



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**LIDERAZGO DEMOCRÁTICO EN LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO BOTICAS EN EL
DISTRITO DE AYACUCHO, 2019**

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

AUTORA

FERNANDEZ TELLO, YANETH

ORCID: 0000-0002-3116-1136

ASESOR

MGTR. CHUCHÓN HUAMANÍ, ARTURO

ORCID ID: 0000-0002-3426-6742

AYACUCHO_PERÚ

2020

2.

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Fernandez Tello, Yaneth

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-3116-1136

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de pregrado,
Ayacucho, Perú.

ASESOR

MGTR. Chuchón Huamaní, Arturo

ORCID ID: 0000-0002-3426-6742

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

JURADO

MGTR. Berrocal Chillce Judith

CÓDIGO ORCID: (0000-0002-9569-9824)

MGTR. Jauregui Prado Alcides

CÓDIGO ORCID: (0000-0002-6611-9480)

MGTR. Tipe Herrera Carlos Celso

CÓDIGO ORCID: (0000-0003-4439-1448)

3. HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

MGTR. JUDITH BERROCAL CHILLCCE

PRESIDENTA

MGTR. JAUREGUI PRADO, ALCIDES

MIEMBRO

MGTR. CARLOS CELSO TIPE HERRERA

MIEMBRO

MGTR. CHUCHÓN HUAMANÍ, ARTURO

ASESOR

4. HOJA DE AGRADECIMIENTO Y DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a dios todo poderoso por darme la oportunidad de seguir viviendo, así mismo agradezco a mis padres, que sin duda alguna me han demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis éxitos, también por brindarme su apoyo incondicional.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi familia por haberme apoyado en todo momento, por la motivación constante, y también a todas esas personas que me ayudaron para realizarlo.

5. RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como titulado LIDERAZGO DEMOCRÁTICO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO BOTICAS EN EL DISTRITO DE AYACUCHO, 2019 en este caso el problema general es ¿Cuáles son las características del liderazgo democrático en las micro y pequeñas empresas en el rubro de boticas del distrito de Ayacucho 2019?, tiene como objetivo Describir las características del liderazgo democrático en las micro y pequeñas empresas del rubro boticas en el distrito de Ayacucho 2019; el tipo de investigación que se va realizar es descriptivo, nivel cuantitativo, no experimental , la población fue de 20 trabajadores de las Boticas del distrito de Ayacucho, los resultados de acuerdo a los encuestados el 90% respondieron que el jefe si les permiten participar y opinar en las decisiones de la empresa, el 95% si se sienten competentes cuando el jefe le asigna a resolver problemas o algunas dificultades en su trabajo, el 100% mencionan que la empresa si fomenta a que sus trabajadores practiquen la honestidad de acuerdo de los resultados se llegó a la conclusión de que en las boticas se practican el liderazgo democrático frente a los trabajadores, por parte del jefe si le brinda una motivación y por otro lado si se desarrolla el trabajo en equipo y también la ética es fomentada por parte de jefe a los trabajadores.

Palabras claves: ética, Motivación, trabajo en equipo.

ABSTRAC

The present research work is entitled DEMOCRATIC LEADERSHIP IN THE MICRO AND SMALL COMPANIES OF THE BOOTHS IN THE DISTRICT OF AYACUCHO, 2019 in this case the general problem is What are the characteristics of democratic leadership in micro and small companies in the field of drugstores of the district of Ayacucho 2019 ?, aims to Describe the characteristics of democratic leadership in micro and small companies of the drug store in the district of Ayacucho 2019; The type of research to be carried out is descriptive, quantitative, non-experimental, the population was 20 workers from the Boticas of the Ayacucho district, the results according to the respondents, 90% answered that the boss did allow them to participate and give an opinion in the decisions of the company, 95% if they feel competent when the boss assigns them to solve problems or some difficulties in their work, 100% mention that the company does encourage its workers to practice honesty in accordance with the Results, it was concluded that democratic leadership is practiced in drug stores against the workers, by the boss if it provides motivation and on the other hand if teamwork is developed and ethics is also promoted by boss to workers.

Keywords: ethics, Motivation, teamwork.

6. CONTENIDO

2.EQUIPO DE TRABAJO.....	II
3. HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	III
4. HOJA DE AGRADECIMIENTO Y DEDICATORIA	IV
5. RESUMEN	VI
6. CONTENIDO.....	VIII
7. INDICE DE TABLAS.....	X
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.REVISION DE LITERATURA.....	5
III. HIPÓTESIS	17
IV. METODOLOGÍA	18
1. EL TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	18
2. DISEÑO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	18
3. DIVERSIFICACION DEL TRABAJO DE INVESTIGACION.....	18
4. POBLACION Y MUESTRA.....	19
5. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN	20
6. PLAN DE ANÁLISIS	21
7. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	22
8. PLAN ÉTICOS.....	23

V. RESULTADOS.....	24
5.1. Resultados.....	24
5.2. Análisis de Resultados	34
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
BIBLIOGRAFÍA	40
ANEXO	43

7. INDICE DE TABLAS

Tabla 1: El jefe le permite participar y opinar en las decisiones de la empresa.	24
Tabla 2: Recibe un reconocimiento o mérito por parte de su jefe.	25
Tabla 3: Su remuneración que le ofrecen le permite comprometerse con el trabajo que realiza en la botica.	26
Tabla 4: las buenas relaciones con el dueño del trabajo originan un buen desempeño.	27
Tabla 5: Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades	28
Tabla 6: Se siente competente cuando el jefe le asigna a resolver problemas o algunas dificultades en su trabajo	29
Tabla 7: Si tu compañero de trabajo no logra cumplir sus metas usted fomenta el compañerismo para ayudarlo.	30
Tabla 8: El jefe promueve políticas de transparencia para que el trabajador brinde información sobre las actividades diarias (ventas, cierre de caja, ocurrencia).	31
Tabla 9: Usted asume responsabilidades con las tareas asignadas por el jefe.	32
Tabla 10: La empresa fomenta a que sus trabajadores practiquen la honestidad.	33

8. ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico 1: El jefe le permite participar y opinar en las decisiones de la empresa.	24
Grafico 2 Recibe un reconocimiento o mérito por parte de su jefe.	25
Grafico 3: Su remuneración que le ofrecen le permite comprometerse con el trabajo que realiza en la botica.	26
Grafico 4 las buenas relaciones con el dueño del trabajo originan un buen desempeño.	27
Grafico 5 Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades	28
Grafico 6 Se siente competente cuando el jefe le asigna a resolver problemas o algunas dificultades en su trabajo	29
Grafico 7 Si tu compañero de trabajo no logra cumplir sus metas usted fomenta el compañerismo para ayudarlo.	30
Grafico 8 El jefe promueve políticas de transparencia para que el trabajador brinde información sobre las actividades diarias (ventas, cierre de caja, ocurrencia).	31
grafico 9 Usted asume responsabilidades con las tareas asignadas por el jefe.	32
Grafico 10 La empresa fomenta a que sus trabajadores practiquen la honestidad.	33

I. INTRODUCCIÓN

Las micro y pequeñas empresas son muy importantes para la economía del país ya que el Perú es conocido por un país emprendedor; en el cual los más relevantes que se puede observar que las micro y pequeñas empresas aportan a producto bruto interno en un 40% para impulsar el crecimiento del país, las micro y pequeñas empresas generan empleo en un 47% a nivel de Latinoamérica, en el Perú las mypes son las unidades empresariales en el cual el 98,6% son empresas que brindan el desarrollo del país ya que es el motor de desarrollo de millones de peruanos y también el 96,5% de las empresas existentes pertenecen al sector de micro y pequeñas empresas (MYPES); el presente trabajo de investigación lleva como título: **LIDERAZGO DEMOCRÁTICO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO BOTICAS EN EL DISTRITO DE AYACUCHO, 2019.**

A nivel internacional el liderazgo democrático nos indica que no siempre depende en forma directa de aquellas personas quienes lo ejercen ,como también en el lugar en donde se desenvuelven y también en la empresa en la que desempeñan , la participación en la toma de decisiones es importante para que el líder presente un nivel alto de autoconfianza y la responsabilidad de todos los trabajadores en las decisiones que realiza el líder democrático, en el ciclo XXI el liderazgo nos da una influencia de valores y que tengan como objetivo de una búsqueda de una sociedad mejorada y con igualdad de todos los miembros de una organización, y también nos indica que serán percibidas como adecuadas , la prioridad del aspecto económico es necesario para poder verificar las necesidades de la estructura organizacional en el cual se indica que tengan un contigo intrínseco, en el cual la gerencia del ciclo XXI tiene que acogerse el cambio de acuerdo a las oportunidades que se puedan

ocasionar, permitiendo descubrir un equilibrio entre lo que debe consolidarse, centrado en la tradición, y lo que se exige de cambios sustanciales en dicha estructura. no solo depende en forma directa de las personas que lo ejercen, sino también del medio en el que se desenvuelven y de la organización en la que se desempeñan.

En el Perú el liderazgo democrático se observa más con los gobernantes del estado en las actividades públicas o privadas que el líder lo realiza, pero en este caso se observó una dejadez de los objetivos o disciplinas que ha llevado a sus propios intereses o los intereses de su corte rompen la unión de liderazgo ética y responsabilidad lo cual termina con escándalos de corrupción como podemos observar diariamente sino también en la percepción del líder público por parte de la ciudadanía en los informes del latino barómetro. Pero los problemas que afronta este líder no solo se da en la esfera de lo público sino también en el sector privado y que influye en lo público ya que somos parte de una misma sociedad. Este liderazgo implica que se incentiven valores como la democracia, el respeto a los derechos humanos, protegiendo el medio ambiente, desarrollando el bienestar de nuestro entorno y fijando objetivos de largo plazo para ser de esta manera sostenibles. También se debe tener en cuenta que la ética es importante porque lleva a un líder a que su equipo y también con el país deben de construir una reputación intachable para un crecimiento intacto en el aprendizaje, en la autoestima colectiva y también en el fortalecimiento de uno mismo.

En huamanga el liderazgo democrático tiende a ver en las elecciones que se va realizar con la finalidad de poder participar, y aportar en términos propios para el país y así poder llegar a una democracia coherente para una relación fluida y horizontal entre los ciudadanos y los gobernantes para poder mejora en la democracia; en este caso el liderazgo democrático en el rubro de las boticas se observa muy pocas veces ya es un sector muy importante para la

salud de los clientes quienes acuden, en el cual el cliente puede estar en riesgo de poder enfermarse más o también puede mejorar, los líderes quienes más se observa es el líder autocrático porque los medicamentos que ofrecen tiene que estar en buenas condiciones en el cual se llevó a determinar el problema general de la investigación : ¿Cuáles son las características del liderazgo democrático en el micro y pequeñas empresas del rubro boticas del distrito de Ayacucho 2019? En el cual en la investigación se tiene como el objetivo general de Describir las características del liderazgo democrático en las micro y pequeñas empresas del rubro boticas en el distrito de Ayacucho, 2019. Y los objetivos específicos son:

1. Conocer la motivación en las micro y pequeñas empresas del rubro boticas del distrito de Ayacucho, 2019.
2. Describir el trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro boticas del distrito de Ayacucho, 2019.
3. Conocer los valores de la ética en las micro y pequeñas empresas en el rubro boticas del distrito de Ayacucho, 2019.

El presente trabajo de investigación se enfocara en estudiar acerca de las competencias que tiene las boticas y también de las contantes batallas, dado que luchan por conquistar un gran mercado en donde la mayoría se ve obligado a utilizar los servicios de una clínica que constantemente se identifica una insatisfacción presentada por diferentes circunstancias ya que muchas veces por el gran volumen no se logra atender con calidad y eficiencia debido la gran cantidad de operaciones , generando una prestación de mal servicio al cliente por las largas esperas , cobros errados , largas filas , entre otros , esto se debe a que los trabajadores

no tienen una motivación sobre el líder quien lo controla para así puedan atender con paciencia en las operaciones que se realiza.

En la toma de decisiones va verificar si el líder buscara las opiniones de los trabajadores para poder tomar una buena decisión de acuerdo a los problemas que se suceden en la empresa, la metodología de investigación que se utilizara es de tipo cuantitativo, el nivel es descriptivo, el diseño es no experimental y de corte trasversal y la técnica que se va utilizar es la encuesta en el cual la población y muestra es de 20 trabajadores; la gestión humana que nos permite enfocar el proyecto para entender que antes de implementar las estrategias contemplada, según los estudios previos, no se debe dejar desapercibido el talento humano de la organización, puesto que es la base de una empresa para realizar de manera eficiente todo lo planteado.

Los resultados de la investigación pretende ser un aporte de reflexión respecto a la importancia que se le está dando el jefe hacia sus trabajadores en las boticas, pues muchas veces, aunque se cuenta con un departamento exclusivo para este, se está alejado de lo que es realmente brindar un servicio adecuado a los clientes y de acuerdo a esta investigación se llegó a concluir que en las boticas se practican en el liderazgo democrático frente a los trabajadores, por parte del jefe si le brinda una motivación y por otro lado si se desarrolla el trabajo en equipo y también la ética es fomentada por parte de jefe a los trabajadores; bueno de acuerdo a la conclusión se llegó a una recomendación de que los trabajadores desarrollen un compromiso con la empresa y también se involucren en la toma de decisiones en el cual siempre este presente la ética para poder tener alta confianza con el trabajador y también se sugiere que los trabajadores realicen trabajos con una motivación alta.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

1. ANTECEDENTES

1.1 NIVEL INTERNACIONAL:

Según (GAMBOA, 2015) la tesis titulada: “*Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicio*” y como objetivo del trabajo de investigación fue describir la relación entre el liderazgo transformacional – transaccional del líder con la conducta de compartir conocimiento de los colaboradores , la metodología que estudio es el tipo de investigación que realizo el investigador fue descriptiva porque se buscó describir el liderazgo y el nivel de investigación es cuantitativa porque se analizó de forma estadística mediante la recopilación de datos y también se llevó a la conclusión que el liderazgo transaccional se relaciona con la conducta de conocimiento , y las recompensas tienen un rol importante , no se confirmó la relación entre el liderazgo transformacional y la conducta de compartir conocimiento.

Según (PEREZ, 2015) la investigación titulada: “*Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana*”, el trabajo de investigación que realizo el autor tiene como objetivo explorar los estilos de liderazgo que utilizan los funcionarios en la administración pública federal centralizada de México y cuál de ellos es la más recurrente y esta investigación concluyo sobre como las variables independientes, de los funcionarios públicos federales del gobierno mexicano y relacionarlos con indicadores de desempeño de esfuerzo extra , satisfacción y eficacia, como variables dependientes , por lo cual se trata de una investigación de correlación o asociación entre variables y no de relación causal .

Según (CARMEN A, 2015) la investigación titulado: “*Análisis exploratoria de las percepciones sobre los estilos de liderazgo de los directivos universitarios del norte de Chile*” en la presente investigación tiene como objetivo estratégico se convierte en un factor muy importante dentro de las instituciones de educación superior , la metodología que se utilizó de carácter cuantitativo , de corte transversal y con un propósito exploratorio , dado que no existían investigaciones en el ámbito y contexto en que fue realizado este estudio , y concluyo que a espera de la educación ha experimentado una serie de cambios en las últimas décadas , los cuales han ocurrido a escala global afectando a las instituciones de educación terciaria y establecido nuevos desafíos que deben enfrentar exitosamente con el fin de mantenerse en este sistema , que por lo demás se toma día a día más complejo y competitivo , caracterizándose por ser un lugar donde interactúan diversos actores y confluyen de esta forma de distintos intereses .

1.2. NIVEL NACIONAL

Según (MIRANDA, 2015) la investigación titulado: “*liderazgo participativo en las micro y pequeñas empresas del sector comercio-rubro ventas al por menor de alimentos, bebidas y tabaco del mercado central del distrito de Huaraz, 2015*”, el trabajo de investigación el objetivo general de la investigación es la siguiente describir las principales características del liderazgo participativo , en el cual el objetivo específico fue determinar las principales características de los gerentes en el micro y pequeñas empresas, determinarlas características del liderazgo participativo en las micro y pequeñas empresas de sector , y dio que la metodología de la investigación fue descriptiva por que busco describir el liderazgo democrático , también utilizo el nivel de

investigación es cuantitativo porque analizó de forma estadística ya que la recopilación de datos fue mediante un cuestionario y llegó a una conclusión que no se considera importante tomar decisiones de calidad, poca consideración hacia la participación de sus colaboradores en la toma de decisiones, poco interés por la aceptación de las decisiones tomadas por parte de los subordinados.

Según el autor (ANTÚNEZ, 2015) en su investigación titulada: *“Gestión de calidad bajo el enfoque del liderazgo participativo en las micro y pequeñas empresas del sector servicio- rubro de venta al por mayor y menor de artículos de librería y papelerías del distrito de Huaraz, 2015”* se dio a entender como objetivo general describir las principales características de la gestión de calidad bajo el enfoque de liderazgo participativo, el objetivo específico fue determinar las principales características de los gerentes en las micro y pequeñas empresas, rubro ventas de artículos de oficina y librerías de la ciudad de Huaraz y también identificar las principales características del liderazgo participativo en las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Huaraz; la metodología que utilizó en el diseño fue no experimental transaccional y el tipo de investigación fue descriptiva y su nivel de investigación fue cuantitativa porque se procesaron los datos estadísticamente y llegó a la conclusión de que no se ha considerado importante tomar decisiones de calidad, existe poca consideración hacia la participación de sus colaboradores en la toma de decisiones, poco interés por la aceptación de las decisiones tomadas por parte de los subordinados.

Según (CHOQUE, 2015) el presente trabajo de investigación titulada: *“Cómo influye el liderazgo sobre la calidad”* da a entender que en general en las empresas, existen insatisfacción del personal que pueden influir en el desempeño individual y

organizacional , lo que afecta en la calidad del servicio y en la calidad del producto en el país , el tipo de investigación que se realizó el investigador fue descriptiva porque se buscó describir el liderazgo participativo y concluyo los efectos directivos de un buen liderazgo en la calidad están relacionado con el éxito técnico de la innovación y los efectos indirectos ocurren en un plazo mayor y están asociados a las ventajas competitivas que se logran paulatinamente así como un éxito económico reflejado en el desempeño .

1.3 NIVEL LOCAL

Según (VALENCIA CONCHA, 2016) la investigación titulada: *“Tesis de pregrado gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario , en el red asistencial Es salud –Ayacucho ,2016”* que se realizo fue como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario , en la red asistencial es salud – Ayacucho , en el 2016y también identifico el nivel de gestión administrativa en la red asistencial ESSALUD-Ayacucho,2016 , utilizo el diseño aplicado en el presente estudio es no experimental debido a que no realiza ningún experimento , descriptivo transversal y se observa la realidad y analiza la situación problemática y transversal porque los datos fueron recogidos en un solo tiempo y concluyo que la variable gestión administrativa tuvo una correlación directiva baja con la calidad de servicio desde la perspectiva del trabajador administrativa de la red de asistencia es salud Ayacucho .

Según (HUALLANCA RUMISONCCO, 2015) el trabajo de investigación tiene como título: *“Factores de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de créditos de la cooperativa Santa María Magdalena”* y el objetivo determinar la influencia de las técnicas del marketing interno en el nivel de desempeño laboral de los

trabajadores del área de operaciones del banco de crédito del Perú. Sucursal Ayacucho y como objetivo específico analizar la influencia de las técnicas de la motivación intrínseca en el logro de objetivos y resultados , y la metodología para la contratación de la hipótesis se utilizó el método estadístico inferencial no paramétrico y concluyo que se demostró que los factores higiénicos considerando como la política y administración de la empresa ; condiciones de trabajo ; relaciones interpersonales ,estatus, vida personal ,supervisión ,seguridad y el salario en la cooperativa sata maría magdalena.

Según (MARTINEZ RELUZ, 2016) la investigación titulada: “*calidad de atención al cliente en las gerencias de Chiclayo para una entidad de micro finanzas*” el Problema investigado: el problema en el diseño de metas comunes y coordinadas, por lo general las metas sobre el servicio al cliente no dan información y tampoco exigen criterios conocidos por todos los aspectos a evaluar en el logro de la calidad de servicio. la conclusión acerca de esta investigación nos da entender que se puede concluir a partir de las simulaciones hechas con un cliente oculto, que el servicio brindado a los clientes de la entidad estudiada tiene deficiencias que deben ser corregidas, con fines de mejorar la percepción de los clientes. También es notorio la variabilidad entre las percepciones del servicio por tipo de transacción, es decir en diferentes agencias, por la misma operación se puede tener el máximo de servicio o el peor servicio, generando una mala imagen para la entidad. La entidad tiene mucho que mejorar sus dimensiones en todas las agencias, principalmente en materia de calidad de atención y el manejo de información sobre productos, así como la pro actividad en generar nuevos clientes o nuevas formas de servicio, que redunden ingresos de la entidad.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. LIDERAZGO DEMOCRÁTICO

2.1.1 LIDERAZGO

Según (MAURO, 2010) se hace necesario que los directores de las organizaciones a todas aquellas personas a su cargo ya sea al mismo tiempo un líder. que ejerzan al tiempo poder institucional y poder personal. asimismo, el liderazgo no es la función exclusiva del gerente, debe combinarla con otras como planificar, controlar, toma decisiones. A continuación, paso a citar las capacidades deseables en un líder.

CAPACIDADES DESLEALES EN UN LÍDER

El líder, como responsable que tiene la capacidad de coordinar, organizar y sobretodo, motivar un equipo de trabajo para que sigan su visión y consigan sus objetivos y metas, ha de reunir tres capacidades para poder crear, consolidar e incrementar su posición. encontramos las tres capacidades:

Una capacidad técnica: Que supone un conocimiento alto del trabajo, con o sin especialización, y que se manifiesta por una capacidad analítica, una facilidad de manejo de instrumentos y técnicas, y una habilidad a la hora de compaginar de forma coherente materias primas, como maquinarias; y las ideas y circunstancias que se traducen en la obtención de resultados tangibles.

La capacidad humana: que se hace referencia básicamente al trabajo con personas, y que le permite manejarse con desenvoltura antes las actitudes, opiniones y suposiciones de otras personas o grupos, así como intuir y mostrar sensibilidad hacia sus sentimientos, lo cual le permite influir en su conducta.

La auténtica capacidad para trabajar con otras personas debe convertirse en una actividad natural y continua ya que no es algo que se necesite solamente en los momentos de tomar las decisiones, en el sentido de saber contemplar la empresa como un todo y en la capacitación de todos los elementos relevantes que puedan influir en ella.

Estas tres capacidades están muy relacionadas entre sí de forma que resulta difícil determinar dónde acaba una y donde empieza otra ya que están unidas de manera sistemática. En los niveles directivos altos, tienen la capacidad intelectual es la más importante de todos , pues es la más capacitada para crear la visión de la empresa , la cultura , la organización y todos los elementos intangibles y en los niveles más bajos , se necesitan ante todo capacidades técnicas y humanas por el mayor contacto entre jefes y subordinados . (BARCELONA, 2011)

2.1.2 LIDERAZGO DEMOCRÁTICO

Según (DÁIEZ, 2018) El liderazgo democrático o participativo son aquella norma que se discuten y se determinan en el grupo, el líder da orientaciones y apoyo. Las discusiones se realizar en grupo un ámbito general de complejo de actividad conjunta, se muestran los pasos más importantes para la consecución de los objetivos: en caso de necesidad el líder propone dos o más procedimientos, entre los cuales el grupo puede decidirlos miembros espontáneamente en subgrupos y auto determinan las tareas individuales. El líder juzga “objetivamente” los trabajos individuales, intenta valer como miembro regular del grupo, sin realizar personalmente demasiadas tareas”.

Las relaciones reciprocas son buenas, hay contactos espontáneos y trato mutuo amistoso, la conciencia de grupo es fuerte y la relación con el líder, que es tomando como un igual, es satisfactoria.

Las características del líder democrático

1. Ofrecen diversas soluciones y deja elegir a sus empleados entre ellas
2. Fomenta la participación y consulta a sus trabajadores
3. Busca soluciones compartidas
4. Orienta a sus empleados, pero no les ordena
5. Agradece las sugerencias y opiniones de otros
6. Ofrece ayuda y orientación a quien lo necesita
7. Esta dispuesto a acatar lo que digan los demás
8. Motiva a sus empleados
9. No delega sus funciones
10. Potencia la discusión en el grupo
11. Fomente el trabajo en equipo

2.2.2 ÉTICA

La ética puede definirse como la ciencia de la conducta moral, puesto que, al realizar un minucioso análisis de la sociedad, se establece como deberían actuar o comportarse todos los individuos que hacen vida en ella. Esta disciplina filosófica está unida a las normas, éstas sirven de base para marcar una diferencia entre el bien y el mal; La capacidad que tiene un individuo para decidir si algo está moralmente correcto o no, recibe por nombre criterio ético. Existen diferentes tipos de criterios que pueden ser

utilizados en la toma de una decisión, entre ellos se encuentran el criterio utilitario, centrarse en la justicia y centrarse en los derechos; Cada individuo está en la capacidad de ir forjándose una imagen de lo que es y desea ser en una sociedad, la cual cada vez está más sumergida en situaciones de riesgo en cuanto a la identidad individual de las personas. A partir de ese momento la familia juega un papel de suma importancia ya que infunde valores éticos y morales. Adicional a esto, guía al individuo en la evaluación de sus acciones, permitiéndole una mejor comprensión de las personas que le rodea, logrando que el sujeto tenga su propio criterio ético. (Adrián, 2019)

Según (Pérez Porto, 2010) la ética se relaciona con el estudio de la moral y de la acción humana. El concepto proviene del término griego *ethikos*, que significa “carácter”. Una sentencia ética es una declaración moral que elabora afirmaciones y define lo que es bueno, malo, obligatorio, permitido, etc. en lo referente a una acción o a una decisión.

Según (Yirda, 2019) Son patrones de conducta que ajustan el comportamiento del individuo. Los valores éticos son adquiridos a través del desarrollo individual de las personas, con sus experiencias dentro del entorno que le rodea, como por ejemplo el familiar, escolar, social y los medios de comunicación. El objetivo de los valores éticos es mantener las reglas de juego claras en una sociedad, en lo referente a la ejecución de funciones específicas dentro de la misma. Los más importantes son: la libertad, justicia, responsabilidad, honestidad y el respeto. Como campo de investigación intelectual, la filosofía moral también se relaciona con los campos de la psicología moral, la ética descriptiva y la teoría del valor.

2.2.3 TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo es la unión de 2 o más personas, que se organizan para trabajar en cooperación por la búsqueda de un objetivo y meta común; Si bien en una empresa un equipo de trabajo se organiza para alcanzar de un objetivo u meta determinada, también implica la división de tareas, pues se supone que cada miembro lleve a cabo ciertas tareas independientes, que sumadas conlleven al éxito del proyecto bajo responsabilidad de todos y cada uno de los integrantes del equipo; Por ello se considera una herramienta laboral que busca la optimización de las tareas realizadas. Esta modalidad o forma de trabajo requiere de la empatía y unión de los integrantes, es vital el acuerdo y apoyo entre las distintas ideas que se presenten a fin de que predomine la armonía y colaboración en el grupo de trabajo.

Según (LaFasto & Larson, 2011)La diversidad en los equipos de trabajo tiene la ventaja del enriquecimiento, lo que contribuye a la fortaleza del conjunto. Sin embargo, la diversidad también propicia desacuerdos entre los integrantes, lo que puede llevar a comprometer el cumplimiento de las metas propuestas. Es por ello que los equipos deben aprender a canalizar sus divergencias y no perder sus energías en otros fines que no sean los propuestos inicialmente. El ambiente organizacional implica una atmósfera psicológica que modela actitudes, ideas y conductas de la gente. Es decir, es un indicador con alto impacto en los equipos de trabajo. Un buen ambiente cultiva una simple y poderosa relación lineal: claridad - confianza- compromiso.

Según (riquelme, 2018)Seguramente han oído hablar de “En la unión esta la fuerza” o “La alianza conlleva al éxito” pues son frases que tienen toda la razón y credibilidad pues cuando se trabaja en equipo, se suman fuerza, actitudes, aptitudes, conocimientos

de los diferentes miembros a fin de potenciar los resultados, esfuerzos y aumentar la eficacia y eficiencia del trabajo. Esta forma de trabajo se ha convertido en una herramienta útil para el mejor desempeño de cualquier empresa, quienes apuestan a la colaboración de todos sus empleados en pro de una misma meta, compartiendo no solo trabajo, sino responsabilidades.

2.2.4 MOTIVACIÓN

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado; La motivación es resultado de la interacción del individuo con la situación. De manera que, al analizar el concepto de motivación, se tiene que tener en cuenta que su nivel varía, tanto entre individuos como dentro de los mismos individuos en momentos diferentes. (Santos, 2012)

Según (Empresa, 2010) Los factores de motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador, mientras que si los factores de higiene (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo...) fallan o son inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador.

Para (Maslow, 2012) psicólogo norteamericano, la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades. Maslow clasifica estas necesidades en 5 y las clasifica en una pirámide como la de la imagen.

Como se puede observar, en la base están las necesidades básicas, que son necesidades referentes a la supervivencia; en el segundo escalón están las necesidades de seguridad y protección; en el tercero están las relacionadas con nuestro carácter social, llamadas necesidades de afiliación; en el cuarto escalón se encuentran aquéllas relacionadas con la estima hacia uno mismo, llamadas necesidades de reconocimiento, y en último término, en la cúspide, están las necesidades de autorrealización.

La idea principal es que sólo se satisfacen las necesidades superiores cuando se han satisfecho las de más abajo, es decir, no puedes pasar a la siguiente hasta que no hayas satisfecho las anteriores.

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1 LIDERAZGO DEMOCRÁTICO

Es un estilo de liderazgo en el cual se toma en cuenta la participación de los trabajadores para poder tomar una decisión adecuada, también nos indican que toman en cuenta las críticas y aportaciones así poder responder las inquietudes de todos los trabajadores de una empresa y así el líder democrático genere una confianza con sus trabajadores, y esto nos indica que trabajen en equipo bajo un determinado objetivo.

3.2 MOTIVACIÓN

La motivación un estado de la cual una persona dirige un organismo interno que nos impulsa para poder cumplir las metas o méritos trazados de una persona. Y también

una parte de la motivación también implica el trabajo con más ganas de poder desarrollar habilidades nuevas para su mejor rendimiento.

3.3 TRABAJO EN EQUIPO

Es un factor que nos permite de poder desarrollar un trabajo en conjunto en el cual todas las personas relacionadas a este trabajo en equipo desarrollan bajo un objetivo común y poder tomar en cuenta las opiniones que realizan cada integrante de este tipo de trabajo en equipo.

3.4 ÉTICA

La ética es una conducta que se realiza de acuerdo de cual es lo bueno y lo malo, la palabra ética es un sinónimo de ser una persona justa, honesta y mayormente con alta responsabilidad.

III. HIPÓTESIS

Según (Hernández Sampieri, 2019) en su libro titulado Metodología De La Investigación nos menciona que en la investigación de tipo descriptiva no se realiza la hipótesis por que busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se ha sometido a analizar.

IV. METODOLOGÍA

1. EL TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación tiene un tipo de investigación aplicada con enfoque cuantitativa porque el estudio estará basado en la variable de liderazgo democrático que se desarrollaran.

2. DISEÑO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La información cuantitativa que se realizaron fue a través de un cuestionario aplicado a los trabajadores de las boticas, se agruparán los resultados por una de las dimensiones de las variables de estudio y de manera global en cuadros estadísticos para el procesamiento de los datos se utilizará el programa Excel, para el análisis de los datos se aplicará medidas estadísticas de acuerdo a la naturaleza de las variables de estudio y los resultados se presentarán en tablas y gráficos estadísticos.

Para desarrollar el presente trabajo de investigación se utilizará un diseño no experimental- descriptivo.

a) No experimental, porque se realizará sin manipular deliberadamente las variables, se observará el fenómeno tal como se encuentra dentro de contexto.

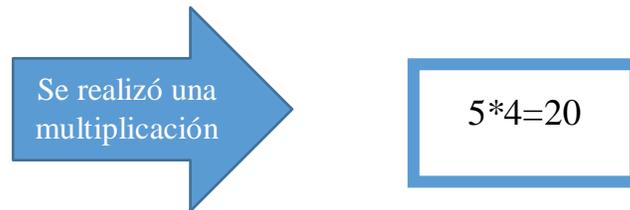
b) Descriptivo, porque solo se describirán las partes más relevantes de las variables en estudio.

3. DIVERSIFICACION DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

El trabajo de investigación se diversificará en el sentido de abarcar a las boticas en el cual los trabajadores estén más satisfechos con el liderazgo democrático.

4. POBLACION Y MUESTRA

la población de la investigación está conformada por los 20 trabajadores de las 5 boticas en el cual se tomó en cuenta las siguientes boticas: boticas Mifarma, boticas Farmamilagro, botica sagrado corazón de Jesús, grupo Drofar S.A.C se vio que contienen cada botica 5 trabajadores y de acuerdo a la multiplicación realizada son una muestra de 20 trabajadores.



5. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala valorativa	Instrumento
Liderazgo democrático	Según (VILLALVA & FIERRO, 2017) El liderazgo democrático, también conocido como participativo, es un estilo de liderazgo que permite crear mayor compromiso con la organización pues se centra en los subordinados involucrándolos en la toma de decisiones, también este tipo de líder es ético (honesta), de alta confianza, fomenta el trabajo en equipo ya que trabajaran para lograr objetivos significativos, haciendo el trabajo mediante la motivación y la gestión de la personas y grupos que usen su potencial para cumplir los objetivos de la organización.	El liderazgo democrático es medible mediante un instrumento que es el cuestionario y la técnica que se utilizara es la encuesta.	<div style="display: flex; flex-direction: column;"> <div style="margin-bottom: 10px;"> <p style="text-align: center;">Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Participación <li style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Reconocimiento <li style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Compromiso </div> <div style="margin-bottom: 10px;"> <p style="text-align: center;">Trabajo en equipo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Desempeño <li style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Competencia <li style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Compañerismo </div> <div> <p style="text-align: center;">Ética</p> <ul style="list-style-type: none"> <li style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Transparencia <li style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Responsabilidad <li style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Honestidad </div> </div>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿El jefe le permite participar y opinar en las decisiones de la empresa? • ¿Recibe un reconocimiento o mérito por parte de su jefe? • ¿Su remuneración que le ofrecen le permite comprometerse con el trabajo que realiza en la botica? <ul style="list-style-type: none"> • ¿las buenas relaciones con el dueño del trabajo originan un buen desempeño? • ¿considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades? • ¿Se siente competente cuando el jefe le asigna a resolver problemas o algunas dificultades en su trabajo? • ¿Si tu compañero de trabajo no logra cumplir sus metas el jefe fomenta el compañerismo para ayudarlo? <ul style="list-style-type: none"> • ¿El jefe promueve políticas de transparencia para que el trabajador brinde información sobre las actividades diarias (ventas, cierre de caja, ocurrencia)? • ¿Usted asume responsabilidades con las tareas asignadas por el jefe? • ¿La empresa fomenta a que sus trabajadores practiquen la honestidad? 	1. Si 2. no	Cuestionario de la encuesta.	

6. PLAN DE ANÁLISIS

Para el análisis de los datos en la investigación se hará uso del análisis descriptivo, para la tabulación de los datos que se utilizará como soporte el programa Excel, también para el desarrollo del informe se utilizó el programa de Word y para el procesamiento de los datos el software (programas estadísticos para ciencias sociales).

7. MATRIZ DE CONSISTENCIA

LIDERAZGO DEMOCRÁTICO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO BOTICAS EN EL DISTRITO DE AYACUCHO, 2019

Titulo	Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Población y muestra
Liderazgo Democrático en las micro y pequeñas empresas del rubro boticas en el distrito de Ayacucho, 2019	<p>Problema general ¿Cuáles son las características del liderazgo democrático en las micro y pequeñas empresas del rubro boticas del distrito de Ayacucho 2019?</p> <p>Problema específico</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo es la motivación en las micro y pequeñas empresas del rubro boticas del distrito de Ayacucho, 2019? 2. ¿Cómo es el trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro de boticas del distrito de Ayacucho, 2019? 3. ¿Qué valores tiene la ética en las micro y pequeñas empresas en el rubro boticas del distrito de Ayacucho ,2019? 	<p>Objetivo general Describir las características del liderazgo democrático en las micro y pequeñas empresas del rubro boticas del distrito de Ayacucho 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer la motivación en las micro y pequeñas empresas del rubro boticas del distrito de Ayacucho, 2019. 2. Describir el trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro boticas del distrito de Ayacucho, 2019. 3. Conocer los valores de la ética en las micro y pequeñas empresas en el rubro boticas del distrito de Ayacucho, 2019. 	Según (Hernández Sampieri, 2019) en su libro titulado Metodología De La Investigación nos menciona que en la investigación de tipo descriptiva no se realiza la hipótesis por que busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se a sometido a analizar.	<p>La metodología que se va a investigar es:</p> <p>El tipo de investigación Cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación descriptivo</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental y es de corte transversal.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnica: Encuesta</p>	La población el cual se encuesto es de 20 trabajadores.

8. PLAN ÉTICOS

En el presente trabajo tiene como constancia a los principales principios éticos de confidencialidad, ya que da respeto a la dignidad de la persona y respecto a la pertenencia personal, también el trabajo de información realizada ha sido utilizado con fines educativos y académicos. De acuerdo a la universidad se tiene los siguientes principios:

- **Protección a las personas:** En la investigación se respeta la dignidad del encuestado y también las personas que se tomaron en la investigación que participen en la voluntariamente.
- **Libre participación y derecho a estar informado:** La investigación está de acuerdo a las informaciones de la variable y también tiene una libre aportación.
- **Beneficencia no maleficencia:** La investigación tiene información de no dañar a los lectores.
- **Justicia:** En el trabajo de investigación se desarrolló una discreción moderada y también se tomó las medidas necesarias para poder asegurar a los encuestados.
- **Integridad científica:** la investigación se desarrolló con honestidad en el desarrollo de los resultados que se encontró.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

tabla 1: el jefe le permite participar y opinar en las decisiones de la empresa.

ALTERNATIVA	N° TRABAJADORES	PORCENTAJE
SI	18	90%
NO	2	10%
total	20	100%

Fuente: Elaboración propia

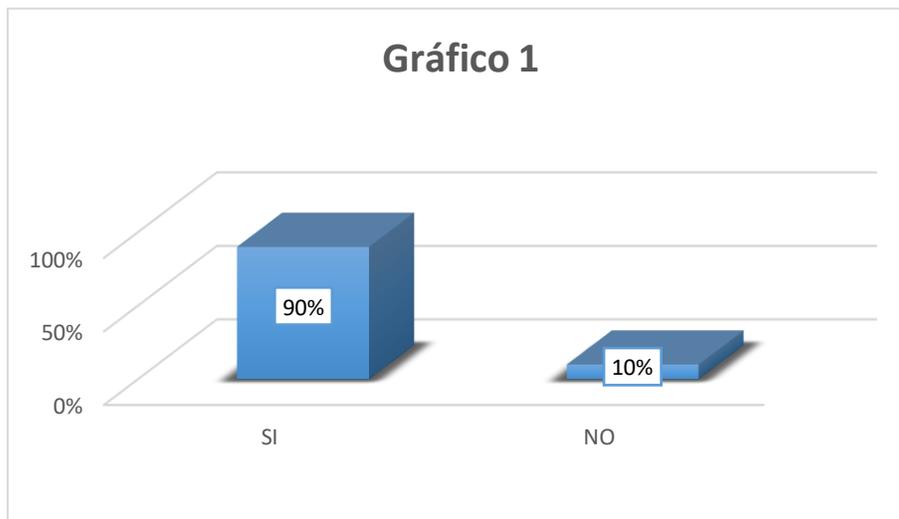


Gráfico 1: El jefe le permite participar y opinar en las decisiones de la empresa.

Interpretación: según el gráfico 1, del 100% (20 trabajadores) de encuestados el 90% respondieron que el jefe si les permiten participar y opinar en las decisiones de la empresa, mientras que el 10% respondieron que el jefe no les permite participar y opinar en las decisiones de la empresa.

Tabla 2: Recibe un reconocimiento o mérito por parte de su jefe.

ALTERNATIVA	N° TRABAJADORES	PORCENTAJE
SI	10	50%
NO	10	50%
total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.

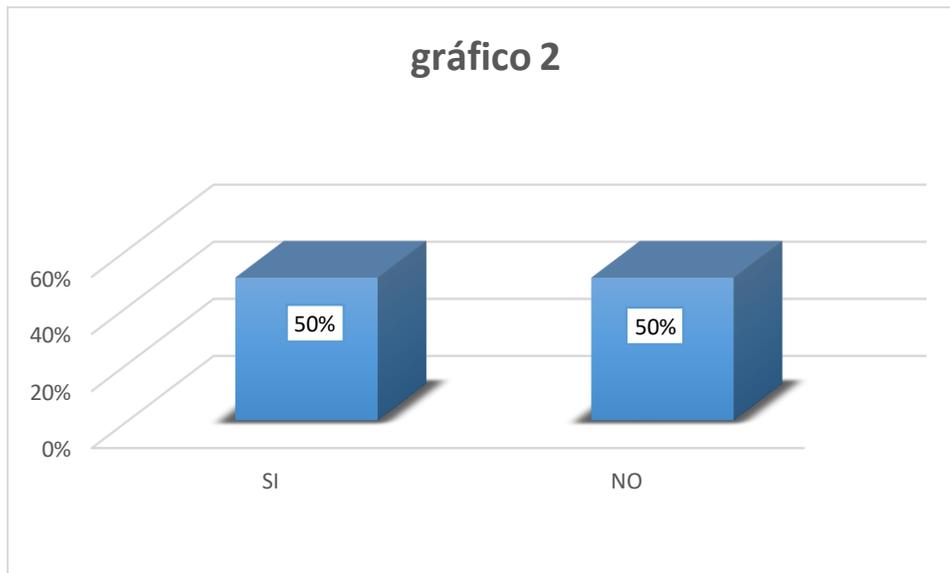


Gráfico 2 Recibe un reconocimiento o mérito por parte de su jefe.

Interpretación: Según el gráfico 2, del 100% (20 trabajadores) de encuestados el 50% consideran que, si recibe un reconocimiento o mérito por parte de su jefe, mientras que el 50% consideran que no reciben un reconocimiento o mérito por parte de su jefe.

Tabla 3: Su remuneración que le ofrecen le permite comprometerse con el trabajo que realiza en la botica.

ALTERNATIVA	N° TRABAJADORES	PORCENTAJE
SI	16	80%
NO	4	20%
total	20	100%

Fuente: Elaboración propia

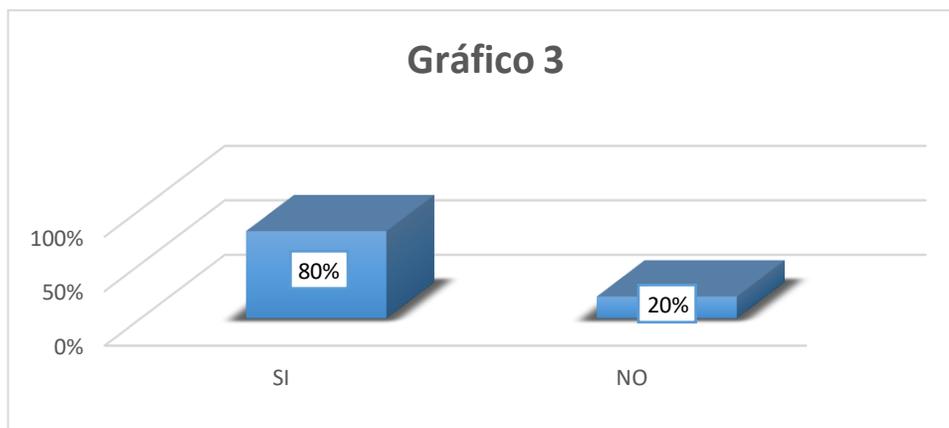


Gráfico 3: Su remuneración que le ofrecen le permite comprometerse con el trabajo que realiza en la botica.

Interpretación: según el gráfico 3, del 100% (20 trabajadores) de encuestados el 80% respondieron que su remuneración que le ofrecen si le permite comprometerse con el trabajo que realiza en la botica, mientras que el 20% respondieron que su remuneración que le ofrecen no le permite comprometerse con el trabajado que realiza en la empresa.

Tabla 4: las buenas relaciones con el dueño del trabajo originan un buen desempeño.

ALTERNATIVA	N° TRABAJADORES	PORCENTAJE
SI	17	85%
NO	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.

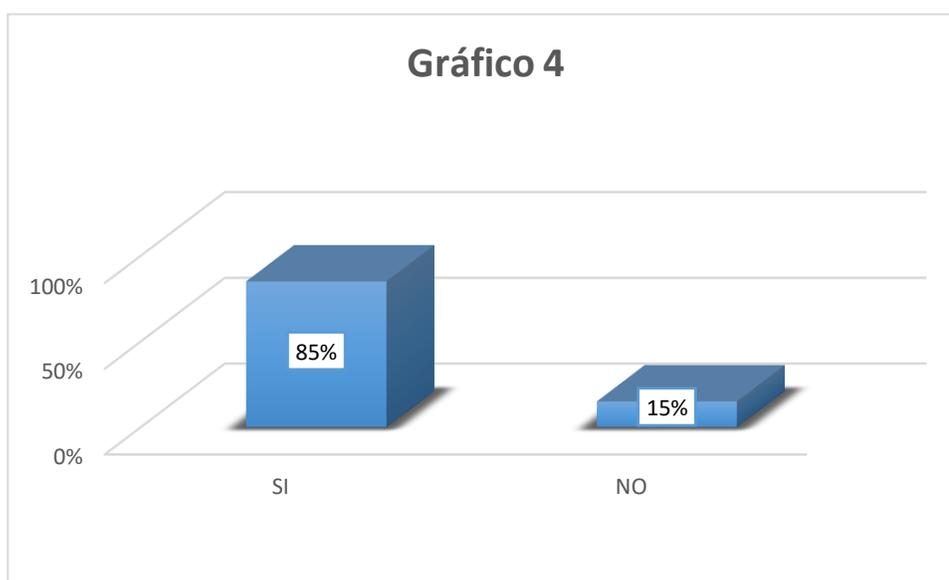


Gráfico 4 las buenas relaciones con el dueño del trabajo originan un buen desempeño.

Interpretación: Según el gráfico 4, del 100% (20 trabajadores) de encuestados el 85% respondieron que la buena relación con el dueño del trabajo si originan un buen desempeño, mientras que el 15% respondieron que las buenas relaciones con el dueño del trabajo no originan un buen desempeño.

Tabla 5: Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades

ALTERNATIVA	N° TRABAJADORES	PORCENTAJE
SI	12	60%
NO	8	40%
total	20	100%

Fuente: Elaboración propia

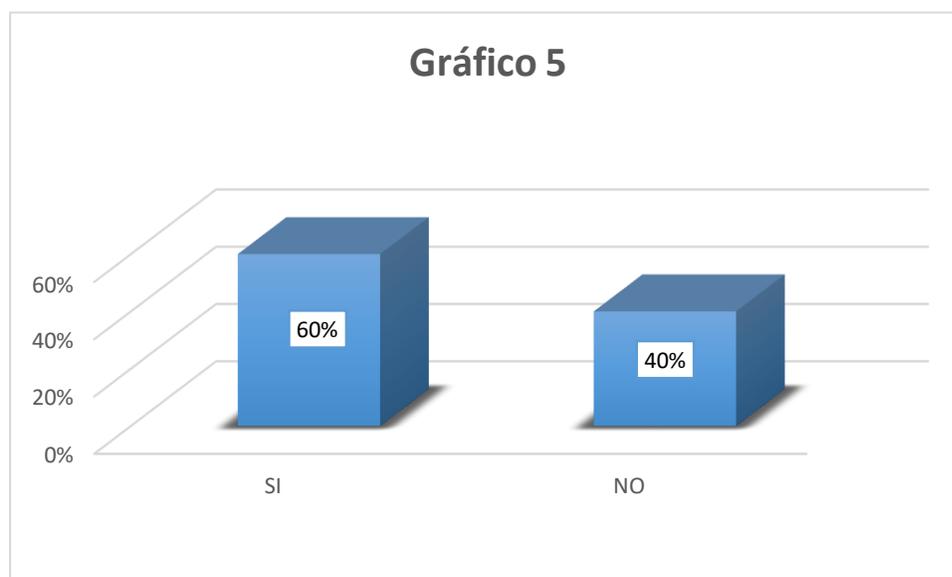


Gráfico 5 Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades.

Interpretación: Según el gráfico 5 del 100% (20 trabajadores) encuestados el 60% consideran que los trabajos que desempeño si están de acuerdo con mis capacidades mientras que el 40% consideran que los trabajos que desempeño no están de acuerdo con mis capacidades.

Tabla 6: Se siente competente cuando el jefe le asigna a resolver problemas o algunas dificultades en su trabajo

ALTERNATIVA	N° TRABAJADORES	PORCENTAJE
SI	19	95%
NO	1	5%
total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.

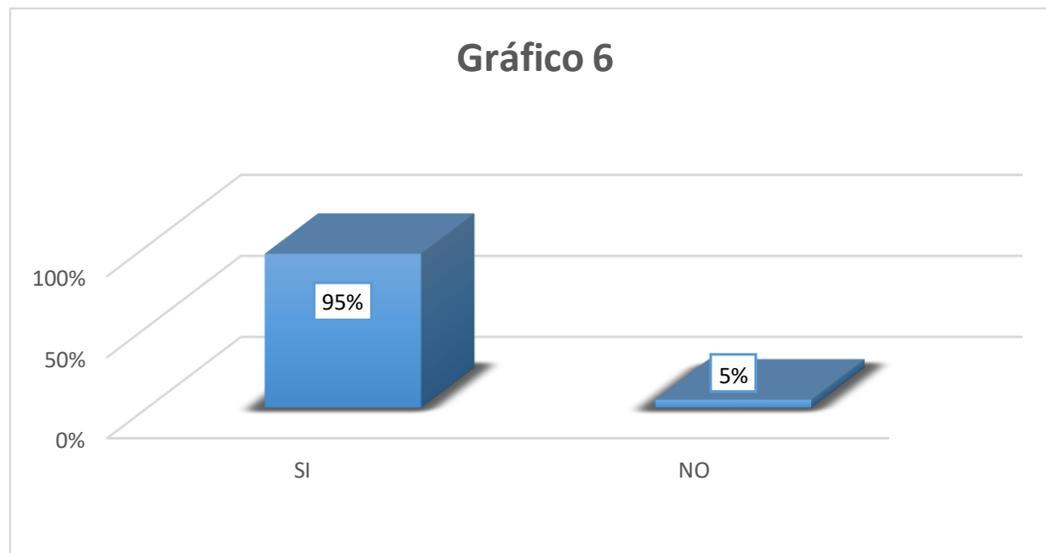


Gráfico 6: Se siente competente cuando el jefe le asigna a resolver problemas o algunas dificultades en su trabajo.

Interpretación: Según el gráfico 6 del 100% (20 trabajadores) de los encuestados mencionan que el 95% si se sienten competentes cuando el jefe le asigna a resolver problemas o algunas dificultades en su trabajo mientras el 5% no se sienten competentes cuando el jefe le asigna a resolver problemas o algunas dificultades en su trabajo.

Tabla 7: Si tu compañero de trabajo no logra cumplir sus metas usted fomenta el compañerismo para ayudarlo.

ALTERNATIVA	N° TRABAJADORES	PORCENTAJE
SI	15	75%
NO	5	25%
total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.

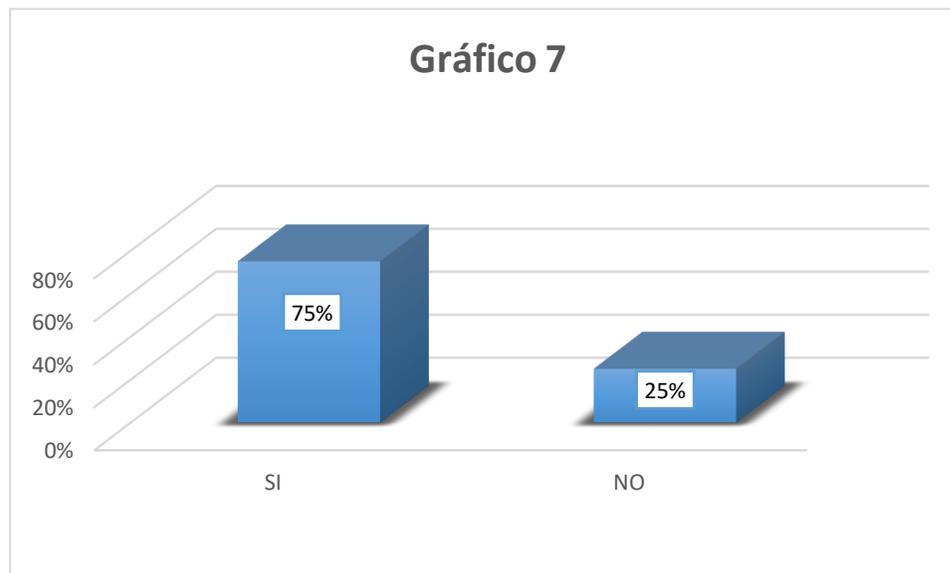


Gráfico 7: Si tu compañero de trabajo no logra cumplir sus metas usted fomenta el compañerismo para ayudarlo.

Interpretación: Según el gráfico 7 del 100% (20 de trabajadores) de los encuestados el 75% mencionan que si tu compañero de trabajo no logra cumplir sus metas usted si fomenta el compañerismo para ayudarlo y el 25 % mencionaron que si su compañero de trabajo no logra cumplir sus metas usted no fomenta el compañerismo para ayudarlo.

Tabla 8: El jefe promueve políticas de transparencia para que el trabajador brinde información sobre las actividades diarias.

ALTERNATIVA	N° TRABAJADORES	PORCENTAJE
SI	9	45%
NO	11	55%
total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.

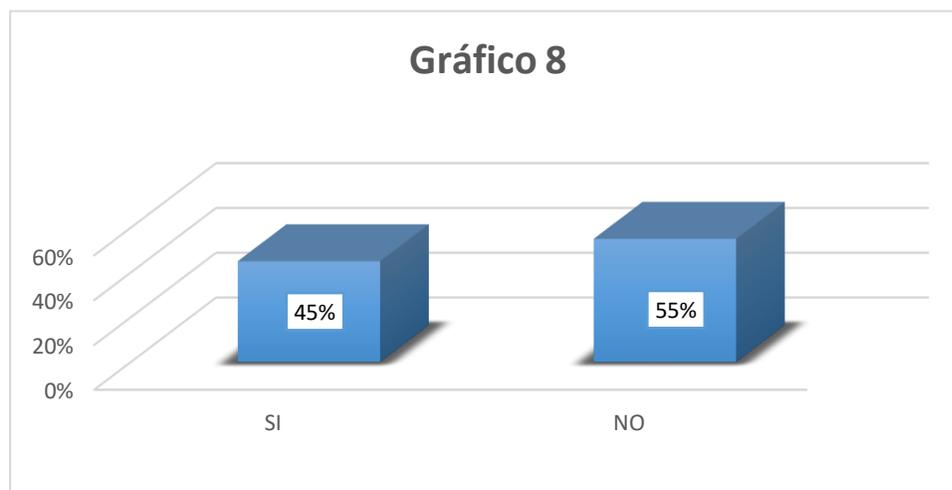


Grafico 8 El jefe promueve políticas de transparencia para que el trabajador brinde información sobre las actividades diarias.

Interpretación: Según el gráfico 8; del 100%(20 trabajadores) de los encuestados el 45% mencionan que el jefe si promueve políticas de transparencia para que el trabajador brinde información sobre las actividades diarias (ventas, cierre de cajas, ocurrencia) mientras que el 55 % mencionan que el jefe no promueve políticas de transparencia para que el trabajador brinde información sobre las actividades diarias (ventas, cierre de cajas, ocurrencia).

Tabla 9: Usted asume responsabilidades con las tareas asignadas por el jefe.

ALTERNATIVA	N° TRABAJADORES	PORCENTAJE
SI	19	95%
NO	1	5%
total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.

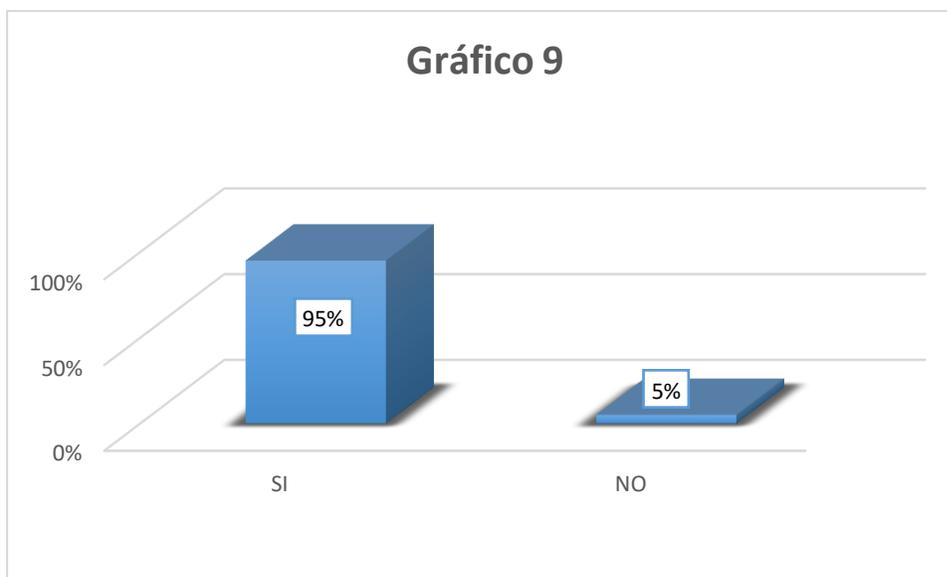


grafico 9 Usted asume responsabilidades con las tareas asignadas por el jefe.

Interpretación: Según el gráfico 9; del 100% (20 trabajadores) de los encuestado el 95% mencionan que si asumen responsabilidades con las tareas asignados por el jefe y el 5% mencionan que no asumen responsabilidades con las tareas asignados por el jefe.

Tabla 10: La empresa fomenta a que sus trabajadores practiquen la honestidad.

ALTERNATIVA	N° TRABAJADORES	PORCENTAJE
SI	20	100%
NO	0	0%
total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.

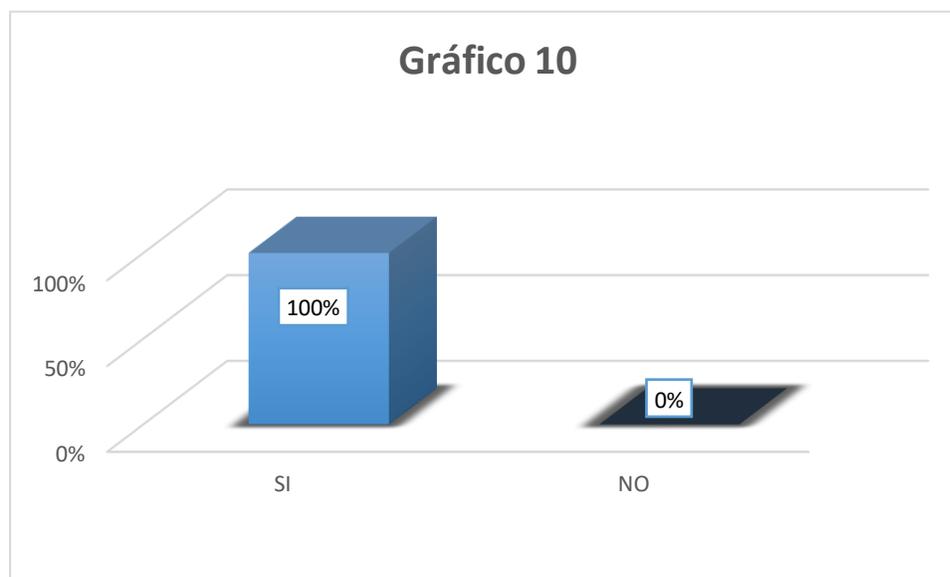


Gráfico 10 La empresa fomenta a que sus trabajadores practiquen la honestidad.

Interpretación: Según el gráfico 10; del 100% (20 trabajadores) de los encuestados el 100% mencionan que la empresa si fomenta a que sus trabajadores practiquen la honestidad.

5.2. Análisis de Resultados

En la tabla 1, del 100% (20 trabajadores) de encuestados el 90% respondieron que el jefe le permite participar y opinar en las decisiones de la empresa mientras que el 10% respondieron que el jefe no les permite participar y opinar en las decisiones de la empresa; como también (MIRANDA, 2015) en su tesis titulado: liderazgo participativo en las micro y pequeñas empresas del sector comercio-rubro ventas al por menor de alimentos, bebidas y tabaco del mercado central del distrito de Huaraz, 2015 llego como resultado que la participación es poca en la toma de decisiones. En el cual podemos apreciar que no hay similitud en las dos discusiones.

En la tabla 2, del 100% (20 trabajadores) de encuestados el 50% consideran que si recibe un justo reconocimiento o mérito por parte de su jefe, mientras que el 50% consideran que no reciben un justo reconocimiento o mérito por parte de su jefe, mientras (GAMBOA, 2015) en tesis titulado: Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicio menciona que las recompensas tienen un rol importante, se dio a conocer con el líder mientras que con los colaboradores si se da los reconocimientos. Por lo tanto, apreciamos que si hay una similitud en las dos discusiones.

En la tabla 3, del 100% (20 trabajadores) de encuestados el 80% respondieron que su remuneración que le ofrecen si le permite comprometerse con el trabajo que se realiza en la botica mientras que el 20% respondieron que su remuneración que le ofrecen no le permite comprometerse con el trabajo que se realiza en la empresa, como también menciona (GAMBOA, 2015) titulado: Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicio,

nos menciona que la conducta de compartir el conocimiento solo se da con los colaboradores y así poder comprometerse con la empresa. Por lo tanto, apreciamos que si existe una relación en las dos discusiones.

En la tabla 4, del 100% (20 trabajadores) de encuestados el 85% respondieron que la buena relación con el dueño del trabajo si originan un buen desempeño mientras que el 15% respondieron que la buena relación con el dueño del trabajo no originan un buen desempeño, mientras tanto (PEREZ, 2015) titulado: Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana, menciona que el desempeño de esfuerzo es extra para la satisfacción y eficacia. En el cual apreciamos que si hay similitud en las dos discusiones.

En la tabla 5 del 100% (20 trabajadores) encuestados el 60% consideran que los trabajos que desempeño si están de acuerdo con mis capacidades mientras que el 40% consideran que los trabajos que desempeño no están de acuerdo con mis capacidades mientras (PEREZ, 2015) titulado: Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana, menciona que los funcionarios en los administradores públicos que el desempeño es un esfuerzo extra. Por lo tanto, apreciamos que si existe una similitud en las dos discusiones.

En la tabla 6 del 100% (20 trabajadores) de los encuestados mencionan que el 95% si se siente competentes cuando el jefe le asigna a resolver problemas o algunas dificultades en su trabajo mientras que el 5% no se siente competente cuando el jefe le asigna a resolver problemas o algunas dificultades en su trabajo mientras (CARMEN A, 2015) titulada: Análisis exploratoria de las percepciones sobre los estilos de liderazgo de los directivos universitarios del norte de Chile menciona que

se toma ser competitivo en el lugar en donde interactúan sus intereses y también (CHOQUE, 2015) titulada : Cómo influye el liderazgo sobre la calidad menciona que se logran éxitos mediante una ventaja competitivas que se logra paulatinamente .por lo tanto verificamos que si hay similitud en las tres discusiones.

En la tabla 7 del 100% (20 de trabajadores) de los encuestados el 75% mencionan que si tu compañero de trabajo no logra cumplir sus metas usted si fomenta el compañerismo para ayudarlo y el 25 % mencionaron que si su compañero de trabajo no logra cumplir sus metas usted no fomenta el compañerismo para ayudarlo, como también (HUALLANCA RUMISONCCO, 2015) titulado: Factores de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de créditos de la cooperativa Santa María Magdalena menciona que las relaciones interpersonales , estatus, vida personal, supervisión, seguridad, y el salario son las condiciones de trabajo. Por lo tanto, podemos observar que si hay similitud en las dos discusiones.

En la tabla 8 del 100%(20 trabajadores) de los encuestados el 45% mencionan que el jefe si promueve políticas de transparencia para el trabajador brinde información sobre las actividades diarias (ventas, cierre de cajas, ocurrencias) mientras que el 55 % mencionan que el jefe no promueve políticas de transparencia para que el trabajador brinde información sobre las actividades diarias(ventas, cierre de cajas, ocurrencias) en la información que brindan de los diversos productos a los usuarios mientras (MARTINEZ RELUZ, 2016) titulado: calidad de atención al cliente en las gerencias de Chiclayo para una entidad de micro finanzas menciona que la deficiencia deben mejorarse para la percepción de los clientes por una operación que

se puede tener el máximo o mínimo del servicio o el peor servicio generando una mala imagen. En el cual apreciamos que no hay similitud en las dos discusiones.

Según la tabla 9; del 100% (20 trabajadores) de los encuestado el 95% mencionan que si asumen responsabilidades con las tareas asignadas por el jefe y el 5% mencionan que ni asumen responsabilidades con las tareas asignadas por el jefe mientras que (MARTINEZ RELUZ, 2016) titulada: calidad de atención al cliente en las gerencias de Chiclayo para una entidad de micro finanzas menciona que las deficiencias deben mejorarse para la percepción de los clientes por una operación que se puede tener el máximo o mínimo del servicio o el peor servicio generando una mala imagen. Por lo tanto, verificamos que si existe similitud en las dos discusiones.

Según la tabla 10; del 100% (20 trabajadores) de los encuestados el 100% mencionan que la empresa si fomentan a que sus trabajadores practiquen la honestidad en el cual el autor (MARTINEZ RELUZ, 2016) titulada: Calidad de atención al cliente en las gerencias de Chiclayo para una entidad de micro finanzas menciona que las deficiencias deben mejorarse para la percepción de los clientes por una operación que se puede tener el máximo o mínimo del servicio o el peor servicio generando una mala imagen. En el cual podemos observar que no hay similitud en las dos discusiones.

VI. CONCLUSIONES

Se concluye que en las boticas se practican el liderazgo democrático frente a los trabajadores, por parte del jefe si le brinda una motivación y por otro lado si se desarrolla el trabajo en equipo y también la ética es fomentada por parte de jefe a los trabajadores.

Se concluye que en las boticas la mayoría de los trabajadores si les permite participar y opinar, mientras que en el reconocimiento la mitad menciona que los trabajadores si reciben méritos, en el compromiso la mayoría dice que su remuneración que ofrecen si le permite comprometerse con el trabajo que se realiza en la empresa y además el jefe si influye en la motivación.

Se concluye que en las boticas la mayoría de los trabajadores si les permite tener un buen desempeño ya que los trabajos están de acuerdo a sus capacidades, en la competencia la mayoría de los encuestados mencionan que son competentes cuando el jefe le asigna a resolver problemas, en el compañerismo la mayoría de los encuestados mencionan que fomentan el compañerismo y además el jefe si influye en la toma de decisiones respetando las opiniones del trabajador.

Se concluyó que en las boticas algunos de los trabajadores mencionan que si fomentan transparencia para que brinde información de sus actividades diarias, en la responsabilidad la mayoría de los encuestados mencionan que si asumen las tareas asignadas por el jefe y en la honestidad en su totalidad mencionan que si fomentan a que los trabajadores sean éticos.

De acuerdo a las conclusiones que se dio a conocer nos menciona que si se realiza el liderazgo democrático adecuadamente en las empresas encuestadas.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere que los trabajadores desarrollen un compromiso con la empresa y también se involucren en la toma de decisiones en el cual siempre este presente la ética para poder tener alta confianza y también se sugiere que los trabajadores realicen trabajos con una motivación alta.

La mejor forma de motivar se desarrollaría mejorando el reconocimiento a los trabajadores acerca de los trabajos que realizan y así puedan poner más empeño en las tareas asignadas que tiene cada trabajador y que tengan su participación en la toma de decisión y también estén comprometidos con la organización.

Referente al trabajo en equipo se desarrollaría un mejoramiento en la responsabilidad de los trabajadores para que puedan ser competentes en trabajos que el realiza y también tienen que fomentar compañerismo para poder lograr metas u objetivos en equipo.

Recomiendo que la ética se desarrollaría un mejoramiento en la transparencia que tiene cada trabajador acerca de la información que brindan y también que sean responsables en los trabajos asignadas en la organización.

BIBLIOGRAFÍA

Adrián, Y. (07 De 09 De 2019). *Última Edición:2 De Septiembre Del 2019*. Obtenido De

Definición De Ética: <https://conceptodefinicion.de/etica/>

ANTÚNEZ, R. K. (2015). *GESTIÓN DE CALIDAD BAJO EL ENFOQUE DEL LIDERAZGO*

PARTICIPATIVO EN LA MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS . HUARAZ.

BARCELONA, G. (2011). *PSICOLOGÍA DEL TRABAJO II . BARCELONA.*

CARMEN A, A. (2015). *ANÁLISIS EXPLORATIVA DE LAS PERCEPCIONES SOBRE LOS*

ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS UNIVERSITARIOS DEL NORTE

DE CHILE .

CHOQUE, A. F. (2015). *COMO INFLUYE EL LIDERAZGO SOBRE LA CALIDAD . LIMA.*

DÁIEZ. (2018). *LIDERAZGO DEMOCRATICO . GESTION ORG.*

Empresa. (09 De Noviembre De 2010). *Wordpress.Com*. Obtenido De Recuperado El 01 De

Julio De 2013: [Ttp://Sociologiaempresa/Teoria-De-Motivacion-De-Herzberg/](http://sociologiaempresa.com/teoria-de-motivacion-de-herzberg/)

Hernández Sampieri, R. (2019). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. Bolivia .

GAMBOA, M. G. (2015). *RELACION ENTRE LDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y*

TRANSACCIONAL CON LA CONDUCTA DE COMPARTIR CONOCIMIENTO EN

DOS EMPPRESAS DE SERVICIO .

HUALLANCA RUMISONCCO, S. S. (2015). *FACTORES DE MOTIVACION Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ANALISTAS DE CREDITO* . AYACUCHO.

Lafasto, F., & Larson, C. (2011). *Cuando Los Equipos Trabajan Mejor*. EE.UU: Sage Publications.MARTINEZ RELUZ, E. C. (2016). *CALIDAD DE ATENCION AL CLIENTE EN LAS GERENCIAS*. CHICLAYO.

Maslow, A. (24 De Mayo De 2012). *Escuela De Organizacion Industrial*. Obtenido De Motivacion : <https://www.eoi.es/Blogs/Katherinecarolinaacosta/2012/05/24/La-Piramide-De-Maslow/>

MAURO, S. (2010). *EL CAMINO HACIA EL LIDER*. ESPAÑA.

MIRANDA, R. Y. (2015). *LIDERAZGO PARTICIPATIVO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO-RUBRO DE VENTAS AL POR MENOR DE ALIMENTOS*. HUARAZ.

PÉREZ, J. L. (2015). *ESTILOS DE LIDERAZGO Y SUS EFECTOS EN EL DESEMPEÑO DE LA ADMINISTRACION* .

Pérez Porto, J. (2010). *Definicion De*. Obtenido De La Etica:

<https://definicion.de/etica/>Riquelme, M. (25 De Junio De 2018). *Web Y Empresas*.

Obtenido De Trabajo En Equipo: <https://www.webyempresas.com/trabajo-en-equipo/>

Santos, A. R. (29 De 03 De 2012). *Blogger*. Obtenido De La Motivacion :

<http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/concepto-de-motivacion.html>

VALENCIA CONCHA, S. T. (2016). *TESIS PREGRADO GESTION ADMINISTRATIVA Y LA CALIDAD DE SERVICIO AL USUARIO EN EL RED ASISTENCIAL ES SALUD. AYACUCHO.*

VILLALVA, M., & FIERRO, I. (2017). *LIDERZGO DEMOCRATICO:Una Aproximacion Conceptual*. Guayaquil: UEES Univesidad Espiritu Santo .

Yirda, A. (24 De Noviembre De 2019). *Concepto, Definicion* . Obtenido De La Etica :

<https://conceptodefinicion.de/etica/>

ANEXO

ENCUESTA

 UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES CHIMBOTE			
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS			
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION			
<p>Buen día soy el estudiante de la universidad católica los ángeles de Chimbote-Ayacucho, de la facultad de ciencias contables financieras y administrativa para presentar mi taller de investigación. Este cuestionario tiene como finalidad recoger información para desarrollar trabajo de investigación desarrollando el tema "liderazgo democrático en las micro y pequeñas empresas del rubro de boticas en el distrito de Ayacucho;2019", por ello solicito su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario</p>			
CUESTIONARIO			
<p>Lea comprensivamente y marque con una (X)la respuesta.</p>			
N°	PREGUNTA	VALORACION	
		SI	NO
1	¿El jefe le permite participar y opinar en las decisiones de la empresa?		
2	¿Recibe un reconocimiento o merito por parte de su jefe?		
3	¿Su remuneración que le ofrecen le permite comprometerse con el trabajo que realiza en la botica?		
4	¿las buenas relaciones con el dueño del trabajo originan un buen desempeño?		
5	¿considero que los trabajos que desempeño estan de acuerdo con mis capacidades?		
6	¿Se siente competente cuando el jefe le asigna a resolver problemas o algunas dificultades en su trabajo?		
7	¿Si tu compañero de trabajo no logra cumplir sus metas el jefe fomenta el compañerismo para ayudarlo?		
8	¿El jefe promueve politicas de transparencia para que el trabajador brinde información sobre las actividades diarias (ventas, cierre de caja, ocurrencia)?		
9	¿Usted asume responsabilidades con las tareas asignadas por el jefe?		
10	¿La empresa fomenta a que sus trabajadores practiquen la honestidad?		

1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2019								Año 2020							
		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															
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	
16	Empastado																X

2. PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Internet	50.00	1	50.00
• Fotocopias	0.10	60	6.00
• Libros	25.00	3	75.00
• Laptop	1,800.00	1	1,800.00
• Lapiceros	4.00	2	8.00
• USB	25.00	1	25.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			2,058.00
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	3.00	40	120.00
• Comida	10.00	25	250.00
Sub total			370.00
Total de presupuesto desembolsable			2,434.00
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/.)			3,086.00



UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Ya MARCO ANTONIO OJEDA PUSC

Identificado

con DNI 1031774 Carnet de colegiatura N° 252 Con el grado
de MAESTRO EN GESTIÓN SOCIAL

Por medio de este
presunte hago constar que he revisado con fines de validación el (los)
instrumentos (s) de recolección de datos del cuestionario, para la realización de la
encuesta, elaborado por el estudiante FERNANDEZ TELLO, Yaneth para afecto
de su aplicación a los sujetos de la población - muestra seleccionada para el
trabajo de investigación titulado LIDERAZGO DEMOCRÁTICO EN LAS
MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO BÓTICAS EN EL
DISTRITO DE AYACUCHO, 2019, que se encuentra realizando.

Luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al estudiante tener en
cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar los
resultados.



Marco Antonio Ojeda Pusc
C. S. P. S.

Ayacucho, octubre del 2019

LIDERAZGO DEMOCRÁTICO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO BOTICAS EN EL DISTRITO DE AYACUCHO, 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

ddd.uab.cat

Fuente de Internet

4%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo