



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO POLLERÍAS,
DISTRITO SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO, 2019

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

AUTORA

HUAMAN YUCRA, NEUFALY

ORCID: 0000-0001-7683-2135

ASESOR

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

ORCID: 0000-0002-4052-5018

AYACUCHO-PERÚ

2020

2.- EQUIPO DE TRABAJO

Autora

HUAMAN YUCRA, Neufaly

ORCID: 0000-0001-7683-2135

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado, Ayacucho, Perú

Asesor

MGTR. QUISPE MEDINA, Wilber

ORCID: 0000-0002-4052-5018

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables, Financiera y Administrativas, Escuela Profesional de Administración, Perú

Jurados

BERROCAL CHILLCCE, Judith

ORCID: 0000-0002-9569-9824

JAUREGUI PRADO, Alcides

ORCID: 0000-0002-6611-9480

TIPE HERRERA, Carlos Celso

ORCID: 000-0003-4439-1448

3.- HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Presidenta

MGTR. BERROCAL CHILLCCE, JUDITH

ORCID: 0000-0002-9569-9824

Miembro

MGTR. JAUREGUI PRADO, ALCIDES

ORCID: 0000-0002-6611-9480

Miembro

MGTR. TIPE HERRERA, CARLOS CELSO

ORCID: 000-0003-4439-1448

Asesor

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

ORCID: 0000-0002-4052-5018

4.- AGRADECIMIENTO

A Dios quién supo guiarme por el buen camino,
darme fuerzas para seguir adelante y no desistir
en los problemas que se presentaban,
enseñándome a sobresalir las adversidades sin
perder las ganas de seguir adelante.

A todos los maestros que me brindaron su
sapiencia y afianzaron en mí los
conocimientos que me ofrecen ahora la
oportunidad de aplicarlos con efectividad
en mi vida profesional.

5.- Resumen

En la actualidad en el distrito San Juan Bautista, podemos ver en las pollerías que carecen del liderazgo carismático, por lo cual se planteó el siguiente problema: ¿Cuáles son las características del liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas de rubro pollerías del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho?, con el objetivo de describir las características del liderazgo carismático. Es un trabajo de tipo aplicada – cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal; se utilizó la población que estuvo conformado por 40 trabajadores de los 8 micro y pequeñas empresas del rubro pollerías del distrito San Juan Bautista de Ayacucho 2019, el cual se consideró un promedio de 5 trabajadores por pollería; por ello el cuestionario consto de 10 preguntas; siendo los resultados agrupados, según los objetivos, general y específicos, siendo los siguientes resultados: el 38% casi siempre comparte sus cualidades el jefe, mientras el 30% ocasionalmente el jefe si muestra alegría ante cualquier evento que se realiza; el 35% casi siempre el jefe incentiva a sus trabajadores al momento de realizar un buen trabajo , asimismo se concluye los siguientes: las micro y pequeñas empresas de rubro pollerías, se determinó que el liderazgo carismático es deficiente en las pollerías, asimismo pocos respondieron que la combinación de necesidades sociales son deficientes ; por otro lado la dimensión capacidad de admiración carece en las pollerías; asimismo el entusiasmo si se encuentra en los trabajadores aunque los propietarios no logran ser líder carismático.

Palabras clave: liderazgo carismático, entusiasmo

ABSTRACT

At present in the San Juan Bautista district, we can see in the pollerías that lack the charismatic leadership, so the following problem arose: What are the characteristics of the charismatic leadership in the micro and small businesses of the pollerías sector of the district of San Juan Bautista, Ayacucho ?, with the objective of describing the characteristics of charismatic leadership. It is a work of applied type - quantitative, descriptive level and non-experimental design of cross-section; the population that was made up of 40 workers from the 8 micro and small companies of the pollerías sector of the San Juan Bautista district of Ayacucho 2019 was used, which was considered an average of 5 workers per chicken shop; Therefore, the questionnaire consisted of 10 questions; the results being grouped, according to the objectives, general and specific, being the following results: 38% almost always share their qualities the boss, while 30% occasionally the boss if he shows joy before any event that takes place; 35% almost always the boss encourages his workers at the time of doing a good job, also concludes the following: micro and small businesses in the pollerías sector, it was determined that charismatic leadership is deficient in the pollerías, also few responded that the combination of social needs are deficient; On the other hand, the capacity for admiration is lacking in the pollerías; also the enthusiasm if it is found in the workers although the owners do not manage to be charismatic leader.

Keywords: charismatic leadership, enthusiasm

6. CONTENIDO

Tabla de contenido

2.- EQUIPO DE TRABAJO	ii
3.- HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR	iii
4.- AGRADECIMIENTO	iv
5.- Resumen	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
I.- INTRODUCCIÓN	1
II.- REVISIÓN LITERARIA	4
2.1. Antecedentes	4
2.1.2. Antecedente nacional	9
2.2. BASES TEÓRICAS	13
2.3. INDICADORES	16
2.4. MARCO CONCEPTUAL	19
III.- Hipótesis	23
IV.- Metodología	23
4.1 El tipo de investigación	23
4.2 Nivel de la investigación	23
4.3. Diseño de la investigación	24
4.4. Población	24
4.3. Matriz de operacionalización de las variables dimensiones e indicadores	26
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
4.5. Plan de análisis	27
4.6 Matriz de consistencia	28
4.6. Principios éticos	29
V. Resultados	30
5.1 Resultados	30
VI. Conclusiones	52
6.1. Conclusiones	52
6.2. Aspectos complementarios	54
ANEXOS:	58

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1.</i> su jefe tiene personalidad agradable con los trabajadores.....	30
<i>Tabla 2.</i> cree usted que su jefe es una persona que practica el compañerismo con los trabajadores	31
<i>Tabla 3.</i> es participativo su jefe cuando se presenta cualquier actividad en su establecimiento	32
<i>Tabla 4.</i> Para usted las atribuciones de su jefe son adecuadas.....	33
<i>Tabla 5.</i> Para usted el jefe comparte sus cualidades con los trabajadores.....	34
<i>Tabla 6.</i> El jefe expresa sus sentimientos hacia los trabajadores	35
<i>Tabla 7.</i> En algun momento su jefe transformo o cambio de actitud a alguno de sus trabajadores	36
<i>Tabla 8.</i> El jefe siempre demuestra alegria ante cualquier evento que se realiza.....	37
<i>Tabla 9.</i> El jefe incentiva a sus trabajadores al momento de realizar un buen trabajo	38
<i>Tabla 10.</i> Cuando el jefe les incentiva por el buen trabajo usted se desempeña mejor que antes	39

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Su jefe tiene personalidad agradable con los trabajadores</i>	<i>30</i>
<i>Figura 2: Cree usted que su jefe es una persona que practica el compañerismo con los trabajadores</i>	<i>31</i>
<i>Figura 3: Es participativo su jefe cuando se presenta cualquier actividad en su establecimiento</i>	<i>32</i>
<i>Figura 4: Para usted las atribuciones de su jefe son adecuadas</i>	<i>33</i>
<i>Figura 5: Para usted el jefe comparte sus cualidades con los trabajadores.....</i>	<i>34</i>
<i>Figura 6: El jefe expresa sus sentimientos hacia los trabajadores</i>	<i>35</i>
<i>Figura 7: En algún momento su jefe transformo o cambio de actitud a alguno de sus trabajadores</i>	<i>36</i>
<i>Figura 8: El jefe siempre demuestra alegría ante cualquier evento que se realiza</i>	<i>37</i>
<i>Figura 9: El jefe incentiva a sus trabajadores al momento de realizar un buen trabajo.....</i>	<i>38</i>
<i>Figura 10: Cuando el jefe les incentiva por el buen trabajo usted se desempeña mejor que antes</i>	<i>39</i>

I.- INTRODUCCIÓN

Las micro y pequeñas empresas hoy en día en Perú, es de gran importancia para la economía del país. Así como también para el crecimiento del país económicamente.

El presente trabajo de investigación lleva titulada, Liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías, de San Juan Bautista, Ayacucho, 2019. El enunciado del problema es cuales son las características del liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías, de San Juan Bautista Ayacucho, 2019 el objetivo principal es describir las características del liderazgo carismático, en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías, de San Juan Bautista Ayacucho, 2019. Los objetivos específicos son los siguientes: a) Describir las características de la combinación de necesidades sociales en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías, de San Juan Bautista, Ayacucho, 2019. b) Identificar las características de capacidad de admiración en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías, de San Juan Bautista, Ayacucho, 2019. c) Identificar las características de entusiasmo en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías, de San Juan Bautista, Ayacucho, 2019.

En Ayacucho estamos todavía en el camino de desarrollo de poner en práctica el liderazgo carismático en las empresas de pollerías, lo cual si no lo ponen en práctica las pollerías no lograrán posicionarse o de lograr una buena relación con los trabajadores ya que los propietarios interactúan constantemente con los trabajadores y por ello las empresas de pollerías lograrán una imagen adecuada de un líder y cumplir las expectativas hacia los trabajadores y tener confianza con los trabajadores.

Se puede decir que en San Juan Bautista de Ayacucho va relacionando el tipo de liderazgo carismático en las nuevas empresas de pollerías, el cual buscan la demanda cada empresa de diferentes maneras, por ello a veces las empresas no ponen en práctica el cual se ve que en las pollerías aplican otros tipos de liderazgos.

Esta justificación está dada en términos teóricas ya que son unos conjuntos de nuevos conocimientos los cuales incrementaran más conocimientos acerca del tema a los propietarios de micro y pequeñas empresas. El liderazgo carismático en la Mypes, es deficiente en la ciudad de Ayacucho, especialmente en San Juan Bautista, esto se da porque los dueños y trabajadores no están capacitados ni preparados sobre el tipo de liderazgo carismático el cual se puede evidenciar en los errores y fallas que tienen al momento de prestar el servicio o interacción el dueño con los trabajadores ; también podemos decir que estas cosas hacen que el negocio se vaya a la quiebra por eso es importante que todos los empresarios deben tomar en cuenta el liderazgo carismático ya que generan beneficios económicas también que haya un buen servicio de calidad. La búsqueda del Liderazgo Carismático es una constante para que todas las empresas que puedan crecer y desarrollarse en el entorno donde interactúan, ésta preocupación es porque se encuentran pocos en desarrollo del liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas (MYPE). La metodología es el tipo aplicativo con enfoque cuantitativo, aplicativo porque nos basamos en teoría existente y cuantitativa por la alimentación de información. El tipo de investigación es descriptivo, ya que se dará la descripción correspondiente de las variables y dimensiones. A parte de ello se detallará y se dará a conocer mediante el uso de herramientas estadísticas todo vinculado a datos reales. Descriptivo no experimental de corte transversal, para la elaboración del presente proyecto de investigación se hizo uso del diseño no experimental, el cual se refiere a que se elaboró y observo los fenómenos tal y como se encontraban; es decir, dentro de su contexto y asimismo es de corte transversal porque toda la información que se recopiló fue un determinado tiempo y lugar de esta forma se realizó la investigación.

La población estuvo conformado por 40 trabajadores de los 8 micro y pequeñas empresas del rubro pollerías, de San Juan Bautista de Ayacucho 2019, el cual se consideró un promedio de 5 trabajadores por pollería; por ello el cuestionario consto de 10 preguntas; siendo los resultados agrupados, según los objetivos, general y específicos, siendo los siguientes resultados: el 38% casi siempre comparte sus cualidades el jefe, mientras el 30% ocasionalmente el jefe si muestra alegría ante cualquier evento que se realiza; el 35% casi siempre el jefe incentiva a sus trabajadores al momento de realizar un buen trabajo , asimismo se concluye los siguientes: las micro y pequeñas empresas de rubro pollerías, se determinó que el liderazgo carismático carece en las pollerías, asimismo pocos respondieron que la combinación de necesidades sociales siempre se presentan en las pollerías; por otro lado la dimensión capacidad de admiración carece en las pollerías ya que el líder no cumple las expectativas de un líder carismático; asimismo el entusiasmo si se encuentra en los trabajadores de las pollerías de San Juan Bautista, algunos de los encuestados a los trabajadores se determinó que si existe personalidad agradable; de igual manera el compañerismo si se encuentra en los trabajadores; asimismo la mayoría de los trabajadores respondieron que si son participativos casi siempre; y por último la mayoría de los trabajadores respondieron que si toma en cuenta las participaciones de los trabajadores; pocos de los encuestados a los trabajadores respondieron que si son adecuadas las atribuciones de su jefe; asimismo pocos de los trabajadores respondieron que si comparten el jefe sus cualidades con sus trabajadores y así familiarizarse con los trabajadores; por último, la mayoría de los trabajadores respondieron que los propietarios si expresan sus sentimientos a los trabajadores; algunos de los trabajadores encuestados respondieron que el jefe en algún momento si hizo que cambie o transforme de actitud a sus trabajadores cuando realizo una buena acción; asimismo pocos trabajadores respondieron que si muestran

entusiasmo y alegría al momento de cumplir sus funciones; de igual manera respondieron mayoría de los trabajadores que el jefe si incentiva a sus trabajadores al momento de realizar un buen trabajo.

II.- REVISIÓN LITERARIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

(Arancibia, 2016) En la tesis titulada “*Vivencia del liderazgo, como estilo carismático de Animación y gobierno, en directivos de un colegio marista*”. El cual tiene como objetivo general lo siguiente, Establecer el nivel de logro del Liderazgo Carismático Marista (LCM) de los directivos del colegio marista consultado, respecto del ideal esperado por la congregación de los Hermanos Maristas, planteado en el documento normativo Estilo Carismático Marista de Animación y Gobierno, y los objetivos específicos son los siguientes; a) Caracterizar el ideal de liderazgo carismático marista propuesto para quienes ejercen funciones de animación y gobierno en los colegios maristas, a partir de rasgos explícitos del documento elaborado por la Provincia, b) Indagar en la experiencia y el discurso de representantes de la Congregación de los hermanos maristas, tanto a nivel de vida religiosa como laical, elementos que sirvan de referencia para la vivencia del liderazgo carismático al modo como es planteado por la Congregación, c) Explorar el nivel de asimilación y vivencia del “Estilo de Liderazgo Carismático Marista” propuesto por la Congregación, por parte de los directivos del colegio marista abordado, d) Formular una propuesta para el fortalecimiento del Liderazgo Carismático Marista basado en la opción libre, voluntaria y responsable, de adherir al proyecto congregacional. El tipo de metodología fue entrevista a los miembros de consejo directivo de un colegio Marista, se llegó a las siguientes conclusiones: Frente al objetivo general que encabeza este acápite, el principal hallazgo de la presente investigación da cuenta de que no hay claridad en la

caracterización del LCM, por parte de los representantes clave de la Congregación entrevistados; esto hace que el nivel de logro, en la apropiación del concepto, por parte de los directivos del colegio marista consultado, se presenten ambigüedades que no posibilitan una asimilación sustantiva del concepto sus categorías asociadas.

Se dijo además, que, para que liderazgo sea considerado un Liderazgo Carismático Marista, debe tener un sello comunitario, distribuido y democrática respecto del poder; situando el liderazgo ya no en una persona con características heroicas o excepcionales, que bien podía ser el Superior de la Congregación en lo macro, o el rector en lo micro de cada establecimiento educativo de la congregación; se llegó a la convicción de que cuando la congregación habla de líderes maristas y de estilos carismáticos de animación y gobierno, está tratando más bien de desarrollar un estilo de liderazgo carismático que comprende múltiples liderazgos dispuestos de tal manera, que cada cual, devenido en líder haga su aporte en clave de servicio al principal fin de la comunidad educativa que es aprender y evangelizar a través de la educación.

(Ayoub, 2010) En la tesis titulada” *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana*”. Tiene como objetivo la investigación, es explorar los estilos de liderazgo que utilizan los funcionarios en la administración pública federal centralizada de México y cuál de ellos es el más recurrente. Con este objetivo se pretende generar evidencia empírica, como punto de partida, sobre la realidad del fenómeno del liderazgo en el sector público y ampliar el alcance del modelo de liderazgo de alcance pleno, el tipo de investigación metodológico fue descriptivo correlacional. Y se llegó a la conclusión de que el propósito de esta investigación fue conocer, sobre una base teórica y empírica sólida, cuáles son los estilos de liderazgo que ejercen los servidores públicos del gobierno federal centralizado de México y el impacto que cada estilo tiene sobre indicadores de desempeño.

(BARROS ACOSTA, 2015) En la tesis titulada “*El liderazgo carismático religioso como elemento fundamental en la permanencia del movimiento independiente de renovación absoluta (mira) en el panorama electoral colombiano*”. El cual tiene como objetivos general describir el liderazgo carismático religioso ejercido dentro de la IDMJI, analizar la permanencia del Movimiento MIRA en el panorama electoral colombiano y explicar la forma en la que el liderazgo carismático de María Luisa Piraquive ha influenciado los resultados electorales del Movimiento político MIRA desde su fundación. El cual se utilizó la metodología cualitativa centrada en describir al líder carismático, como conclusión tiene lo siguiente; Como se demostró en el primer capítulo de esta investigación, María Luisa Piraquive es una líder carismática, dado que es capaz de influir y motivar a sus seguidores, gracias a la percepción que éstos tienen de ella como elegida de Dios y poseedora de cualidades extraordinarias. Esto le permite movilizar a su comunidad hacia el cumplimiento de unos objetivos comunes, tales como el crecimiento y la expansión de la congregación, de sus valores y del movimiento político MIRA, Esto se debe a que el liderazgo carismático no solo tiene implicaciones en las cuestiones espirituales de la comunidad religiosa, sino que puede tener consecuencias prácticas en la política, como resultado del empleo del prestigio y la legitimidad del líder como sustento del respaldo político a un actor o a un ideal determinado. Sin embargo, en el caso del MIRA este fenómeno es un tanto más complejo, dado que el liderazgo carismático ejercido dentro de la comunidad religiosa desempeña varias funciones en la permanencia del movimiento político.

(BERECHE, 2017) En la tesis titulada “*Influencia del liderazgo carismático en el desempeño laboral de los colaboradores del área de cobranzas de la empresa executive collet & legal e.i.r.l. del distrito de lince en el año 2017*”. Lo cual tiene como objetivo principal lo siguiente: Determinar la influencia del liderazgo carismático en el desempeño

de los colaboradores del área de cobranzas en la empresa Executive Collet & Legal E.I.R.L del distrito de Lince en el año 2017. Nos dice que se demostró, que existe influencia entre el liderazgo carismático y el desempeño laboral, dado los resultados obtenidos en esta investigación, por lo cual concluimos que una buena gestión por parte del líder carismático con los colaboradores mejorara su desempeño laboral. También existe influencia entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral, dado los resultados obtenidos en esta investigación, por lo cual concluimos que las relaciones interpersonales impactan significativamente en el desempeño laboral teniendo en cuenta el trabajo en equipo y la comunicación entre colaboradores lo cual motiva el cumplimiento de los objetivos tanto de la organización como del colaborador.

Se demostró que, existe influencia entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral, dado los resultados obtenidos en esta investigación, por lo cual concluimos que mediante una buena estimulación intelectual por parte del líder repercute significativamente en el desempeño laboral, crea un clima laboral adecuado los estimula a que generen una mejor productividad en la organización.

(VELASCO Y RAMIREZ, 2013) En la tesis titulada *“Representaciones conceptuales de los atributos del liderazgo y de inteligencia emocional en la significación de un líder ideal para el siglo xxi en un contexto organizacional2013”*. Nos menciona que el liderazgo carismático está relacionado en dos de sus factores: Es sensible a las necesidades de los demás y toma riesgos personales por la organización con el liderazgo democrático. Y solo con uno de sus factores toma riesgos personales por la organización con el estilo de liderazgo autocrático. Otra relación teórica es la de los estilos de liderazgo carismático y transformacional con, los modelos de inteligencia emocional. En este estudio se utilizó el modelo de IE de Mayer, Salovey y Caruso (1995, 1998) y se evaluó su relación con ambos estilos de liderazgo observándose lo siguiente. El estilo de liderazgo carismático

se relaciona en cuatro de sus cinco factores con el modelo de inteligencia emocional y con el único que no se relaciona es con el de visión estratégica.

(PEÑA, 2018) En la tesis titulada *“liderazgo carismático: Álvaro Uribe Vélez una triangulación de conceptos desde el análisis framing del discurso del político antioqueño”*. Se llegó a las siguientes conclusiones Las habilidades y rasgos personales constituyen el pilar clave del estilo de liderazgo. Todo ello se manifiesta en la capacidad del líder para influenciar a sus seguidores. De allí, que luego de realizado el análisis planteado en las páginas que preceden estas conclusiones, se hayan obtenido resultados que dan cuenta precisa de cómo funciona el fenómeno del liderazgo carismático. En este sentido, a partir de una profundización empírica, este trabajo permitió examinar la medida en la que el ex presidente Álvaro Uribe Vélez utilizó herramientas esenciales como la retórica. De este modo, al recurrir a este tipo de estrategias el político antioqueño logró consumir dos objetivos principales como lo son la alineación de marcos y la construcción de confianza en el electorado. Por lo anterior, teniendo en cuenta lo expuesto en este texto Uribe Vélez encuadra en el prototipo de líder carismático a plenitud. Como ejemplo de ello, el examen aquí desarrollado expuso cómo los líderes carismáticos parecen proporcionar una fuerza para el cambio, apelan a la historia, enfatizan en la autoeficacia de los seguidores y a su vez en una identidad colectiva. Por todo ello, Uribe Vélez se posicionó como una fuerza para el cambio identificando y articulando las amenazas a través de la política de la seguridad democrática. Del mismo modo, la utilización de las estrategias retóricas recurrentes que aparecieron en la mayoría de los discursos analizados, antecedieron la gesta del liderazgo carismático que hoy caracteriza al ex presidente. Algunas como la amplificación de valores específicos, el énfasis de la identidad colectiva y la proporción de una fuerza para el cambio resultaron determinantes para el ascenso de la figura política del antioqueño. Sin embargo, el resto de las proposiciones no fueron bien respaldadas en las alocuciones.

(RAMIREZ NIÑO, 2011) En la tesis titulada “*Álvaro Uribe Vélez y el liderazgo racional-carismático*”. Como objetivo principal tiene el siguiente describir el enfoque teórico que permite precisar las características del liderazgo de Uribe Vélez desde los rasgos más significativos de su ideología y su personalidad. Tiene las siguientes conclusiones A lo largo de esta investigación se abordaron distintos aspectos de la conducta de Álvaro Uribe Vélez como líder político. En primer lugar, se encontró que los fundamentos de la ideología política de Uribe consisten en: a) otorgar un papel preponderante al orden como garante del goce de las libertades, idea que retoma del pensamiento de Simón Bolívar. b) el reconocimiento de que el gobernante tenga que someter su ejercicio a la ley que es externa a él; principio que emana de los postulados de Santander. c) Que el Estado colombiano esté supeditado al imperio de la ley, tenga un sistema político democrático y cuente con la división tripartita del poder público. d) Que en situaciones de conflicto que derivan de la actividad política del Estado, éste sea capaz de mantener el monopolio legítimo de la coacción física. e) Para cumplir con este objetivo el Estado debe ser capaz de centralizar el poder político, contar con un ejército profesional, y contar con la unidad nacional por encima de radicalismos ideológicos; elementos que tomó de Rafael Núñez. e) Respeto al pueblo como constituyente primario, y por tanto volcamiento del Estado en función de él, en razón de una relación directa entre el gobierno y la base popular. f) Apertura de escenarios para el ejercicio de la democracia participativa, sin debilitamiento de la democracia representativa.

2.1.2. Antecedente nacional

(GAMARRA, 2015) En la tesis titulada “*Liderazgo carismático como motivación intrínseca y el desempeño directivo en el inpe santa Mónica chorrillos -lima-2013*”. El cual tuvo como objetivo general lo siguiente: Procesar la influencia del liderazgo carismático como motivación Intrínseca en el desempeño directivo de los trabajadores del INPE Santa

Mónica Chorrillos –Lima. Del mismo modo el tipo de investigación es de tipo experimental. Asimismo, la investigación tuvo los siguientes resultados:

Se concluye que, a partir de los resultados obtenidos, se puede inferir que, la aplicación del liderazgo carismático como motivación Intrínseca influye significativamente en el desempeño directivo del INPE Santa Mónica Chorrillos de Lima, tal como se demostró con el contraste de la prueba de hipótesis.

Teniendo como base la segunda interrogante específica de la investigación y su respectiva hipótesis podemos concluir, que el desempeño directivo de los trabajadores del instituto nacional penitenciario de Santa Mónica Chorrillos de Lima, después de la aplicación del liderazgo carismático como motivación Intrínseca se encuentra en nivel bajo. Tal como se demostró con los resultados del contraste de hipótesis.

Teniendo como base la primera interrogante específica de la investigación y su respectiva hipótesis podemos concluir, que el desempeño directivo de los trabajadores del instituto nacional penitenciario de Santa Mónica Chorrillos de Lima, antes de la aplicación del liderazgo carismático como motivación Intrínseca se encuentra en nivel bajo. Tal como se demostró con los resultados del contraste de hipótesis.

En relación a la tercera hipótesis específica podemos concluir que existe diferencia significativa entre el nivel desempeño directivo en el INPE Santa Mónica Chorrillos de Lima, antes de la aplicación del liderazgo carismático como motivación Intrínseca y el nivel de desempeño directivo después de la aplicación del liderazgo carismático como motivación Intrínseca. Tal como se demostró con los resultados del contraste de hipótesis.

(GAYTAN, 2016) En la tesis titulada “*Caracterización del estilo de liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes turísticos en el distrito de Huaraz, 2015*”. El cual tuvo como objetivo principal los

siguiente; describir las principales características del estilo de liderazgo carismático, en las micro y pequeñas empresas del sector servicios - rubro restaurantes turísticos en el distrito de Huaraz, 2015. El tipo de investigación fue descriptivo porque se buscó describir el liderazgo carismático del sector servicio – rubro restaurantes turísticos del distrito de Huaraz.

Las principales características del estilo de liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector servicios – rubro restaurantes turísticos, según las encuestas realizadas son: alto porcentaje de desconfianza en cuanto a las decisiones que toma el gerente, genera poco respeto de parte de sus colaboradores, escasa capacidad de motivar a su personal para lograr mayor entusiasmo y compromiso, así mismo, moralmente no existe consideración a sus colaboradores y no siempre ha sido un modelo a seguir. En consecuencia, este estilo de liderazgo es aplicado deficientemente en los restaurantes.

Respecto a las principales características de los colaboradores en los restaurantes turísticos, los colaboradores tienen entre 20 y 24 años de edad, de género masculino con instrucción universitaria incompleta, estos afirmaron que no se sienten orgullosos de estar bajo la dirección de sus líderes, existiendo desconfianza de las capacidades y decisiones de sus jefes; notándose el poco sentido de identificación y compromiso con la empresa, así como el poco interés en brindar mayores esfuerzos para el bien de su institución.

Las características del liderazgo carismático, están basadas en la capacidad que tiene el líder en generar entusiasmo en los trabajadores, ya que es capaz de hacer que los trabajadores den lo máximo de sí, los líderes carismáticos son visionarios e inspiradores, tienden a hacer buen uso de la comunicación no verbal; capaces de cambiar incluso las necesidades, valores, objetivos o aspiraciones de los trabajadores, lo cual no se cumplen en las empresas.

(Rosario, 2016) En la tesis titulada *“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”*. Lo cual fue las principales características de los colaboradores determinadas son: la mayoría de ellos tienen entre 20 a 24 años de edad, son de género masculino y con estudios superiores no universitarios completos, opinaron sobre la deficiente aplicación del liderazgo carismático, ya que no reconocen en los gerentes características de carisma, compromiso y confianza en sí mismo. Las principales características del liderazgo carismático identificados se basan en que los líderes tienen una dominación carismática y confianza en sí mismo, la confianza en la capacidad de lograr sus metas, la necesidad de influencia, y los cambios radicales en sus creencias y valores las cuales no se cumplen en estas empresas.

(Cordero Fernandez, 2018) En la tesis titulada *“Liderazgo carismático y el compromiso de los trabajadores, un estudio de caso en una empresa municipal de Lima, año 2017”*. El cual tuvo como objetivo general lo siguiente: ¿Cómo influye el carisma del líder en el compromiso de los trabajadores de una empresa municipal de Lima, año 2017? asimismo en la investigación se usó el método de entrevista y tuvo como resultado los siguientes:

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.

De igual modo, facilita el desarrollo de las funciones dentro del ámbito laboral, favoreciendo la integración de los miembros y un afianzamiento mayor hacia la empresa y sus objetivos. El vínculo entre los trabajadores y gerentes se hace más estrecho, lo que trae como consecuencia una mayor identificación con la empresa.

El liderazgo carismático influye en el compromiso de los trabajadores al comprobar una actitud positiva y proactiva hacia el líder, en la que se toma al trabajo como una responsabilidad, más que como una obligación, lo cual es incentivado por la personalidad, imagen y buen trato del líder, asimismo, la confianza, el respeto mutuo y sobre todo la valoración que se otorga a cada uno de los colaboradores, les brinda a los colaboradores la libertad para desarrollarse e interactuar con la apertura necesaria para dar a conocer los problemas que puedan surgir, los aportes que logren ofrecer y el sentir de cada uno de ellos como integrantes de un equipo, resultando esto beneficioso también para la empresa en la que laboran por los logros que obtienen.

(CHAVEZ, 2018) En la tesis titulada “*Gestión de calidad con el uso del liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del rubro obras de ingeniería civil de la ciudad de Huaraz, 2017*”. El cual tuvo como objetivo general lo siguiente: Determinar las principales características de la Gestión de Calidad con el uso del Liderazgo Carismático en las Micro y Pequeñas empresas del rubro obras de Ingeniería Civil de la ciudad de Huaraz, 2017. El tipo de metodología fue diseño no experimental transversal-transaccional porque se recolectaron los datos en un solo momento y en un tiempo único. Asimismo en la investigación se llegó a la siguiente conclusión: Liderazgo carismático; no cumplen con las características y comportamientos que identifican a un líder carismático, solo muestran algunas características y se encuentran en un rango intermedio. De igual manera la gestión de calidad no se desarrolla en su totalidad, existe desconocimiento en que consiste y como este apoyaría a mejorar sus procesos dentro de la empresa.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Liderazgo carismático

(Weber, 2018) Los líderes carismáticos surgen de la combinación de necesidades sociales, y de su propia capacidad personal. Son capaces de cambiar incluso las necesidades, valores, objetivos o aspiraciones de los trabajadores. El líder carismático es aquel que tiene la capacidad de generar entusiasmo en los trabajadores, es elegido por la forma en que da 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, el 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

El 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. Es difícil definir el carisma en sí, ya que está fundamentado en aspectos intangibles y sin base explicable de hecho, atribuimos este calificativo a una persona cuando no sabemos concretar la razón que nos hace seguir sus ideas.

Sin embargo, si podemos identificar los rasgos diferenciadores de este modelo de liderazgo, podemos desarrollar estas habilidades y convertirnos en un líder carismático. De hecho en las últimas décadas se ha abierto el debate sobre el origen natural o creado del liderazgo carismático.

(D'adamo, 2010) El carisma es don de gracia como una de las bases de legitimidad de la autoridad, se encuentra relacionado con el desempeño y atractivo personal del líder en la medida en que ciertos factores estructurales y tradicionales se

mantengan constantes. Su líder carismático modélico es un salvador místico y personalmente magnético, que ofrece una doctrina y que emerge en tiempos de crisis. Weber definió la dominación como la probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado para mandatos específicos. Los fundamentos de la dominación se encuentran en la creencia en su legitimidad. El autor se refirió a tipos ideales y puros de dominación legítima. Uno de ellos se fundamenta en el carisma, que descansa en la devoción a la excepcionalidad, heroísmo o carácter ejemplar de una persona y en un patrón normativo de orden revelado u ordenado por ella. Se trataría de la autoridad carismática. La obediencia se produce por la confianza personal en el líder carismáticamente calificado y en su “revelación”. La autoridad carismática es distintivamente personal. No se deriva ni del puesto ni del estatus sino de la capacidad de un individuo en particular para despertar y mantener creencias relativas a sí mismo como la fuente de la legitimidad.

Según (Raffino M. , 2018) Las habilidades se entienden como talentos innatos, naturales, también pueden ser aprendidos o perfeccionados, con un talento propio para cierto deporte, o puede adquirir dicha habilidad con la práctica y la ejercitación constantes.

2.2.2. Características del liderazgo

(RODRIGUEZ, 2013) Ante todo es preciso decir que en un equipo u organización además de contar con líderes que ejerzan el liderazgo a través de su autoridad formal, pueden existir otros que lo sean por su autoridad moral, o sea, que lo ejerzan por decisión del grupo. Ambos liderazgos pueden ser ejercidos por una misma persona o más de una según sea el caso.

1. Necesita desarrollar el aura

2. Personalidad extrovertida carisma
3. verse optimista
4. Confían en sí mismos
5. Tiene que inspirar a los demás
6. Orientados al logro
7. Saca el potencial
8. Naturaleza alegre, interesante y seguidora apelando a sus dinámicas y emociones.
9. Articular metas amplias
10. Comunicar expectativas de alto desempeño
11. Mostrar confianza en las actitudes de sus seguidores
12. Proyectar poder Dinámico Practica
13. Tono de voz cautivador y motivador.

2.3. INDICADORES

1.3.1. Personalidad agradable

Es aquel o aquello que genera agrado (satisfacción, gusto, gozo). Este adjetivo puede utilizarse para calificar objetos, situaciones o incluso personas, muchas veces la idea de agradable se utiliza respecto a las condiciones meteorológicas; esta calificación obedece a que la mayoría de las personas, ante las mencionadas condiciones, se sienten a gusto. (Gardey, 2017)

1.3.2. Compañerismo

El compañerismo es el vínculo que se establece entre compañeros, son los individuos que forman algún tipo de grupo o comunidad y que persiguen un

propósito u objetivo, el compañerismo puede ser descrito como aquel sentimiento o vínculo que se erige entre dos o más personas pertenecientes a una dada sociedad o comunidad. (Regader, s.f.)

1.3.3. Participativo

(Concepto definicion, 2015) La participación de las personas en eventos o programas sociales está determinada por la disponibilidad o posibilidad de participar en estos, es un tipo de relación que el ser humano en sociedad debe realizar para garantizar la buena relación que estimula el crecimiento de las personas en el ámbito político y cultural; la participación de los individuos depende de una serie de reglas o condiciones. Para participar en una competencia además de cumplir con los requisitos y recaudos exigidos por la institución debe efectuar su propósito que es ganar o tener el título que se le confiere a quien llega a la meta.

1.3.4. Atribución

(Figueroba) La atribución es entendida como el proceso de inferir las causas de los acontecimientos o comportamientos. En la vida cotidiana, la atribución es algo que todos realizamos a diario, por lo general sin tener conciencia de los procesos subyacentes y los prejuicios que conducen a nuestras inferencias.

El verbo atribuir, encontramos como sinónimos palabras como aplicar, asignar u otorgar; entonces una atribución es algo que se le da a alguien más, pero ese algo no es visto como un objeto, sino más bien como un derecho, poder, responsabilidad o facultad. En el campo del derecho es término es empleado para nombrar los cargos por los que se acusa a la persona que está siendo juzgada, de la misma forma que se le atribuyen responsabilidades a las personas que forman parte de un grupo de trabajo para que cumpla con sus deberes.

1.3.5. Cualidades

(MORENO, 2011) Las cualidades son las características que distinguen y definen a las personas, los seres vivos en general y las cosas, permite hacer referencia a la manera de ser de alguien o algo; una cualidad puede ser una característica natural e innata o algo adquirido con el paso del tiempo, las cualidades por lo tanto, pueden estar vinculadas a la calidad o a un cierto nivel de excelencia. Estos casos adquieren su especificidad a partir de la comparación y suponen una apreciación subjetiva ya que dependen del punto de vista del observador.

1.3.6. Expresar

(Concepto definicion , 2019) Una expresión es la representación o materialización de una idea, mediante el uso de recursos como el habla, la escritura o el lenguaje corporal. Es uno de los principales mecanismos cognitivos que permiten la comunicación entre la mayoría de los seres vivos que habitan la tierra; cada organismo tiene su propio método para informar a otro de su misma especie su estado, aunque sólo se trate de un instinto primitivo de protección o socialización. Igualmente, el término “expresión”, se suele emplear como sinónimo de una palabra o frase con particularidades culturales.

1.3.7. Transformar

Es un cambio personal una evolución interior que pasa por dejar atrás algunas costumbres para asumir otras nuevas, se produce un desarrollo interior generalmente, es al principio del nuevo año cuando muchas personas se marcan metas personales que son un punto de inspiración para el desarrollo interior. (Maite, 2017)

1.3.8. Alegría

La alegría es una sensación íntima de bienestar que se manifiesta con un buen estado anímico, sonrisas, entusiasmo y satisfacción. El bienestar que produce la alegría se manifiesta en toda nuestra humanidad, que refleja una sensación de paz que se transmite a nuestro alrededor, la alegría es la elección de una actitud estable. (Monica, 2015)

1.3.9. Incentivo

(Malagon) En la actualidad las organizaciones buscan siempre mejorar el desempeño laboral de sus empleados con el fin de aumentar la productividad de los mismos y por lo tanto obtener beneficios que sean satisfactorios para ambas partes, tanto la empresa y el trabajador, por esta razón se han implementado sistemas de incentivos que permiten al empleado tener acceso a diferentes servicios, ya sean de la misma empresa o externos, a los cuales por fuera de la organización no tendrá acceso. Un incentivo es un estímulo que tiene como objetivo motivar a los trabajadores/as, incrementar la producción y mejorar el rendimiento, en cualquier ámbito laboral, efectivo con la intención de que se esfuerce por mantenerlo.

2.4. MARCO CONCEPTUAL

2.4.1. Liderazgo carismático

(Matias, Web y empresas, 2017) El liderazgo carismático se caracteriza por cautivar y generar entusiasmo en los subordinados, utilizando para ello la comunicación, la motivación para inspirarlos a dar su máximo esfuerzo, con el fin de alcanzar las metas establecidas.

Un líder carismático puede ser de gran ayuda para una empresa ya que si éste es capaz de cautivar a los trabajadores, estos estarán dispuestos a esforzarse aún más en su trabajo, pero para que esto sea posible un líder carismático debe contar con una serie de cualidades, como por ejemplo, deberá generar confianza entre los subordinados ya que de lo contrario no generará ningún efecto lo que diga o haga, debe estar capacitado para inspirar a los trabajadores a hacer un buen trabajo, lo que implica que debe tener capacidad de persuasión al momento de dar alguna indicación, no es conformista, ya que siempre está buscando la forma de mejorar y si es necesario utiliza medios innovadores para hacerlo, se sacrifica en pro a la empresa, asumiendo los riesgos que implica implementar cambios, siempre tiene una actitud positiva frente a las adversidades, si posee estas cualidades podrá desempeñar de manera exitosa su papel como líder.

1.3.10. Características del Liderazgo Carismático

Este tipo de liderazgo reúne una serie de características que le diferencian de las demás modalidades. En primer lugar, el líder carismático, gracias a su capacidad comunicativa y el poder que tiene de identificarse con sus subordinados, puede generar profundos cambios en los empleados, sus creencias, convicciones y actitudes. (Liderazgo, 2017)

1.3.11. Cualidades de un líder carismático

- ✓ Generar confianza, de lo contrario diga lo que diga no generar mayor efecto en sus seguidores.
- ✓ Entusiasmo, energía, positivismo, que inspire a los trabajadores a hacer un buen trabajo,
- ✓ Capacidad de persuasión para dar asignaciones o indicaciones.
- ✓ Emprendedor, busca siempre la manera de mejorar.
- ✓ Arriesgado, dispuesto a asumir los riesgos que implica el implementar cambios en cualquier proceso.

- ✓ Visionario e inspirador, hace buen uso de la comunicación verbal esto estimula a los trabajadores
- ✓ Actitud positiva para aportar y buscar soluciones y no quedarse en la queja y con los problemas encima.
- ✓ Amar la vida, ser alegre y optimista.
- ✓ Demostrar pasión por lo que hace.
- ✓ Valorar el potencial de las demás personas, esperan lo mejor de cada persona.
- ✓ Generar y transmitir esperanza, tener una actitud superior, basada en su visión y su convicción, esto contagia de fe y energías a los que les rodea.
- ✓ Poseer un espíritu generoso, carecer de egoísmo, compartir los conocimientos, experiencia y recursos, brindar a sus seguidores la oportunidad de aprender y beneficiarse positivamente, no solo en el cumplimiento de las metas laborales sino también personales. (Matias, Web y empresas, 2017)

1.3.12. Efectos de liderazgo carismático

Son los siguientes:

- ✓ Los seguidores confían en lo correcto de la visión del líder.
- ✓ Hay similitud entre las creencias y valores del seguidor y los del líder.
- ✓ Los seguidores confían más en que pueden contribuir al logro de la misión.
- ✓ Los seguidores aceptan metas más elevadas o desafiantes.
- ✓ Los seguidores se identifican con el líder y lo imitan.

2.3.1.3. Combinación de necesidades sociales

(Dirconfidencial, 2016) Las necesidades sociales, se hace referencia a necesidades que pueden ser cubiertas al relacionarnos con otras personas, tales como compañerismo, amistad, aprecio, pertenencia y aceptación.

Sin embargo, la idea de las mismas va más allá de estas simples experiencias y sentimientos, se trata de proyectos de vida movidos por las relaciones sociales

surgidas de talentos presentes en todas las culturas del mundo, tales como, religioso, social, económico, científico, político, moral.

(Pacheco, 2019) La combinación de necesidades sociales son cosas como la aceptación, el aprecio, la pertenencia y el compañerismo. Esencialmente, las necesidades sociales se satisfacen forjando relaciones con otras personas. Las necesidades sociales se discuten con mayor frecuencia en referencia a la Jerarquía de Necesidades de Maslow. Las necesidades humanas crean un valor social al individuo, generando oportunidades para que el mismo cumpla un papel activo y provechoso para la sociedad.

Son las necesidades con la relación y la aceptación social. Maslow considera que estas necesidades no son tan básicas y tienen sentido solo luego de haber satisfecho los dos grupos de necesidades anteriores, las más resaltantes son; la participación y aceptación en grupos sociales, el amor, efecto y Pertenencia valoración dentro de un grupo social.

1.3.13. Capacidad de admiración

(Ucha, 2013) La admiración es la palabra que nos permite expresar aquella consideración especial que se siente o tiene con alguien o algo, por el afecto o las cualidades que disponen, según corresponda, Generalmente cuando algo o alguien causan admiración en otro es porque disponen de atribuciones o propiedades notables, positivas y originales, que impactan en este de manera desbordante. Es importante destacar que la admiración está directamente vinculada a la subjetividad, porque para alguno es materia de admiración para otra persona puede no serlo para nada.

1.3.14. Entusiasmo

(Raffino E. , 2019) El entusiasmo es considerado como una fuerza que proviene desde adentro del cuerpo que hace que una persona sienta el deseo de realizar actividades, sentirse alegre por ello es incentivado al mismo tiempo. Es la capacidad de poder transformar todo lo que nos rodea y convertirlo en algo

positivo para uno mismo. Por lo tanto, era aquella guiada por la fuerza y la sabiduría de un dios, capaz de hacer que ocurrieran cosas.

(Melina, 2015) El término entusiasmo refiere a la exaltación del estado de ánimo, producida por la admiración hacia algo, alegría e interés por ello. Es una forma de encarar de manera diferente una situación de nuestra vida. El entusiasmo también puede entenderse como una especie de fuerza que proviene del interior de la persona y que le da a la misma la motivación para hacer cosas, de sentirse alegre y que cumpla con aquello que se le pidió.

III.- Hipótesis

En esta investigación no se considera la hipótesis porque es una investigación descriptiva. Para la presente investigación no se cuenta con una hipótesis, debido que es una investigación de nivel descriptivo, en caso en que se realicen predicciones, solo así se plantearan hipótesis. (2014, pág. 104)

IV.- Metodología

4.1 El tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicativo con enfoque cuantitativo, aplicativo porque nos basamos en teoría existente y cuantitativa por la alimentación de información.

4.2 Nivel de la investigación

El tipo de investigación es descriptivo, ya que se dará la descripción correspondiente de las variables y dimensiones. A parte de ello se detallará y se dará a conocer mediante el uso de herramientas estadísticas todo vinculado a datos reales.

4.3. Diseño de la investigación

Descriptivo no experimental de corte transversal, para la elaboración del presente proyecto de investigación se hizo uso del diseño no experimental, el cual se refiere a que se elaboró y observó los fenómenos tal y como se encontraban; es decir, dentro de su contexto y asimismo es de corte transversal porque toda la información que se recopiló fue en un determinado tiempo y lugar.

4.4. Población

4.4.1 población

La población estuvo conformada por 40 trabajadores de los 8 micro y pequeñas empresas del rubro pollerías del distrito San Juan Bautista de Ayacucho 2019, el cual se consideró un promedio de 5 trabajadores por pollería.

(Tamayo.M, 2012) La población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación. Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado, donde se desarrollará la investigación.

1. Total de los mypes con licencia de funcionamiento del rubro pollerías.

Giro de negocio	Representante legal
1. Restaurant -pollería -chifa	PALOMINO ESPINOZA, JORGE
2. Restaurant- pollería	CURO DURAND, EMERSSON
3. Restaurant -pollería -chifa	HUAMANI PALOMINO, LUZ IDA
4. Pollería restaurant	CONTRERAS TORRES, THELMA CRUSKAYA
5. Restaurant -pollería -chifa	PAREJA CORAS, CLAISER
6. Restaurant chifa pollería	BARRIENTOS JARA, ROSMERY
7. Restaurant chifa	LLALLAHUI VELASQUEZ, EULARIA
8. Restaurant-pollería	LLOCCLA LIZANA, JUANA FELICITAS

4.3. Matriz de operacionalización de las variables dimensiones e indicadores

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Likert	Instrumento
Variable 1: liderazgo carismático	Los líderes carismáticos surgen de la combinación de necesidades sociales, y de su propia capacidad personal. Son capaces de cambiar incluso las necesidades, valores, objetivos o aspiraciones de los trabajadores. El líder carismático es aquel que tiene la capacidad de generar entusiasmo en los trabajadores, es elegido por la forma en que da 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, el 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. (Weber, 2018)	Se pretende medir el liderazgo carismático aplicando una serie de preguntas que se podrá detectar las problemáticas que se encuentra dentro de la población de las pollerías en San Juan Bautista de Ayacucho.	Combinación de necesidades sociales	Personalidad agradable	¿Su jefe tiene personalidad agradable con los trabajadores?	Nunca Casi nunca Ocasionalmente/ A veces Casi siempre Siempre	cuestionario
				Compañerismo	¿Cree usted que su jefe es una persona que practica el compañerismo con los trabajadores?		
				Participativo	¿Es participativo su jefe cuando se presenta cualquier actividad en su establecimiento?		
			Capacidad de admiración	Atribuciones	¿Para usted las atribuciones de su jefe son adecuadas?		
				Cualidades	¿Para usted el jefe comparte sus cualidades con los trabajadores?		
				Expresar	¿El jefe expresa sus sentimientos hacia los trabajadores?		
			Entusiasmo	Transformar	¿En algún momento su jefe transformo o cambio de actitud a alguno de sus trabajadores?		
				Alegría	¿El jefe siempre demuestra alegría ante cualquier evento que se realiza? ¿Ante cualquier inconveniente dentro o fuera del trabajo el jefe atiende a sus clientes de una forma alegre?		
				Incentivado	¿El jefe incentiva a sus trabajadores al momento de realizar un buen trabajo? ¿Cuándo el jefe les incentiva por el buen trabajo usted se desempeñan mejor que antes?		

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnicas

La técnica que se realizó en la investigación para la obtención de datos es una encuesta que se realizó a los trabajadores del rubro de pollerías del distrito San Juan Bautista, con la finalidad de poder obtener la información necesaria para el desarrollo de la investigación.

4.4.2. Instrumento

El instrumento que se realizó es un cuestionario para recolectar información, el cuestionario consiste en formular preguntas con respecto al variable liderazgo carismático.

4.5. Plan de análisis

El informe de investigación de acuerdo al esquema reglamentado incorpora una revisión bibliográfica original distinta de la línea de investigación y de trabajos de investigación culminados en el curso. Por su parte la metodología del informe será en términos de la labor concreta y específica realizada, incluirá la evaluación preliminar de las micros y pequeñas empresas en estudio, la propuesta para el aseguramiento de la calidad, y la evaluación para determinar los resultados.

4.6 Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	Indicadores	Metodología		
<p>1.Problema general ¿Cuáles son las características del liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019?</p>	<p>1.Objetivo general Describir las características del Liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019.</p>	<p>En esta investigación no se considera la hipótesis porque es descriptivo. Para la presente investigación no se cuenta con una hipótesis, debido que es una investigación de nivel descriptivo, en caso en que se realicen predicciones, solo así se plantearan hipótesis. (2014, pág. 104)</p>	<p>Combinación de necesidades sociales</p>	Personalidad agradable	<p>1.-Tipo de investigación Aplicada</p> <p>2.-Nivel de investigación Nivel descriptivo</p> <p>Diseño no experimental</p> <p>3.-Población y muestra. La población estuvo conformado por 40 trabajadores de los 8 micro y pequeñas empresas del rubro pollerías del distrito San Juan Bautista de Ayacucho2019, el cual se consideró un promedio de 5 trabajadores por pollería.</p> <p>4.-Técnicas e instrumentos Técnica –encuesta Instrumento –cuestionario</p>		
<p>2.Problemas específicos a) ¿Cómo es la combinación de necesidades sociales en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019? b) ¿Cuáles son las características de capacidad de admiración en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019? c) ¿Cómo es el entusiasmo en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019?</p>	<p>2.Objetivos específicos a) Describir la combinación de necesidades sociales en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019. b) Identificar las características de capacidad de admiración en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019. c) Identificar el entusiasmo en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019.</p>			<p>Capacidad de admiración</p>		Compañerismo	
						Participativo	
			Atribuciones				
						<p>Entusiasmo</p>	Cualidades
							Expresar
Transformar							
			Alegría				
			Incentivo				

4.6. Principios éticos

El presente trabajo de investigación está fundamentado por principios que exige el derecho a un buen trato con todos los colaboradores.

La información presentada en este proyecto de investigación es veraz, ya que para su elaboración se hizo diversas consultas de libros, páginas web, entre otros la investigación se realiza de manera transparente en la recolección y tabulación de datos, es decir, no se hace ninguna manipulación de los resultados obtenidos gracias a la encuesta realizada

Respeto del derecho de autor, es por ello que se utiliza de manera adecuada las Normas APA, citando a los autores para no fomentar el plagio y mal interpretación de la información

Los principios éticos descritos en el presente código, deben regir las reglas de elaboración de los proyectos de investigación en la universidad, realizados para los distintos niveles de estudios y modalidad; así como para los proyectos del Instituto de Investigación. El presente Código de Ética tiene como propósito la promoción del conocimiento y bien común expresada en principios y valores éticos que guían la investigación en la universidad. Ese que hacer tiene que llevarse a cabo respetando la correspondiente normativa legal y los principios éticos definidos en el presente Código, y su mejora continua, en base a las experiencias que genere su aplicación o a la aparición de nuevas circunstancias.

V. Resultados

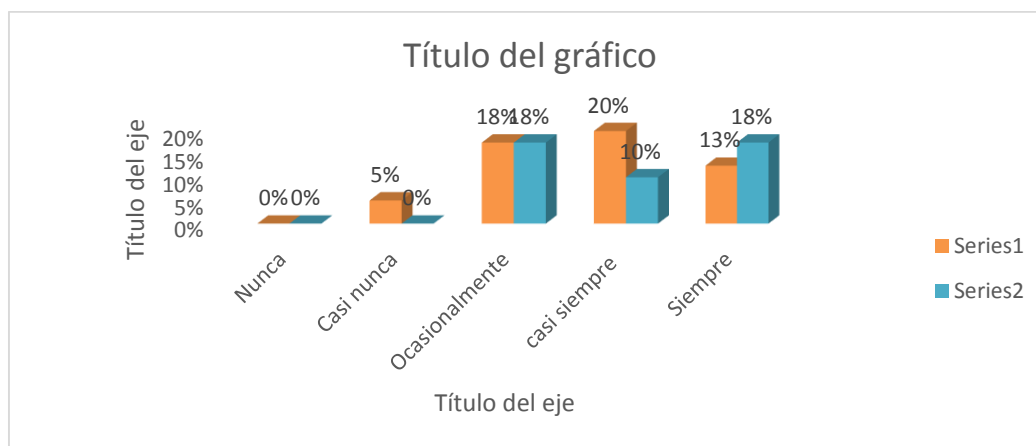
5.1 Resultados

Se realizaron 40 encuestas, a los trabajadores de las pollerías del distrito San Juan Bautista.

Tabla 1. *su jefe tiene personalidad agradable con los trabajadores*

PREGUNTA 1	TRABAJADORES					
	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca	2	5%	0	0%	2	5%
Ocasionalmente	7	18%	7	18%	14	35%
casi siempre	8	20%	4	10%	12	30%
Siempre	5	13%	7	18%	12	30%
total	22	55%	18	45%	40	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 1: *Su jefe tiene personalidad agradable con los trabajadores*

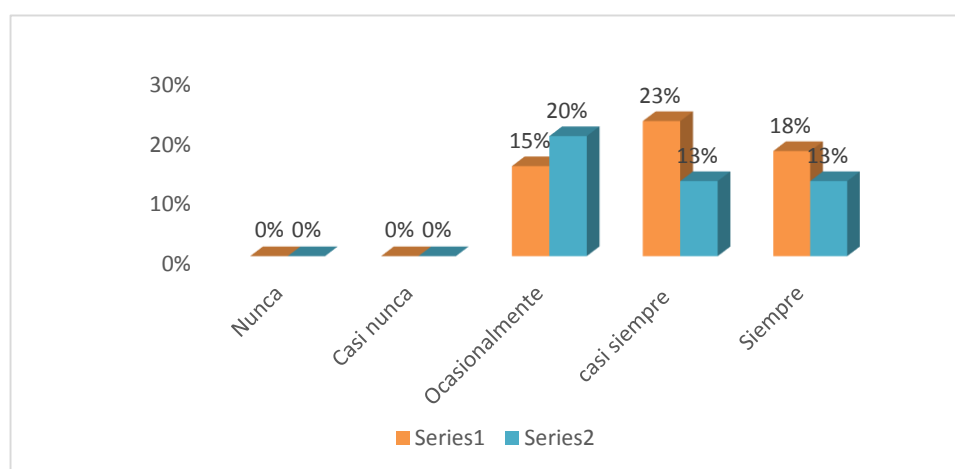
Interpretación

Del 100% encuestados a los 40 trabajadores tanto mujeres y varones de las pollerías del distrito de San Juan Bautista respondieron; el 0% respondieron nunca el jefe tiene personalidad agradable con los trabajadores, el 5% respondieron casi nunca el jefe tiene personalidad agradable; asimismo el 35% respondieron ocasionalmente el jefe tiene personalidad agradable; el 30% respondieron casi siempre el jefe tiene personalidad agradable; asimismo el 30% respondieron siempre el jefe tiene personalidad agradable.

Tabla 2. cree usted que su jefe es una persona que practica el compañerismo con los trabajadores

PREGUNTA 2	TRABAJADORES				TOTAL	
	FEMENINO		MASCULINO			
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Ocasionalmente	6	15%	8	20%	14	35%
casi siempre	9	23%	5	13%	14	35%
Siempre	7	18%	5	13%	12	30%
total	22	55%	18	45%	40	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Cree usted que su jefe es una persona que practica el compañerismo con los trabajadores

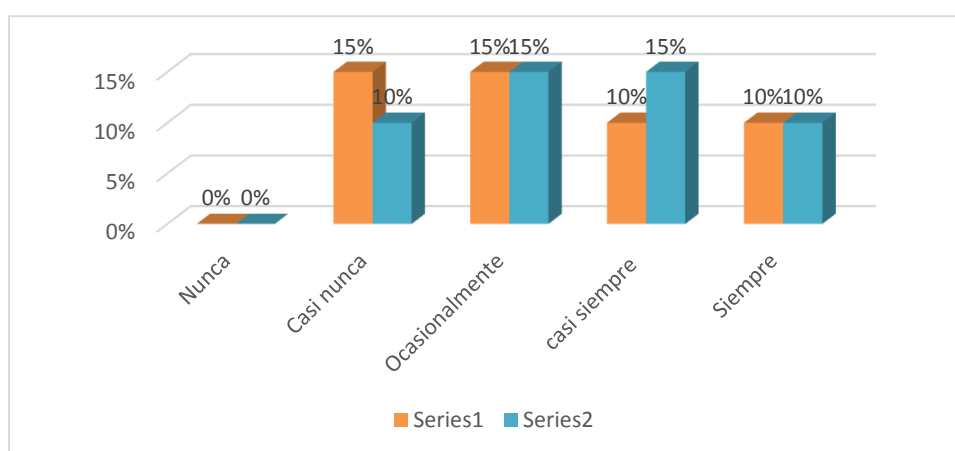
Interpretación

Del 100% de los encuestados a 40 trabajadores tanto mujeres y varones de las pollerías del distrito de San Juan Bautista, respondieron que nunca el %0; que su jefe es una persona que practica el compañerismo con los trabajadores; también casi nunca respondieron el %0; que el jefe no practica el compañerismo; así también él %35 ocasionalmente su jefe practica el compañerismo con los trabajadores; también dijeron el %30 que siempre practica el compañerismo el jefe.

Tabla 3. es participativo su jefe cuando se presenta cualquier actividad en su establecimiento

PREGUNTA 3	TRABAJADORES				TOTAL	
	FEMENINO		MASCULINO		fi	hi%
	fi	hi%	fi	hi%		
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca	6	15%	4	10%	10	25%
Ocasionalmente	6	15%	6	15%	12	30%
casi siempre	4	10%	6	15%	10	25%
Siempre	4	10%	4	10%	8	20%
total	20	50%	20	50%	40	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 3: Es participativo su jefe cuando se presenta cualquier actividad en su establecimiento

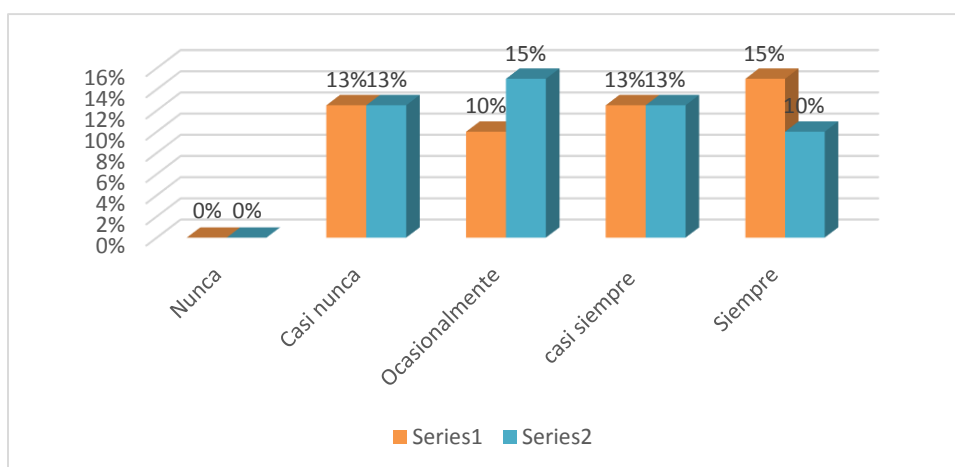
Interpretación

Del 100% de los encuestados a los 40 trabajadores tanto mujeres y varones de las pollerías del distrito de San Juan Bautista respondieron; el 0% nunca es participativo el jefe ante cualquier actividad que se presenta; mientras el 25% respondieron casi nunca es participativo el jefe ante cualquier actividad; el 30% respondieron ocasionalmente participa el jefe cuando se presenta cualquier actividad; mientras el 25% respondieron casi siempre participa en cualquier actividad que se presenta; asimismo respondieron el 20% que siempre es participativo el jefe cuando se presenta cualquier actividad en su establecimiento.

Tabla 4. Para usted las atribuciones de su jefe son adecuadas

PREGUNTA 4	TRABAJADORES					
	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca	5	13%	5	13%	10	25%
Ocasionalmente	4	10%	6	15%	10	25%
casi siempre	5	13%	5	13%	10	25%
Siempre	6	15%	4	10%	10	25%
total	20	50%	20	50%	40	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 4: Para usted las atribuciones de su jefe son adecuadas

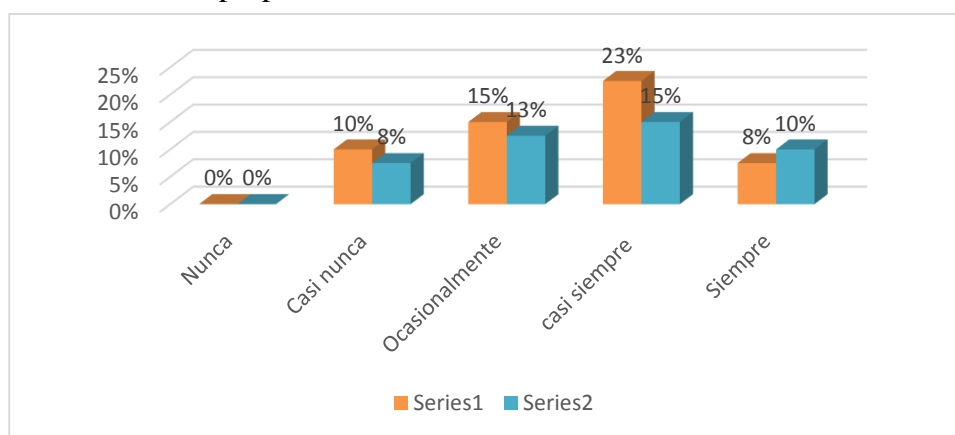
Interpretación

Del 100% de los encuestados a los 40 trabajadores tanto mujeres y varones de las pollerías del distrito de San Juan Bautista respondieron; el 0% respondieron nunca el jefe toma atribuciones adecuadas; mientras el 25% respondieron casi nunca toma atribuciones adecuadas el jefe; el 25% dijeron que ocasionalmente son adecuadas las atribuciones del jefe; el 25% respondieron que el jefe casi siempre toma atribuciones adecuadas; mientras el 25% respondieron que siempre son adecuadas las atribuciones del jefe.

Tabla 5. Para usted el jefe comparte sus cualidades con los trabajadores

PREGUNTA 5	TRABAJADORES					
	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca	4	10%	3	8%	7	18%
Ocasionalmente	6	15%	5	13%	11	28%
casi siempre	9	23%	6	15%	15	38%
Siempre	3	8%	4	10%	7	18%
total	22	55%	18	45%	40	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 5: Para usted el jefe comparte sus cualidades con los trabajadores

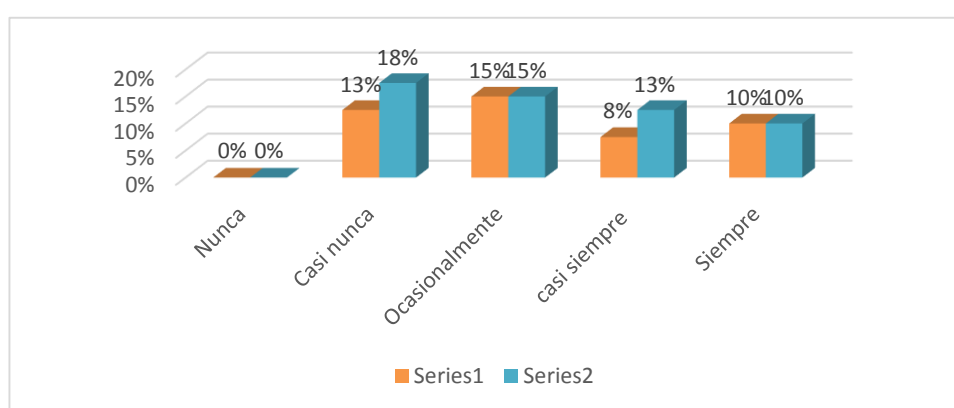
Interpretación

Del 100% de los encuestados a 40 trabajadores tanto mujeres y varones de las pollerías del distrito de San Juan Bautista respondieron; el 0% nunca el jefe comparte sus cualidades con los trabajadores; el 18% dijeron casi nunca comparte sus cualidades el jefe; mientras el 28% respondieron ocasionalmente comparte sus cualidades el jefe con los trabajadores; asimismo el 38% respondieron casi siempre el jefe comparte sus cualidades con los trabajadores; el 18% respondieron que el jefe siempre comparte sus cualidades con los trabajadores.

Tabla 6. El jefe expresa sus sentimientos hacia los trabajadores

PREGUNTA 6	TRABAJADORES				TOTAL	
	FEMENINO		MASCULINO			
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca	5	13%	7	18%	12	30%
Ocasionalmente	6	15%	6	15%	12	30%
casi siempre	3	8%	5	13%	8	20%
Siempre	4	10%	4	10%	8	20%
total	18	45%	22	55%	40	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 6: El jefe expresa sus sentimientos hacia los trabajadores

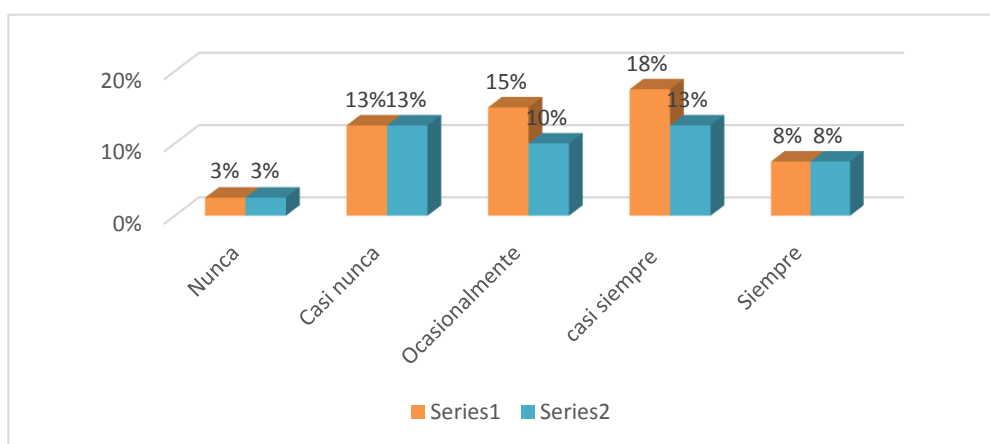
Interpretación

Del 100% de los encuestados a 40 trabajadores de las pollerías del distrito de San Juan Bautista respondieron; el 0% nunca el jefe expresa sus sentimientos hacia los trabajadores; mientras el 30% casi nunca el jefe expresa sus sentimientos hacia los trabajadores; asimismo el 30% ocasionalmente el jefe expresa sus sentimientos hacia los trabajadores; mientras el 20% respondieron casi siempre el jefe expresa sus sentimientos hacia los trabajadores; asimismo el 20% respondieron siempre el jefe expresa sus sentimientos hacia los trabajadores.

Tabla 7. En algún momento su jefe transformo o cambio de actitud a alguno de sus trabajadores

PREGUNTA 7	TRABAJADORES				TOTAL	
	FEMENINO		MASCULINO		fi	hi%
	fi	hi%	fi	hi%		
Nunca	1	3%	1	3%	2	5%
Casi nunca	5	13%	5	13%	10	25%
Ocasionalmente	6	15%	4	10%	10	25%
casi siempre	7	18%	5	13%	12	30%
Siempre	3	8%	3	8%	6	15%
total	22	55%	18	45%	40	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 7: En algún momento su jefe transformo o cambio de actitud a alguno de sus trabajadores

Interpretación

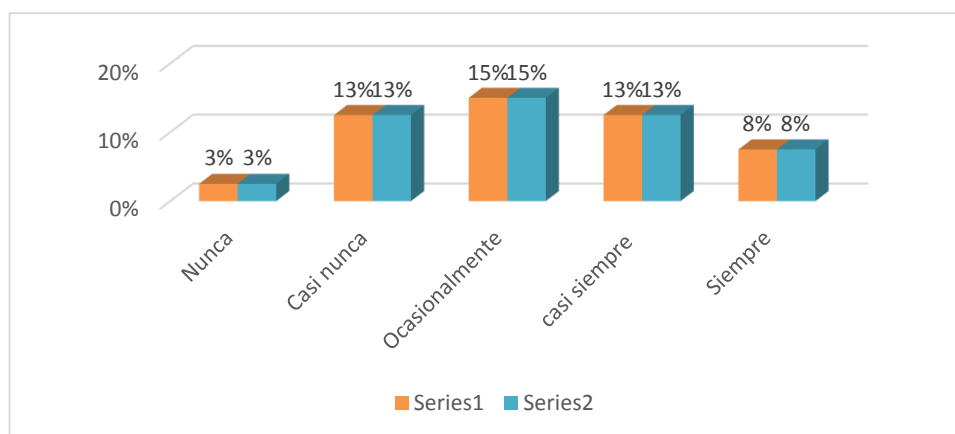
Del 100% de los encuestados a 40 trabajadores de las pollerías tanto mujeres y varones del distrito de San Juan Bautista respondieron; el 5% dijeron que nunca el jefe transformo o cambio de actitud a alguno de los trabajadores; asimismo el 25% respondieron casi nunca el jefe transformo o cambio de actitud a alguno de sus trabajadores; mientras el 25% dijeron ocasionalmente el jefe transformo o cambio de actitud a alguno de sus trabajadores; asimismo el 30% casi siempre el jefe transformo o cambio de actitud a alguno de los trabajadores; mientras el 15%

respondieron siempre el jefe cambio o transformo de actitud a alguno de sus trabajadores.

Tabla 8. *El jefe siempre demuestra alegría ante cualquier evento que se realiza*

PREGUNTA 8	TRABAJADORES					
	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nunca	1	3%	1	3%	2	5%
Casi nunca	5	13%	5	13%	10	25%
Ocasionalmente	6	15%	6	15%	12	30%
casi siempre	5	13%	5	13%	10	25%
Siempre	3	8%	3	8%	6	15%
total	20	50%	20	50%	40	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 8: *El jefe siempre demuestra alegría ante cualquier evento que se realiza*

Interpretación

Del 100% de los encuestados a 40 trabajadores de las pollerías tanto mujeres y varones del distrito de San Juan Bautista respondieron; el 5% respondieron nunca el jefe demuestra alegría ante cualquier evento que se realiza; mientras el 25% dijeron casi nunca el jefe demuestra alegría ante cualquier evento que se realiza; asimismo el 30% respondieron ocasionalmente el jefe demuestra alegría ante cualquier evento que se realiza; mientras el 25% respondieron casi siempre el jefe demuestra alegría ante

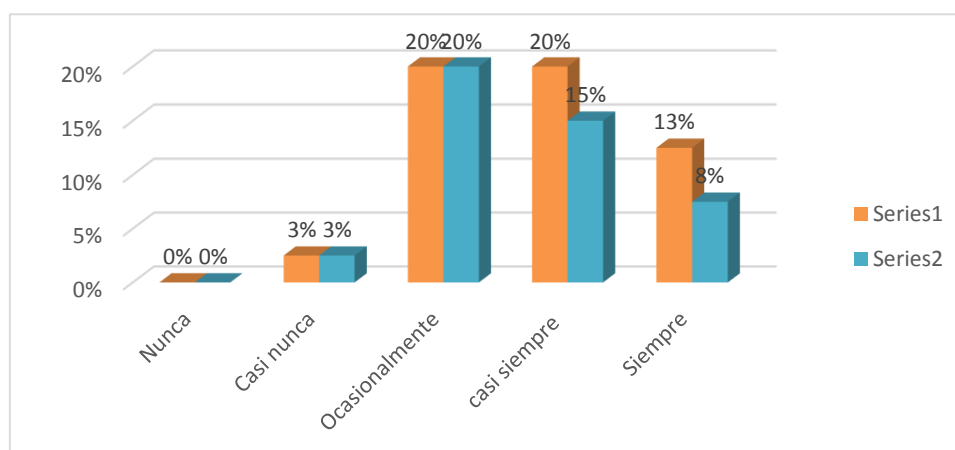
cualquier evento que se realiza; mientras el 15% respondieron siempre el jefe demuestra alegría ante cualquier evento que se realiza.

Tabla 9. El jefe incentiva a sus trabajadores al momento de realizar un buen trabajo

PREGUNTA 9	TRABAJADORES					
	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca	1	3%	1	3%	2	5%
Ocasionalmente	8	20%	8	20%	16	40%
casi siempre	8	20%	6	15%	14	35%
Siempre	5	13%	3	8%	8	20%
total	22	55%	18	45%	40	100%

Fuente: Elaboración propia

Grafico N° 9



Fuente: Elaboración propia

Figura 9: El jefe incentiva a sus trabajadores al momento de realizar un buen trabajo

Interpretación

Del 100% de los encuestados a 40 trabajadores de las pollerías tanto mujeres y varones del distrito de San Juan Bautista respondieron; el 0% respondieron nunca el jefe incentiva a sus trabajadores al momento de realizar un buen trabajo; el 5% respondieron casi nunca el jefe incentiva a sus trabajadores al momento de realizar un buen trabajo; asimismo el 40% respondieron ocasionalmente el jefe incentiva a sus trabajadores; mientras el 35% dijeron casi siempre el jefe incentiva a

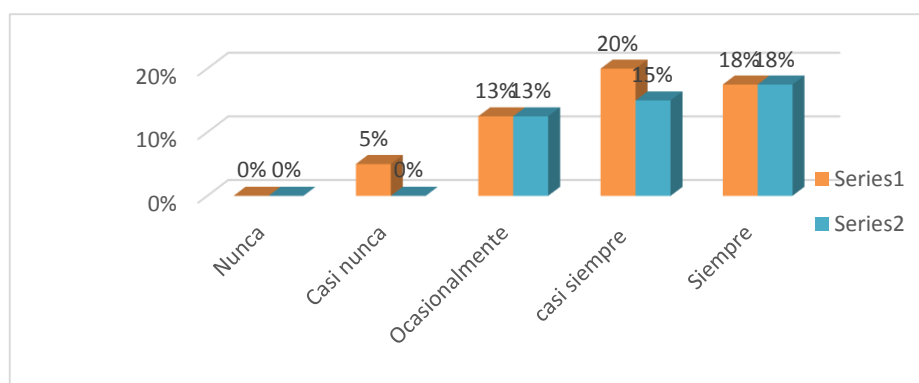
trabajadores al momento de realizar un buen trabajo; asimismo el 20% respondieron que siempre el jefe incentiva a su trabajadores al momento de realizar un buen trabajo.

Tabla 10. Cuando el jefe les incentiva por el buen trabajo usted se desempeña mejor que antes

PREGUNTA 10	TRABAJADORES				TOTAL	
	FEMENINO		MASCULINO		fi	hi%
	fi	hi%	fi	hi%		
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca	2	5%	0	0%	2	5%
Ocasionalmente	5	13%	5	13%	10	25%
casi siempre	8	20%	6	15%	14	35%
Siempre	7	18%	7	18%	14	35%
total	22	55%	18	45%	40	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico: N°10



Fuente: Elaboración propia

Figura 10: Cuando el jefe les incentiva por el buen trabajo usted se desempeña mejor que antes

Interpretación

Del 100% de los encuestados a 40 trabajadores de las pollerías tanto mujeres y varones del distrito San Juan Bautista respondieron; el 0% respondieron nunca se desempeñan mejor que antes cuando les incentiva el jefe; mientras el 5% respondieron casi nunca se desempeñan mejor que antes cuando se les incentiva; mientras el 25% respondieron ocasionalmente se desempeñan mejor cuando se les incentiva; asimismo el 35% respondieron casi siempre se desempeñan mejor que

antes cuando se les incentiva; mientras el 35% siempre se desempeñan mejor que antes cuanto se les incentiva.

5.2. Análisis de resultados

Respecto al primer objetivo

Luego de aplicar la encuesta del 100% a los 40 trabajadores de las pollerías del distrito San Juan Bautista respondieron; el 0% nunca su jefe tiene personalidad agradable con los trabajadores, el 5% respondieron casi nunca el jefe tiene personalidad agradable; asimismo el 35% respondieron ocasionalmente el jefe tiene personalidad agradable; el 30% respondieron casi siempre el jefe tiene personalidad agradable; asimismo el 30% respondieron siempre el jefe tiene personalidad agradable.

Estos resultados se comparan con los resultados obtenidos de (Rosario, 2016) En la tesis titulada “*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*”. La conclusión fue la siguiente: las principales características de los colaboradores determinadas son: la mayoría de ellos tienen entre 20 a 24 años de edad, son de género masculino y con estudios superiores no universitarios completo, opinaron sobre la deficiente aplicación del liderazgo carismático, ya que no reconocen en los gerentes características de carisma, compromiso y confianza en sí mismo.

Respecto al antecedente de la tabla 1 si tiene similitud porque se detectó que el líder carismático no cumple con las expectativas como debe ser y por ello los trabajadores no se sienten identificados con el líder.

En la tabla 2 luego de aplicar la encuesta del 100% a los 40 trabajadores tanto mujeres y varones de las pollerías del distrito de San Juan Bautista, respondieron el 0%; respondieron nunca practica el compañerismo con los trabajadores; también casi nunca respondieron el 0%; que el jefe no practica el compañerismo; así también el 35% ocasionalmente su jefe practica el compañerismo con los trabajadores; también dijeron el 30% que siempre practica el compañerismo el jefe.

Estos resultados se comparan con los resultados obtenidos de (BERECHE, 2017) En la tesis titulada *“Influencia del liderazgo carismático en el desempeño laboral de los colaboradores del área de cobranzas de la empresa executive collet & legal e.i.r.l. del distrito de lince en el año 2017”*. Nos dice que se demostró, que existe influencia entre el liderazgo carismático y el desempeño laboral, dado los resultados obtenidos en esta investigación, por lo cual concluimos que una buena gestión por parte del líder carismático con los colaboradores mejorara su desempeño laboral. También existe influencia entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral, dado los resultados obtenidos en esta investigación, por lo cual concluimos que las relaciones interpersonales impacta significativamente en el desempeño laboral teniendo en cuenta el trabajo en equipo y la comunicación entre colaboradores lo cual motiva el cumplimiento de los objetivos tanto de la organización como del colaborador.

Se demostró que, existe influencia entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral, dado los resultados obtenidos en esta investigación, por lo cual concluimos que mediante una buena estimulación intelectual por parte del líder repercute significativamente en el desempeño laboral, crea un clima laboral adecuado lo estimula a que generen una mejor productividad en la organización.

Respecto al antecedente de tabla 2 si tiene similitud de que el líder carismático crea un clima laboral adecuado.

En la tabla 3 luego de aplicar la encuesta del 100% a los 40 trabajadores tanto mujeres y varones de las pollerías del distrito San Juan Bautista respondieron; el 0% nunca es participativo el jefe ante cualquier actividad que se presenta; mientras el 25% respondieron casi nunca es participativo el jefe ante cualquier actividad; el 30% respondieron ocasionalmente participa el jefe cuando se presenta cualquier actividad; mientras el 25% respondieron casi siempre participa en cualquier actividad que se presenta; asimismo respondieron el 20% que siempre es participativo el jefe cuando se presenta cualquier actividad en su establecimiento.

Del mismo modo se compara los resultados con los resultados obtenidos de (VELASCO Y RAMIREZ, 2013) En la tesis titulada *“Representaciones conceptuales de los atributos del liderazgo y de inteligencia emocional en la significación de un líder ideal para el siglo xxi en un contexto organizacional”* 2013. Nos menciona que el liderazgo carismático está relacionado en dos de sus factores: Es sensible a las necesidades de los demás y toma riesgos personales por la organización con el liderazgo democrático. Y solo con uno de sus factores toma riesgos personales por la organización con el estilo de liderazgo autocrático. Otra relación teórica es la de los estilos de liderazgo carismático y transformacional con, los modelos de inteligencia emocional. En este estudio se utilizó el modelo de IE de Mayer, Salovey y Caruso (1995, 1998) y se evaluó su relación con ambos estilos de liderazgo observándose lo siguiente. El estilo de liderazgo carismático se relaciona en cuatro de sus cinco factores con el modelo de inteligencia emocional y con el único que no se relaciona es con el de visión estratégica.

Respecto al antecedente de tabla 3 si tiene similitud al tomar decisiones en su establecimiento y tomar en cuenta los conocimientos de los colaboradores.

En la tabla 4 luego de aplicar la encuesta del 100% a los 40 trabajadores tanto mujeres y varones de las pollerías del distrito San Juan Bautista respondieron; el 0% respondieron nunca el jefe toma atribuciones adecuadas; mientras el 25% respondieron casi nunca toma atribuciones adecuadas el jefe; el 25% dijeron que ocasionalmente son adecuadas las atribuciones del jefe; el 25% respondieron que el jefe casi siempre toma atribuciones adecuadas; mientras el 25% respondieron que siempre son adecuadas las atribuciones del jefe.

Del mismo modo se comparan los resultados con los resultados obtenidos de (PEÑA, 2018) En la tesis titulada *“Liderazgo carismático: Álvaro Uribe Vélez. Una triangulación de conceptos desde el análisis framing del discurso del político antioqueño”*. Se llegó a las siguientes conclusiones Las habilidades y rasgos personales constituyen el pilar clave del estilo de liderazgo. Todo ello se manifiesta en la capacidad del líder para influenciar a sus seguidores. De allí, que luego de realizado el análisis planteado en las páginas que preceden estas conclusiones, se hayan obtenido resultados que dan cuenta precisa de cómo funciona el fenómeno del liderazgo carismático. En este sentido, a partir de una profundización empírica, este trabajo permitió examinar la medida en la que el expresidente Álvaro Uribe Vélez utilizó herramientas esenciales como la retórica. De este modo, al recurrir a este tipo de estrategias el político antioqueño logró consumir dos objetivos principales como lo son la alineación de marcos y la construcción de confianza en el electorado. Por lo anterior, teniendo en cuenta lo expuesto en este texto Uribe Vélez encuadra en el prototipo de líder carismático a plenitud. Como ejemplo de ello, el examen aquí desarrollado expuso cómo los líderes carismáticos parecen proporcionar una fuerza para el cambio, apelan a la historia, enfatizan en la autoeficacia de los seguidores y a su

vez en una identidad colectiva. Por todo ello, Uribe Vélez se posicionó como una fuerza para el cambio identificando y articulando las amenazas a través de la política de la seguridad democrática. Del mismo modo, la utilización de las estrategias retóricas recurrentes que aparecieron en la mayoría de los discursos analizados, antecedieron la gesta del liderazgo carismático que hoy caracteriza al expresidente. Algunas como la amplificación de valores específicos, el énfasis de la identidad colectiva y la proporción de una fuerza para el cambio resultaron determinantes para el ascenso de la figura política del antioqueño. Sin embargo, el resto de las proposiciones no fueron bien respaldadas en las alocuciones.

Respecto a la tabla 4 no tiene similitud con los resultados del antecedente

En la tabla 5 luego de aplicar la encuesta del 100% a los 40 trabajadores tanto mujeres y varones de las pollerías del distrito San Juan Bautista respondieron; el 0% nunca el jefe comparte sus cualidades con los trabajadores; el 18% dijeron casi nunca comparte sus cualidades el jefe; mientras el 28% respondieron ocasionalmente comparte sus cualidades el jefe con los trabajadores; asimismo el 38% respondieron casi siempre el jefe comparte sus cualidades con los trabajadores; el 18% respondieron que el jefe siempre comparte sus cualidades con los trabajadores.

(BERECHE, 2017) En la tesis titulada *“Influencia del liderazgo carismático en el desempeño laboral de los colaboradores del área de cobranzas de la empresa executive collet & legal e.i.r.l. del distrito de lince en el año 2017”*. Nos dice que se demostró, que existe influencia entre el liderazgo carismático y el desempeño laboral, dado los resultados obtenidos en esta investigación, por lo cual concluimos que una buena gestión por parte del líder carismático con los colaboradores mejorara su desempeño laboral. También existe influencia entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral, dado los resultados obtenidos en esta investigación, por lo cual concluimos que las relaciones interpersonales

impacta significativamente en el desempeño laboral teniendo en cuenta el trabajo en equipo y la comunicación entre colaboradores lo cual motiva el cumplimiento de los objetivos tanto de la organización como del colaborador.

Se demostró que, existe influencia entre la estimulación intelectual y el desempeño laboral, dado los resultados obtenidos en esta investigación, por lo cual concluimos que mediante una buena estimulación intelectual por parte del líder repercute significativamente en el desempeño laboral, crea un clima laboral adecuado los estimula a que generen una mejor productividad en la organización.

Respecto con la comparación del antecedente de la tabla 5 si tiene similitud

En la tabla 6 luego de aplicar la encuesta del 100% de los encuestados a los 40 trabajadores tanto mujeres y varones de las pollerías del distrito de San Juan Bautista respondieron; el 0% nunca el jefe expresa sus sentimientos hacia los trabajadores; mientras el 30% casi nunca el jefe expresa sus sentimientos hacia los trabajadores; asimismo el 30% ocasionalmente el jefe expresa sus sentimientos hacia los trabajadores; mientras el 20% respondieron casi siempre el jefe expresa sus sentimientos hacia los trabajadores; asimismo el 20% respondieron siempre el jefe expresa sus sentimientos hacia los trabajadores.

Del mismo modo se comparan los resultados con los resultados obtenidos de (GAYTAN, 2016) En la tesis titulada *“Caracterización del estilo de liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes turísticos en el distrito de Huaraz, 2015”*. Las principales características del estilo de liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector servicios – rubro restaurantes turísticos, según las encuestas realizadas son: alto porcentaje de desconfianza en cuanto a las decisiones que toma el gerente, genera poco respeto de parte de sus colaboradores, escasa

capacidad de motivar a su personal para lograr mayor entusiasmo y compromiso, así mismo, moralmente no existe consideración a sus colaboradores y no siempre ha sido un modelo a seguir. En consecuencia, este estilo de liderazgo es aplicado deficientemente en los restaurantes.

Respecto a las principales características de los colaboradores en los restaurantes turísticos, los colaboradores tienen entre 20 y 24 años de edad, de género masculino con instrucción universitaria incompleta, estos afirmaron que no se sienten orgullosos de estar bajo la dirección de sus líderes, existiendo desconfianza de las capacidades y decisiones de sus jefes; notándose el poco sentido de identificación y compromiso con la empresa, así como el poco interés en brindar mayores esfuerzos para el bien de su institución.

Las características del liderazgo carismático, están basadas en la capacidad que tiene el líder en generar entusiasmo en los trabajadores, ya que es capaz de hacer que los trabajadores den lo máximo de sí, los líderes carismáticos son visionarios e inspiradores, tienden a hacer buen uso de la comunicación no verbal; capaces de cambiar incluso las necesidades, valores, objetivos o aspiraciones de los trabajadores, lo cual no se cumplen en las empresas.

Con respecto al antecedente de la tabla 6 no tiene similitud con los resultados obtenidos

En la tabla 7 luego de aplicar la encuesta del 100% a los 40 trabajadores tanto mujeres y varones de pollerías del distrito de San Juan Bautista respondieron; el 5% dijeron que nunca el jefe transformo o cambio de actitud a alguno de los trabajadores; asimismo el 25% respondieron casi nunca el jefe transformo o cambio de actitud a alguno de sus trabajadores; mientras el 25% dijeron

ocasionalmente el jefe transformo o cambio de actitud a alguno de sus trabajadores; asimismo el 30% casi siempre el jefe transformo o cambio de actitud a alguno de los trabajadores; mientras el 15% respondieron siempre el jefe cambio o transformo de actitud a alguno de sus trabajadores.

Del mismo modo se comparara los resultados con los resultados obtenidos de (CHAVEZ, 2018) En la tesis titulada “*Gestión de calidad con el uso del liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del rubro obras de ingeniería civil de la ciudad de Huaraz, 2017*”. Se llegó a la siguiente conclusión: Liderazgo carismático; no cumplen con las características y comportamientos que identifican a un líder carismático, solo muestran algunas características y se encuentran en un rango intermedio. De igual manera la gestión de calidad no se desarrolla en su totalidad, existe desconocimiento en que consiste y como este apoyaría a mejorar sus procesos dentro de la empresa.

Respecto al antecedente de la tabla 7 no tiene similitud porque los resultados no coinciden.

En la tabla 8 luego de aplicar la encuesta del 100% a los 40 trabajadores tanto mujeres y varones de las pollerías del distrito de San Juan Bautista respondieron; el 5% respondieron nunca el jefe demuestra alegría ante cualquier evento que se realiza; mientras el 25% dijeron casi nunca el jefe demuestra alegría ante cualquier evento que se realiza; asimismo el 30% respondieron ocasionalmente el jefe demuestra alegría ante cualquier evento que se realiza; mientras el 25% respondieron casi siempre el jefe demuestra alegría ante cualquier evento que se realiza; mientras el 15% respondieron siempre el jefe demuestra alegría ante cualquier evento que se realiza.

Del mismo modo se comparara los resultados con los resultados obtenidos de (Rosario, 2016) En la tesis titulada “*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*”. Fue las principales características de los colaboradores determinadas son: la mayoría de ellos tienen entre 20 a 24 años de edad, son de género masculino y con estudios superiores no universitarios completo, opinaron sobre la deficiente aplicación del liderazgo carismático, ya que no reconocen en los gerentes características de carisma, compromiso y confianza en sí mismo.

Las principales características del liderazgo carismático identificados se basan en que los líderes tienen una dominación carismática y confianza en sí mismo, la confianza en la capacidad de lograr sus metas, la necesidad de influencia, y los cambios radicales en sus creencias y valores las cuales no se cumplen en estas empresas.

Respecto al antecedente de la tabla 8 si tiene similitud ya que no hay reconocimiento de un líder carismático hay deficiencia de un líder carismático y que no hay confianza en sí mismo ya que es todo lo contrario.

En la tabla 9 luego de aplicar la encuesta del 100% a los 40 trabajadores tanto mujeres y varones de las pollerías del distrito de San Juan Bautista respondieron; el 0% respondieron nunca el jefe incentiva a sus trabajadores al momento de realizar un buen trabajo; el 5% respondieron casi nunca el jefe incentiva a sus trabajadores al momento de realizar un buen trabajo; asimismo el 40% respondieron ocasionalmente el jefe incentiva a sus trabajadores; mientras el 35% dijeron casi siempre el jefe incentiva a sus trabajadores al momento de

realizar un buen trabajo; asimismo el 20% respondieron que siempre el jefe incentiva a sus trabajadores al momento de realizar un buen trabajo.

Del mismo modo se compararon los resultados con los resultados obtenidos de (Cordero Fernandez, 2018) En la tesis titulada "*Liderazgo carismático y el compromiso de los trabajadores: un estudio de caso en una empresa municipal de Lima, año 2017*". Asimismo tuvo como resultado los siguientes:

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.

De igual modo, facilita el desarrollo de las funciones dentro del ámbito laboral, favoreciendo la integración de los miembros y un afianzamiento mayor hacia la empresa y sus objetivos. El vínculo entre los trabajadores y gerentes se hace más estrecho, lo que trae como consecuencia una mayor identificación con la empresa.

El liderazgo carismático influye en el compromiso de los trabajadores al comprobar una actitud positiva y proactiva hacia el líder, en la que se toma al trabajo como una responsabilidad, más que como una obligación, lo cual es incentivado por la personalidad, imagen y buen trato del líder, Asimismo, la confianza, el respeto mutuo y sobre todo la valoración que se otorga a cada uno de los colaboradores, les brinda a los colaboradores la libertad para desarrollarse e interactuar con la apertura necesaria para dar a conocer los problemas que puedan surgir, los aportes que logren ofrecer y el sentir de cada uno de ellos

como integrantes de un equipo, resultando esto beneficioso también para la empresa en la que laboran, por lo logros que obtienen.

Respecto al antecedente de la tabla 9 si tiene similitud ya que según los resultados obtenidos los trabajadores se sienten en confianza con los jefes que es el líder carisma y así obtener resultados favorables en la empresa.

En la tabla 10 luego de aplicar la encuesta del 100% a los 40 trabajadores tanto mujeres y varones de las pollerías del distrito San Juan Bautista respondieron; el 0% respondieron nunca se desempeñan mejor que antes cuando les incentiva el jefe; mientras el 5% respondieron casi nunca se desempeñan mejor que antes cuando se les incentiva; mientras el 25% respondieron ocasionalmente se desempeñan mejor cuando se les incentiva; asimismo el 35% respondieron casi siempre se desempeñan mejor que antes cuando se les incentiva; mientras el 35% siempre se desempeñan mejor que antes cuando se les incentiva.

Del mismo modo se comparara los resultados con los resultados obtenidos de (GAYTAN, 2016) En la tesis titulada *“Caracterización del estilo de liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes turísticos en el distrito de Huaraz, 2015”*. Fueron las siguientes conclusiones: las principales características del estilo de liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector servicios – rubro restaurantes turísticos, según las encuestas realizadas son: alto porcentaje de desconfianza en cuanto a las decisiones que toma el gerente, genera poco respeto de parte de sus colaboradores, escasa capacidad de motivar a su personal para lograr mayor entusiasmo y compromiso, así mismo, moralmente no existe consideración a sus

colaboradores y no siempre ha sido un modelo a seguir. En consecuencia, este estilo de liderazgo es aplicado deficientemente en los restaurantes.

Respecto a las principales características de los colaboradores en los restaurantes turísticos, los colaboradores tienen entre 20 y 24 años de edad, de género masculino con instrucción universitaria incompleta, estos afirmaron que no se sienten orgullosos de estar bajo la dirección de sus líderes, existiendo desconfianza de las capacidades y decisiones de sus jefes; notándose el poco sentido de identificación y compromiso con la empresa, así como el poco interés en brindar mayores esfuerzos para el bien de su institución.

Las características del liderazgo carismático, están basadas en la capacidad que tiene el líder en generar entusiasmo en los trabajadores, ya que es capaz de hacer que los trabajadores den lo máximo de sí, los líderes carismáticos son visionarios e inspiradores, tienden a hacer buen uso de la comunicación no verbal; capaces de cambiar incluso las necesidades, valores, objetivos o aspiraciones de los trabajadores, lo cual no se cumplen en las empresas.

Respecto al antecedente de la tabla 10 no tiene similitud con los resultados obtenidos.

VI. Conclusiones

6.1. Conclusiones

1. De acuerdo al objetivo general, se concluye los siguientes: algunos de los encuestados a los trabajadores del rubro pollerías se determinó que el liderazgo carismático carece, asimismo pocos respondieron que la combinación de necesidades sociales siempre se presentan en las pollerías; por otro lado la dimensión capacidad de admiración carece en las pollerías ya que el líder no cumple las expectativas de un líder carismático; asimismo el entusiasmo si se encuentra en los trabajadores de las pollerías en el distrito San Juan Bautista.
2. De acuerdo al objetivo específico N° 1, se concluye los siguientes: algunos de los encuestados a los trabajadores se determinó que si existe personalidad agradable; de igual manera el compañerismo si se encuentra en los trabajadores; asimismo la mayoría de los trabajadores respondieron que si son participativos casi siempre; y por último la mayoría de los trabajadores respondieron que si toma en cuenta las participaciones de los trabajadores.
3. Del mismo modo el objetivo específico N° 2, se concluye lo siguiente: pocos de los encuestados a los trabajadores respondieron que si son adecuadas las atribuciones de su jefe; asimismo pocos de los trabajadores respondieron que si comparten el jefe sus cualidades con sus trabajadores y así familiarizarse con los trabajadores; por último, la mayoría de los trabajadores respondieron que los propietarios si expresan sus sentimientos a los trabajadores.

4. En relación al objetivo N° 3, se concluye lo siguiente: algunos de los trabajadores encuestados respondieron que el jefe en algún momento si hizo que cambie o transforme de actitud a sus trabajadores cuando realizo una buena acción; asimismo pocos trabajadores respondieron que si muestran entusiasmo y alegría al momento de cumplir sus funciones; de igual manera respondieron mayoría de los trabajadores dijeron que el jefe si incentiva a sus trabajadores al momento de realizar un buen trabajo, y así los trabajadores se desempeñen cada vez más; por ultimo respondieron la mayoría cuando los incentiva a sus trabajadores el jefe ellos si se desempeñan mejor que antes, por lo cual ellos trabajan motivados.

6.2. Aspectos complementarios

1. Conforme a la conclusión N° 1, se recomienda a los trabajadores de las pollerías, del distrito de San Juan Bautista, mejorar y poner en práctica el liderazgo carismático, debido que gracias a ello podrán mejorar el ámbito laboral y comprometerse en lograr el liderazgo carismático.
2. Conforme a la conclusión N° 2, se sugiere a los trabajadores de las pollerías tener en cuenta las combinaciones de necesidades de la empresa, y siempre tomar en cuenta que la personalidad agradable son importantes con los trabajadores ayuda a que te familiaricen tanto con los clientes y trabajadores ya que favorecen a la empresa.
3. Conforme a la conclusión N° 3, se recomienda a los trabajadores de las pollerías mejorar la capacidad de admiración con el jefe y las cualidades ya que es muy importante para un líder carismático en generar confianza en sus trabajadores y de esa manera tener un buen ámbito laboral en su empresa.
4. Conforme a la conclusión N° 4, se recomienda a los trabajadores de las pollerías que tomen en cuenta el entusiasmo, para poder llevar un buen desarrollo en el ámbito laboral, y del mismo modo que sigan mejorando los propietarios con el incentivo con los trabajadores, y de esa manera los trabajadores se sientan motivados y así desempeñarse mejor cada día en sus funciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arancibia, R. (2016). *Vivencia de Liderazgo como estilo carismatico de animacion y gobierno*. Santiago, Chile. Recuperado el Viernes de Noviembre de 2019, de <https://studylib.es/doc/8779330/liderazgo-carismatico-marista-tesis-carancibia>
- Ayoub, J. L. (2010). *Repositorio.uam*. Lima, Peru. Recuperado el Lunes de Noviembre de 2019, de Repositorio.uam.: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf
- BARROS ACOSTA, L. (2015). *EL LIDERAZGO CARISMÁTICO RELIGIOSO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL EN LA PERMANENCIA DEL MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE RENOVACIÓN ABSOLUTA (MIRA) EN EL PANORAMA ELECTORAL COLOMBIANO (2000-2014)*. Informe, Bogota. Recuperado el Sabado de Febrero de 2020, de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11770/1010214654-2015.pdf?sequence=9>
- BERECHE, Y. (2017). *Repositorio UCV*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3083/Bereche_QYB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- CHAVEZ, Y. (2018). *Gestion de calidad con el uso del liderazgo carismatico*. Lima. Recuperado el Lunes de Noviembre de 2019, de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4840/GESTION_DE_CUALIDAD_HABILIDADES_Y_CUALIDADES_CHAVEZ_HUAYANEY_LESLIE_YESENIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Concepto definicion* . (25 de Julio de 2019). Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/expresion/>
- Concepto definicion*. (05 de Agosto de 2015). Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/participacion/>
- Cordero Fernandez, C. (2018). *Universidad Cesar Vallejo*. Lima. Recuperado el Lunes de Noviembre de 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/18789/Cordero_FCN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- D'adamo, O. y. (2010). *Carisma: un concepto problemático y siempre presente en el estudio del liderazgo politico*. Informe , Universidad de Buenos Aires, Buenos aires . Recuperado el Sabado de Febrero de 2020, de <https://www.aacademica.org/000-031/585.pdf>
- Dirconfidencial*. (Octubre de 2016). Obtenido de <https://dirconfidencial.com/diccionario/piramide-de-maslow-20161029-1424/>
- espinosa, C. (21 de marzo de 2012). *psicologos en linea 2018*. Obtenido de <https://psicologosenlinea.net/208-definicion-de-lider-liderazgo-segun-richard-l-daft-liderazgo-desarrollador-tipologia-de-liderazgo-y-caracteristicas-entre-otras-clasificaciones.html>

- Figueroba, A. (s.f.). Obtenido de Psicología y mente:
<https://psicologiaymente.com/social/teorias-atribucion>
- GAMARRA, L. (2015). *Liderazgo carismático como motivación extrínseca*. Lima, Peru.
 Recuperado el Lunes de Noviembre de 2019, de
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1006/TM%20AD-Gp%20G17%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gardey, J. P. (2017). *Definición*. Obtenido de <https://definicion.de/agradable/>
- GAYTAN, V. (2016). *Respositorio uladech*. Obtenido de
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/409/MYPE_ESTILO_D EL_LIDERAZGO_CARISMATICO_VIOLETA_MAGALI_GAYTAN_AMADO.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Hernandez Zampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*.
Liderazgo. (03 de Agosto de 2017). Obtenido de <https://www.liderazgo.co/liderazgo-carismatico/>
- Maite, N. (Abril de 2017). *Definición*. Obtenido de
<https://www.definicionabc.com/social/transformar.php>
- Malagon, M. (s.f.). *La importancia de sistema de compensacion e incentivos*. Obtenido de
<https://core.ac.uk/download/pdf/47068520.pdf>
- Marcia. (30 de Julio de 2013). *Luz Arcoiris*. Obtenido de
<https://luzarcoiris.wordpress.com/2013/07/30/la-capacidad-de-admiracion-estimulara-tu-creatividad/>
- Matias, R. (26 de Abril de 2017). *Web y empresas*. Obtenido de
<https://www.webyempresas.com/liderazgo-carismatico/>
- Melina. (29 de Junio de 2015). *significados*. Obtenido de <https://significado.net/entusiasmo/>
- Monica, P. (Junio de 2015). *Que definición*. Obtenido de <https://quesignificado.com/alegria/>
- MORENO, C. (2011). Obtenido de
<http://cualidadessinlimite.blogspot.com/2011/11/concepto.html>
- Pacheco, J. (23 de Septiembre de 2019). *Web y empresas*. Obtenido de
<https://www.webyempresas.com/necesidades-sociales/>
- PEÑA, I. (2018). *Liderazgo carismático*. Bogota, Colombia. Recuperado el Lunes de Noviembre de 2019, de
https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/39933/Tesis_Isabella%20Pena%20Idrobo.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Raffino, E. (23 de Enero de 2019). *"Entusiasmo"*. Recuperado el 30 de Junio de 2019, de
 Concepto.de: <https://concepto.de/entusiasmo/>
- RAMIREZ NIÑO, M. (2011). *Álvaro Uribe Vélez y el liderazgo racional-carismático*. Informe, Bogota-Colombia. Recuperado el Sabado de Febrero de 2020, de
<http://bdigital.unal.edu.co/4098/1/magdajulianaramirezniño.2011.pdf>

- Regader, B. (s.f.). *psicología y mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/social/companerismo-definicion-ventajas>
- RODRIGUEZ, K. (19 de Marzo de 2013). *Slideshare*. Obtenido de <https://pt.slideshare.net/knrndz/liderazgo-carismtico/8>
- Rosario, D. (2016). *CARACTERIZACIÓN DEL ESTILO DEL LIDERAZGO*. Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/LIDERAZGO_CARISMATICO_JOYERIAS_LIRIO_ROSARIO_DUARTE_ORLANDO%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/LIDERAZGO_CARISMATICO_JOYERIAS_LIRIO_ROSARIO_DUARTE_ORLANDO%20(1).pdf)
- Tamayo.M. (2012). *Metodología de investigación*. Recuperado el Jueves de Febrero de 2020, de <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>
- Ucha, F. (Octubre de 2013). Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/admiracion.php>
- VELASCO Y RAMIREZ, F. (Diciembre de 2013). *UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON*. Obtenido de <https://cd.dgb.uanl.mx/bitstream/handle/201504211/16776/21342.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Weber, M. (23 de Octubre de 2018). *Capitalismo conciente*. Obtenido de <https://capitalismoconsciente.es/blog/liderazgo-carismatico-cualidades-lo-definen/>

ANEXOS:

1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																
N°	Actividades	Año 2017								Año 2020						
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II		
		Meses				Meses				Meses				Meses		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Elaboración del Proyecto	X														
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X												
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X											
5	Mejora del marco teórico					X										
6	Redacción de la revisión de la literatura.						X									
7	Elaboración del consentimiento informado							X								
8	Ejecución de la metodología								X							
9	Resultados de la investigación									X						
10	Conclusiones y recomendaciones										X					
11	Redacción del pre informe de Investigación.											X				
12	Reacción del informe final												X			
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación													X		
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigación														X	
15	Redacción de artículo científico															X

2. PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	S/ .15.00	3	S/. 45
• Fotocopias			S/. 3:50
• Alquiler de cabinas de internet	S/. 40.00	2	S/. 80.00
• Lapiceros		2	S/. 2.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	S/. 1.00	6	S/. 6.00
Sub total			S/. 236.50
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% ó Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			S/. 888.50

3. ENCUESTA



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

Señor(a) que tenga buen día

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO APLICADO A LOS DUEÑOS DEL DISTRITO SAN JUAN BAUTISTA, QUIENES ADQUIEREN EL SERVICIO DE POLLERIAS

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para desarrollar el trabajo de investigación titulado: LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO POLLERÍAS EN DISTRITO, DE SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO, 2019.

Se le agradece por su colaboración de manera anticipada; asimismo su respuesta será de carácter confidencial y le agradeceré por la sinceridad a cada de las interrogantes como por su valiosa información, que será tratada de forma anónima y confidencial.

ESCALA DE VALORACION

1.Nunca	2.Casi nunca	3.Ocasionalmente	4.Casi siempre	5.Siempre
---------	--------------	------------------	----------------	-----------

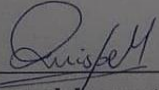
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Su jefe tiene personalidad agradable con los trabajadores?					
2	¿Cree usted que su jefe es una persona que practica el compañerismo con los trabajadores?					
3	¿Es participativo su jefe cuando se presenta cualquier actividad en su establecimiento?					
4	¿Para usted las atribuciones de su jefe son adecuadas?					
5	¿Para usted el jefe comparte sus cualidades con los trabajadores?					
6	¿El jefe expresa sus sentimientos hacia los trabajadores?					

7	¿En algún momento su jefe transformo o cambio de actitud a alguno de sus trabajadores?					
8	¿El jefe siempre demuestra alegría ante cualquier evento que se realiza?					
9	¿El jefe incentiva a sus trabajadores al momento de realizar un buen trabajo?					
10	¿Cuándo el jefe le incentiva por el buen trabajo usted se desempeña mejor que antes?					

Gracias por su gentil atención

4. Validación de instrumento por expertos

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE									
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN									
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN									
TÍTULO: Liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019									
AUTORA: Huaman Yuca, Neufaly									
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTOS									
Orden	Preguntas	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
		¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencia o aquiescente?		¿Se necesita más ítems para medir el concepto?	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
I	Liderazgo Carismático								
10E	Dimensión 1: Combinación de necesidades sociales								
1	¿Su jefe tiene personalidad agradable con los trabajadores?	X			X	X			X
2	¿Cree usted que su jefe es una persona que practica el compañerismo con los trabajadores?	X			X	X			X
3	¿Es participativo su jefe cuando se presenta cualquier actividad en su establecimiento?	X			X	X			X
20E	Dimensión 2: Capacidad de admiración								
4	¿Para usted las atribuciones de su jefe son adecuadas?	X			X	X			X
5	¿Para usted el jefe comparte sus cualidades con los trabajadores?	X			X	X			X
6	¿El jefe expresa sus sentimientos hacia los trabajadores?	X			X	X			X
30E	Dimensión 3: Entusiasmo								
7	¿En algún momento su jefe transformo o cambio de actitud a alguno de sus trabajadores?	X			X	X			X
8	¿El jefe siempre demuestra alegría ante cualquier evento que se realiza?	X			X	X			X
9	¿El jefe incentiva a sus trabajadores al momento de realizar un buen trabajo?	X			X	X			X
10	¿Cuándo el jefe le incentiva por el buen trabajo usted se desempeña mejor que antes?	X			X	X			X


Firma del experto
 Cno N° 05179

Ayacucho, 08. noviembre del 2019

5. Constancia de validación

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, WILBER RUISEP MEDINA.....Identificado con DNI N° 25760824...CARNE DE COLEGIO N°.....

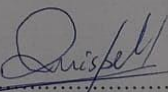
Con el grado de...MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA CURRÍCULO E INVESTIGACIÓN.....

Por medio del presente hago constar que he revisado con fines de validación el (los) instrumentos de recolección de datos encuesta, elaborado por la estudiante HUAMAN YUCRA, Neufaly para efecto de su aplicación a los sujetos de la población-muestra seleccionada para el trabajo de investigación titulado: LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO POLLERÍAS, DISTRITO SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO, 2019 que se encuentra realizando.

Observaciones.....

.....

.....


.....
CLAD N° 05777

6. Solicitud a la Municipalidad del Distrito de San Juan Bautista

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA
TRAMITE DOCUMENTARIO
01 JUL 2019
Reg. N° 5683 Folia 03F-
Fecha Hora 4:00r
Recibido Por *[Firma]*

SOLICITO: LA CANTIDAD DE LICENCIAS DE FUNCIONAMIENTO OTORGADO AL RUBRO DE POLLERIAS DE SAN JUAN BAUTISTA.

SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA.

YO, NEUFAY HUAMAN YUCRA, identificado con DNI N° 77017553, domiciliado en el Jr. Sucre n° 200, estudiante de la carrera de Administración de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote con código de estudiante N° 3111152049, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que siendo estudiante de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, solicito la información de la cantidad de licencias de funcionamiento otorgado al rubro de pollerías de San Juan Bautista, con el fin de poder realizar un trabajo de metodología, que será necesario para hallar la muestra de mi proyecto de investigación. Para lo cual adjunto mi Documento Nacional de identidad.

Por lo expuesto:

Agradeciendo la gentileza de su atención, ruego a Ud. Señor Alcalde acceder a mi petición.

Ayacucho, 01 de julio del 2019.

Atentamente,

[Firma]
HUAMAN YUCRA, NEUFALY
DNI: 77017553

7. AUTORIZACION

AUTORIZACIÓN

Yo PRADO AYALA, Solma....., dueño y/o propietario de la pollería Brethy....., autorizo a la Srta. Neufaly Huaman Yucra, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, para poder realizar la aplicación de encuestas a los trabajadores que están presentes en su empresa.

De esta manera doy credibilidad y veracidad a la ejecución de los instrumentos de recolección de datos que se ha de utilizarse para fines únicos de estudio y académicos.

Ayacucho 16...Enero del 2020

Neufaly

70229356

8. FOTO EVIDENCIADA EN LA POLLERÍA “BRETHY”



9. PORCENTAJE DE TURNITIN

liderazgo carismático

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 4%

Excluir bibliografía

Activo