesta efectuada a 12 trabajadores de la micro y pequeña empresa del rubro gimnasios: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, el cual representa al 100% de la muestra, se tiene que el 8% afirma que el propietario nunca inspira confianza, el 50% afirma que el propietario casi nunca inspira confianza, el 33% afirma que el propietario a veces inspira confianza y el 8% afirma que el propietario casi siempre inspira confianza.

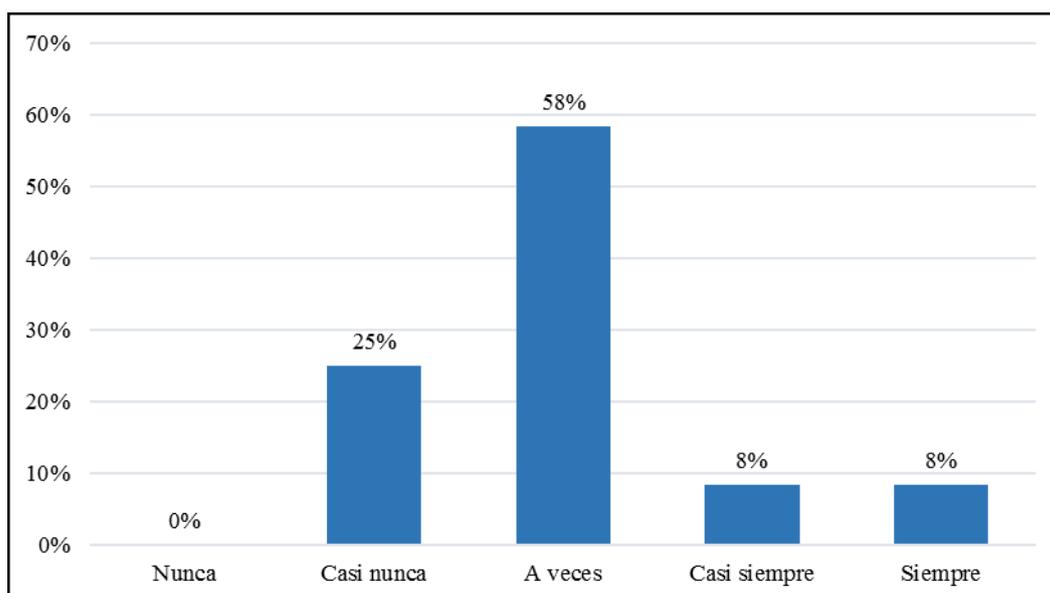
DIMENSIÓN N° 02: TRABAJO EN EQUIPO

Tabla 6: La importancia de la disciplina en el centro de trabajo.

OPCIÓN DE RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	3	0.25	25%
A veces	7	0.58	58%
Casi siempre	1	0.08	8%
Siempre	1	0.08	8%
TOTAL	12	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

Figura 6: La importancia de la disciplina en el centro de trabajo.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

INTERPRETACIÓN:

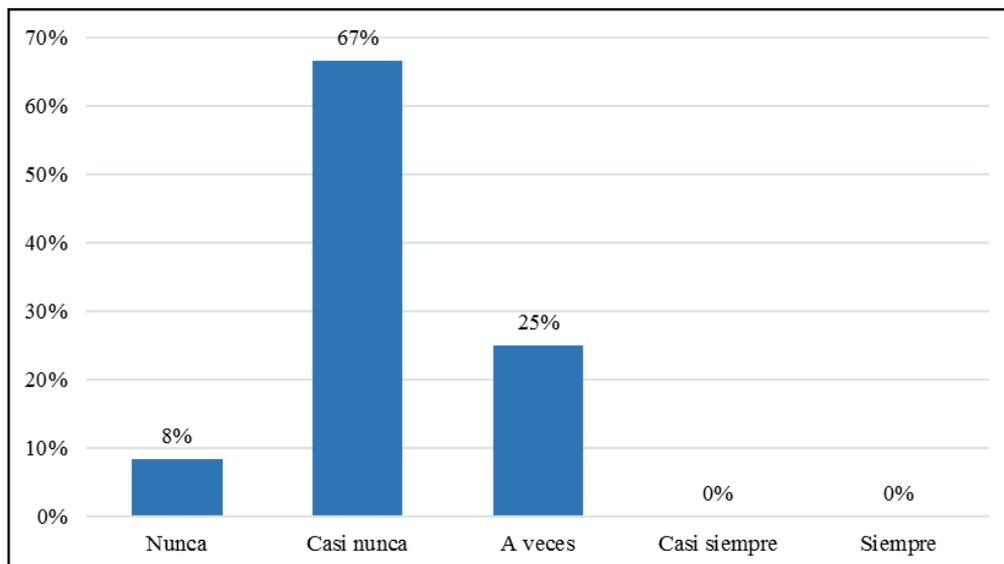
De acuerdo a la encuesta efectuada a 12 trabajadores de la micro y pequeña empresa del rubro gimnasios: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, el cual representa al 100% de la muestra, se tiene que el 25% afirma que la disciplina casi nunca es importante en su centro de trabajo, el 58% afirma que la disciplina a veces es importante en su centro de trabajo, el 8% afirma que la disciplina casi siempre es importante en su centro de trabajo y el 8% afirma que la disciplina siempre es importante en su centro de trabajo.

Tabla 7: El gerente muestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones.

OPCIÓN DE RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Nunca	1	0.08	8%
Casi nunca	8	0.67	67%
A veces	3	0.25	25%
Casi siempre	0	0.00	0%
Siempre	0	0.00	0%
TOTAL	12	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

Figura 7: El gerente muestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

INTERPRETACIÓN:

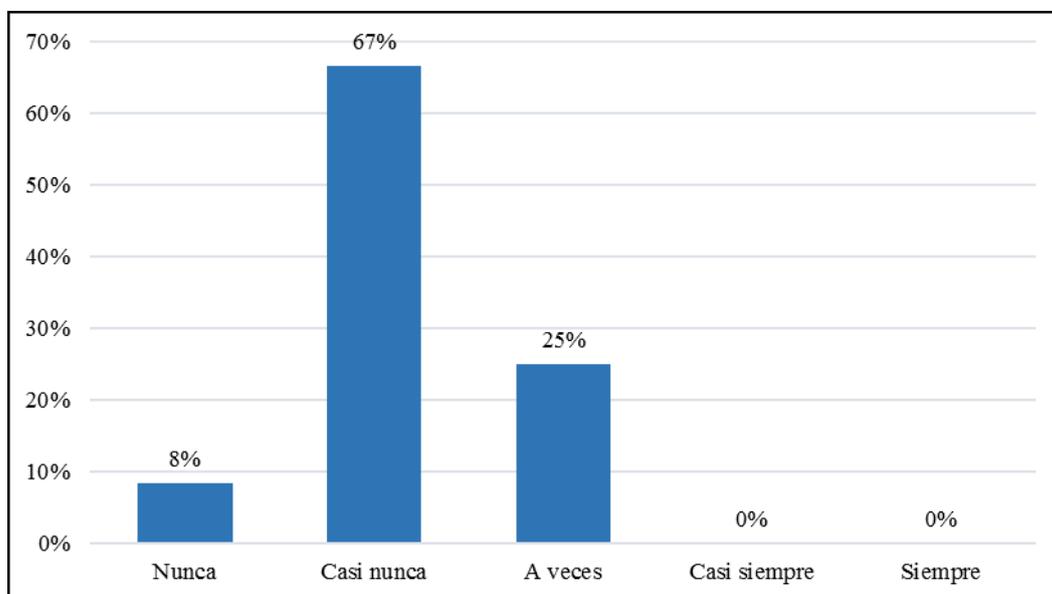
De acuerdo a la encuesta efectuada a 12 trabajadores de la micro y pequeña empresa del rubro gimnasios: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, el cual representa al 100% de la muestra, se tiene que el 8% afirma que el gerente nunca muestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, el 67% afirma que el gerente casi nunca muestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones y el 25% afirma que el gerente a veces muestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones.

Tabla 8: El propietario practica la cooperación con sus trabajadores.

OPCIÓN DE RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Nunca	1	0.08	8%
Casi nunca	8	0.67	67%
A veces	3	0.25	25%
Casi siempre	0	0.00	0%
Siempre	0	0.00	0%
TOTAL	12	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

Figura 8: El propietario practica la cooperación con sus trabajadores.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

INTERPRETACIÓN:

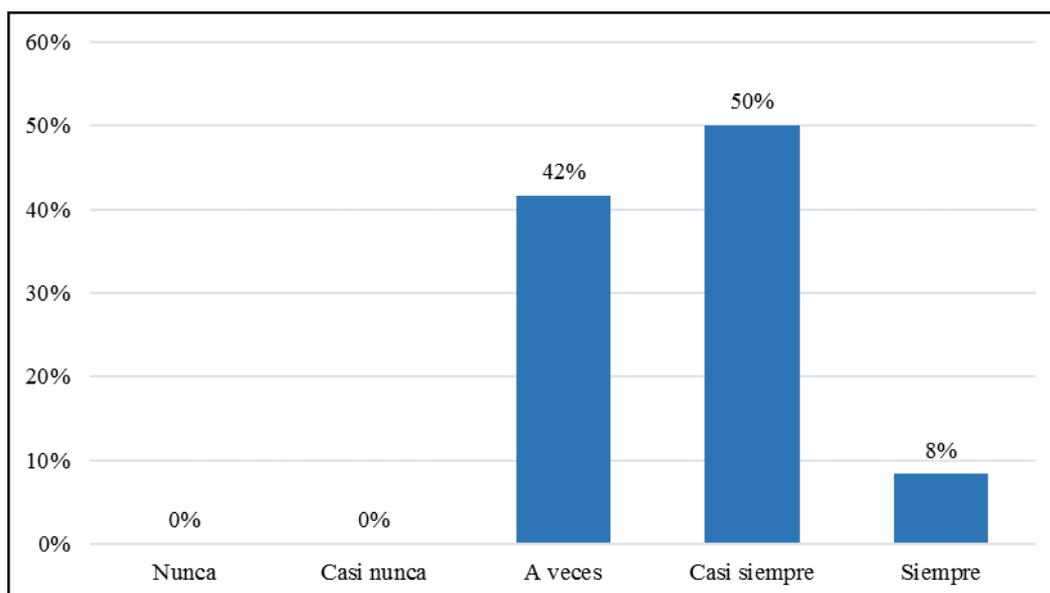
De acuerdo a la encuesta efectuada a 12 trabajadores de la micro y pequeña empresa del rubro gimnasios: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, el cual representa al 100% de la muestra, se tiene que el 8% afirma que el propietario nunca practica la cooperación con sus trabajadores, el 67% afirma que el propietario casi nunca practica la cooperación con sus trabajadores y el 25% afirma que el propietario a veces practica la cooperación con sus trabajadores.

Tabla 9: La importancia de la responsabilidad en el cumplimiento de funciones.

OPCIÓN DE RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	5	0.42	42%
Casi siempre	6	0.50	50%
Siempre	1	0.08	8%
TOTAL	12	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

Figura 9: La importancia de la responsabilidad en el cumplimiento de funciones.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la encuesta efectuada a 12 trabajadores de la micro y pequeña empresa del rubro gimnasios: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, el cual representa al 100% de la muestra, se tiene que el 42% consideran que la

responsabilidad a veces es importante en el cumplimiento de sus funciones, el 50% considera que la responsabilidad casi siempre es importante en el cumplimiento de sus funciones y el 8% considera que la responsabilidad siempre es importante en el cumplimiento de sus funciones.

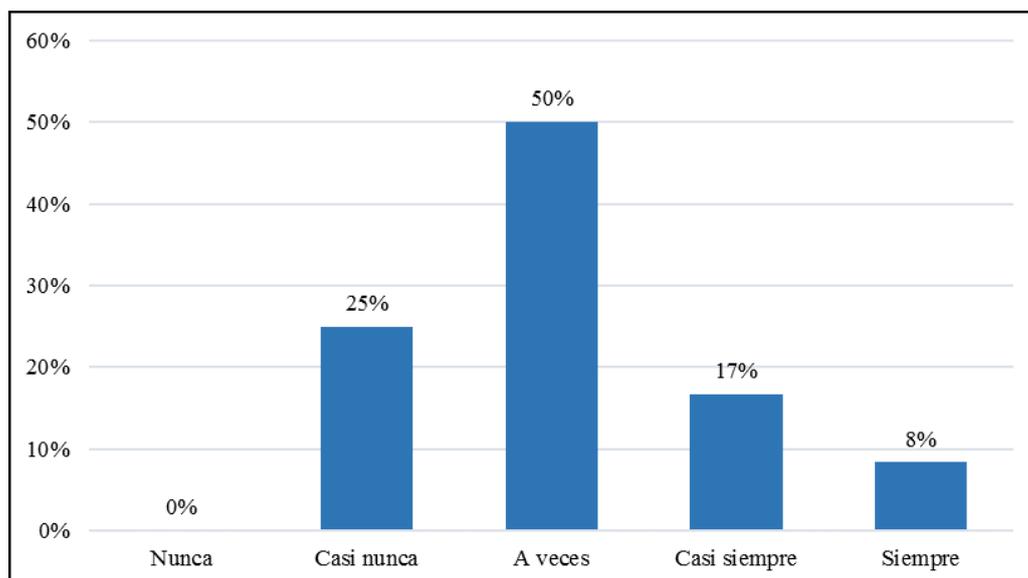
DIMENSIÓN N° 03: ENTUSIASMO

Tabla 10: La integridad del propietario.

OPCIÓN DE RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	3	0.25	25%
A veces	6	0.50	50%
Casi siempre	2	0.17	17%
Siempre	1	0.08	8%
TOTAL	12	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

Figura 10: La integridad del propietario.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

INTERPRETACIÓN:

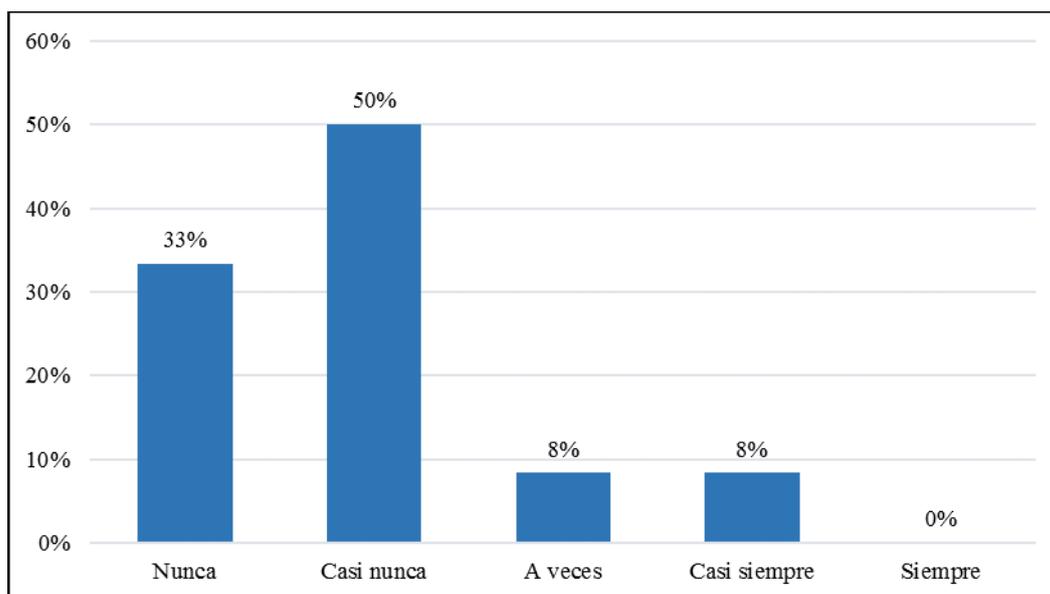
De acuerdo a la encuesta efectuada a 12 trabajadores de la micro y pequeña empresa del rubro gimnasios: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, el cual representa al 100% de la muestra, se tiene que el 25% afirma que el propietario casi nunca es íntegro, el 50% afirma que el propietario a veces es íntegro, el 17% afirma que el propietario casi siempre es íntegro y el 8% afirma que el propietario siempre es íntegro.

Tabla 11: El liderazgo transformacional como fortaleza.

OPCIÓN DE RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Nunca	4	0.33	33%
Casi nunca	6	0.50	50%
A veces	1	0.08	8%
Casi siempre	1	0.08	8%
Siempre	0	0.00	0%
TOTAL	12	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

Figura 11: El liderazgo transformacional como fortaleza.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

INTERPRETACIÓN:

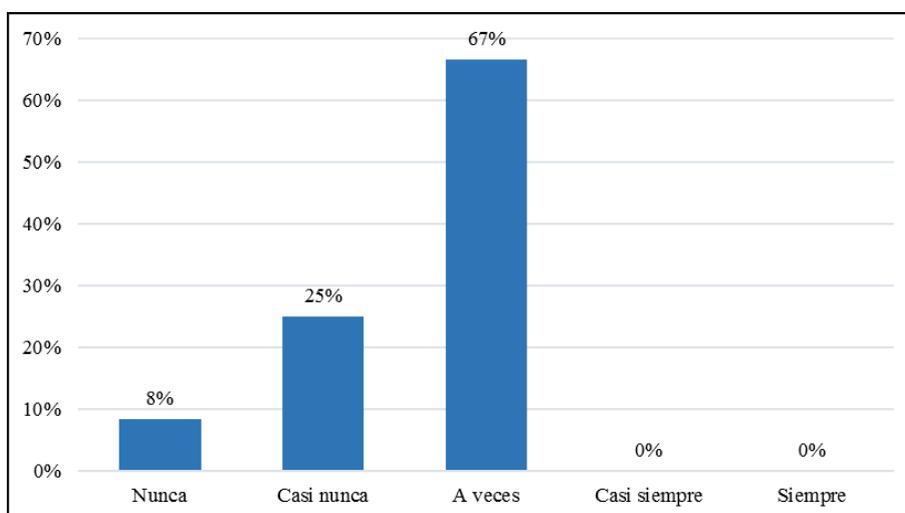
De acuerdo a la encuesta efectuada a 12 trabajadores de la micro y pequeña empresa del rubro gimnasios: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, el cual representa al 100% de la muestra, se tiene que el 33% afirma que el propietario nunca considera como fortaleza el liderazgo transformacional, el 50% afirma que el propietario casi nunca considera como fortaleza el liderazgo transformacional, el 8% afirma que el propietario a veces considera como fortaleza el liderazgo transformacional y el 8% afirma que el propietario casi siempre considera como fortaleza el liderazgo transformacional.

Tabla 12: El gerente se inspira en crear un buen clima laboral.

OPCIÓN DE RESPUESTA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		DECIMALES	PORCENTAJE
Nunca	1	0.08	8%
Casi nunca	3	0.25	25%
A veces	8	0.67	67%
Casi siempre	0	0.00	0%
Siempre	0	0.00	0%
TOTAL	12	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

Figura 12: El gerente se inspira en crear un buen clima laboral.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores del Gimnasio Base de Entrenamiento.

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la encuesta efectuada a 12 trabajadores de la micro y pequeña empresa del rubro gimnasios: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, el cual representa al 100% de la muestra, se tiene que el 8% cree que el gerente nunca se inspira en crear un buen clima laboral, el 25% cree que el gerente casi nunca se inspira en crear un buen clima laboral y el 67% cree que el gerente a veces se inspira en crear un buen clima laboral.

5.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS:

De acuerdo a la encuesta efectuada a 12 trabajadores de la micro y pequeña empresa del rubro gimnasios: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, el cual representa al 100% de la muestra, se tiene que el 41.67% se encuentra entre los 18 a 28 años de edad y el 58.33% se encuentra entre los 29 y 38 años de edad, de lo que se puede apreciar que la mayoría de los trabajadores son adultos de 29 a 38 años de edad.

Según el objetivo general: Describir las características del Liderazgo Transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021, se aprecia que, en el Gimnasio Base de Entrenamiento, el propietario/gerente no pone en práctica el liderazgo transformacional, el cual se evidencia en la interpretación de datos, el cual se obtuvo gracias a la encuesta llenada por los trabajadores de este establecimiento, probablemente por desconocimiento de este estilo de liderazgo en el que los líderes alientan, inspiran y motivan a sus empleados a innovar y crear cambios que ayudarán a crecer y dar forma al éxito de la empresa.

Según el objetivo específico 1: Describir las características del carisma en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021, se tomaron en cuenta los siguientes indicadores: iniciativa moral, actitud positiva y confianza; en relación al primer

objetivo específico se aprecia que el propietario del Gimnasio Base de Entrenamiento carece de carisma, ya que 67% de los encuestados manifiestan que el propietario no muestra iniciativa cuando se emprende nuevos proyectos, asimismo, el 58% de los encuestados manifiestan que el propietario nunca y casi nunca muestra actitud positiva con sus trabajadores, finalmente, el 58% de los encuestados afirman que el propietario nunca y casi nunca inspira confianza, por lo que no genera entusiasmo en su entorno y por consiguiente en sus trabajadores, pese a ello el 42% de los encuestados consideran que el propietario casi siempre mantiene una moral intachable; de acuerdo a los resultados obtenidos se deduce que el propietario tendría una personalidad arisca, causando cierto miedo en sus trabajadores.

Según Cordero (2018), el carisma del líder incrementa la autoestima de los trabajadores y propicia gran confianza en ellos mismos, lo que genera el desarrollo de sus capacidades sin tener presión alguna, logrando mejorar su desempeño y por ende su productividad.

Según el objetivo específico 2: Describir las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021, se consideraron los siguientes indicadores: disciplina, compromiso, cooperación y responsabilidad; se aprecia que el 64% de los encuestados afirman que la disciplina a veces y casi siempre es importante en su centro de trabajo, teniendo estos resultados se puede deducir que los trabajadores del Gimnasio Base de

Entrenamiento tienen ese impulso de trabajar en un buen ambiente, respetando y dando cumplimiento con sus funciones, pero no hay quien impulse y concrete la disciplina en los trabajadores, asimismo, se aprecia que el 75% de los encuestados consideran que el gerente nunca y casi nunca muestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, y al ser verídicos estos datos, como el gerente solicitaría a sus trabajadores que se comprometan con el trabajo que realizan del mismo modo el 75% de los encuestados afirman que el propietario nunca y casi nunca practica la cooperación con sus trabajadores, actitud que todo líder debería de fomentar en los trabajadores, ya que es muy importante para realizar el trabajo en equipo, orientado al cumplimiento de un objetivo en común; finalmente, el 92% de los encuestados consideran que la responsabilidad a veces y casi siempre es importante en el cumplimiento de sus funciones, entonces, se aprecia que los trabajadores demuestran una buena actitud hacia el cumplimiento de sus funciones, los cuales tendrían que madurarse con ayuda de un líder.

En relación al segundo objetivo estratégico, se denota que el propietario no trabaja en equipo excluyendo a sus trabajadores de los objetivos de su empresa, provocando que cada trabajador realice sus funciones a su manera, ya que según Fainstein (2000), el trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

Según el objetivo específico 3: Describir las características del entusiasmo en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021, para su estudio se consideraron los siguientes indicadores: integridad, fortaleza e inspiración.

El 75% de los encuestados afirman que el propietario casi nunca y a veces es íntegro, pese a que la integridad es una cualidad indispensable para todo líder, y con estos resultados se demuestra que los trabajadores no confían en él y por lo tanto no lo ven como alguien a quien seguir o imitar; asimismo, el 83% de los encuestados afirman que el propietario nunca y casi nunca considera el liderazgo transformacional como una fortaleza, pese a que según Burns (2016) el liderazgo transformacional “transforma” a personas y organizaciones incidiendo en los valores, las emociones, la ética y los objetivos a largo plazo. Atiende a las necesidades de los seguidores y a una consideración individualizada que les proporciona empatía, apoyo y ayuda para desarrollar su potencial, y que alientan, inspiran y motivan a los empleados a innovar y crear cambios en bien de su centro de trabajo.

Finalmente, el 100% de los encuestados consideran que el gerente nunca, casi nunca y a veces se inspira en crear un buen clima laboral, provocando falta de motivación, baja productividad, falta de compromiso, entre otros aspectos negativos.

Según el objetivo específico 4. Elaborar el plan de mejora del Liderazgo Transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021, se elabora el siguiente cuadro:

Problema encontrado	Causa	Propuesta de mejora	Responsable
El propietario no muestra iniciativa, actitud positiva y no inspira confianza.	<ul style="list-style-type: none"> - Causando temor en los trabajadores. - Los trabajadores no dirán abiertamente sus ideas y/o dificultades por temor a ser reprendidos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Socialización entre el propietario y sus trabajadores. - El propietario debería de aceptar cambios y recomendaciones de su personal y pensar en soluciones de mejora para su empresa. - Practicar la comunicación asertiva. - El propietario debería de generar confianza a través de sus valores, siendo empáticos. 	Encargado
El propietario no muestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones ni muestra cooperación con sus trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> - Demostrando con esto desinterés por su trabajo y sus trabajadores. - No orienta a su personal en el adecuado cumplimiento de funciones. - Causando que el propietario no practique ni fomente el trabajo en equipo. - Causando asperezas con su personal y que esto 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejor desenvolvimiento del líder para promover la cooperación entre todos los que integran esta empresa. - El propietario deberá comprometerse con la empresa y la consecución de sus objetivos, y de esta manera orientar a sus trabajadores a cumplir metas en común, tal y como lo haría un equipo. 	Encargado

	influya a la atención de los clientes, ya que cada uno actuará de manera independiente.		
El propietario no demuestra integridad ni inspiración en crear un buen clima laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Causando que el propietario no sea considerado como líder y su personal no lo tome en cuenta. - Un mal clima laboral genera baja productividad, actitudes negativas, incumplimiento de objetivos y ausentismo. 	<ul style="list-style-type: none"> - El propietario debería de brindar una visión clara coherente y creíble, cuya vida se ajusta a un conjunto de valores que inspiran en los demás el deseo de imitarlo. - Capacitar y promover reuniones de trabajo antes de empezar con las labores del día. - Promover concursos del “Trabajador del mes”, otorgando incentivos. 	Encargado
No se practica el liderazgo transformacional.	<ul style="list-style-type: none"> - Causando que no se fomente el cambio y la creatividad en la empresa. - No influye, guía ni dirige a los miembros de su gimnasio. 	<ul style="list-style-type: none"> - El propietario debería de capacitarse en temas de liderazgo a fin de mejorar relaciones con su personal y realizar estrategias de liderazgo. 	Encargado

PLAN DE MEJORA

1. Datos generales

1.1 Razón social: Gimnasio Base de Entrenamiento, fundada en el 2018.

1.2 Ubicación: Bq. Francisco Meléndez de Tinajeras N° G-3 - San Juan Bautista.

1.3 Representante: Nilton Gómez Sarmiento.

1.4 Actividad económica: Servicio de Gimnasio.

1.5 Horario de atención:

- ✓ Lunes a viernes de 6:00 a.m. – 9:00 p.m.
- ✓ Sábado y domingo de 6:00 a.m. – 1:00 p.m.

2. Justificación

Desarrollar el plan de mejora es importante porque el Gimnasio Base de Entrenamiento muestra algunas deficiencias que se irán mejorando, al aplicar el presente plan de mejora, se observarán los progresos continuamente.

PLAN DE ACTIVIDADES

Actividades	Responsable	Tiempo
Socialización entre el propietario y sus trabajadores.	Encargado	3 meses
Aceptar cambios y recomendaciones del personal.	Encargado	2 meses
Implementar la comunicación asertiva.	Encargado	3 meses
Generar confianza a través de valores, siendo empáticos.	Encargado	3 meses
Promover la cooperación entre todos los que integran esta empresa.	Encargado	2 meses
Implementar el compromiso con la empresa y la consecución de sus objetivos.	Encargado	2 meses

Orientar a los trabajadores a cumplir metas en común, tal y como lo haría un equipo.	Encargado	2 meses
Brindar una visión clara coherente y creíble.	Encargado	2 meses
Capacitar y promover reuniones de trabajo antes de empezar con las labores del día.	Encargado	3 meses
Promover concursos del “Trabajador del mes”, otorgando incentivos.	Encargado	3 meses
Capacitaciones en temas de liderazgo a fin de mejorar relaciones con su personal.	Encargado	3 meses
Realizar estrategias de liderazgo.	Encargado	3 meses

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades	Acciones	2021		2022
		NOV	DIC	ENE
Socialización entre el propietario y sus trabajadores.	El propietario deberá de socializar con sus trabajadores la metodología de trabajo que va a implementar.	X	X	X
Aceptar cambios y recomendaciones del personal.	El propietario escuchará recomendaciones que el personal tenga.	X		X
Implementar la comunicación asertiva.	Expresar las opiniones y las valoraciones, evitando descalificaciones, reproches y enfrentamientos.	X	X	X
Generar confianza a través de valores, siendo empáticos.	El propietario deberá cumplir con su palabra y promesas, será consciente y consecuente con lo que se dice y cumplirlas.	X	X	X
Promover la cooperación entre todos los que	Promover la responsabilidad compartida con	X	X	

integran esta empresa.	todos los miembros del equipo.			
Implementar el compromiso con la empresa y la consecución de sus objetivos.	Lograr que los trabajadores y la cabeza de esta empresa se comprometan en la consecución eficiente de objetivos.	X	X	
	Orientar a los trabajadores a cumplir metas en común, tal y como lo haría un equipo.	X	X	
Brindar una visión clara, coherente y creíble.	Impartir la visión de la empresa el cual debe de ser clara, coherente y creíble.	X	X	X
Capacitar y promover reuniones de trabajo antes de empezar con las labores del día.	Realizar inducciones al personal de cómo realizar el trabajo.	X	X	X
	Promover reuniones de trabajo los fines de semana, a fin de centralizar las dificultades y soluciones.	X	X	X
Promover concursos del “Trabajador del mes”,	De manera mensual promover concursos del Trabajador del mes, a fin de que el personal	X	X	X

	se sienta motivado al momento de trabajar.			
Otorgar incentivos.	Otorgar incentivos por cliente que tengan.	X	X	X
Capacitaciones en temas de liderazgo a fin de mejorar relaciones con su personal.	El encargado deberá llevar cursos de liderazgo transformacional.	X	X	X
Realizar estrategias de liderazgo.	El propietario deberá de elaborar estrategias de liderazgo.	X	X	X

VI. CONCLUSIONES:

Con la presente investigación, en la que se encuestó a 12 trabajadores de la micro y pequeña empresa Gimnasio Base de Entrenamiento, se concluyó lo siguiente:

Objetivo General

Describir las características del liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: caso gimnasio base de entrenamiento, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021

- a) Se concluye que el propietario del gimnasio base de entrenamiento no transmite liderazgo con su equipo de trabajo, demostrando desinterés en la práctica de carisma, trabajo en equipo y entusiasmo, lo cual es desfavorable para un desarrollo óptimo en las funciones de sus trabajadores.

Objetivo Específico 1:

Describir las características del carisma en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: caso gimnasio base de entrenamiento, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021

- a) Se ha evidenciado de la encuesta realizada a los trabajadores del gimnasio base de entrenamiento que el propietario demuestra una moral intachable sin embargo no muestra iniciativa, ni actitud positiva ante nuevos proyectos con sus trabajadores.
- b) Asimismo, se evidencia que el propietario no inspira confianza por lo que sus trabajadores se muestran desconfiados.

Objetivo Específico 2:

Describir las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: caso gimnasio base de entrenamiento, distrito de san Juan Bautista, Ayacucho, 2021.

- a) Se demostró el desinterés de trabajo en equipo por parte del propietario, porque no muestra compromiso, ni incentiva a la práctica de cooperación en el cumplimiento de funciones de los trabajadores, sin embargo, los trabajadores consideran la disciplina y la responsabilidad en cumplimiento de sus funciones es importante.

Objetivo Específico 3:

Describir las características del entusiasmo en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: caso gimnasio base de entrenamiento, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021.

- a) Se ha evidenciado que el propietario demuestra ser una persona íntegra, mas no es considerado un líder por sus trabajadores, por lo cual no inspira que exista un buen clima laboral, que no favorable en sus trabajadores puesto que no les permite desarrollar su potencial al trabajar.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

RECOMENDACIONES:

1. Se recomienda que la micro y pequeña empresa del rubro Gimnasio Base de Entrenamiento, debería de realizar una programación de capacitaciones al personal, orientándose a un estilo de liderazgo transformacional, ya que, este estilo de liderazgo trae grandes beneficios, como es el lograr la implicación laboral por parte de su personal.
2. Asimismo, tener el compromiso del líder para promover disciplina en el personal y el ambiente laboral, debiendo llevar cursos de liderazgo transformacional, de esta manera todo el personal enfocará sus esfuerzos y actividades en una sola dirección.
3. Implementar la realización de inducciones y reuniones de trabajo con el personal del Gimnasio Base de Entrenamiento, a fin de centralizar las dificultades y realizar lluvia de ideas para plantear soluciones.
4. Finalmente, de manera mensual promover concursos del Trabajador del mes, a fin de que el personal se sienta motivado al momento de trabajar, otorgando incentivos y reconocimientos por el trabajo que realizan.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias Odón, F. (2018). *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme.
- Burns, J. M. (2016). *Liderazgo Transformacional*. polonia:
https://www.aiteco.com/liderazgo-transformacional/#google_vignette.
- Burns, J. M. (2019). *Liderazgo Transformacional*. Barcelona:
<https://www.casadellibro.com/ebook-liderazgo-transformacional-que-es-y-como-medirlo-ebook/9788417513375/8931667>.
- Cardenas, F. (2018). *Relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una cadena de hoteles cuatro y cinco estrellas en Lima en el 2018*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Cisneros, L. (2019). *Liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas, rubro estaciones de servicios - gasocentros, distrito Ayacucho, 2019*. Ayacucho: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Cost, J. (2017). *El liderazgo transformacional y cómo desarrollarlo*. Madrid:
<https://incp.org.co/Site/publicaciones/info/archivos/Guia-de-liderazgo-transformacional.pdf>.
- Delgado, R. (2018). *Caracterización de la competitividad y liderazgo de las mype rubro gimnasios del centro de Piura, Año 2018*. Piura: Universidad Católica los Ángeles ee Chimbote.
- Gestión. (25 de enero de 2016). *Gestión*. Obtenido de <https://archivo.gestion.pe/empleo-management/diez-diferencias-entre-jefe-y-lider-2153323>
- IEUnivercity. (2021). *La importancia del líder transformacional*. Obtenido de La importancia del líder transformacional: <https://www.ie.edu/es/exponential-learning/noticias-eventos/noticias/la-importancia-del-lider-transformacional-para-tu-organizacion/>

- Luján , P. (2019). *Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en docentes de una universidad pública*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Martínez, L., & Rico, S. (2018). *Propuesta de desarrollo organizacional para fomentar el liderazgo transformacional en los trabajadores de Taco Bell*. Villavicencio: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Mosquera, D. E. (2016). *Definición del liderazgo transformacional*. Guayaquil - Ecuador: Http://201.159.223.2/Bitstream/123456789/1193/1/Rocafuerte_Mosquera_Danny_Emanuel_Mdth-Ol-2014-B-2016-000.Pdf.
- Palomino, C. (2020). *Caracterización del liderazgo transformacional y la competitividad laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro de restaurante pollería de la Av. Javier Pérez De Cuellar del Distrito de Ayacucho, 2018*. Ayacucho: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Pillaca, E. (2019). *Propuesta de liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro de restaurantes económicos, del Barrio Capillapata, Distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2019*. Ayacucho: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Sánchez, A. V. (2016). *Liderazgo Transformacional: Qué es y cómo se desarrolló*. polonia: <https://www.fundacionhorreum.org/liderazgo-transformacional-mas-beneficios/>.
- Silva, A. (2015). *Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la Subgerencia de Vinculación, Capacitación y Desarrollo de La Ep Petroecuador*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- TALENTUM. (21 de agosto de 2021). *Liderazgo transformacional Ventajas, desventajas y características*. Obtenido de Liderazgo transformacional Ventajas, desventajas y características: <https://talentum.com.bo/blog/liderazgo-transformacional-ventajas-desventajas-y-caracteristicas/>

Ureña, A. (2017). *Análisis de estilo de liderazgos ejercido en un centro de rehabilitación argentino*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Torcuato Di Tella.

USAT. (11 de 02 de 2020). *Cualidades de un líder transformacional*. Obtenido de Cualidades de un líder transformacional: <http://especializate.usat.edu.pe/blog/seis-cualidades-de-un-lider-transformacional/>

ANEXO 02: Presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o número	Total (S/.)
Suministros			
Impresiones	S/ 0.30	300	S/ 90.00
Fotocopias	S/ 0.20	10	S/ 2.00
Empastado	S/ 30.00	2	S/ 60.00
Papel bond A-4	S/ 15.00	3	S/ 45.00
USB 16 Gb	S/ 35.00	1	S/ 45.00
Lapiceros	S/ 1.00	5	S/ 5.00
Servicios			
Internet	S/ 75.00	4	S/ 300.00
Taller de Tesis	S/ 675.00	4	S/ 2,700.00
Uso de turnitin	S/ 100.00	1	S/ 100.00
Sub total			S/ 3,347.00
Gastos de viaje			
Pasajes para recolectar información	S/ 5.00	10	S/ 50.00
Sub total			S/ 50.00
Total del presupuesto desembolsable			S/ 3,397.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o número	Total (S/.)
Servicios			
Uso de internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	S/ 30.00	4	S/ 120.00
Búsqueda de información en base de datos	S/ 35.00	2	S/ 70.00
Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	S/ 40.00	4	S/ 160.00
Publicación de artículo en repositorio institucional	S/ 50.00	1	S/ 50.00
Sub total			S/ 400.00
Recurso humano			
Asesoría personalizada (5 horas por semana)	S/ 82.00	5	S/ 410.00
Sub total			S/ 410.00
Total del presupuesto no desembolsable			S/ 810.00
Total (S/.)			S/ 4,207.00

ANEXO 03: Consentimiento informado



PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (Administración)

La finalidad de este protocolo en Administración, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO GIMNASIO: CASO GIMNASIO BASE DE ENTRENAMIENTO, DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO, 2021.”** y es dirigido por **William Gómez Sarmiento**, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: **Describir las características del Liderazgo Transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro gimnasio: Caso Gimnasio Base de Entrenamiento, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2021.**

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará **05** minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de **una llamada telefónica**. Si desea, también podrá escribir al correo willianmar14@hotmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: _____

Fecha: _____

Correo electrónico: _____

Firma del participante: _____

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____

ANEXO 04: Encuesta



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES

CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y

ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DEL GIMNASIO

El presente cuestionario tiene por finalidad recabar información de las micros y pequeñas empresas del rubro gimnasio: Caso Base de Entrenamiento, la misma que servirá para desarrollar el trabajo de investigación denominado: **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO GIMNASIO: CASO GIMNASIO BASE DE ENTRENAMIENTO, DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO, 2021”**

La información que usted proporcione será utilizada solo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece anticipadamente.

I. DATOS GENERALES

1.1. RANGO DE EDAD

- a. De 18 a años
- b. De 29 a 38 años
- c. De 39 a 48 años
- d. De 49 años a más

II. INSTRUCCIONES: Marque con una (x) la respuesta que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a las siguientes alternativas:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Carisma						
1	¿Su jefe muestra iniciativa cuando se emprende nuevos proyectos?					
2	¿Considera que el propietario mantiene una moral intachable?					
3	¿Considera que el gerente muestra actitud positiva con sus trabajadores?					

4	¿Cree que el propietario inspira confianza?					
DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo						
5	¿La disciplina es importante en su centro de trabajo?					
6	¿El gerente muestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones?					
7	¿El propietario practica la cooperación con sus trabajadores?					
8	¿Cree que la responsabilidad es importante en el cumplimiento de sus funciones?					
DIMENSIÓN 3: Entusiasmo						
9	¿Considera que el propietario es íntegro?					
10	¿El propietario considera como fortaleza el liderazgo transformacional?					
11	¿Cree que el gerente se inspira en crear un buen clima laboral?					

¡Gracias por su aporte y participación!

ANEXO 05: Validación de expertos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

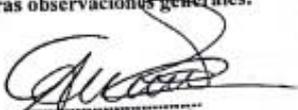
- 1.1. Apellidos y Nombres del informante (Experto): *Hany Elibel Romero Ojeda*
 1.2. Grado Académico: *Licenciada en adm.*
 1.3. Profesión: *Administración de Empresas*
 1.4. Institución donde labora: *Municipalidad distrital Andrés A. Cáceres D.*
 1.5. Cargo que desempeña: *Sub Gerente de Logística*
 1.6. Denominación del instrumento:
 1.7. Autor del instrumento: William Gómez Sarmiento
 1.8. Carrera: Administración

II. VALIDACIÓN:**Ítems correspondientes al Instrumento 1**

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Carisma							
¿Su jefe muestra iniciativa cuando se emprende nuevos proyectos?	✓		✓		✓		
¿Considera que el propietario mantiene una moral intachable?	✓		✓		✓		
¿Considera que el gerente muestra actitud positiva con sus trabajadores?	✓		✓		✓		
¿Cree que el propietario inspira confianza?	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Trabajo en equipo							
¿La disciplina es importante en su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
¿El gerente muestra compromiso en el	✓		✓		✓		

cumplimiento de sus funciones?	✓		✓		✓		
¿El propietario practica la cooperación con sus trabajadores?	✓		✓		✓		
¿Cree que la a responsabilidad es importante en el cumplimiento de sus funciones?	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Entusiasmo							
¿Considera que el propietario es íntegro?	✓		✓		✓		
¿El propietario considera como fortaleza el liderazgo transformacional?	✓		✓		✓		
¿Cree que el gerente se inspira en crear un buen clima laboral?	✓		✓		✓		

Otras observaciones generales:




 Harry Elbel Romero Ojeda
 Lic. EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD. 20346

Firma

Apellidos y Nombres del experto

DNI N°

Nota: se adjunta el proyecto de investigación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante (Experto): PALOMINO LARA, MAYORI
 1.2. Grado Académico: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
 1.3. Profesión: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
 1.4. Institución donde labora: MUNICIPALIDAD DISTRITAL ANDRÉS A. CÁCERES
 1.5. Cargo que desempeña: ESPECIALISTA ADVO
 1.6. Denominación del instrumento:
 1.7. Autor del instrumento: William Gómez Sarmiento
 1.8. Carrera: Administración

II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento 1

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Carisma							
¿Su jefe muestra iniciativa cuando se emprende nuevos proyectos?	X		X		X		
¿Considera que el propietario mantiene una moral intachable?	X		X		X		
¿Considera que el gerente muestra actitud positiva con sus trabajadores?	X		X		X		
¿Cree que el propietario inspira confianza?	X		X		X		
Dimensión 2: Trabajo en equipo							
¿La disciplina es importante en su centro de trabajo?	X		X		X		
¿El gerente muestra compromiso en el	X		X		X		

cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
¿El propietario practica la cooperación con sus trabajadores?	X		X		X		
¿Cree que la a responsabilidad es importante en el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
Dimensión 3: Entusiasmo							
¿Considera que el propietario es íntegro?	X		X		X		
¿El propietario considera como fortaleza el liderazgo transformacional?	X		X		X		
¿Cree que el gerente se inspira en crear un buen clima laboral?	X		X		X		

Otras observaciones generales:


 MUNICIPALIDAD DISTRICTAL
 ANDRÉS BELLO CORREGIDORAY

 Lic. Adm. Mayor T. Palomino Lara
 ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO
 DE LA SUB GERENCIA DE RR. HH.

Firma

Apellidos y Nombres del experto

DNI N°

Nota: se adjunta el proyecto de investigación

ANEXO 06: Solicitud presentada



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Carta N°001-2021-ULADECH CATÓLICA

Sr. Nilton Gómez Sarmiento
Representante del gimnasio Base de entrenamiento.

Presente.-

De mi consideración:

Es un placer dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo e informarle que soy Bachiller en Ciencias Administrativas de la Escuela Profesional de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El motivo de la presente tiene por finalidad presentarme, **mi nombre es GOMEZ SARMIENTO, WILLIAM**, con código de matrícula N° 3101122087, de la Carrera Profesional de Administración, quién solicita autorización para ejecutar de manera remota o virtual, el proyecto de investigación titulado **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO GIMNASIO: CASO GIMNASIO BASE DE ENTRENAMIENTO, DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO, 2021”**. Durante el presente año.

Por este motivo, mucho agradeceré me brinde el acceso y las facilidades a fin de ejecutar satisfactoriamente mi investigación la misma que redundará en beneficio de su Institución.

En espera de su amable atención, quedo de usted.

Atentamente,


GOMEZ SARMIENTO, WILLIAM
DNI. N° 48031790


GOMEZ SARMIENTO, NILTON
DNI. N° 41928574
GERENTE

ANEXO 07: FICHA RUC

Resultado de la Búsqueda			
Número de RUC:	10419285744 - GOMEZ SARMIENTO NILTON		
Tipo Contribuyente:	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO		
Tipo de Documento:	DNI 41928574 - GOMEZ SARMIENTO, NILTON		
Nombre Comercial:	-		
	Afecto al Nuevo RUS: SI		
Fecha de Inscripción:	17/01/2005	Fecha de Inicio de Actividades:	17/01/2005
Estado del Contribuyente:	ACTIVO		
Condición del Contribuyente:	HABIDO		
Domicilio Fiscal:	-		
Sistema Emisión de Comprobante:	MANUAL	Actividad Comercio Exterior:	SIN ACTIVIDAD
Sistema Contabilidad:	MANUAL		
Actividad(es) Económica(s):	Principal - 8541 - ENSEÑANZA DEPORTIVA Y RECREATIVA		
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):	BOLETA DE VENTA		
Sistema de Emisión Electrónica:	-		
Emisor electrónico desde:	-		
Comprobantes Electrónicos:	-		
Afiliado al PLE desde:	-		
Padrones:	NINGUNO		
Fecha consulta: 03/09/2021 18:45			

ANEXO 08: Evidencias fotográficas



ANEXO 09: TURNITIN