



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LAS MICRO
Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO
IMPRENTAS: CASO MULTISERVICIOS E
INVERSIONES A UNO S.A.C. DISTRITO
AYACUCHO, 2019**

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

**AUTORA
DUEÑAS URQUIZO, CINDY
ORCID: 0000-0003-0702-506X**

**ASESOR
MGTR. CHUCHON HUAMANI, ARTURO
ORCID: 0000-0002-3426-6742**

**AYACUCHO –PERÚ
2021**

TITULO

**LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO IMPRENTAS: CASO
MULTISERVICIOS E INVERSIONES A UNO S.A.C.
DISTRITO AYACUCHO, 2019**

Equipo de Trabajo

AUTORA:

Dueñas Urquiza, Cindy
ORCID: 0000-0003-0702-506X

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, estudiante de
Pregrado, Ayacucho, Perú.

ASESOR:

Mgtr. Chuchón Huamaní, Arturo
ORCID: 0000-0002-3426-6742

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

JURADOS

Mgtr. Berrocal Chillce, Judith
ORCID: 0000-0002-8569-9824

Mgtr. Jáuregui Prado, Alcides
ORCID: 0000-0002-6611-9480

Mgtr. Tipe Herrera, Carlos Celso
ORCID: 0000-0003-4439-1448

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

MGTR. BERROCAL CHILLCCE, Judith
Presidente
ORCID: 0000-0002-8569-9824

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

MGTR. TIPE HERRERA, Carlos Celso
MIEMBRO
ORCID: 0000-0003-4439-1448

MGTR. CHUCHON HUAMANI, Arturo
ASESOR
ORCID: 0000-0002-3426-6742

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios, nuestro creador y guía en todo momento, asimismo a la Imprenta A Uno por su colaboración.

A Para mis padres y hermanos, por todo su amor, y su apoyo incondicional en todo momento. También a la universidad por brindarme una buena formación como profesional, por darme grandes maestros que me ayudaron a ser mejor persona.

RESUMEN

En el presente informe de investigación se Reconocerá el Liderazgo Carismático en las Micro y Pequeñas Empresas Rubro Imprentas: Caso Multiservicios e Inversiones A Uno S.A.C. Distrito Ayacucho, 2019. El problema general es ¿Cómo es el Liderazgo Carismático en las Micro y Pequeñas Empresas Rubro Imprentas: Caso Multiservicio e Inversiones A Uno S.A.C. Distrito Ayacucho, 2019?. La metodología que se usó fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo bajo un diseño no experimental. Se consideró como población la cantidad de 06 personas (empleados), de la Imprenta A Uno. Finalmente, se llegó a la conclusión de que en la “Imprenta A Uno”, ubicada en el distrito Ayacucho; no cuenta con un adecuado liderazgo carismático, esto debido a la falta de capacitación al administrador sobre Capacidad de equilibrio, el Ambiente de trabajo y la Organización laboral, no obstante, muestra signos de superar esta crisis ya que el personal se muestra apto para adaptarse a los cambios.

Palabras Claves: Ambiente de trabajo, capacidad de equilibrio y organización laboral.

ABSTRACT

In this research report, it is Charismatic Leadership in Micro and Small Businesses is Recognized in the Printing Sector: Case of Multiservicios e Inversiones A Uno S.A.C. Ayacucho District, 2019. The general problem is ¿ What is Charismatic Leadership in Micro and Small Businesses Printing Area: Case of Multiservicios e Inversiones A Uno S.A.C. Ayacucho District, 2019. The methodology used was of a quantitative type, descriptive level under a non-experimental design. The population of 06 people (employees) from Printing A Uno, was considered as population. Finally, it was concluded that in "Printing A Uno" located in the Ayacucho district; It was recognized that this company does not have adequate charismatic leadership, this due to lack of training for the administrator on Balance ability, the Work Environment and Work Organization, however, it shows signs of overcoming this crisis since the staff is able to adapt to the changes.

Key Words: Work environment, ability to balance, work organization.

CONTENIDO

1.	Equipo de Trabajo	ii
2.	Hoja de firma del jurado y asesor	iii
3.	Agradecimiento y dedicatoria.....	iv
4.	Resumen y abstract.....	vi
5.	Contenido	viii
6.	Índice de gráficos, tablas	ix
I.	Introducción.....	11
II.	Revisión de literatura	11
III.	Hipótesis	23
IV.	Metodología	23
4. 1	Diseño de la investigación	23
4. 2	Población y muestra	24
4. 3	Definición y operacionalización de variables e indicadores	26
4. 4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
4. 5	Plan de análisis	28
4. 6	Matriz de consistencia.....	29
4. 7	Principios éticos	30
V.	Resultados.....	32
5. 1	Resultados	32
5. 2	Análisis de resultados.....	48
VI.	Conclusiones.....	50
	Aspectos complementario.....	51
	Referencias Bibliográficas	52
	Anexos	57

ÍNDICE DE TABLAS Y GRAFICOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Escala valorativa de la variable Liderazgo carismático.....	33
Tabla 2: Resumen de la variable Liderazgo carismático.....	34
Tabla 3: Resumen de la primera pregunta.....	36
Tabla 4: Resumen de la segunda pregunta.....	37
Tabla 5: Resumen de la tercera pregunta.....	38
Tabla 6: Resumen de la cuarta pregunta.....	39
Tabla 7: Resumen de la quinta pregunta.....	40
Tabla 8: Resumen de la sexta pregunta.....	41
Tabla 9: Resumen de la séptima pregunta.....	42
Tabla 10: Resumen de la octava pregunta.....	43
Tabla 11: Resumen de la novena pregunta.....	44
Tabla 12: Resumen de la décima pregunta.....	45
Tabla 13: Resumen de la undécima pregunta.....	46
Tabla 14: Resumen de la duodécima pregunta.....	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1: Gráfico estadístico de la variable Liderazgo carismático.	34
Ilustración 2: Estadística de la primera pregunta	36
Ilustración 3: Estadística de la segunda pregunta.....	37
Ilustración 4: Estadística de la tercera pregunta	38
Ilustración 5: Estadística de la cuarta pregunta	39
Ilustración 6: Estadística de la quinta pregunta	40
Ilustración 7: Estadística de la sexta pregunta	41
Ilustración 8: Estadística de la séptima pregunta	42
Ilustración 9: Estadística de la octava pregunta	43
Ilustración 10: Estadística de la novena pregunta	44
Ilustración 11: Estadística de la décima pregunta	45
Ilustración 12: Estadística de la undécima pregunta	46
Ilustración 13: Estadística de la duodécima pregunta	47

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en la actualidad las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES), forman parte de los sectores dinámicos en la economía mundial, las grandes empresas puedan converger y formar una cadena de producción que posibilite las primeras en crear mayor valor agregado, alcanzar los beneficios de la competitividad de las economías de escala, beneficiando el crecimiento del autoempleo y promoviendo su competitividad y productividad en la perspectiva de mejorar su participación en los mercados internacionales.

En el Perú, contamos con una poderosa herramienta como son la Micro y Pequeñas Empresas (MYPE), que representan el 2.5 millones de unidades económicas y a 7.6 millones de personas económicamente activas. El grueso de estas personas se ubica en la pequeña propiedad agrícola y en la micro empresa urbana, si bien este rubro ha dado muestras de ascenso económico y social impresionantes, como es el caso de la familia Wong y Añaños (Kola Real), todavía gran parte de este sector se mantiene con baja productividad e ingresos.

Uno de los factores que afectan al rubro imprentas es la falta de liderazgo, generando así una deficiencia en la habilidad de influir en sus trabajadores, creando una ausencia de confianza y motivación hacia los empleados, un mal servicio que es brindado hacia el cliente, estos no pueden expresar sus quejas, creando así un clima de mala relación entre el cliente y el seguidor, demostrando así desconfianza, esto hace que se sientan inseguros con la empresa. En el rubro imprentas en la región los líderes de las imprentas no cuentan con la capacidad de poder influir en sus trabajadores, lo cual ocasiona que no le tengan, la confianza ni la certeza para solucionar cualquier inconveniente que pueda llegar a tener en la empresa, de esta manera los colaboradores

no están capacitados para la solución de los problemas que llegase a presentarse; causando que los líderes descuiden los ambientes, la distribución, el personal no cuenta con las adecuadas protecciones de seguridad.

Por lo anteriormente expresado, el enunciado del problema de investigación es el siguiente: ¿Cómo es el Liderazgo Carismático en las Micro y Pequeñas Empresas Rubro Imprentas: Caso Multiservicios e Inversiones A Uno S.A.C. Distrito Ayacucho, 2019? .Para dar respuesta al problema se ha planteado el siguiente objetivo general: Describir el Liderazgo Carismático bajo el modelo ORELLANA NIRIAN en las micro y pequeñas empresas del sector servicios-rubro imprentas del Multiservicios e Inversiones A Uno en el distrito de Ayacucho, 2019. De la misma manera para poder conseguir el objetivo general, se han planteado los siguientes objetivos específicos: 1. Describir la capacidad de equilibrio de las micro y pequeñas empresas, del sector servicios – rubro imprentas del Multiservicios e Inversiones A Uno en el distrito de Ayacucho. 2. Describir el ambiente de trabajo de las micro y pequeñas empresas, del sector servicios – rubro imprentas del Multiservicios e Inversiones A Uno en el distrito de Ayacucho. 3. Describir la organización laboral de las micro y pequeñas empresas, del sector servicios – rubro imprentas del Multiservicios e Inversiones A Uno en el distrito de Ayacucho.

La presente investigación se justificó por lo siguiente: Para generar una reflexión en cuanto al reconocimiento y la recompensa al personal, para que se realice la aplicación eficiente y efectiva del Liderazgo Carismático dentro de la empresa. Servirá a los empresarios de las micro y pequeñas empresas (MYPE), comunidad y afines ya que proporciona información valida, confiable y oportuna, con la finalidad de ayudar a solucionar problemas y la correcta aplicación de estrategias, lo cual redundará en una óptima rentabilidad para la empresa, la cual conlleve a que todo el personal realice

sus labores en equipo y a la vez que se les brinden reconocimientos y recompensas, que se logre que las cosas funcionen de manera estable por el bien de la organización y el cliente en el rubro de imprentas.

La metodología de esta investigación es tipo aplicado y de enfoque cuantitativo por la realización de recolección de datos; con un nivel descriptivo ya que describe la realidad de los hechos de cómo son observados y un diseño no experimental, porque no se manipuló la variable, se enfoca en la observación de las situaciones tal y como se den en su contexto natural.

El tema proviene de la línea de investigación “Gestión de calidad de las micro y pequeñas empresas” proporcionado por la Escuela Profesional de Administración, cuyo objetivo es desarrollar las investigaciones relacionadas al proceso administrativo de: Planeación, organización, dirección y control; así como otras actividades propias de la micro y pequeña empresa.

II. Revisión de literatura

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Chávez Salazar, (2013). En su tesis sobre *“La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la PYME Ecuatoriana”*. El objetivo de su investigación fue determinar cómo influye el Liderazgo en el Clima Organizacional de las Empresas PYME ecuatorianas. Para esta investigación se valió de la metodología de Análisis Teórico Conceptual; la investigación concluyó mencionando que, no todos los líderes son de nacimiento, porque incluso si fuera así tienen mucho que aprender, pues esto es algo que se motiva, se enseña y se aprende. De esta manera los empresarios – emprendedores PYME también lo son o se forman en base a los criterios mencionados.

Galarza Torres, (2019). En su tesis sobre *“Liderazgo y desempeño en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas. Un acercamiento desde las contribuciones teóricas clásicas y contemporáneas”*. El objetivo de su investigación fue analizar las relaciones existentes, dentro del sector cooperativo de ahorro y crédito ecuatoriano, entre las variables de Liderazgo y Desempeño Financiero, así como también, investigar los estilos de liderazgo. Para esta investigación se valió de la metodología de alcance exploratorio – descriptivo y correlacional, con enfoque cuantitativo no experimental, de corte transversal; la investigación concluyó mencionando que, el análisis factorial empírico fue realizado en un número importante de datos recogidos sobre las competencias y características de los líderes en una cooperativa, en la que se revela que todas las competencias de los jefes

inmediatos de las cooperativas analizadas pueden agruparse en 3 dimensiones: Liderazgo Carismático-orientado al trabajo en equipo, el Liderazgo orientado a sí mismo y Liderazgo Competente, mismas que se describen a continuación.

Castell Novoa, Guarnizo Anzola, & Martínez Díaz, (2017). *“En su tesis sobre ElCoaching Como Estrategia de Mejoramiento y Liderazgo Para la Empresa GUAPIS.A.S. En la Ciudad de Villavicencio”*. El objetivo de su investigación fue realizar un diagnóstico para determinar la situación de la empresa e implementar el coaching como estrategia de mejoramiento y liderazgo para la empresa GUAPI S.A.S. en Villavicencio. Para esta investigación se valió de la metodología cualitativa de tipo descriptivo; la investigación concluyó mencionando que de acuerdo a esta información, se procedió a realizar la encuesta a cada uno de los miembros los cuales son los protagonistas más importantes para esta investigación, a lo cual reaccionaron de forma positiva y dieron testimonio de lo bueno y lo malo que ocurre en el interior de la empresa, obteniendo así la información concisa y veraz con la que se adelanta esta investigación. Como punto final se realizó la tabulación y el respectivo análisis de datos, para obtener como resultado, el diagnóstico favorable para la implementación del coaching en la empresa GUAPI S.A.S

Antecedentes nacionales

Cordero Fernández, (2018). *“En su tesis sobre Liderazgo Carismático y el Compromiso de los Trabajadores: un Estudio de Caso en una Empresa Municipal de Lima, Año 2017”*. El objetivo de su investigación fue Establecer la influencia del liderazgo carismático en el compromiso de los trabajadores de una empresa municipal de Lima. Para esta investigación se valió de la metodología cualitativa y descriptiva con un diseño de estudio

de casos; la investigación concluyó indicando que, 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, incentivada por la personalidad e imagen y buen trato del jefe a cargo, así como la confianza y el respeto mutuo y la valoración que se otorga a cada uno de los colaboradores, lo cual brinda la libertad para desarrollarse e interactuar con la apertura necesaria para dar a conocer problemas, aportes y el sentir de cada uno de los integrantes del equipo, resultando beneficioso para la empresa en la que laboran.

Duarte Orlando, (2016). *“En su tesis sobre 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”*. El objetivo de su investigación fue describir y determinar las principales características 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. Para esta investigación se valió de la metodología cuantitativa descriptiva no experimental; la investigación concluyó afirmando que, la mayoría de las MYPE encuestadas expresan la inexistencia de empatía entre el líder y colaborador, por lo que los empresarios consideran que el liderazgo carismático es limitada y no proporciona solución a los problemas de desconfianza e inseguridad de los seguidores, ya que las MYPE no aplican dicho liderazgo para mejorar la personalidad, la calidad de servicio y la satisfacción de los colaboradores.

Gaytán Amado, (2016). *“En su tesis sobre 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

objetivo de su investigación fue describir las principales características del estilo de liderazgo carismático, en las micro y pequeñas empresas del sector servicios - rubro restaurantesturísticos en el distrito de Huaraz, 2015. Para esta investigación se valió de la metodología cuantitativa descriptiva no experimental; la investigación concluyó afirmando que, el 65% del total de MYPE encuestados manifiestan la falta de empatía, similitud de escala de valores, sacrificio de confort personal y confianza entre los colaboradores y su líder, como consecuencia se considera escaso el liderazgo carismático en las MYPE restauranteras, el cual no ayuda a dar solución a los problemas que surge dentro de la organización.

Gamarra Espíritu, (2015). *“En su tesis sobre Liderazgo Carismático como Motivación Intrínseca y el Desempeño Directivo en el INPE Santa Mónica Chorrillos-Lima-2013”*. El objetivo de su investigación fue procesar la influencia del liderazgo carismático como motivación Intrínseca en el desempeño directivo de los trabajadores del INPE Santa Mónica Chorrillos - Lima. Para esta investigación se valió de la metodología de tipo experimental de diseño es cuasi-experimental; la investigación concluyó afirmando que, la aplicación del liderazgo carismático como motivación Intrínseca influye significativamente en el desempeño directivo del INPE Santa Mónica Chorrillos de Lima, pues el t -calculado 5,432 y el valor de t -crítico 2,042. Se verificó que, el desempeño directivo de los trabajadores del INPE Santa Mónica, antes de la aplicación del liderazgo carismático como motivación Intrínseca se encuentra en un nivel bajo.

Antecedentes locales

De la Cruz Mejía & Flores Casaverde, (2018). *“En su tesis sobre Estilos de Liderazgo Relacionado con el Clima Organizacional en el Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno Ayacucho, 2018”*. El objetivo de su investigación

fue determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y clima organizacional en el Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno Ayacucho, 2018. Para esta investigación se valió de la metodología de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, correlacional de corte transversal; la investigación concluyó afirmando que, de acuerdo a sig. (Bilateral) inferior al 5% demostró que los estilos de liderazgo tienen relación significativa con el clima organizacional que se ejerce en el hospital de Apoyo Jesús de Nazareno Ayacucho, 2018.

Silvera Curi & Alarcon Alarcon, (2015). *“En su tesis sobre Influencia de los Estímulos Organizacionales en la Gestión Estratégica del Talento Humano. Caso Hospital Regional de Ayacucho”*. El objetivo de su investigación fue analizar los estímulos organizacionales en la gestión estratégica del talento humano influye en los resultados del comportamiento del personal del Hospital Regional de Ayacucho. Para esta investigación se valió de la metodología científico correlacional, descriptivo y explicativo de corte transversal; la investigación concluyó afirmando que, los estímulos organizacionales, reconocimiento institucional y estímulos económicos son influyentes en la aplicación de la gestión estratégica del potencial humano del hospital Regional de Ayacucho.

Carrasco Anchay, (2018). *“En su tesis sobre estilos de Liderazgo y Desempeño Docente, según Percepción de los Estudiantes de la Escuela Profesional de Administración en la ULADECH - Católica, Ayacucho, 2018”*. El objetivo de su investigación fue determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y desempeño docente dentro del aula según la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración en

la ULADECH Católica, Ayacucho, 2018. Para esta investigación se valió de la metodología de tipo descriptivo correlacional y transaccional; la investigación concluyó afirmando que, existe una relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente de acuerdo a la percepción de los estudiantes y según las respuestas obtenidas de los instrumentos.

Barrientos Baez, (2018). *“En su tesis sobre Caracterización del Liderazgo y la Motivación Laboral en las Micro y Pequeñas Empresas, Rubro Venta de Ropa Femenina, Distrito de Ayacucho, 2018”*. El objetivo de su investigación fue describir las principales características del liderazgo y la motivación laboral en las MYPE de venta de ropa femenina en el distrito de Ayacucho, 2018. Para esta investigación se valió de la metodología de tipo descriptivo, de nivel cuantitativo y con diseño no experimental de corte transversal; la investigación concluyó describiendo las características entre el liderazgo y motivación laboral de acuerdo a la percepción de los representantes de las MYPE y según las respuestas obtenidas de los instrumentos.

2.2. Bases teóricas de la investigación

Liderazgo carismático

Orellana Nirian, (2019). Los líderes carismáticos son personas capaces de equilibrar ambientes de trabajo, lo que permite a una organización laboral y gozar de “buena salud” y al mismo tiempo, potenciar en otras actitudes similares, lo cual es un efecto extremadamente positivo y del que las instituciones debieran aprender. El liderazgo carismático es un tipo de liderazgo que empatiza genuinamente con las personas. Por lo tanto, es muy adaptable a distintos entornos; familiar, laboral o social, haciéndolo uno de los más potentes entre los de su tipo.

Riquelme, (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.

El carisma es una atribución otorgada y basada en ciertas conductas del líder, formada por una relación afectiva del mismo y quienes lo siguen. Para que un líder sea considerado carismático debe producir determinados efectos sobre quienes trabajan a sus órdenes y alcanzar niveles de elevado rendimiento en cualquier circunstancia, incluyendo las adversas.

Orellana Nirian, (2019). En una organización un líder con carisma se interesa en saber, por ejemplo, el nombre de los empleados que acaban de integrarse a trabajar, dándoles la bienvenida, independientemente al puesto que ocupen. Eso habla muy bien de ellos, de la importancia que da a las personas y lo mucho que valora al equipo.

2.3. Dimensiones

Capacidad de equilibrio

Duarte, (2010). La sanidad mental de una persona se manifiesta cuando existe un equilibrio entre sus deseos y la realidad que vive, es decir, cuando se vive armónicamente con el entorno y con las posibilidades que la vida nos ha dado en los aspectos psíquicos, económicos y físicos.

Se denomina equilibrio emocional a las respuestas emocionales adecuadas que un individuo brinda hacia el entorno que lo rodea. Si bien la noción de adecuación puede pecar de cierta vaguedad, es importante hacer notar que

el desequilibrio es la consecuencia de una relación entre el sujeto y el ambiente que genera profunda insatisfacción.

Ambiente de trabajo

Pérez Porto & Merino, (2014). Un buen ambiente de trabajo, es la clave para que los empleados no sólo rindan más sino también para que se impliquen más con sus tareas, para que contribuyan al crecimiento empresarial. El resultado de todo ello será una absoluta satisfacción para los trabajadores y una mejora de los beneficios de los negocios.

Ambiente de trabajo, que está asociado a las condiciones que se viven dentro del entorno laboral. El ambiente de trabajo se compone de todas las circunstancias que inciden en la actividad dentro de una oficina, una fábrica, etc.

Organización laboral

Duarte, (2010). Las nuevas formas de organización del trabajo, son todas aquellas que tratan de mejorar las condiciones de trabajo, fomentando, en mayor o menor medida, la comunicación y la participación.

La organización del trabajo van encaminadas a conseguir que se facilite la autonomía, el desarrollo y la satisfacción en el trabajo, previniendo además los accidentes de trabajo y promoviendo las actitudes de cooperación.

Dimensiones del liderazgo carismático

Equilibrio: Estado de un cuerpo cuando fuerzas encontradas que obran en él, se compensan destruyéndose mutuamente. (RAE, 2019)

La realidad: Existencia real y efectiva de algo. Lo que es efectivo o tiene valor práctico, en contraposición con lo fantástico e ilusorio. (RAE, 2019)

El entorno: Conjunto de características que definen el lugar y la forma de ejecución de una aplicación. (RAE, 2019)

Las tareas: Trabajo que debe hacerse en tiempo limitado. (RAE, 2019)

Crecimiento empresarial: El crecimiento empresarial es el progreso que experimenta una compañía en ámbitos de rentabilidad, desarrollo de productos, número de clientes y posicionamiento de marca. (Orellana Nirian, 2020)

Satisfacción para los trabajadores: Satisfacción de los empleados en el trabajo es algo que siempre desea la dirección de toda organización, porque tiende a relacionarse con los resultados positivos, con mayores índices de productividad, lo cual lleva al desarrollo empresarial. (Atalaya Pisco, M. 1999, citado por Baez Henríquez, 2013)

Las condiciones de trabajo: La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador. (Pérez Porto & Merino, 2014b)

La comunicación: La comunicación es el proceso de transmisión e intercambio de mensajes entre un emisor y un receptor. (Delgado, 2019)

La participación: Participación es la acción y efecto de participar (tomar o recibir parte de algo, compartir, noticiar). El término puede utilizarse para nombrar a la capacidad de la ciudadanía de involucrarse en las decisiones políticas de un país o región. (Pérez Porto & Merino, 2014b)

III. Hipótesis

Las hipótesis son las guías de una investigación o estudio. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

Bajo la siguiente definición, no se formuló hipótesis en esta investigación; tal comose sustenta a continuación:

No en todas las investigaciones cuantitativas se plantean hipótesis. El hecho de queformulemos o no una hipótesis depende de un factor esencial: El alcance inicial delestudio. (Hernández Sampieri et al., 2014).

IV. Metodología

4.1. Diseño de la investigación

La gestación del diseño del estudio representa el punto donde se conectan las etapas conceptuales del proceso de investigación como el planteamiento del problema, el desarrollo de la perspectiva teórica y las hipótesis con las fases subsecuentes cuyo carácter es más operativo. (Hernández Sampieri et al., 2014)

Diseño no experimental

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. (Hernández Sampieri et al., 2014)

Corte del diseño

Corte transversal: Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único.

Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede. (Liu, 2008 & Tucker, 2004, citado por Hernández Sampieri et al., 2014)

Nivel de la investigación

Descriptivo: Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (Hernández Sampieri et al., 2014)

Tipo de investigación

Cuantitativo: El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. (Hernández Sampieri et al., 2014)

4.2. Población y muestra

Población: Una vez que se ha definido cuál será la unidad de muestreo/análisis, se procede a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados. Así, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. (Lepkowski, 2008, citado por Hernández Sampieri et al., 2014).

La población fue A Uno Multiservicios e Inversiones S.A.C., cuyo RUC es: 20494739152, con domicilio fiscal en el Jr. Tres Mascaras N°. 579, Urb. Cercado (Costado de tiendas Carsa), del distrito de Ayacucho, provincia Huamanga, del departamento de Ayacucho- Perú.

La muestra: La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. (Hernández Sampieri et al., 2014).

Muestra estuvo conformada por 06 trabajadores de la Imprenta A Uno, en el Jr.Tres Mascaras N°. 579, Urb. Cercado (Costado de tiendas Carsa), del Distrito de Ayacucho, provincia Huamanga, del departamento de Ayacucho- Perú.

4.3 Definición y operacionalización de variables e indicadores

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo carismático	Según Orellana Nirian, (2019). Los líderes carismáticos son personas capaces de equilibrar ambientes de trabajo, lo que permite a una organización laboral y gozar de “buena salud” y al mismo tiempo, potenciar en otras actitudes similares, lo cual es un efecto extremadamente positivo y del que las instituciones debieran aprender.	El liderazgo carismático será medido a través de un cuestionario para lostrabajadores de la imprenta.	Capacidad de Equilibrio	<ul style="list-style-type: none"> • Equilibrio • La realidad • El entorno 	Likert - Siempre - Casi siempre - A veces - Casi nunca - Nunca
			Ambiente de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Las tareas • Crecimiento empresarial • Satisfacción para los trabajadores 	
			Organización Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Las condiciones de trabajo • La comunicación • La participación 	

Tabla 1: Matriz de operacionalización.¹

¹ Fuente: Dueñas Urquizo, Cindy.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Recolección de datos: Acopio de datos en los ambientes naturales y cotidianos de los participantes o unidades de análisis (Hernández Sampieri et al., 2014)

Instrumento

Cuestionario:

En fenómenos sociales, tal vez el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Chasteauneuf, 2009, citado por Hernández Sampieri et al., 2014)

Técnica

Encuesta:

La investigación no experimental es un parteaguas de varios estudios cuantitativos, como las encuestas de opinión, los estudios ex post-facto retrospectivos y prospectivos, etc. (Hernández Sampieri et al., 2014)

La investigación utilizó el instrumento de cuestionario y la técnica de la encuesta. Se seleccionó y se adoptó con el propósito de medir al Liderazgo Carismático en las Micro y Pequeñas Empresas Rubro Imprentas: Caso Multiservicios e Inversiones A Uno S.A.C. Distrito Ayacucho, 2019; basado en 12 preguntas a través de la escala Likert, con las alternativas de respuesta: Nunca→1/Casi nunca→2/A veces→3/Casi siempre→4/Siempre→5; con el objeto de reconocer y recolectar datos necesarios, para luego hacer una tabulación.

4.5 Plan de análisis

Para realizar el plan de análisis de la presente investigación mediante la confección de una base de datos, asimismo también para su posterior redacción se hizo uso de las siguientes herramientas:

- a) Hojas de cálculo Excel.
- b) Software SPSS.
- c) Editor de textos de Microsoft Word.

La información que se obtuvo de la investigación fue ordenada mediante la confección de una base de datos en Excel, luego para los análisis estadísticos de las encuestas el Software (SPSS); finalmente, los resultados fueron tratados bajo el análisis descriptivo.

4.6 Matriz de consistencia

Problema	Objetivo de la investigación	Hipótesis	Dimensiones	Metodología
¿Cómo es el Liderazgo Carismático en las Micro y Pequeñas Empresas Rubro Imprentas: Caso Multiservicios e Inversiones A Uno S.A.C. Distrito Ayacucho, ¿2019?.	<p>Objetivo General</p> <p>Describir el Liderazgo Carismático en las Micro y Pequeñas Empresas Rubro Imprentas: Caso Multiservicios e Inversiones A Uno S.A.C. Distrito Ayacucho, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir la Capacidad de equilibrio en las Micro y Pequeñas Empresas Rubro Imprentas: Caso Multiservicios e Inversiones A Uno S.A.C. Distrito Ayacucho, 2019. 2. Describir el Ambiente de trabajo en las Micro y Pequeñas Empresas Rubro Imprentas: Caso Multiservicios e Inversiones A Uno S.A.C. Distrito Ayacucho, 2019. 3. Describir la Organización laboral en las Micro y Pequeñas Empresas Rubro Imprentas: Caso Multiservicios e Inversiones A Uno S.A.C. Distrito Ayacucho, 2019. 	Según el autor Hernández Sampieri (2014), señala que no en todas las investigaciones cuantitativas se formulan hipótesis de investigación	<p>Capacidad de equilibrio</p> <p>Ambiente de trabajo</p> <p>Organización laboral</p>	<p>Tipo: Aplica cada con enfoque cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población Imprenta A-1</p> <p>Muestra: 06 Trabajadores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Tabla 2: Matriz de consistencia.²

² Fuente: Dueñas Urquiza, Cindy.

4.7. Principios éticos

En el desarrollo del informe de investigación, se aplicó los principios éticos que orientan la investigación (Uladech Católica, 2019), anexada en el Código de Ética para la Investigación, bajo la Resolución N° 0973-2019-CU de la universidad.

Protección a las personas: La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesita cierto grado de protección respetando la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad, el cual se determinará de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtengan un beneficio.

Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad: Las investigaciones que involucran el medio ambiente, plantas y animales, deben tomar medidas para evitar daños; se deben respetar la dignidad de los animales y el cuidado del medio ambiente incluido las plantas, por encima de los fines científicos; para ello, deben tomar medidas para evitar daños y planificar acciones para disminuir los efectos adversos y maximizar los beneficios.

Libre participación y derecho a estar informado: Las personas que desarrollan actividades de investigación tienen el derecho a estar bien informados sobre los propósitos y finalidades de la investigación que desarrollan, o en la que participan; así como tienen la libertad de participar en ella, por voluntad propia.

Beneficencia no maleficencia: Se debe asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones. En ese sentido, la conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.

Justicia: El investigador debe ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurar que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. Se reconoce que la equidad y la justicia otorgan a todas las personas que participan en la investigación derecho a acceder a sus resultados.

Integridad científica: La integridad o rectitud deben regir no sólo la actividad científica de un investigador, sino que debe extenderse a sus actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional. La integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión, se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación.

V. Resultados

5.1. Resultados

El cuestionario se aplicó a los 06 trabajadores de la Imprenta A Uno, quienes representan el 100% de la muestra.

SOBRE EL GENERO DE LOS ENCUESTADOS	Total	Ponderado
Femenino	3	50%
Masculino	3	50%
Total	6	100%

Tabla 3: El género de los encuestados.³

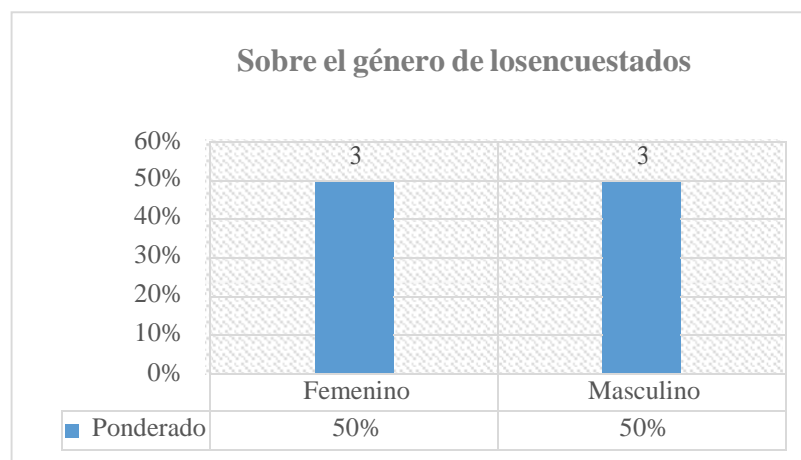


Ilustración 1: Representación gráfica del género de los encuestados.⁴

Interpretación: Del 100% de la encuesta aplicada (06 trabajadores), para la variable liderazgo carismático, 3 trabajadores que representan el 50% de los encuestados, es del género masculino; mientras tanto, las otras 3 trabajadoras que representan el 50%, son del género femenino.

SOBRE LAS EDADES DE LOS ENCUESTADOS	Total	Ponderado
18 a 25 años	2	33%
26 a 35 años	3	50%
36 a 45 años	1	17%
46 a más años	0	0%
Total	6	100%

Tabla 4: Las edades de los encuestados.⁵

³ Fuente: Dueñas Urquiza, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).⁴ Fuente: Dueñas Urquiza, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).⁵ Fuente: Dueñas Urquiza, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

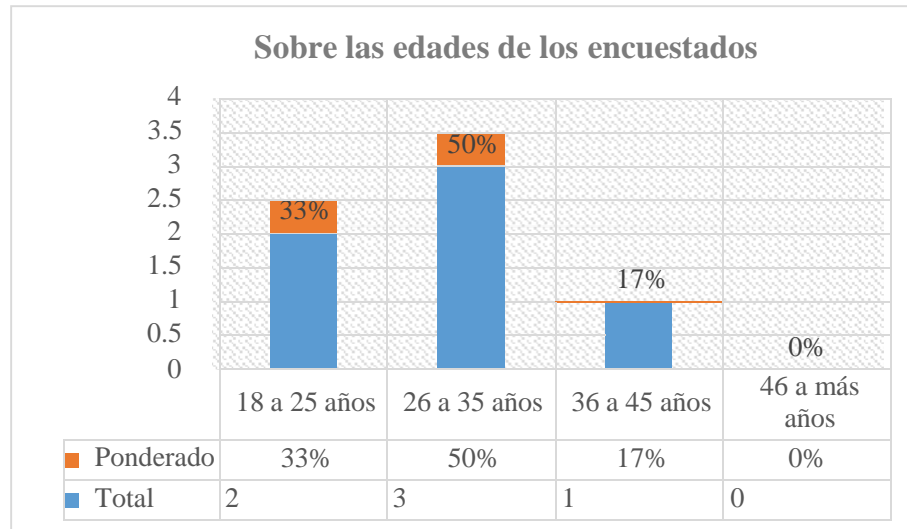


Tabla 5: Representación gráfica de las edades de los encuestados.

Interpretación: Del 100% de la encuesta aplicada (06 trabajadores), para la variable liderazgo carismático, 2 trabajadores que representan el 33% de los encuestados, tienen entre 18 y 25 años de edad; mientras 3 trabajadores que representan el 50% de los encuestados, tienen entre 26 a 35 años de edad; sin embargo, 1 trabajador, que representa el 17%, tiene entre 36 a 45 años de edad.

Conclusión sobre género y edades de los encuestados: Se concluye que la mayoría de los trabajadores que laboran en la Imprenta A-1, tienen entre 26 a 35 años de edad, de género masculino y femenino respectivamente.

Escala valorativa: Likert

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

ESCALA VALORATIVA				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5
0	4	30	21	17

Tabla 6: Escala valorativa de la variable Liderazgo carismático.⁶

⁶ Fuente: Dueñas Urquiza, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

Tabla N° 01: Cuadro de resumen de las preguntas de la variable Liderazgo Carismático.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS		CANTIDAD DE PERSONAS						6
		1	2	3	4	5	6	Total
LIDERAZGO CARISMÁTICO								
1	¿Tu jefe manifiesta su capacidad de equilibrio frente a los problemas que suscitan en la empresa?	5	3	5	3	4	4	6
2	¿En el ambiente laboral hay compañerismo?	4	5	3	5	5	3	6
3	¿Están organizados para hacer frente a los problemas que puede ocurrir en la empresa?	3	3	4	3	3	4	6
4	¿Tu empleador influye al equilibrio laboral?	3	4	3	4	4	5	6
5	¿El desempeño de tu empleador en su día a día, es objetiva?	3	3	4	3	5	3	6
6	¿Tu jefe se preocupa y monitorea el entorno laboral?	4	5	5	5	3	4	6
7	¿Las tareas encomendadas por tu empleador promueven el trabajo en equipo?	2	3	3	3	2	3	6
8	¿Con que frecuencia, tu empleador influye al crecimiento empresarial?	5	5	4	4	5	5	6
9	¿Las acciones que toma tu empleador, es satisfactoria para ti?	3	4	3	3	4	4	6
10	¿Te sientes cómodo con tus compañeros y tu empleador?	5	3	4	5	3	2	6
11	¿Tu jefe es comunicativo con los trabajadores?	3	3	5	3	4	4	6
12	¿Tu jefe es integrador e influye a la participación?	4	3	2	4	3	3	6
Total de respuestas								72

Tabla 7: Resumen de la variable Liderazgo carismático.⁷

Gráfico N°: 01 Gráfico estadístico de la variable Liderazgo Carismático.

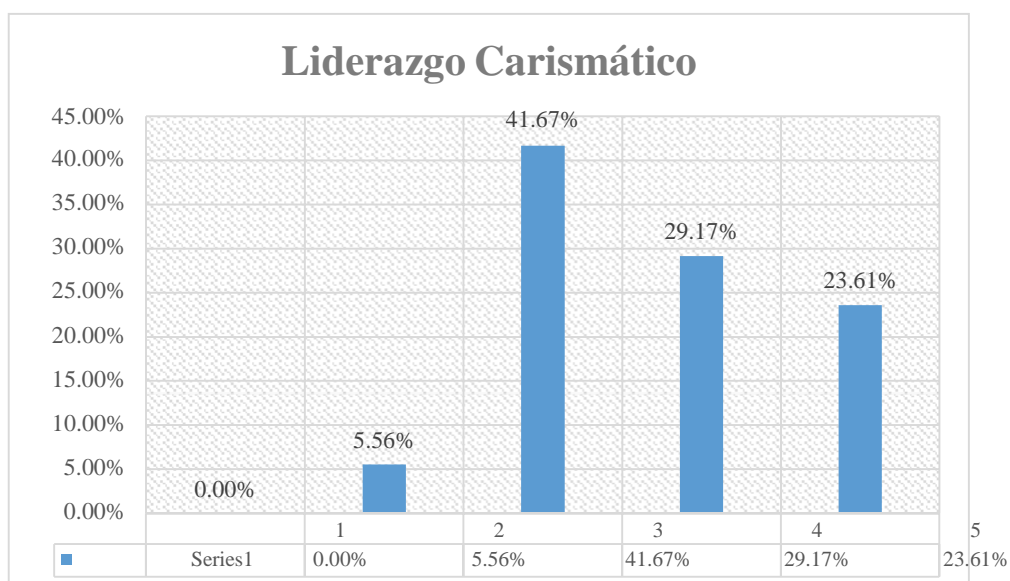


Ilustración 2: Gráfico estadístico de la variable Liderazgo carismático.⁸

⁷ Fuente: Dueñas Urquiza, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

Interpretación: Del 100% de la encuesta aplicada (06 trabajadores), para la variable liderazgo carismático, en el cuadro de escala valorativa “Tabla 3: Escala valorativa de la variable Liderazgo carismático”, se muestra el resumen de las preguntas. El 5.56%, que representa 4 alternativas en las que indicaron como respuesta “casi nunca”, evidenciando el rechazo a algunas acciones que toma el administrador; mientras el 41.67% que representa 30 alternativas en las que indicaron como respuesta “a veces”, dejando en evidencia las dudas sobre la aplicación del liderazgo carismático; sin embargo el 29.17%, que representa 21 alternativas que indicaron como respuesta “casi siempre”, indicando una eventual aprobación en el manejo del manejo del liderazgo carismático; no obstante el 23.61%, que representa 17 alternativas en las cuales se manifiesta la aprobación irrefutable sobre el manejo del liderazgo carismático en la empresa. Es evidente el buen manejo del liderazgo carismático, sin embargo, hay determinados puntos donde tiene que repotenciar para reconocer mayor aprobación por parte de los trabajadores, con el objeto de encaminarse a un ambiente laboral agradable.

⁹ Fuente: Dueñas Urquiza, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

Interpretación

Pregunta 01

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
0	0	2	2	2	6
0%	0%	33.33%	33.33%	33.33%	100%

Tabla 8: Resumen de la primera pregunta.⁹

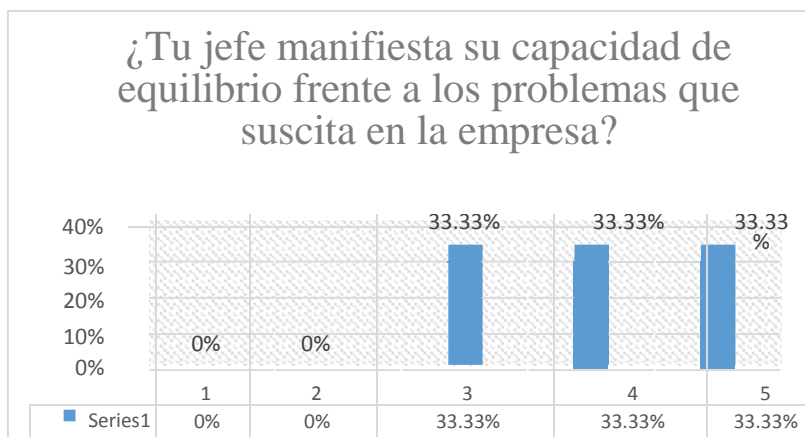


Ilustración 3: Estadística de la primera pregunta.¹⁰

Interpretación: En esta parte se representa el 100% de la primera pregunta (06 trabajadores), para la variable liderazgo carismático. El 33.33%, que representa 2 alternativas en las que indicaron como respuesta “a veces”, mientras el otro 33.33% que representa 2 alternativas en las que indicaron como respuesta “casi siempre”, sin embargo, el otro 33.33%, que representa 2 alternativas que indicaron como respuesta “siempre”, indicando una eventual aprobación en el manejo del liderazgo carismático.

⁹ Fuente: Dueñas Urquiza, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

Pregunta 02:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
0	0	2	1	3	6
0.00%	0.00%	33.33%	16.67%	50.00%	100%

Tabla 9: Resumen de la segunda pregunta.¹¹

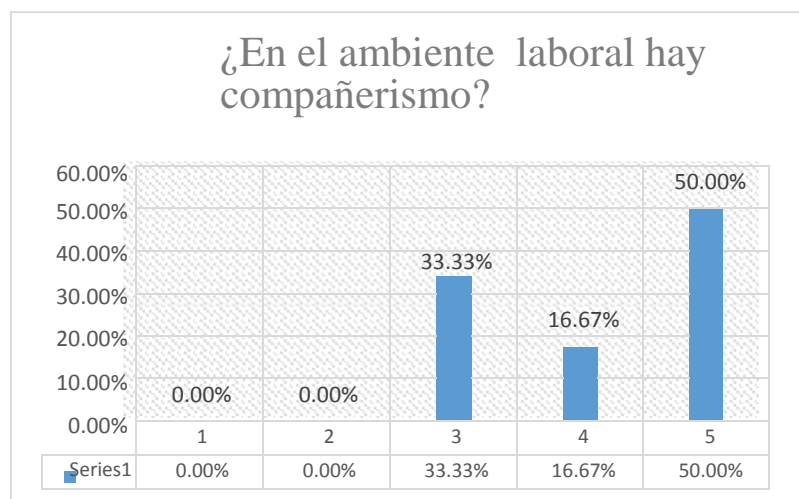


Ilustración 4: Estadística de la segunda pregunta.¹²

Interpretación: En esta parte se representa el 100% de la segunda pregunta (06 trabajadores), para la variable liderazgo carismático. El 33.33%, que representa 2 alternativas en las que indicaron como respuesta “a veces”, mientras el otro 16.67% que representa 1 alternativa en la que indicó como respuesta “casi siempre”, sin embargo, el otro 50.00%, que representa 3 alternativas que indicaron como respuesta “siempre”, indicando una la aprobación en el manejo del liderazgo carismático.

¹⁰ Fuente: Dueñas Urquiza, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

¹¹ Fuente: Dueñas Urquiza, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

Pregunta 03:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
0	0	4	2	0	6
0.00%	0.00%	66.67%	33.33%	0.00%	100%

Tabla 10: Resumen de la tercera pregunta.¹³

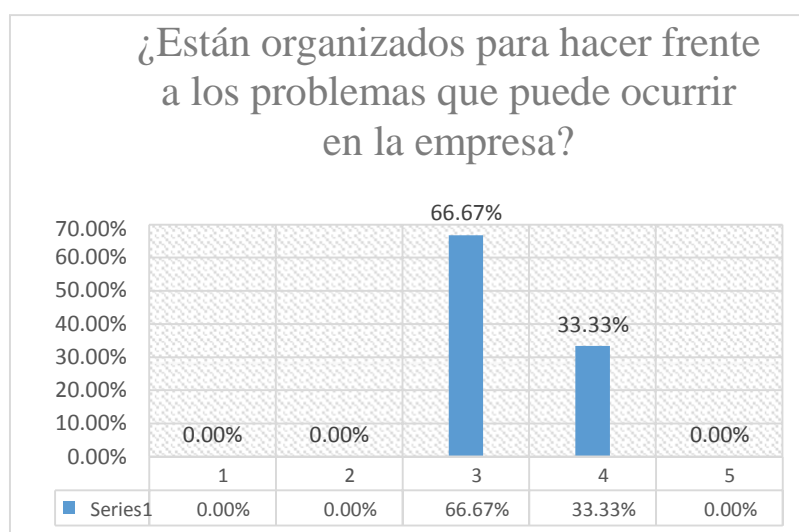


Ilustración 5: Estadística de la tercera pregunta.¹⁴

Interpretación: En esta parte se representa el 100% de la tercera pregunta (06 trabajadores), para la variable liderazgo carismático. El 66.67%, que representa 4 alternativas en las que indicaron como respuesta “a veces”, mientras el otro 33.33% que representa 2 alternativas en las que indicaron como respuesta “casi siempre”, indicando dudas acerca de la aprobación en el manejo del liderazgo carismático.

¹² Fuente: Dueñas Urquizo, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

¹³ Fuente: Dueñas Urquizo, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

Pregunta 04:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
0	0	2	3	1	6
0.00%	0.00%	33.33%	50.00%	16.67%	100%

Tabla 11: Resumen de la cuarta pregunta.¹⁵

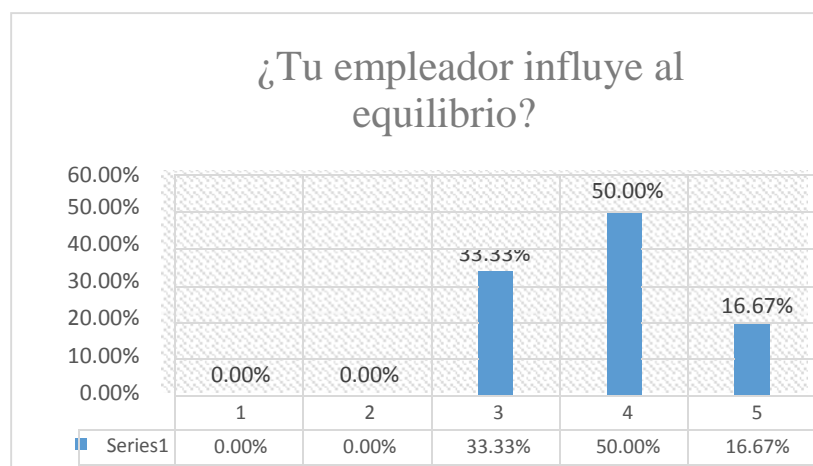


Ilustración 6: Estadística de la cuarta pregunta.¹⁶

Interpretación: En esta parte se representa el 100% de la cuarta pregunta (06 trabajadores), para la variable liderazgo carismático. El 33.33%, que representa 2 alternativas en las que indicaron como respuesta “a veces”, mientras el otro 50.00% que representa 3 alternativas en las que indicaron como respuesta “casi siempre”, sin embargo, el otro 16.67%, que representa 1 alternativa que indicó como respuesta “siempre”, demostrando una eventual aprobación en el manejo del liderazgo carismático.

¹⁴ Fuente: Dueñas Urquizo, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

¹⁵ Fuente: Dueñas Urquizo, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

Pregunta 05:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
0	0	4	1	1	6
0.00%	0.00%	66.67%	16.67%	16.67%	100%

Tabla 12: Resumen de la quinta pregunta.¹⁷

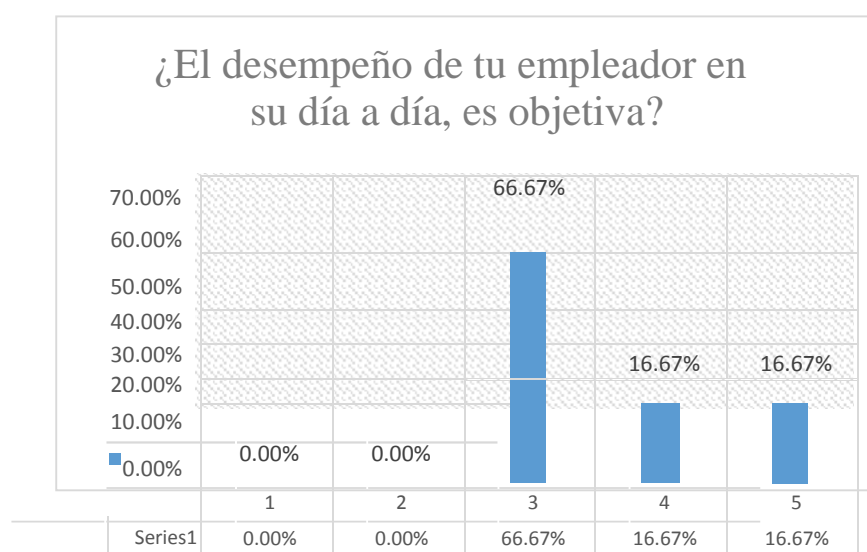


Ilustración 7: Estadística de la quinta pregunta.¹⁸

Interpretación: En esta parte se representa el 100% de la quinta pregunta (06 trabajadores), para la variable liderazgo carismático. El 66.67%, que representa 4 alternativas en las que indicaron como respuesta “a veces”, mientras el otro 16.67% que representa 1 alternativa en la que indicó como respuesta “casi siempre”, sin embargo, el otro 16.67%, que representa 1 alternativa que indicó como respuesta “siempre”, reflejando una eventual desaprobación en el manejo del liderazgo carismático.

¹⁶ Fuente: Dueñas Urquizo, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

¹⁷ Fuente: Dueñas Urquizo, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

Pregunta 06:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
0	0	1	2	3	6
0.00%	0.00%	16.67%	33.33%	50.00%	100%

Tabla 13: Resumen de la sexta pregunta.¹⁹

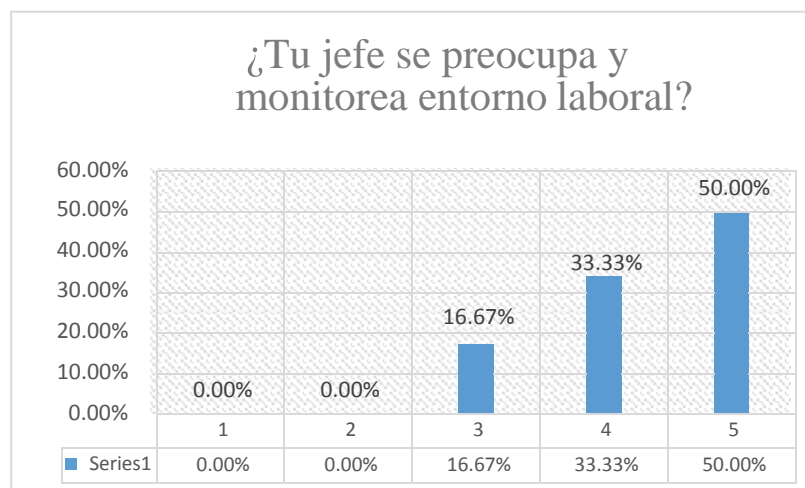


Ilustración 8: Estadística de la sexta pregunta.²⁰

Interpretación: En esta parte se representa el 100% de la sexta pregunta (06 trabajadores), para la variable liderazgo carismático. El 16.67%, que representa 1 alternativa en la que indicó como respuesta “a veces”, mientras el otro 33.33% que representa 2 alternativas en las que indicaron como respuesta “casi siempre”, sin embargo, el otro 50.00%, que representa 3 alternativas que indicaron como respuesta “siempre”, dando a conocer la aprobación en el manejo del liderazgo carismático.

¹⁸ Fuente: Dueñas Urquizo, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

¹⁹ Fuente: Dueñas Urquizo, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

Pregunta 07:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
0	2	4	0	0	6
0.00%	33.33%	66.67%	0.00%	0.00%	100%

Tabla 14: Resumen de la séptima pregunta.²¹

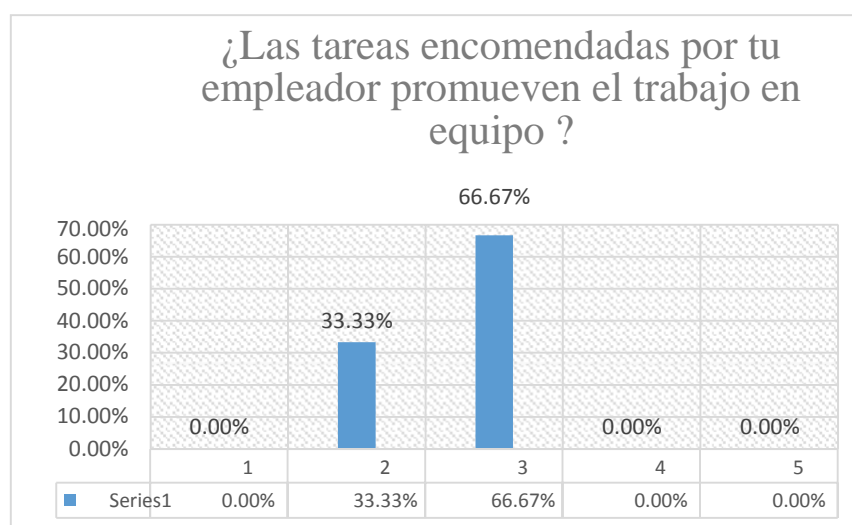


Ilustración 9: Estadística de la séptima pregunta.²²

Interpretación: En esta parte se representa el 100% de la séptima pregunta (06 trabajadores), para la variable liderazgo carismático. El 33.33%, que representa 2 alternativas en las que indicaron como respuesta “a veces”, mientras el otro 66.67% que representa 4 alternativas en las que indicaron como respuesta “casi siempre”, dando a conocer un eventual rechazo en el manejo del liderazgo carismático.

²⁰ Fuente: Dueñas Urquiza, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

²¹ Fuente: Dueñas Urquiza, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

Pregunta 08:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
0	0	0	2	4	6
0.00%	0.00%	0.00%	33.33%	66.67%	100%

Tabla 15: Resumen de la octava pregunta.²³

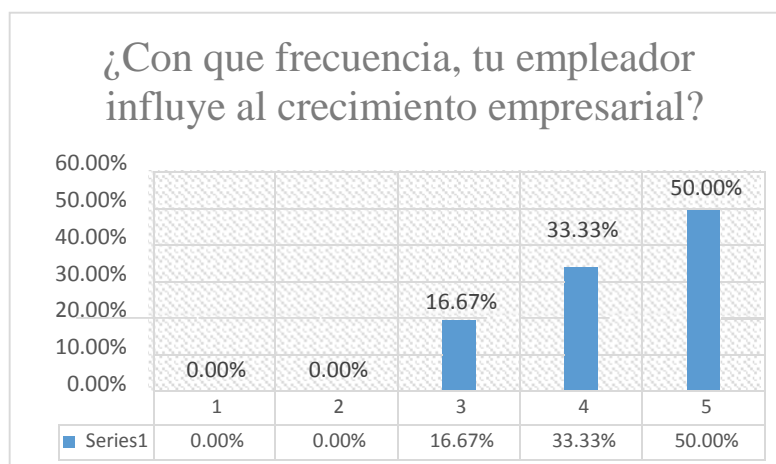


Ilustración 10: Estadística de la octava pregunta.²⁴

Interpretación: En esta parte se representa el 100% de la octava pregunta (06 trabajadores), para la variable liderazgo carismático. El 16.67%, que representa 1 alternativa en la que indicó como respuesta “a veces”, mientras el otro 33.33% que representa 2 alternativas en las que indicaron como respuesta “casi siempre”, sin embargo, el otro 50.00%, que representa 3 alternativas que indicaron como respuesta “siempre”, indicando la aprobación en el manejo del liderazgo carismático.

²² Fuente: Dueñas Urquizo, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

²³ Fuente: Dueñas Urquizo, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

Pregunta 09:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
0	0	3	3	0	6
0.00%	0.00%	50.00%	50.00%	0.00%	100%

Tabla 16: Resumen de la novena pregunta.²⁵

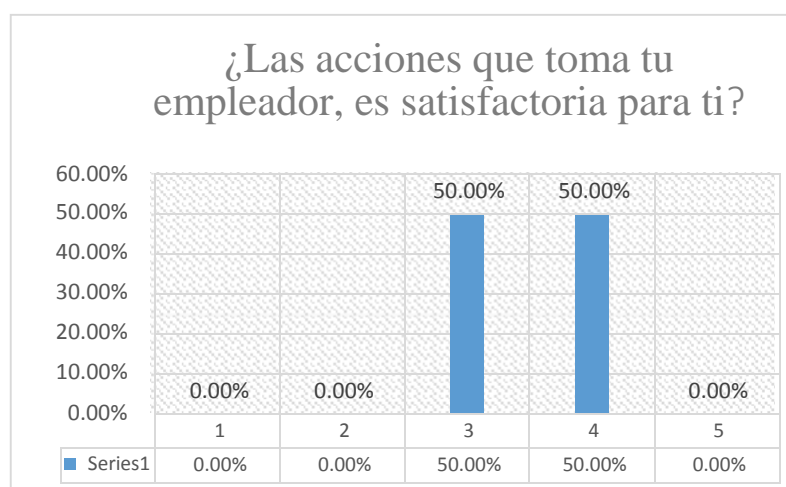


Ilustración 11: Estadística de la novena pregunta.²⁶

Interpretación: En esta parte se representa el 100% de la novena pregunta (06 trabajadores), para la variable liderazgo carismático. El 50.00%, que representa 3 alternativas en las que indicaron como respuesta “a veces”, mientras el otro 50.00% que representa 3 alternativas en las que indicaron como respuesta “casi siempre”, demostrando una eventual aprobación en el manejo del liderazgo carismático.

²⁴ Fuente: Dueñas Urquizo, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

²⁵ Fuente: Dueñas Urquizo, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

Pregunta 10:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
0	1	2	1	2	6
0.00%	16.67%	33.33%	16.67%	33.33%	100%

Tabla 17: Resumen de la décima pregunta.²⁷

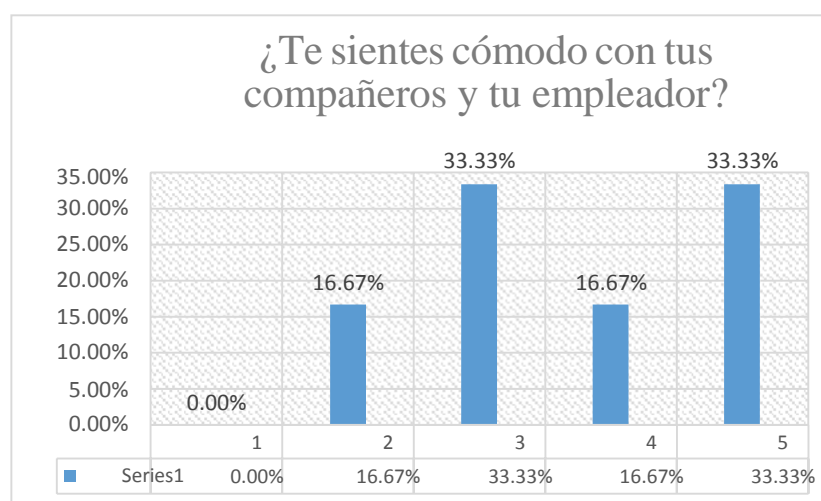


Ilustración 12: Estadística de la décima pregunta.²⁸

Interpretación: En esta parte se representa el 100% de la décima pregunta (06 trabajadores), para la variable liderazgo carismático. El 16.67%, que representa 1 alternativa en la que indicó como respuesta “casi nunca”, mientras el otro 33.33% que representa 2 alternativas en las que indicaron como respuesta “a veces”, mientras el otro 16.67% que representa 1 alternativa en la que indicó como respuesta “casi siempre”, sin embargo, el otro 33.33%, que representa 2 alternativas que indicaron como respuesta “siempre”, relacionando una ambigüedad en la aprobación en el manejo del liderazgo carismático.

²⁶ Fuente: Dueñas Urquiza, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

²⁷ Fuente: Dueñas Urquiza, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

Pregunta 11:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
0	0	3	2	1	6
0.00%	0.00%	50.00%	33.33%	16.67%	100%

Tabla 18: Resumen de la undécima pregunta.²⁹

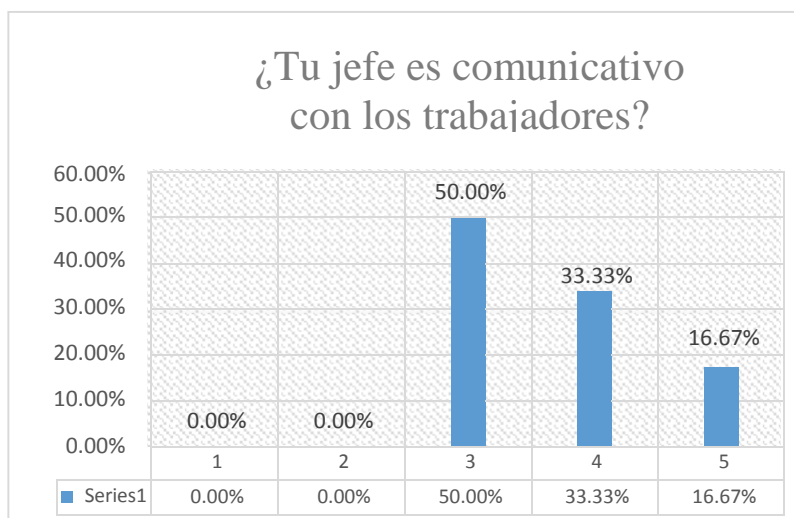


Ilustración 13: Estadística de la undécima pregunta.³⁰

Interpretación: En esta parte se representa el 100% de la undécima pregunta (06 trabajadores), para la variable liderazgo carismático. El 50.00%, que representa 3 alternativas en las que indicaron como respuesta “a veces”, mientras el otro 33.33% que representa 2 alternativas en las que indicaron como respuesta “casi siempre”, sin embargo, el otro 16.67%, que representa 1 alternativa e indicó como respuesta “siempre”, dando a conocer un eventual rechazo en el manejo del liderazgo carismático.

²⁹ Fuente: Dueñas Urquiza, Cindy; (Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Imprenta A-1).

Pregunta 12:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
0	1	3	2	0	6
0.00%	16.67%	50.00%	33.33%	0.00%	100%

Tabla 19: Resumen de la duodécima pregunta.³¹

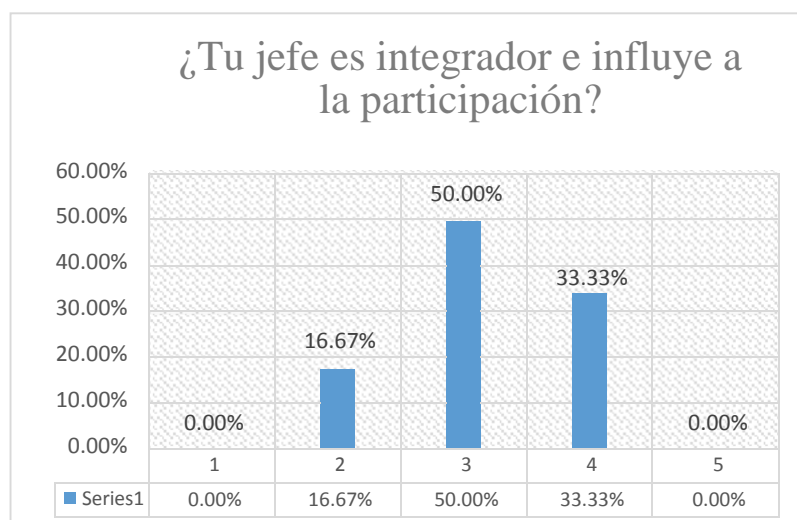


Ilustración 14: Estadística de la duodécima pregunta.³²

Interpretación: En esta parte se representa el 100% de la duodécima pregunta (06 trabajadores), para la variable liderazgo carismático. El 16.67%, que representa 1 alternativa en la que indicó como respuesta “casi nunca”, mientras el otro 50.00% que representa 3 alternativas en las que indicaron como respuesta “a veces”, mientras el otro 33.33% que representa 2 alternativas en las que indicaron como respuesta “casi siempre”, reconociendo dudas en cuanto a la aprobación en el manejo del liderazgo carismático.

5. 2. Análisis de resultados

Respecto al liderazgo carismático Según el objetivo específico 1

Reconocer la Capacidad de equilibrio en las Micro y Pequeñas Empresas Rubro Imprentas: Caso Multiservicios e Inversiones A Uno S.A.C. Distrito Ayacucho, 2019. Se ha llevado a cabo una investigación cuantitativa y se generaron resultados que se encuentran en tablas, gráficas, cuadros, diagramas, etc. (Hernández Sampierie tal., 2014). En la pregunta 04, ¿Tu empleador es sinónimo de e influye al equilibrio laboral?; el 33.33% mencionó a veces, mientras el otro 50% comentó casi siempre, sin embargo, el otro 16.67% afirmó siempre. En la pregunta 05, ¿El desempeño de tu empleador en su día a día, es objetiva?; el 66.67% mencionó a veces, mientras el otro 16.67% comentó casi siempre, sin embargo, el otro 16.67% afirmó siempre. En la pregunta 06, ¿Tu jefe, con qué frecuencia se preocupa y monitorea su entorno?; el 16.67% mencionó a veces, mientras el otro 33.33% comentó casi siempre, sin embargo, el otro 50% afirmó siempre.

Según el objetivo específico 2

Describir el Ambiente de trabajo en las Micro y Pequeñas Empresas Rubro Imprentas: Caso Multiservicios e Inversiones A Uno S.A.C. Distrito Ayacucho, 2019. En la pregunta 07, ¿Las tareas encomendadas por tu empleador promueven el trabajo en equipo?; el 33.33% mencionó casi nunca, el 66.67% mencionó a veces. En la pregunta 08, ¿Con qué frecuencia, tu empleador influye al crecimiento empresarial?; el 33.33% comentó casi siempre, sin embargo, el otro 66.67% afirmó siempre. En la pregunta 09, ¿Las acciones que toma tu empleador, es satisfactoria para ti?; el 50% mencionó a veces, mientras el otro 50% comentó casi siempre.

Según el objetivo específico 3

Describir Organización laboral en las Micro y Pequeñas Empresas Rubro Imprentas: Caso Multiservicios e Inversiones A Uno S.A.C. Distrito Ayacucho, 2019. En la pregunta 10, ¿Te sientes cómodo con tus compañeros y tu empleador?; el 16.67% mencionó casi nunca, el 33.33% mencionó a veces, mientras el otro 16.67%comento casi siempre, sin embargo, el otro 33.33% afirmó siempre. En la pregunta 11, ¿Tu jefe es comunicativos con los trabajadores?; el 50% mencionó a veces, mientras el otro 33.33% comento casi siempre, sin embargo,el otro 1% afirmó siempre. En la pregunta 12, ¿Tu jefe es integrador e influye la participación?; el 16.67% mencionó casi nunca, pero el 50% mencionó a veces, mientras el otro 33.33% comento casi siempre.

VI. Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

En la presente investigación se reconoció el Liderazgo Carismático en las Micro y Pequeñas Empresas Rubro Imprentas: Caso Multiservicios e Inversiones A Uno S.A.C. Distrito Ayacucho, 2019.

La capacidad de equilibrio, está desarrollada medianamente, hecho que se demostró a través de la encuesta realizada a los trabajadores.

También se concluye que, en Multiservicios e Inversiones A Uno S.A.C. Distrito Ayacucho, el ambiente de trabajo, referido a las tareas, crecimiento empresarial y satisfacción para los trabajadores, son efectuadas discretamente, ya que hay ambigüedades en las respuestas.

Por último, se concluye también que, en Multiservicios e Inversiones A Uno S.A.C. Distrito Ayacucho, la organización laboral se muestra con optimismo, pero se requiere mayor énfasis en las condiciones de trabajo, la comunicación y la participación con los trabajadores.

Recomendaciones

Se recomienda a Multiservicios e Inversiones A Uno S.A.C. Distrito Ayacucho, reconocer estas falencias y mejorar el liderazgo carismático, otorgando mayor inversión en tiempo y voluntad en los temas referidos a la capacidad de equilibrio, ambiente de trabajo y organización laboral.

No obstante, también se hace necesario enfatizar la voluntad de los colaboradores de esta empresa, realizar capacitaciones tanto al administrador como a los trabajadores, con el objeto de generar un adecuado entorno laboral para todos los trabajadores.

Referencias Bibliográficas

- Baez Henríquez, C. C. (2013). *SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD*. Retrieved July 16, 2020, from Revista de Psicología – Año III N° 5 Setiembre 1999 website: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Barrientos Baez, E. (2018). *CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO VENTA DE ROPA FEMENINA, DISTRITO DE AYACUCHO, 2018* (UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE). Retrieved from http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9171/LIDERAZGO_MOTIVACION_LABORAL_BARRIENTOS_BAEZ_EUFROCINIO.pdf?sequence=4
- Carrasco Anchay, J. A. (2018). *ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO DOCENTE, SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN LA ULADECH - CATÓLICA, AYACUCHO, 2018* (UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE). Retrieved from http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/6298/LIDERAZGO_DESEMPEÑO_DOCENTE_CARRASCO_ANCHAY_JORGE_ARTURO.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Castell Novoa, E. D., Guarnizo Anzola, E. A., & Martínez Díaz, C. M. (2017). *EL COACHING COMO ESTRATEGIA DE MEJORAMIENTO Y LIDERAZGO PARA LA EMPRESA GUAPI S.A.S. EN LA CIUDAD DE VILLAVICENCIO* (CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS). Retrieved from https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/7114/1/TEPRO_CastellNovoaEdgar_2017.pdf
- Chávez Salazar, M. S. (2013). *“La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la PYME Ecuatoriana”* (Universidad Andina

Simón Bolívar). Retrieved from <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3244/1/T1194-MDTH-Chavez-Lainfluencia.pdf>

Cordero Fernández, C. N. (2018). *Liderazgo carismático y el compromiso de los trabajadores: un estudio de caso en una empresa municipal de Lima, año 2017* (UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO). Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18789/Cordero_FCN.pdf?sequence=1

De la Cruz Mejía, M. T., & Flores Casaverde, C. (2018). *ESTILOS DE LIDERAZGO RELACIONADO CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL DE APOYO JESÚS DE NAZARENO AYACUCHO, 2018*. (UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA). Retrieved from http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/3491/TESES737_Del.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Delgado, I. (2019). Significado de Comunicación (Qué es, Concepto y Definición) - Significados. Retrieved July 16, 2020, from Significados.com website: <https://www.significados.com/comunicacion/>

Duarte, G. (2010). Definición de Equilibrio emocional » Concepto en Definición ABC. Retrieved July 16, 2020, from Definición ABC website: <https://www.definicionabc.com/ciencia/equilibrio-emocional.php>

Duarte Orlando, L. R. (2016). *CARACTERIZACIÓN DEL ESTILO DEL LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO - RUBRO VENTA AL POR MENOR DE ARTÍCULOS DE JOYERÍA EN EL DISTRITO DE HUARAZ, 2015* (UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES CHIMBOTE). Retrieved from http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1063/LIDERAZGO_CARISMATICO_JOYERIAS_LIRIO_ROSARIO_DUARTE_ORLANDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Galarza Torres, S. P. (2019). *“Liderazgo y desempeño en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas. Un acercamiento desde las contribuciones teóricas clásicas y contemporáneas”* (UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA). Retrieved from http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/79854/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gamarra Espíritu, L. P. (2015). *LIDERAZGO CARISMÁTICO COMO MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EL DESEMPEÑO DIRECTIVO EN EL INPE SANTA MÓNICA CHORRILLOS -LIMA-2013*. (UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUEGUZMÁN Y VALLE). Retrieved from <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1006/TMAD-GpG172015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gaytán Amado, V. M. (2016). *CARACTERIZACIÓN DEL ESTILO DE LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIO- RUBRO RESTAURANTES TURÍSTICOS EN EL DISTRITO DE HUARAZ, 2015* (UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE). Retrieved from http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/409/MYPE_ESTILO_DEL_LIDERAZGO_CARISMATICO_VIOLETA_MAGALI_GAYTAN_AMADO.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta edición).
- Navarro Silva, A. (2017). *“DIAGNÓSTICO DE LIDERAZGO Y SU IMPACTO EN EL CAPITAL HUMANO”*. *CASO DE ANÁLISIS COMPARATIVO DE DOS EMPRESAS DEL SECTOR HOTELERO* (UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA SUR). Retrieved from <http://biblio.uabcs.mx/tesis/te3663.pdf>
- Orellana Nirian, P. (2019). *Liderazgo carismático - Qué es, definición y concepto*. Economipedia. Retrieved July 15, 2020, from [economipedia website: https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-carismatico.html](https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-carismatico.html)

Orellana Nirian, P. (2020). Crecimiento empresarial - Qué es, definición y concepto | Economipedia. Retrieved July 16, 2020, from economipedia website: <https://economipedia.com/definiciones/crecimiento-empresarial.html>

Pérez Porto, J., & Merino, M. (2014a). Definición de ambiente de trabajo - Qué es, Significado y Concepto. Retrieved July 16, 2020, from definicion.de website: <https://definicion.de/ambiente-de-trabajo/>

Pérez Porto, J., & Merino, M. (2014b). Definición de condición de trabajo - Qué es, Significado y Concepto. Retrieved July 16, 2020, from definicion.de website: <https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>

Pillaca Puclla, E. (2019). *PROPUESTA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO DE RESTAURANTES ECONÓMICOS, DEL BARRIO CAPILLAPATA, DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO, 2019* (UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE). Retrieved from http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/13205/GESTION_DE_CALIDAD_LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL_PILLACA_PUCLLA_EDILBERTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

RAE. (2019). equilibrio | Definición | RAE - ASALE. Retrieved July 16, 2020, from Diccionario de la lengua española website: <https://dle.rae.es/equilibrio>.

Riquelme, M. (2017). ¿Qué es el liderazgo carismático? - Web y Empresas. Retrieved July 15, 2020, from webyempresas website: <https://www.webyempresas.com/liderazgo-carismatico/>

Silvera Curi, H. V., & Alarcon Alarcon, A. (2015). *INFLUENCIA DE LOS ESTÍMULOS ORGANIZACIONALES EN LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO. CASO HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO* (UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA). Retrieved from

http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/831/TesisAd154_Sil.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Uladech Católica. (2019). Código de ética para la investigación. Versión 002. Comité Institucional de Ética en Investigación. *Universidad Católica Los Angeles de Chimbote (Resolución N° 0973-2019-CU-ULADECH Católica)*, 1–7.

Velasco y Ramírez, J. M. F. (2013). *REPRESENTACIONES CONCEPTUALES DE LOS ATRIBUTOS DEL LIDERAZGO Y DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA SIGNIFICACIÓN DE UN LIDER IDEAL PARA EL SIGLO XXI EN UN CONTEXTO ORGANIZACIONAL*. (UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEÓN). Retrieved from <http://eprints.uanl.mx/4033/1/1080253658.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Acti vida des	Año 2019-2020								Año 2020-2021							
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto.	X	X	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 y Docente Tutor.				X												
5	Mejora del marco teórico.					X	X										
6	Redacción de la revisión de la literatura.						X	X									
7	Elaboración del consentimiento informado. (*)							X									
8	Ejecución de la metodología.							X									
9	Resultados de la investigación.								X								
10	Conclusiones y recomendaciones.																
11	Redacción del pre informe de Investigación.																
12	Redacción del informe final.																
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación.																
14	Presentación de ponencia en eventos científicos.																
15	Redacción de artículo científico.																

Tabla 20: Cronograma de actividades.³³

(*) sólo en los casos que aplique.

³³ Fuente: Dueñas Urquiza, Cindy.

Anexo 2: Gastos y presupuestos

Presupuesto desembolsable(Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/)
• Suministros (*)			
• Impresiones			
• Fotocopias			
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros			
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			
Sub total			
Total de presupuesto desembolsable			
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o 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 delERP 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/.)			

Tabla 21: Gastos y presupuestos.³⁴

(*) Se pueden agregar otros suministros que se utiliza para el desarrollo del proyecto.

³⁴ Fuente: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Anexo 3: Instrumento de Recolección de Datos



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para desarrollar el trabajo de investigación denominado: “Liderazgo Carismático en las Micro y Pequeñas Empresas Rubro Imprentas: Caso Multiservicios e Inversiones A Uno S.A.C. Distrito Ayacucho, 2019”.

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

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

Liderazgo Carismático en Multiservicios e Inversiones A Uno S.A.C.						
N°	ITEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
Variable: Liderazgo carismático (Capacidad de equilibrio, Ambiente de trabajo, Organización laboral)						
1	¿Tu jefe manifiesta su capacidad de equilibrio frente a los problemas que suscitan en la empresa?					
2	¿En el ambiente laboral hay compañerismo?					
3	¿Están organizados para hacer frente a los problemas que puede ocurrir en la empresa?					
Dimensión 1: Capacidad de equilibrio (Equilibrio, La realidad, El entorno)						
4	¿Tu empleador influye al equilibrio laboral?					
5	¿El desempeño de tu empleador en su día a día, es objetiva?					
6	¿Tu jefe se preocupa y monitorea el entorno laboral?					
Dimensión 2: Ambiente de trabajo (Las tareas, Crecimiento empresarial, Satisfacción para los trabajadores)						
7	¿Las tareas encomendadas por tu empleador promueven el trabajo en equipo?					
8	¿Con que frecuencia, tu empleador influye al crecimiento empresarial?					
9	¿Las acciones que toma tu empleador, es satisfactoria para tí?					
Dimensión 3: Organización laboral (Las condiciones de trabajo, La comunicación, La participación)						
10	¿Te sientes cómodo con tus compañeros y tu empleador?					
11	¿Tu jefe es comunicativo con los trabajadores?					
12	¿Tu jefe es integrador e influye a la participación?					

Anexo 4: Evidencia de la aplicación de encuesta vía google meet

Estás presentando

Word (Zona de activación de producción)

INSTRUMENTOS DE IMAGEN

Inicio sesión

Detalle de la reunión

(2)

Agregar personas

EN LA LLAMADA

- cindy dueñas urquiza (Tú)
- Jaelmi Robles Quispe
- Frank Rojas

Activar Windows
Ir a Configuración de PC para activar Windows.

Estás presentando

Nº	ITEMS	Valoración
1	¿Te pide mandarte en capacidad de equilibrio frente a los problemas que surten de la empresa?	
2	¿Eres un empleado laboral, las competencias?	
3	¿Puedes responder para hacer frente a los problemas que puede surgir en la empresa?	
4	¿El empleado influye al equilibrio laboral?	
5	¿El desempeño de tu empleador en su día a día, es objetivo?	
6	¿Te pide ser proactivo y mantener el orden laboral?	
7	¿Las tareas encomendadas por tu empleador promueven el trabajo en equipo?	
8	¿Con que frecuencia, tu empleador realiza el reclutamiento empresarial?	
9	¿Las acciones que toma tu empleador, es satisfactoria para ti?	
10	¿Puedes comunicarte con tu empleador y tu empleador?	
11	¿Te pide ser comunicativo con los trabajadores?	
12	¿Te pide ser empático e influye a la participación?	

Estás presentando

Word (Zona de activación de producción)

INSTRUMENTOS DE IMAGEN

Inicio sesión

Detalle de la reunión

(2)

Agregar personas

EN LA LLAMADA

- cindy dueñas urquiza (Tú)
- moises Mesa
- tony Jener Ayala Medina

Activar Windows
Ir a Configuración de PC para activar Windows.

Estás presentando

Nº	ITEMS	Valoración
1	¿Te pide mandarte en capacidad de equilibrio frente a los problemas que surten de la empresa?	
2	¿Eres un empleado laboral, las competencias?	
3	¿Puedes responder para hacer frente a los problemas que puede surgir en la empresa?	
4	¿El empleado influye al equilibrio laboral?	
5	¿El desempeño de tu empleador en su día a día, es objetivo?	
6	¿Te pide ser proactivo y mantener el orden laboral?	
7	¿Las tareas encomendadas por tu empleador promueven el trabajo en equipo?	
8	¿Con que frecuencia, tu empleador realiza el reclutamiento empresarial?	
9	¿Las acciones que toma tu empleador, es satisfactoria para ti?	
10	¿Puedes comunicarte con tu empleador y tu empleador?	
11	¿Te pide ser comunicativo con los trabajadores?	
12	¿Te pide ser empático e influye a la participación?	

Anexo 5: Registro de la imprenta

Resultado de la Búsqueda	
RUC:	20494739152 - A-1 MULTISERVICIOS E INVERSIONES S.A.C.
Tipo Contribuyente:	SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
Nombre Comercial:	A-1 SAC
Fecha de Inscripción:	10/06/2009
Estado:	ACTIVO
Condición:	HABIDO
Domicilio Fiscal:	JR. TRES MASCARAS NRO. 579 URB. CERCADO (COSTADO DE CARSA) AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO
Actividad(es) Económica(s):	Principal - CIIU 22214 - ACTIVIDADES DE IMPRESION. Secundaria 1 - CIIU 18100 - FAB. DE PRENDAS DE VESTIR.
Comprobantes de Pago c/aut. de Impresión (F. 806 u 816):	FACTURA BOLETA DE VENTA NOTA DE CREDITO

Anexo 6: Constancia y validación de instrumento

Validación de instrumento



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE						
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN						
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN						
TÍTULO: LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO IMPRENTAS: CASO MULTISERVICIOS E INVERSIONES A UNO S.A.C. DISTRITO AYACUCHO, 2019						
AUTOR: CINDY DUENAS URQUIZO						
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTOS						
N°	Pregunta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
LIDERAZGO CARISMÁTICO						
1	¿Tu jefe manifiesta su capacidad de equilibrio frente a los problemas que suscitan en la empresa?					
2	¿En el ambiente laboral hay compañerismo?					
3	¿Están organizados para hacer frente a los problemas que puede ocurrir en la empresa?					
CAPACIDAD DE EQUILIBRIO						
4	¿Tu empleador influye al equilibrio laboral?					
5	¿El desempeño de tu empleador en su día a día, es objetiva?					
6	¿Tu jefe se preocupa y monitorea el entorno laboral?					
AMBIENTE DE TRABAJO						
7	¿Las tareas encomendadas por tu empleador promueven el trabajo en equipo?					
8	¿Con que frecuencia, tu empleador influye al crecimiento empresarial?					
9	¿Las acciones que toma tu empleador, es satisfactoria para ti?					
ORGANIZACIÓN LABORAL						
10	¿Te sientes cómodo con tus compañeros y tu empleador?					
11	¿Tu jefe es comunicativo con los trabajadores?					
12	¿Tu jefe es integrador e influye a la participación?					

Ayacucho, 13 de septiembre del 2020

Lic. Adm. Arturo Chacón
GLAD. 9310

Constancia



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Arturo Chuchón Huamaní identificado con DNI N° 28298065 Licenciado en Administración, con Carnet de Colegio CLAD N° 9310

Por medio de la presente, hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de recolección de datos para la encuesta, elaborado por la bachiller en Administración CINDY DUEÑAS URQUIZO, con DNI N° 46557512, 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 RUBRO IMPRENTAS: CASO MULTISERVICIOS E INVERSIONES A UNO S.A.C. DISTRITO AYACUCHO, 2019”.

Tras evaluar el instrumento de recolección de datos (encuesta), con la finalidad de optimizar los resultados, valido el instrumento presentado por el tesista puesto que reúne las condiciones para que la información que se obtenga se ajuste a la realidad.

Ayacucho, 13 de septiembre del 2020

Mgrt. Arturo Chuchón Huamaní

CLAD N° 9310