

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**LIDERAZGO DEMOCRÁTICO DE LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO TALLERES DE
REPARACIÓN DE AUTOMÓVILES: CASO
LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, DISTRITO DE
AYACUCHO, 2019**

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

AUTOR

**ICHPAS SULCACONDOR, EBER
ORCID: 0000-0002-6075-3704**

ASESORA

**ZENOZAIN CORDERO, CARMEN ROSA
ORCID: 0000-0001-6079-2319**

AYACUCHO - PERÚ

2022

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Ichpas Sulcacondor, Eber

ORCID 0000-0002-6075-3704

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

ASESORA

Zenozain Cordero, Carmen Rosa

ORCID: 0000-0001-6079-2319

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias
Contable, Financiera y Administrativa, Escuela Profesional de
Administración, Chimbote, Perú

JURADO

Leon Vigo, Maritza

ORCID: 0000-0002-1003-0372

Patiño Niño, Victor Helio

ORCID: 0000-0002-4660-9490

Limo Vasquez, Miguel Angel

ORCID: 0000-0002-6174-4754

FIRMA DE JURADO Y ASESOR

Maritza Leon Vigo

ORCID: 0000-0002-1003-0372

Presidente

Victor Helio Patiño Niño

ORCID 0000-0002-4660-9490

Miembro

Miguel Angel Limo Vasquez

ORCID 0000-0002-6174-4754

Miembro

Carmen Rosa,Zenozain Cordero

ORCID: 0000-0001-6079-2319

Asesora

AGRADECIMIENTO

A gerente del micro y pequeña empresa
LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, distrito
Ayacucho, por su apoyo incondicional para
realizar el trabajo de investigación en su
organización.

DEDICATORIA

A mi familia en especial a mis padres, por su apoyo incondicional moralmente para continuar dando un paso adelante con mayor responsabilidad con decisión

RESUMEN

La presente investigación se denominó Liderazgo democrático de las Micro y Pequeñas Empresas del rubro taller de reparación de automóviles: caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, distrito Ayacucho, 2019, que pertenece a la línea de investigación gestión de calidad proceso administrativo de la Escuela Profesional de administración de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Para el tema de investigación se identificó el siguiente problema ¿Cuál es la característica del liderazgo democrático de las Micro y Pequeñas Empresas del rubro taller de reparación de automóviles: Caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, distrito Ayacucho, 2019?, el objetivo general se estableció identificar la característica del liderazgo democrático de las Micro y Pequeñas Empresas del rubro taller de reparación de automóviles: Caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, distrito Ayacucho, 2019. La metodología fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal la población y la muestra de estudio estuvo conformada por 10 trabajadores. Asimismo se aplicó la técnica de encuesta, utilizando como instrumento cuestionario de 10 preguntas y se obtuvo el siguiente resultado, el 70% de ellos mencionan que el dueño de la empresa asigna a sus trabajadores pidiendo personalmente asimismo el 70% de los encuestados mencionan que el gerente de la empresa ejerce liderazgo autoritario y las principales conclusiones fueron el estilo de liderazgo que practican es autoritario tradicional dejando a un lado la participación democrática de todos los integrantes del taller, asimismo no respeta las opiniones conjuntas, lo cual no ayuda a tomar decisiones positivas.

PALABRA CLAVE: Liderazgo democratico, liderazgo autoritario y pequeña empresa

ABSTRACT

This research was called Democratic Leadership of Micro and Small Businesses in the car repair shop category: case LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, Ayacucho district, 2019, which belongs to the research line quality management administrative process of the Professional School of Administration from the Los Angeles de Chimbote Catholic University. For the research topic, the following problem was identified: What is the characteristic of the democratic leadership of Micro and Small Businesses in the automobile repair shop category: Case of LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, Ayacucho district, 2019? The general objective was established to identify the characteristic of the democratic leadership of Micro and Small Companies in the auto repair shop category: Case of LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, Ayacucho district, 2019. The methodology was applied with a quantitative approach, descriptive level and non-experimental design of cross-sectional population and the study sample consisted of 10 workers. Likewise, the survey technique was applied, using a 10-question questionnaire as an instrument and the following result was obtained: 70% of them mention that the owner of the company assigns his workers personally, also 70% of the respondents mention that the The manager of the company exercises authoritarian leadership and the main conclusions were the leadership style they practice is traditional authoritarian, leaving aside the democratic participation of all the members of the workshop, also does not respect joint opinions, which does not help to make positive decisions .

KEYWORD: Democratic Leadership, Authoritarian Leadership, and Small Business

ÍNDICE

TÍTULO DE LA TESIS.....	i
EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	iii
HOJA DE AGRADECIMIENTO Y/O DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN Y BSTRACT.....	vii
CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y CUADROS.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	111
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	15
III. HIPÓTESIS.....	27
IV. METODOLOGÍA.....	27
4.1. EL TIPO Y EL NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	27
4.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	28
4.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
4.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	29
4.5. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES E INDICADORES.....	29
4.6. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	31
4.7. PLAN DE ANÁLISIS.....	31
4.8. MATRÍZ DE CONSISTENCIA.....	32
4.9. PRINCIPIOS ÉTICOS.....	33
V. RESULTADO.....	36
5.1. RESULTADOS.....	36
5.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	40
VI. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES.....	51
6.1. CONCLUSIONES.....	51
6.2. RECOMENDACIONES.....	52
ANEXOS.....	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: La manera que el dueño de la empresa asigna órdenes a sus trabajadores.....	37
Tabla 2: Según Ud. Su gerente o dueño de la empresa ejerce un liderazgo.....	38
Tabla 3: El gerente o dueño de la empresa respeta las opiniones de sus colaboradores	39
Tabla 4: El gerente o dueño de la empresa de qué manera estimula a sus trabajadores.....	40
Tabla 5: Ud. Como trabajador de la empresa se siente satisfecho con las políticas de la empresa.....	41
Tabla 6: Ud. Como trabajador le gustaría colaborar de manera propositiva con todos los trabajadores.....	42
Tabla 7: El gerente de la empresa donde labora participa a sus trabajadores las ocurrencias positivas y negativas dentro de su organización.....	44
Tabla 8: Dentro de su organización el gerente de qué manera garantiza la entrega o cumplimiento de su producto.....	45
Tabla 9: Usted cuando tienes dificultades, el jefe o gerente es capaz de ayudarle de inmediatamente.....	46
Tabla 10: Ud. Como trabajador le gustaría que el gerente sea capaz de solucionar problemas de manera eficaz y eficiente	48
Tabla 11: Plan de mejora.....	49

ÍNDICE DE GRÁFICO

Grafico 1: La manera que el dueño de la empresa asigna órdenes a sus trabajadores.....	37
Grafico 2: Según Ud. Su gerente o dueño de la empresa ejerce un liderazgo.....	38
Gráfico 3: El gerente o dueño de la empresa respeta las opiniones de sus colaboradores.....	39
Grafico 4: El gerente o dueño de la empresa de qué manera estimula a sus trabajadores.....	40
Grafico 5: Ud. Como trabajador de la empresa se siente satisfecho con las políticas de la empresa.....	41
Grafico 6: Ud. Como trabajador le gustaría colaborar de manera propositiva con todos los trabajadores.....	42
Grafico 7: El gerente de la empresa donde labora participa a sus trabajadores las ocurrencias positivas y negativas dentro de su organización.....	43
Grafico 8: Dentro de su organización el gerente de qué manera garantiza la entrega o cumplimiento de su producto.....	44
Grafico 9: Usted cuando tienes dificultades, el jefe o gerente es capaz de ayudarle de inmediatamente.....	45
Grafico 10: Ud. Como trabajador le gustaría que el gerente sea capaz de solucionar problemas de manera eficaz y eficiente	46

I. INTRODUCCIÓN

El presente investigación se ha tomado como título: “liderazgo democrático en las Micro y Pequeñas Empresas del rubro taller de reparación de automóviles: Caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL distrito de Ayacucho, 2019”, lo cual se ha considerado como título porque en la actualidad donde vivimos existen a un empresas u organizaciones que no conocen el manejo adecuado a sus personales, es por ello existe la explotación de hombre a hombre, muchos de ellos cometen por falta de conocimiento de cómo liderar dentro de una organización, para muchas organizaciones es como se no hubiera pasado nada a pesar de que amparan las leyes a todos los empleados, asimismo los colaboradores aun sabiendo sus derechos no reclaman por cuidar su trabajo lo cual sucede casi a nivel nacional y mundial, en México se realizó un estudio para la organización de un sindicato automotriz encontrado problemática en este sector para garantizar libre afiliación de los trabajadores para que de esta manera se sienten satisfechos y para ello buscan un representante legal y democrático, que dicha representante ayuda a defender sus derechos mediante un dialogo con el gobierno, asimismo ellos buscan la mejor labor sin la explotación en su país corporativos corruptos, MANUEL, (2018).

Asimismo en Piura se realizó un estudio de mercado para la implementación de un taller automotriz MULTIMARCA EN SERVIMOTOR encuentra problemática con sus competidores de nuevas empresas a su alrededor, por tanto se propuso de mejora la toma de decisiones con la finalidad de medir el nivel de servicio en la ciudad para seguir manteniendo su posicionamiento como líder de todas las empresas similares de comercializar el mercado motorizado, VÁSQUES, (2018)

Del mismo modo en Ayacucho se realizó estudio como interviene los noticieros radiales en la participación ciudadana del distrito de Ayacucho donde se ha encontrado la escasa participación democrática descentralizada y regionalizada pese a la responsabilidad transferida por el gobierno central de promover la participación en un estado unitario con visión al servicio del ciudadano a través de política democrática participativa, QUISPE, (2017).

De la misma forma por la pandemia que nos ha azotado en Ayacucho suspendió las actividades por semana santa, carnaval y otras celebraciones tradicionales que afecto el movimiento económico ya que turismo es considerado principal actividad económica en especial de las empresas de transporte y eso de alguna forma afecta también a los talleres de reparación automóviles que muchos de ellos trabajan con crédito, para lo cual es necesario tomar en cuenta la participación de sus colaboradores para tomar decisiones y promocionar sus servicios a sus clientes, donde entonces estarían practicando el liderazgo democrático que muchos de ellos no toman en cuenta el trabajo colaborativo es por ello algunos incluso dejaron de trabajar. Analizando todo ello se ha identificado el siguiente problema: ¿Cuál es la característica del liderazgo democrático de las Micro y Pequeñas Empresas del rubro taller de reparación de automóviles: Caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, Ayacucho, 2019? Por tanto, para efectuar la relación al problema identificado se ha propuesto el siguiente objetivo general: Identificar la característica del liderazgo democrático de las Micro y Pequeña Empresa del rubro taller de reparación de automóviles: Caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, distrito Ayacucho, 2019. Asimismo para demostrar el objetivo general se ha propuesto los siguientes objetivos específicos: (a) Identificar la característica de la toma de decisiones de las micro y pequeña empresa del rubro taller de reparación automóviles:

Caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, distrito de Ayacucho, 2019. (b) Determinar la motivación laboral de las Micro y Pequeñas Empresas del rubro taller de reparación automóviles: Caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL del distrito de Ayacucho, 2019. (c) Describir la participación activa de las Micro y Pequeñas Empresas del rubro Taller de reparación automóviles: Caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, distrito de Ayacucho, 2019, d) Elaborar plan de mejora del liderazgo democrático de las micro y pequeñas empresas del rubro taller de reparación automóviles: caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL del distrito de Ayacucho, 2019.

Por todo lo expuesto la presente investigación se justifica porque busca describir las características del liderazgo democrático del Micro y Pequeña empresa de taller de reparación automóviles en Ayacucho con los datos recolectados y los fundamentos teóricos por lo que nos permita que amplíemos nuestro conocimiento en cuanto al liderazgo democrático, siendo estos importante para todos los MYPE y al mismo centro de estudios, que por medio de ello lograr una mejora continua en las actividades diarias, del mismo modo sea útil como guía y referencia para los posteriores investigaciones enfocado al liderazgo democrático en las empresas de reparación automóviles, por otro lado justifica metodológicamente por lo que proporciona instrumentos que recolecta información para su posterior aplicada el método estadístico donde se elaboró para cada uno de ellos tablas y gráficos a través de tipo descriptivo trabajado con enfoque cuantitativo nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra de estudio consta de 10 trabajadores de taller de reparación automóviles del LUBRIMOTORS donde se aplicó la técnica de encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario de 10 preguntas obteniendo el siguiente resultado que el 70% de los encuestados mencionan que el gerente

de la empresa ejerce liderazgo autoritario y el 60% de los trabajadores mencionan que el jefe o gerente nunca participa o no ayuda las dificultades de inmediatamente y por último se ha logrado las siguientes conclusiones: el estilo de liderazgo en dicha empresa practican el estilo autoritario tradicional dejando a un lado la participación democrática de todos los integrantes del taller asimismo se ha identificado que el gerente del taller da órdenes a sus trabajadores por medio de pedidos personales y no respeta las opiniones conjuntas, lo cual no ayuda a tomar decisiones positivas, asimismo que el 70% de los encuestados no se sienten satisfecho con las políticas de la empresa debido a que no existe motivación de parte del gerente de la empresa por lo tanto los trabajadores no colaboran de manera propositiva, asimismo el gerente de la empresa no siempre participa a sus colaboradores sobre algunas dificultades que se detecta dentro de su empresa ello muestra que no existe participación activa además el gerente no siempre ayuda las dificultades de sus trabajadores.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES 14

2.1.1. A nivel intern

Según, LUÍS (2018), *en su tesis titulada liderazgo democrático y calidad de gestión en las empresas comerciales 2018*, el presente tesis tiene por objetivo determinar la relación entre el liderazgo democrático y calidad de gestión en las empresas comerciales en la ciudad de barranquilla, su metodología es de tipo descriptivo y correlacional diseño no experimental donde se aplicó como instrumento el cuestionario y llegando a un conclusión donde se determinó la deficiencia en los enfoques y tendencia de liderazgo democrático que afecta considerablemente la consolidación los factores de la calidad de gestión en las empresas comerciales.

Según, EDUARDO, (2019). *En su tesis titulada influencia del liderazgo autocrático y el liderazgo democrático en el clima laboral en las empresas colombianas del sector público*. El presente tesis tienen por objetivo analizar la influencia del liderazgo autocrático y democrático en el clima laboral de las empresas colombianas del sector público, su metodología es de tipo cuantitativo de tipo descriptivo correlacional diseño no experimental y su conclusión, en la empresas del sector público se evidencia una gran participación del liderazgo autocrático por el mismo régimen legal a que sus entidades pertenecen lo cual siempre es necesario mezclar tanto el liderazgo autocrático como el democrático con el fin de lograr un ambiente laboral.

Según, ELIZABETH, (2018), *en su tesis titulada estrategia de liderazgo democrático para la mediación Docente Estudiantes en la Unidad Educativa Bolívar* el presente tesis tiene por objetivo valorar teóricamente las estrategias de liderazgo democrático para desarrollar la mediación docente estudiante de la unidad educativa Bolívar. El método que utilizo es enfoque mixto cualitativo- cuantitativo el tipo descriptiva explicativa asimismo estableció una conclusión donde existen la problemática planteada toda vez que los docentes de la institución no tienen la característica de un líder democrático por lo tanto poco a nada realizan procesos de mediación docente- estudiante.

2.1.2. A nivel nacional:

Según, GUTIÉREZ, (2021), *en su tesis titulada los estilos de liderazgo democrático y autocrático en la gestión administrativa de las PYMES de Lima Metropolitana*, el presente tesis tiene por objetivo determinar el grado de vinculación del estilo de liderazgo democrático y autocrático en la gestión administrativa en las PYMES de lima metropolitano, y la metodología utilizada es cuantitativa tipo mixto y como instrumento se utilizó una entrevista a 15 expertos y encuestas a colaboradores asimismo estableció una conclusión, dentro de las entrevistas realizadas a expertos, directivos y propietarios de empresas PYMES en lima Metropolitana han logrado generar en sus organizaciones un crecimiento sostenible hasta la actualidad, se mantuvo un mutuo acuerdo en el que se consensó que el estilo de liderazgo

más adecuado para llevar una buena gestión administrativa, considerando la planificación como base primordial ha sido parte de la razón de éxito de la empresa, es el liderazgo democrático. Sin embargo se presentó como punto clave de esta entrevista que dentro de la línea de vida de estas empresas, también surgen situaciones en las cuales el directivo debe aplicar o cambiar el estilo de dirección con la finalidad de superar alguna de las situaciones por las que pase la organización, sean algunos de estos casos: la pérdida de un proveedor o cliente clave, un error en la inversión, una estafa comercial, una multa por errores en la tributación al estado entre otros pero manteniendo la esencia definida sustancialmente por los indicadores del estilo de liderazgo en cuestión.

Según, CALLE COTOS, (2019), *en su tesis titulada liderazgo democrático para el desarrollo del talento humano en la Universidad Privada Antenor Orrego Trujillo 2018*, el presente tesis tiene objetivo determinar como el liderazgo democrático desarrolla el talento humano en la Universidad Privada Antenor Orego, Trujillo 2018, la metodología que utilizo es el enfoque cuantitativo de nivel prospectivo, transversal, descriptivo y observacional no experimentada y la técnica es cuestionario y llegando a una conclusión el 3.33% del personal administrativo consideran que el liderazgo democrático es malo y el 82.92% del personal administrativo manifiesta que es bueno.

Según, ELIZABETH B. T., (2018), *en su tesis titulada influencia del liderazgo democrático en la eficiencia de la gestión administrativa en el*

Colegio Militar Elías Aguirre Chiclayo 2017. El presente tesis tiene objetivo demostrar la influencia del liderazgo democrático mejorando las deficiencias administrativas del colegio Militar Elías Aguirre Chiclayo 2017 y su metodología es de enfoque cuantitativa de diseño correlacional descriptivo no experimental, asimismo llegó a una conclusión donde se relacionó los factores influyentes entre el liderazgo autocrático frente al democrático, estableciendo estrategias institucionales para mejorar las relaciones humanas.

2.1.3. A nivel local:

Según, AMILCAR, (2018), *en su tesis titulada liderazgo democrático para mejorar la gestión pedagógica en la Institución Educativa Publica Coronel Cortegana del nivel secundario de la Provincia de Celendín Departamento de Cajamarca*. El presente tesis tiene objetivo identificar los estilos de dirección preferido por el personal directivo y no directivo de la Institución Educativa y su metodología es de enfoque cuantitativo de nivel descriptivo y propositivo y utilizo como instrumento la encuesta de la misma forma llegó a una conclusión que en la institución educativa no hay un dialogo con los alumno, docente y la parte de la jerarquía manteniendo una concepción tradicional de administración educativa

Según, ARTEAGA SANCHEZ, (2021), *en su tesis titulada liderazgo democrático en la práctica pedagógica de la Institución Educativa N° 3081 Almirante Miguel Grau Seminario- San Martín*, el presente tesis tiene objetivo determinar la influencia del liderazgo democrático en la práctica

pedagógico de la Institución Educativa N° 3081 Almirante Miguel Grau Seminario San Martín de Porres 2021 y su metodología que utilizó es de enfoque cuantitativo de nivel explicativo y diseño correlacional no experimental-corte transversal, asimismo llegó a una conclusión, se estableció la influencia del liderazgo democrático en la dimensión institucional al 32.5% lo cual existe influencia del liderazgo democrático en la dimensión institucional pero los directivos debe tener mayor enfoque en el liderazgo participativo para tomar una buena decisión.

Según, ALGREDO, (2021), *en su tesis titulada los estilos de liderazgo democrático y autocrático en la gestión administrativa de las PYMES de Lima Metropolitana*. El presente tesis tiene objetivo determinar el grado de vinculación del estilo de liderazgo democrático y autocrático e gestión administrativa en la PYMES de Lima Metropolitana y su metodología es de enfoque cuantitativa de nivel exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo diseño no experimental y como técnica utilizó la encuesta, llegando a una conclusión ya que no es posible determinar un estilo de liderazgo guiado solo por la palabra del líder sino que es necesario también ejecutar un cuestionamiento que permita recoger las percepciones que tienen los distintos colaboradores respecto a cada caso lo cual podría resultar como perjudicial en la satisfacción laboral de los trabajadores dentro de la empresa.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. VARIABLE:

LIDERAZGO DEMOCRÁTICO

Según, VILLALVA, (2017), en su publicación titulada liderazgo democrática nos explica que también es conocido como participativo que permite crear más compromiso donde se centra en los subordinados involucrando en la toma de decisiones, delegando autoridad a la vez facilita la integración, fomenta el trabajo en equipo, permite participación activa mediante el dialogo hasta incrementar la satisfacción en el trabajo donde el trabajador siente motivado, para alcanzar los objetivos propuestos.

Según, ÁLVARES (2017), en su texto titulado líder y liderazgo opina que la persona que lidera debe ser capaz de influir a todos los presentes dentro de una organización, asimismo debe orientar y llevar la opinión para todos, porque la opinión es más valiosa y escuchada. En cambio el liderazgo es aquel que encamina y conduce de manera eficaz con diferentes estrategias para la mejora dentro de su organización. Lo cual se puede deducir de tres conceptos o definiciones más probables: el liderazgo es parte de la educación para el mando y la conducción con diferentes estrategias dando la versión de manera inteligente de todo el avance la conducción como su desarrollo sistémico y la estrategia como visión inteligente de avance.

Del citado se infiere que el líder es la persona que escucha las opiniones de los de más porque ello le ayuda a mejorar y valorar los trabajos realizados de

parte de los colaboradores así mismo le ayuda a encaminar de manera eficiente utilizando diferentes estrategias de trabajo.

De los citados se entiende que la democracia es la participación de todos los integrantes dentro de una organización de manera activa para tomar las mejores decisiones dentro de una organización sea pequeña o grande además la participación debe ser de manera ordenada de acuerdo a la necesidad de la organización.

Según (Reyes, 2018) en su publicación titulada estilo de liderazgo nos explica que el liderazgo democrático es el líder que promueve el dialogo entre sus seguidores respetando las opiniones del grupo además prioriza la participación de todo el grupo y crea entusiasmo en sus trabajadores lo cual permite mejorar la capacidad de producción y la capacidad de innovación mejorando el compromiso y afiliación de todos los integrantes de la empresa. Según, (Serrano, 2018), en su obra titulada tipos de liderazgo nos explica que el liderazgo democrático es el que prioriza la participación de todo el grupo además promueve la participación de todo el grupo sin marginar a nadie ejerciendo escucha activa.

2.2.1.1. **TOMA DE DECISIONES.**

Según, DIANA (2017), en su texto titulado toma de decisiones opina que la toma de decisiones es aquel que selecciona las alternativas tomando diferentes estrategias con mayor asertividad para una buena solución de problemas o situaciones además que por medio de ello se puede lograr los

objetivos que tiene una empresa es por ello los gerentes deben de tener mayor responsabilidad en la toma de decisiones para ello debe de recoger información de diferentes participaciones dentro de su organización sobre todo de los trabajadores

Del citado yo aporto que es necesario tomar decisiones de manera correcta para ello es muy importante tener muchas alternativas, porque de ello se escogerá uno de ellos que mi favorezca o solucione me problema, dicho que para ello se debe analizar, evaluar de todo lo que existe, la toma de decisiones es de mucha importancia porque gracias a ello todo tiene solución.

Según, ROSARIO, (2020), en publicación titulada toma de decisión nos explica que es un proceso que conlleva una serie de fases o etapas para poder escoger algo que nos puede ayudar en dar solución de una problema dentro de una empresa o también se puede decir es aquel que escoge una opción entre las existentes.

Del citado se entiende que La toma de decisiones es de mucha importancia dentro de una organización por medio de ello se llegan resolver diferentes problemas para lograr su objetivo de manera éxito, es por ello que cada empresa sea micro o macro se tiene que practicar o tener una cultura de tomar decisiones de manera colaborativa con sus ayudantes o empleados conjuntamente, además es recomendable la participación de todos los integrantes que por medio de ello se puede atraer mejores opiniones para la

organización es por ello se ha considerado liderazgo democrático donde todos participan activamente.

Según, (Luis, 2017), en su obra titulada toma de decisiones nos explica que es el proceso por medio de ello se realiza una elección entre las alternativas para resolver diferentes situaciones de su contexto o de la vida real que puede ser a nivel Laboral, familiar, sentimental y empresarial por tanto la toma de decisión es un factor muy importante para la empresa.

Según, (José, 2017), en su obra titulada Principios fundamentales del proceso de toma de decisión desde el ámbito de las instituciones educativas nos explica de la toma de decisión es el proceso por medio de ello se realiza una elección entre varias opciones o alternativas lo cual puede presentar en diferentes contexto aclarando que la toma de decisión no es más que elegir entre varias opciones lo cual es la más conveniente para todos determinado momento.

2.2.1.2. MOTIVACIÓN LABORAL

Según, JAVIER, (2017), en su publicación titulada motivación laboral nos explica que es proceso mediante el cual un trabajador es impulsado por fuerza interna o que actúa sobre él, inicia, dirige y mantiene una conducta orientada a alcanzar determinados incentivos que le permiten la satisfacción de sus necesidades mientras simultáneamente intenta alcanzar las metas de la organización; la motivación es la sensación o energía que impulsa a las personas a actuar en una dirección desarrollando un determinado tipo de conducta que dan cuenta de la intensidad de los esfuerzos necesarios por un individuo para lograr una meta.

Según CESAR, (2018), en su publicación titulada motivación laboral nos explica que la motivación es el impulso para satisfacer un deseo que se refiere al placer experimentado por lo tanto cuando percibe una recompensa justa ante una conducta o trabajo las personas se sienten motivados positivamente esto no siempre es igual para todos por las creencias que tienen cada cual respecto a la recompensa esperada por una acción es por ello que en el mundo laboral las personas esperan una recompensa por su preparación, desempeño, experiencias, habilidades y esfuerzo en el trabajo.

Del citado se entiende que la motivación es un factor muy importante para lograr los objetivos o metas dentro de una organización es por ello cada

organización se debe de practicar de manera constante la motivación con sus colaboradores porque ellos son factores muy importante que interviene para el logro de sus metas; la motivación intrínseca es de mucha importancia de cada integrante de la organización porque la persona cuanto más motivado intrínsecamente no es necesario darle un incentivo sino que por sí solo activa su motivación para cumplir sus actividades diarias.

Según, (Ruíz, 2018), en su publicación titulada Motivación nos explica que es la programación del sistema de recompensa de como incentivo más eficaz de motivar la conducta deseada por tanto la motivación es muy importante en el labor dentro de una organización para que de esta manera los trabajadores se sientes satisfechos.

Según, (Berenguer, 2017), en su obra titulada la motivación del trabajador de investigación en la empresa encontramos como conclusión que para los trabajadores no solo es importante la remuneración además de ello es necesario que la persona que trabajan deben tener un ambiente laboral sana es por ello la gerencia de una empresa deben plantearse distintos elementos que complementen la motivación y no solo la retribución económica ya que todos ellos le ayudara lograr los objetivos dentro de una organización.

2.2.1.3. PARTICIPACIÓN ACTIVA

Según Telleria (2017), en su texto titulado como potenciar la participación de los trabajadores un reto para todos, nos explica que por medio del talento humano las organizaciones pueden alcanzar el éxito es

por ello que las organizaciones excelentes valoran a las personas que los integran y crean una cultura de delegación, participación y asunción de responsabilidades que permite alcanzar tanto los objetivos personales como los de la organización.

Según TRANSPORTE, (2019), en su publicación titulada la participación activa de los trabajadores nos explica las ventajas de la participación: favorecer la integración de la prevención a todos los niveles jerárquicos, facilitar el proceso de mejora continua en la empresa, desarrollo de métodos más eficaces en materia de prevención de riesgos laborales, reducir la siniestralidad laboral y actuar sobre los riesgos psicosociales, aumentar la autonomía de los trabajadores y reforzar los canales de comunicación de la empresa.

Según, (Zaballos, 2019), en su publicación titulada participación activa nos explica que participar actividades dentro de una empresa o cualquier organización es muy importante porque por medio de ello se podrá lograr los objetivos que la empresa tiene, porque siempre dentro de una empresa existen dificultades lo cual se tiene que superar con las opiniones de todos los participantes de la empresa.

Según, (Humano, 2020), en su publicación titulada la participación de los trabajadores en la empresa nos explica que para favorecer la participación y el compromiso de todos los miembros para evitar el problema de las jerarquías y las responsabilidades de los diferentes áreas para simplificar

las acciones de las organizaciones diversificando las actividades para lograr el objetivo dentro de la organización y la participación fracasa cuando uno quiere imponer alguien es por ello debe mantener un equilibrio adecuado para fomentar la participación

Gracias a la motivación los colaboradores participan de manera activa en los logros de objetivo es por ello se debe de dejar de participar a todos los participantes en la decisión de sus actividades y siempre participar a todos cualquier situación que exista dentro de una organización.

III. HIPÓTESIS

Según Sampieri, (2016), solo se formulan hipótesis cuando se pronostica un hecho o dato, mientras la investigación descriptiva se trata solo mencionar las características de la situación problemática asimismo enumeran las propiedades de los fenómenos estudiados por tanto no es necesario establecer hipótesis. Es por ello en el presente trabajo de investigación no se ha considerado hipótesis.

IV. METODOLOGÍA.

4.1.EL TIPO Y EL NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Según, HERNANDEZ, (2018), define el enfoque cuantitativa examina los datos de manera científica, en forma numérica con ayuda de la estadística. Acudiendo a este fundamento teórico se han recogido y analizado los datos sobre las variables de estudio asimismo la línea de tesis está vinculada a los programas de estudio de la universidad en especial al taller de reparación de automóviles de Ayacucho

4.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación fue descriptivo, este estudio se dirigió fundamentalmente a la descripción de los fenómenos. Porque busca describir las características del objeto de estudio consiste fundamentalmente en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más diferenciadores DANIEL, (2018). Con este fundamento se consideró el nivel descriptivo para dicho trabajo de investigación donde solo se caracteriza el liderazgo democrático que practica el micro y pequeña empresa de taller de reparación automóviles caso LUBRIMOTORS GED Ayacucho.

4.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Según, MIRIAM, (2016). Explica la investigación no experimental es la que no manipula las variables del estudio es solo observar los fenómenos tal como se dan en su contexto actual, no se construye ninguna situación sino que observa situaciones ya existentes, es por ello se tomó el diseño de tesis que se ha empleado es no experimental descriptivo, es descriptivo porque se describe el fenómeno tal y cual se encuentra en el contorno de estudio, donde se aplica directamente las variables de estudio; asimismo se puede decir que es no experimental porque se detallan las principales atributos y características más importantes en liderazgo democrático en las micro y pequeña empresa del rubro taller de reparación automóviles caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL del distrito Ayacucho, 2019.

4.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población.

Según, HERNANDEZ RINCON, (2019), está formado por un conjunto de individuos del mismo especie, además la población humana está conformado los que viven en un mismo lugar, es por ello se consideró una población conformada por 10 trabajadores y un gerente del micro y pequeña empresa del rubro taller de reparación automóviles caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL del distrito Ayacucho.

Muestra.

(Lopez, 2017), la población constituida no más de cincuenta elementos se convierte en una muestra lo cual también se denomina como muestra no probabilístico porque no se utiliza ninguna fórmula matemática, es por ello se consideró a los mismo trabajadores del taller como la población y muestra que consta de 10 trabajadores.

4.5. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES E INDICADORES

Tabla 1 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<p>Liderazgo democrático</p> <p>(VILLALVA, 2017), en su publicación titulada liderazgo democrática nos explica que también es conocido como participativo que permite crear más compromiso donde se centra en los subordinados involucrando en la toma de decisiones, delegando autoridad a la vez facilita la integración, fomenta el trabajo en equipo, permite participación activa mediante el dialogo hasta incrementar la satisfacción en el trabajo donde el trabajador siente motivado, para alcanzar los objetivos propuestos</p>	<p>Se medirá toma de decisiones a través de las preguntas planteadas.</p>	<p>Toma de decisiones</p>	<p>Razonamiento Solución de problema Capacidad analítica Estimulo positivo</p>	<p>¿De que manera que el dueño de la empresa asigna órdenes a sus trabajadores? Según Ud. ¿Su gerente o dueño de la empresa ejerce un liderazgo? ¿El gerente o dueño de la empresa respeta las opiniones de sus colaboradores? ¿El gerente o dueño de la empresa de qué manera estimula a sus trabajadores?</p>
	<p>Se medirá motivación a través de las preguntas planteadas.</p>		<p>Motivación laboral</p>	<p>Productividad Satisfacción</p>
<p>Se medirá la participación activa a través de las preguntas planteadas.</p>	<p>Participación activa</p>	<p>Gestión Colaborativa</p>		<p>¿Dentro de su organización el gerente de que manera garantiza la entrega o cumplimiento de su producto? ¿Ud. Cuando tiene dificultades, el jefe o gerente es capaz de ayudarlo inmediatamente? ¿Ud. Como trabajador le gustaría que el gerente sea capaz de solucionar problemas de manera eficaz y eficiente?</p>
			<p>Ejecutivo</p>	

Nota: elaboración propia

4.6. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

La técnica que se empleó en el desarrollo de tesis titulada “liderazgo democrático de las micro y pequeñas empresas del rubro taller de reparación de automóviles: Caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, distrito de Ayacucho 2019”, es la ENCUESTA a los trabajadores del taller y una entrevista para el dueño.

Instrumento que se utilizó es cuestionario que consta de 10 preguntas y una entrevista que consta de 10 preguntas.

4.7. PLAN DE ANÁLISIS

En el presente trabajo de tesis se hará la recolección de datos con la finalidad de hacer uso de esta información se hizo uso de análisis descriptivo; y para su elaboración se utilizó los programas de Microsoft Word, Excel, SPSS y PDF como soporte del trabajo de tesis.

La población de estudio son los 10 trabajadores y un dueño que conforman en taller de reparación de automóviles caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL del distrito de Ayacucho en el periodo 2019.

Esta información se tiene luego de haber realizado las visitas a dicho taller que está ubicado en vía los libertadores al costado del grifo Ayacucho.

4.8.MATRÍZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Liderazgo democrático de las Micro y Pequeñas Empresas del rubro taller de reparación de automóviles: Caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL distrito de Ayacucho, 2019”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es la característica del liderazgo democrático de las Micro y Pequeñas Empresas del rubro taller de reparación de automóviles: Caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, distrito Ayacucho, 2019?</p> <p>Problemas Específicos ✓ ¿Cuál es la característica de la toma de decisiones de las Micro y Pequeñas empresas del rubro taller de reparación de automóviles: Caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, distrito Ayacucho, 2019 favorecen en la productividad de la empresa? ✓ ¿Cómo el ejercicio de la motivación laboral de las Micro y pequeñas empresas del rubro taller de reparación de automóviles: caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, distrito de Ayacucho, 2019, contribuye a la empresa? ✓ ¿Cómo es el ejercicio de la participación activa de las Micro y pequeñas empresas del rubro taller de reparación de automóviles: caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, distrito de Ayacucho, 2019?</p>	<p>Objetivo general Identificar la característica del liderazgo democrático de las Micro y Pequeñas Empresas del rubro taller de reparación de automóviles: Caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, distrito Ayacucho, 2019.</p> <p>Objetivos específicos ✓ Identificar la característica de la toma de decisiones de las micro y pequeñas empresas del rubro taller de reparación automóviles caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, distrito de Ayacucho, 2019. ✓ Determinar la motivación laboral de las micro y pequeñas empresas del rubro taller de reparación automóviles: caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL del distrito de Ayacucho, 2019. ✓ Describir la participación activa de las micro y pequeña empresa del rubro taller de reparación automóviles caso LUBRIMOTOR PERÚ GED SRL, distrito de Ayacucho, 2019. ✓ Elaborar plan de mejora del liderazgo democrático de las micro y pequeñas empresas del rubro taller de reparación automóviles: caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL del distrito de Ayacucho, 2019.</p>	<p>Según Sampieri, (2016), solo se formulan hipótesis cuando se pronostica un hecho o dato, mientras la investigación descriptiva se trata solo mencionar las características de la situación problemática asimismo enumeran las propiedades de los fenómenos estudiados por tanto no es necesario establecer hipótesis.</p>	<p>VARIABLE Liderazgo democrático Dimensiones • Toma de decisiones. • Motivación laboral. • Participación activa.</p>	<p>Enfoque investigación: Cuantitativo</p> <p>Tipo investigación: Aplicativo Nivel Descriptivo</p> <p>Diseño Descriptivo de acorde transversal no experimental. El universo muestra LUBRIMOTORS GED SRL, empresas de rubro de talleres de reparación de automóviles del distrito de Ayacucho, 2019.</p> <p>Técnica e instrumentos técnica Encuesta Población y muestra Población: 10 trabajadores del LUBRIMOTORS Muestra: 10 trabajadores del LUBRIMOTORS Instrumento: Cuestionario de 10 preguntas. Plan de análisis: Recolección de datos que sirvan al proyecto descriptivo. Principios éticos:</p>

4.9. PRINCIPIOS ÉTICOS

Según, (CATÓLICA, 2021) El código de ética para la investigación es concordancia al código ética de la ULADECH Católica en su versión 004, aprobado por el consejo Universitario con resolución N° 0037- 2021-CU- ULADECH Católica con fecha 13-01-2021 estos son los siguiente:

Principio de protección a las personas. Para esta investigación se ha respetado los protocolos de consentimiento informado, el mismo fue firmado por el representante del Micro pequeña empresa LUBRIMOTORS GED Ayacucho que conforman la muestra de estudio. Los participantes no tuvieron dificultades en firmar dicho documento en el que se evidencia el consentimiento para ser parte de la investigación en donde se comunico claramente el propósito de la investigación que consistió en analizar el variable liderazgo democrático de las Micro y Pequeñas Empresas del rubro taller de reparación de automóviles: Caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL distrito de Ayacucho, 2019” así como se les informo a cada uno de ellos se pueden retirar en cualquier momento de la investigación sin perjuicio ninguno asimismo pueden abstenerse de contestar algunas preguntas lo cual quedara disponible para las futuras investigaciones también vale aclarar que no tuvo participantes de menores de edad en esta investigación.

Principio de beneficencia y no maleficencia. Esta investigación por su naturaleza no presenta riesgos para los participantes de la investigación ni para el investigador, durante el recojo de la información lo cual informo a los integrantes de la muestra. Se trató de buscar en maximizar los beneficios en favor de la investigación sin desviar los derechos de los participantes.

Principios de Justicia. El resultado de la investigación al finalizar estará disponible para aplicar se tienen interés los que conforman muestra en dicha micro pequeña empresas se requieran se compartirá por medio de correo electrónica. Asimismo se los trato a todos los participantes de esta investigación un trato de respeto.

Principio de integridad científica. Tuvo siempre presente que los datos de los participantes de esta investigación son anónimas asimismo no fue necesario el uso de equipos electrónicas, mecánicas entre otros por ello se estableció el protocolo de seguridad para el uso de estos equipos de la misma forma informo a los participantes que la información recogida quedara en custodia del investigador por un lapso de cinco años, solo será usado exclusivamente para esta investigación. No se realizara las técnicas de recolección distinto al cuestionario es por ello que los participantes no conocerán la información que brinde otros participantes. Cualquiera inconveniencia que genere de interés serán resueltos antes de iniciar el

trabajo de campo para garantizar que no suceda situaciones que puedan afectar al estudio o a la comunicación de resultados.

Principio de libre participación y derecho a estar informado. Antes del inicio de recojo de información se solicitó el consentimiento informado a cada participante. Asimismo deberán solicitar las dudas o consultas respecto a la investigación para ser resueltos oportunamente durante o después de la investigación.

Principio cuidado del medio ambiente y a la biodiversidad. Esta investigación no se consideró como muestra a animales, plantas ni se realizaron aplicaciones en el medio ambiente, también se afectó la biodiversidad como parte del estudio por ello no se declara los daños, riesgos o beneficios que se pueda tener sobre ello.

asimismo NEREIDA, (2018), la ética es parte del moral y de las obligaciones del hombre su forma de actuar en la forma de cómo obtener la información, en este principio consiste en cuidar la dignidad todas las personas como derechos y las obligaciones son iguales para todos, lo cual busca el bien común con una buena atención y motivación dentro de la organización satisfaciendo las necesidades de las personas o usuarios; por ello los trabajadores del taller de reparación automóviles LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL del distrito de Ayacucho deben practicar este principio como una herramienta de trabajo para garantizar el mejor atención a los clientes.

V.RESULTADO

5.1. RESULTADOS

Tabla 1 *Característica de la toma de decisiones de las micro y pequeñas empresas del rubro taller de reparación automóviles caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, distrito de Ayacucho, 2019.*

		N	%
De qué manera el dueño de la empresa asigna órdenes a sus trabajadores	Mediante charla	3	30
	Pidiendo personalmente	7	70
	Mediante un memorando	0	0
TOTAL		10	100
Gerente o dueño de la empresa ejerce un liderazgo	Democrático	2	20
	Autoritario	7	70
	Carismático	1	10
TOTAL		10	100
El gerente o dueño de la empresa respeta las opiniones de sus colaboradores	Siempre	2	20
	A veces	3	30
	Nunca	5	50
TOTAL		10	100

Nota. Encuesta realizada a una muestra de 10 trabajadores de la empresa LUBRIMOTORS.

Elaboración. Propia

En la tabla 1 y figura 1 se observa que el 70% de los encuestados dicen que el gerente es autoritario, asimismo 70% de los encuestados mencionan que el gerente asigna ordenes pidiendo personalmente, mientras el 50% de ellos manifiestan que no respeta las opiniones de los demás para la toma de decisiones.

Tabla. 02. *Motivación laboral de las micro y pequeñas empresas del rubro taller de reparación automóviles: caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL del distrito de Ayacucho, 2019.*

		N	%
El gerente o dueño de la empresa de qué manera estimula a sus trabajadores	Otorgando pagos adicionales	2	20
	Expresando felicitaciones	3	30
	Otorgando día libre	5	50
TOTAL		10	100
Trabajador de la empresa se siente satisfecho con las políticas de la empresa	Siempre	3	30
	a veces	3	30
	Nunca	4	40
TOTAL		10	100
El trabajador colabora de manera propositiva con todos los trabajadores.	Siempre	4	20
	A veces	3	30
	Nunca	3	30
TOTAL		10	100
El gerente de la empresa participa a sus	Siempre	1	10
	A veces	4	40
	Nunca	5	50

trabajadores
 las
 ocurrencias
 positivas y
 negativas
 dentro de su
 organización

TOTAL	10	100
-------	----	-----

Nota. Encuesta realizada a una muestra de 10 trabajadores de la empresa LUBRIMOTORS.

Elaboración. Propia

En la tabla 2 y figura 2 se observa que el 50% de los encuestados dicen que el gerente estimula otorgando otorga día libre, asimismo 40% de los encuestados mencionan que nunca se sienten satisfechos con la política de la empresa, de la misma manera que el 30% de los encuestados a veces colaboran de manera propositiva con todos los trabajadores, mientras el 50% de ellos mencionan que el gerente nunca participan las ocurrencias positivas o negativas dentro de la organización.

Tabla 3. *Participación activa de las micro y pequeña empresa del rubro taller de reparación automóviles caso LUBRIMOTOR PERÚ GED SRL, distrito de Ayacucho, 2019.*

		N	%
La organización y el gerente garantizan la	Cumpliendo en días citadas	6	60

entrega o cumplimiento de su producto	Pidiendo apoyo a sus colaboradores	3	30
	Motivando a sus colaboradores para que trabajen rápidamente.	1	10
TOTAL		10	100
Las dificultades de sus trabajadores, el jefe o gerente es capaz de ayudarlo inmediatamente	Siempre	1	10
	A veces	3	30
	Nunca	6	60
TOTAL		10	100
Al trabajador le gustaría que el gerente sea capaz de solucionar problemas de manera eficaz y eficiente	Siempre	2	20
	A veces	5	50
	Nunca	3	30
TOTAL		10	100

Nota. Encuesta realizada a una muestra de 10 trabajadores de la empresa LUBRIMOTORS *Elaboración.* Propia.

En la tabla 3 y figura 3 se observa que el 60% de los encuestados dicen que la organización y el gerente garantizan la entrega o cumplimiento de su producto cumpliendo en días citada, asimismo 60% de los encuestados mencionan que nunca el gerente participa las dificultades de sus trabajadores, el jefe o gerente es capaz de ayudarlo de inmediatamente, mientras que el 50% de ellos a veces le gustaría que el gerente sea capaz de solucionar problemas de manera eficaz y eficiente.

5.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Objetivo 1. . *Identificar la característica de la toma de decisiones de las micro y pequeñas empresas del rubro taller de reparación automóviles caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, distrito de Ayacucho, 2019.*

De los 10 trabajadores encuestados el 70% de ellos mencionan que el dueño de la empresa asigna a sus trabajadores pidiendo personalmente este resultado coincide con el resultado de GUTIÉRREZ, (2021), también surgen situaciones en las cuales el directivo debe aplicar o cambiar el estilo de dirección con la finalidad de superar alguna de las situaciones por las que pase la organización.

Asimismo el 70% de los encuestados mencionan que el gerente de la empresa ejerce liderazgo autoritario estos resultados coinciden con el resultado de EDUARDO, (2019), en las empresas del sector público se evidencia una gran participación del liderazgo autocrático.

Del mismo modo que el 50% de los encuestados mencionan que el dueño no respeta las opiniones de sus colaboradores lo cual coincide con el resultado de LUÍS (2018), se determinó la deficiencia en los enfoques y tendencia de liderazgo democrático que afecta considerablemente la consolidación los factores de la calidad de gestión en las empresas comerciales. De acuerdo a los objetivos de estudio se logró determinar que el gerente solo toma su propia decisión por ser autoritario.

Objetivo 2. *Determinar la motivación laboral de las micro y pequeñas empresas del rubro taller de reparación automóviles: caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL del distrito de Ayacucho, 2019.*

El 50% de los encuestados mencionan que el dueño estimula otorgando día libre lo cual coincide con el resultado de GUTIÉRIZ, (2021), también surgen situaciones en las cuales el directivo debe aplicar o cambiar el estilo de dirección con la finalidad de superar alguna de las situaciones por las que pase la organización

De igual forma que el 40% de los encuestados no se sienten satisfechos con la política de la empresa lo cual coinciden con el resultado obtenido de, ELIZABETH U. Z, (2018), que existen la problemática planteada toda vez que los docentes de la institución no tienen la característica de un líder democrático por lo tanto poco a nada realizan procesos de mediación docente- estudiante.

Del mismo modo que el 30% de los encuestados nunca colaboran de manera propositiva con todos los trabajadores lo cual coincide con el resultado obtenido de LUÍS (2018), se determinó la deficiencia en los enfoques y tendencia de liderazgo democrático que afecta considerablemente la consolidación los factores de la calidad de gestión en las empresas comerciales.

Asimismo que 50% de los encuestados mencionan que el gerente no participa a sus trabajadores las ocurrencias positivas y negativas dentro de su organización este resultado coinciden con el resultado de , EDUARDO, (2019), en la empresas del sector público se evidencia una gran participación del liderazgo autocrático por el mismo régimen legal a que sus entidades pertenecen lo cual siempre es necesario mezclar tanto el liderazgo autocrático como el democrático con el fin de lograr un ambiente laboral. De acuerdo al objeto de estudio se identificó que no existe la motivación de los trabajadores porque se sienten insatisfechos debido que el gerente no incentiva a sus trabajo.

Objetivo 3. *Determinar la participación activa de las micro y pequeña empresa del rubro taller de reparación automóviles caso LUBRIMOTOR PERÚ GED SRL, distrito de Ayacucho, 2019.*

El 60% de los encuestados mencionan que dentro de su organización el gerente garantiza el cumplimiento de su producto otorgando pagos adicionales lo cual coinciden con el resultado obtenido de ELIZABETH B. T., (2018), donde se relacionó los factores influyentes entre el liderazgo autocrático frente al democrático, estableciendo estrategias institucionales para mejorar las relaciones humanas.

Del mismo modo que el 60% de los trabajadores mencionan que el jefe o gerente nunca participa o no ayuda las dificultades de inmediatamente lo cual coinciden con el resultado de EDUARDO, (2019), en la empresas del

sector público se evidencia una gran participación del liderazgo autocrático.

De la misma manera que el 20% de los encuestados mencionan que el trabajador le gustaría siempre que el gerente sea capaz de solucionar problemas de manera eficaz y eficiente este resultado obtenido coincide con el resultado de ELIZABETH U. Z., (2018), que existen la problemática planteada toda vez que los docentes de la institución no tienen la característica de un líder democrático por lo tanto poco a nada realizan procesos de mediación docente- estudiante. De acuerdo al objeto de estudio se determinó que el gerente no participa las ocurrencias sea positivo o negativo dentro de la organización lo no motiva a los trabajadores.

PLAN DE MEJORA

1. Datos generales

Nombre o razón social. LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL

2. Dirección. Vía los libertadores N° 645 Ayacucho referencia Grifo Ayacucho

3. Misión. Brindar servicio de calidad con garantía y trato adecuado a los clientes en región Ayacucho

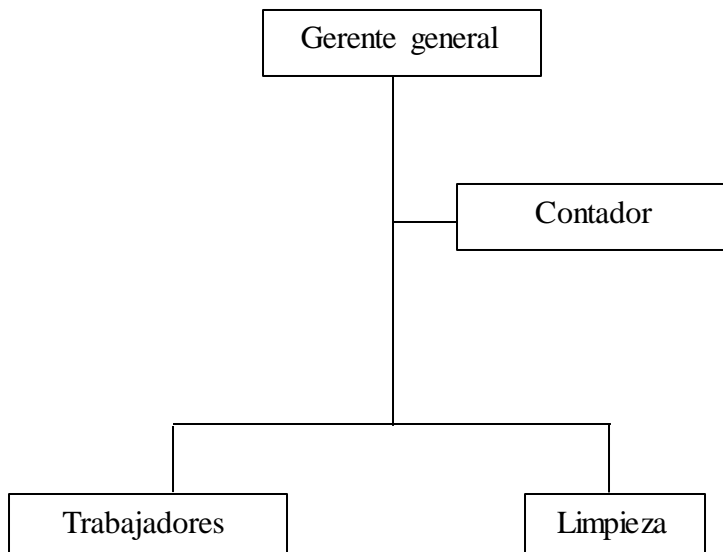
4. Visión. Lograr ser una empresa líder a nivel de la región Ayacucho y a nivel nacional mejorando la calidad de atención a sus clientes.

5. Objetivos.

- Posicionarse en el mercado automotriz de la región Ayacucho.
- Lograr la confianza de los clientes y de sus trabajadores
- Aumentar la venta para el año 2025

6. Servicios. Se atiende de acuerdo al orden de llegada a los clientes en cambio de aceite, engrase de palieres y mantenimiento de motor entre otro

7. Organigrama de la empresa.



8. Descripción de funciones.

Cargo	Gerente general
Perfil	Licenciado en administración de empresa.
Funciones	Hacer seguimiento de las funciones de todos los trabajadores.

Cargo	Trabajador
Perfil	Técnico en automotriz.
Funciones	Hacer el cumplimiento de las tareas del taller.

Cargo	Limpieza
Perfil	Secundaria completa.
Funciones	Mantener limpio la empresa.

9. Matriz de FODA

<p>Fortaleza. Local amplio y céntrico, repuestos al instante, trabajadores por especialidad, seguridad y garantía.</p>	<p>Oportunidades. Proveedores de confianza que garantiza el trabajo de calidad, la fidelidad de los clientes y la tecnología disponible para la publicidad.</p>
<p>Debilidades. No siempre los repuestos están disponibles porque existen muchos vehículos de diferentes marcas. Cambio de trabajadores afecta el cumplimiento rápido de los trabajos.</p>	<p>Amenazas. Existen empresas que prestan servicios similares en la región y en la misma avenida con diferentes especialidades.</p>

Nota: elaboración propia

Cuarto objetivo específico. *Elaborar plan de mejora del liderazgo democrático de las micro y pequeñas empresas del rubro taller de reparación automóviles: caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL del distrito de Ayacucho, 2019.*

Objetivo	Actividades	Meta	Indicador	Presupuesto	Responsable	Cronograma
Determinar la práctica de la toma de decisiones	Realizar charla informativa sobre la toma de decisiones	La participación de los trabajadores en 100%	Registro de asistencia de los trabajadores	S/200.00	Gerente o dueño de la empresa	Octubre 2022
Determinar la satisfacción de los trabajadores	Realizar una encuesta a los trabajadores para saber su satisfacción	Aplicar una encuesta a 100% de los trabajadores	Trabajadores que responden encuesta	S/200.00	Gerente o dueño de la empresa	Noviembre 2022
Implementar la participación activa de todos los trabajadores	Realizar una charla sobre cómo deben participar activamente para el logro de los objetivos	100% de los trabajadores que participan en la charla	Registro de asistencia	S/200.00	Gerente o dueño de la empresa	Diciembre 2022
Determinar la estrategia de la motivación laboral	Implementar la estrategia de la motivación al gerente o dueño	Participación activa del gerente y su compromiso	Acta de compromiso	S/200.00	Gerente o dueño de la empresa	Enero 2023
Determinar el liderazgo dentro de la empresa	Charla informativo del liderazgo	Participación de todos los integrantes	Registro de asistencia	S/200.00	Gerente o dueño de la empresa	Febrero 2023

		de la empresa				
--	--	---------------	--	--	--	--

Nota: elaboración propia

10. Indicadores de un buen liderazgo

Motivación

Toma de decisiones

Indicadores	Problemas	Acción de mejora
Motivación	Falta de motivación de los trabajadores	Dar recomendaciones sobre la motivación a los trabajadores
Toma de decisiones	No todos participan en la toma de decisiones	Recomendar a que todos los trabajadores participen en la toma de decisiones
Participación activa	No deja participar a todos	Recomendar a que deja participar a todos de manera activa
Satisfacción al cliente	El cliente se encuentra satisfecho	Aplicar encuesta de satisfacción al cliente

Nota: elaboración propia

11. Establecer acciones

Acciones de mejora a llevar cabo	dificultad	plazo	impacto	Priorización
recomendaciones sobre la motivación a los trabajadores	Que el personal se siente satisfecho en su trabajo.	15 días	Mejorar la motivación en cada uno de ellos.	Identificar los temas a tratar en cada reunión.
participen en la toma de decisiones	Que todos participen en la toma de decisiones	20 días	Mejorar la toma de decisión en la empresa.	Identificar como que recomendaciones se hará.
participar a todos de manera activa	Que todos participen activamente	20 días	Mejorar la participación activa.	Identificar como se debe participar de manera activa.
encuesta de satisfacción al cliente	Realizar una encuesta a los clientes.	20 días	Realizar la encuesta.	Realizar recojo de información.

Fuente: Elaboración propia

12. Recursos para la implementación de la estrategia

Humanos

Económico

Tecnológico

13. Esquematizar la estrategia

Establecer acciones

Estrategia

Establecer el tiempo de desarrollo

VI. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

6.1.CONCLUSIONES

En la microempresa LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, Aplicando preguntas que se relaciona al estilo de liderazgo en dicha empresa practican el estilo autoritario tradicional dejando a un lado la participación democrática de todos los integrantes del taller.

En la microempresa LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, Se ha identificado que el gerente del taller da órdenes a sus trabajadores por medio de pedidos personales y no respeta las opiniones conjuntas, lo cual no ayuda a tomar decisiones positivas

En la microempresa LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, Se ha demostrado que el 70% de los encuestados no se sienten satisfecho con las políticas de la empresa debido a que no existe motivación de parte del gerente de la empresa por lo tanto los trabajadores no colaboran de manera propositiva

En la microempresa LUBRIMOTORS PERÚ GED el gerente no siempre participa a sus colaboradores sobre algunas dificultades que se detectado dentro de su empresa ello muestra que no existe participación activa además el gerente no siempre ayuda las dificultades de sus trabajadores.

6.2.RECOMENDACIONES

Se recomienda que el gerente del LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, practique el liderazgo democrático dejando participar a todos los integrantes de su taller para que de esta manera pueda tomar mejor decisión en su organización.

Se propone al gerente del LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, asigne bien el trabajo a cada integrante además debe practicar participación conjunta para una buena toma de decisiones en su organización.

Se recomienda al gerente del LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, debe motivar de manera constante a sus trabajadores para que estén satisfechos con ello y de esta manera logren sus objetivos de su organización siempre participando toda las ocurrencias que sea positiva y negativa dentro de su empresa.

Asimismo se le recomienda al gerente del LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, que debe generar la participación activa en sus trabajadores ayudándole todas las dificultades que genere de manera eficaz y eficiente en todo momento.

BIBLIOGRAFÍA

Alfredo, b. b. (2021). *Los estilos de liderazgo democrático y autocrático en la gestión administrativa de la Pymes de Lima Metropolitana*. Lima

Álvarez, r. d. (2017). *Lider y liderazgo en las empresas mexicana*. Mexico. obtenido de <https://www.slideshare.net/rg77/lder-y-liderazgo>

Amilcar, t. s. (2018). *Liderazgo democrático para mejorar la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pública Coronel Cortegana del nivel secundario de la Provincia de Celendín Departamento Cajamarca 2012*. Perú.

Arteaga sanchez, j. d. (2021). *Liderazgo democratico en la practica pedagogico de la Institución Educativa n° 3081 Almirante Miguel Grau Seminario- San Martín*.Perú

Berenguer, J. N. (2017). *la motivacion del trabajador en la empresa*. España . Obtenido de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4178/1/TFG%20MULA%20G%C3%81LV EZ%20LIDIA%20MAR%C3%8DA.pdf>

Calle cotos, c. d. (2019). *Liderazgo democrático para el desarrollo de talento humano en la Universidad Privada Antenor Orrego Trujillo 2018*. TrujilloPerú

- ATÓLICA, U. (2021). *Código de Ética para la Investigación. Chimbote Perú* Obtenido de <https://web2020.uladech.edu.pe/images/stories/universidad/documentos/2020/codigo-de-etica-para-la-investigacion-v004.pdf>
- Cesar, c. j. (2018). *Motivacion laboral en la Mypes. Lima Perú* .
- Daniel, c. (2018). *Definicion de las variables, enfoques y tipos de investigación* .
- Diana. (2017). *Toma de desiciones. Lima Perú.* obtenido de <https://www.slideshare.net/dianadc1019/toma-de-decisiones-75735750>
- Eduardo, c. c. (2019). *Influencia del liderazgo autocratico y el liderazgo democrático en el clima laboral en las Empresas Colombinas del Sector Público.* Bogota .
- Elizabeth, b. t. (2018). *Influencia del liderazgo democrático en la eficiencia de la gestión administrativa en el Colegio Militar Elias Aguirre cChiclayo 2017.* Pimentel .
- Elizabeth, u. z. (2018). *Estrategia de liderazgo democrático para la mediación docente-estudiante en la Unidad Eduativa Bolivar.* Ecuador .
- Elizabeth, ulpo zambrano pamela. (2018). *Estregia de liderazgo democrático para la mediación docente estudiante en la Unidad Educativa Bolívar.* Bolivia.
- Gutiérrez, e. s. (2021). *Los estilos de liderazgo democrático y autocrático en la gestión administrativa de las Pymes de Lima Metropolitana* . Lima .
- Hernandez. (2018). *Metodología de la Investigación* . Mexico
- Hernandez rincon, e. h. (2019). *Población. Universidad Sabana. Colombia.*

Humano, I. C. (2020). *La participación de los trabajadores en la empresa*. Latin Americana

Obtenido de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/la-participacion-de-los-trabajadores-en-la-empresa/>

Javier, p. (2017). *La motivación laboral*. España.

José, P. N. (2017). *principios fundamentales de toma de decisión desde el ámbito de las*

instituciones educativas. Maturin. Italia. Obtenido de

<https://es.slideshare.net/mariajperez1/diapositivas-toma-de-decisiones>

Lopez, P. (2017). *Metodología de la investigación*. Universidad Autónoma de

Barcelona. Barcelona Obtenido de

https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf

Luís, a. u. (2018). *Liderazgo democrático y calidad de gestión en las empresas*

comerciales. Barranquilla -Colombia .

Luis, R. Q. (2017). *La Toma de Decisiones*. Mexico. Obtenido de

<https://es.slideshare.net/juanmiguelpuertasserrano/tipos-de-liderazgo-48460776>

Manuel, a. (2018). *Creacion democratico de un sindicato aumotriz*. Mexico.

Miriam, i. l. (2016). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Madrid

España.

Mereida, r. a. (2018). *La ética de la Investigación Científca*. Mexico

- Quispe, b. b. (2017). *Rol de la radio local en el proceso de participacion ciudadada en el Distrito de Ayacucho*. Ayacucho.
- Rosario, p. (2020). *Toma de decisiones econopedia*. Mexico. obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/proceso-de-toma-de-decisiones.html>
- Ruíz, S. A. (2018). *motivación*. Trujillo Perú Obtenido de <https://www.goconqr.com/es/diapositiva/14258588/teorias-de-la-motivacion>
- Sampieri, r. f. (2016). *Metodología de la investigación*. editorial Marcela I. Mexico <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Serrano, J. M. (2018). *Tipos de Liderazgo*. Mexico. Obtenido de <https://es.slideshare.net/juanmiguelpuertasserrano/tipos-de-liderazgo-48460776>
- Ttelleria, j. l. (2017). *Como potenciar la participacion de los trabajadores un reto para todos*. madrid : pozuelo de alarcon.
- Transporte, o. e. (2019). *Participacion activa de los trabajadores*. Madrid.
- Villalva, m. (2017). *Liderazgo democratico*. esperitu santo ecuador .
- Zaballos, B. P. (2019). *Participacion Activa*. Universidad Cesar Vallego. Perú. Obtenido de <https://es.slideshare.net/blauatzur88/participacin-activa>

ANEXOS

CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	AÑO								AÑO							
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		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	x													
3	Aprobación del proyecto por el jurado de Investigación				x												
4	Exposición del proyecto al jurado de Investigación o Docente Tutor				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 informe									x	x	x	x				

12	Redacción del informe final														X	X		
13	Aprobación del informe final por el jurado de Investigación															X		
14	Presentación de ponencia en eventos científicos																X	
15	Redacción de artículo científico															X	X	

PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categorías	P. Unitario	Cantidad	Total (S/.)
Suministros (*)			
laptop	1400.00	1 unidad	1400.00
Papelote	0.50	1 unidad	0.50
Plumón	3.50	1 unidad	3.00
USB	20.00	1 unidad	20.00
Libros	60.00	5 libros	300.00
cuaderno	5.00	1 unidad	5.00
Pasaje	5.00	12 viajes	60.00
Impresión de encuesta	0.10	10 unidades	1.00
Escaneos	1.00	10 unidades	10.00
Internet	1.00	300 horas	300.00
Copias	0.10	20 unidades	2.00
Servicios			
Uso de Turnitin	100.00	1	100.00
Sub total			2201.50
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	P. unitario	Cantidad	Total (S/.)
Servicios			
Curso taller			
Sub total			
Total (S/)			2201.50





UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

CUESTIONARIO DE VISITA A LA ORGANIZACIÓN

La presente encuesta tiene el objetivo de recoger información básicas y necesarias para un trabajo de investigación titulada **LIDERAZGO DEMOCRÁTICO DE LAS MEPS DEL RUBRO TALLER DE REPARACIÓN DE AUTOMÓVILES: CASO LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL**

1. ¿De qué manera el dueño de la empresa asigna órdenes a sus trabajadores?
 - a) Mediante charla
 - b) Pidiendo personalmente
 - c) Mediante un memorando
2. Según Ud. Su gerente o dueño de la empresa ejerce un liderazgo?
 - a) Democrático
 - b) Autoritario
 - c) Carismático
3. El gerente o dueño de la empresa respeta las opiniones de sus colaboradores
 - a) Siempre
 - b) A veces
 - c) Nunca
4. ¿El gerente o dueño de la empresa de qué manera estimula a sus trabajadores?
 - a) Otorgando Pagos adicionales
 - b) Expresando Felicitando
 - c) Otorgando Día libre
5. ¿Ud. Como trabajador de la empresa se siente satisfecho con las políticas de la empresa?
 - a) Siempre
 - b) A veces
 - c) Nunca
6. ¿Ud. Como trabajador colabora de manera propositiva con todos los trabajadores?
 - a) Siempre
 - b) A veces
 - c) Nunca
7. ¿el gerente de la empresa donde labora participa a sus trabajadores las ocurrencias positivas y negativas dentro de su organización?
 - a) Siempre
 - b) A veces
 - c) Nunca
8. ¿Dentro de su organización el gerente de qué manera garantiza la entrega o cumplimiento de su producto?
 - a) Cumpliendo en días citadas
 - b) Pidiendo apoyo a sus colaboradores
 - c) Motivando a sus colaboradores para que trabajen rápidamente
9. ¿usted cuando tienes dificultades, el jefe o gerente es capaz de ayudarle inmediatamente?
 - a) Siempre
 - b) A veces

- c) Nunca
10. ¿Ud. Como trabajador le gustaría que el gerente sea capaz de solucionar problemas de manera eficaz y eficiente?
- a) Siempre
 - b) A veces
 - c) Nunca

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):** TIPE HERRERA, Carlos Celso
- 1.2. Grado Académico:** Magt. Lic. Administración
- 1.3. Profesión:** Lic. Administración
- 1.4. Numero de colegiatura** CLAD 1253
- 1.5. Institución donde labora:** Gobierno regional de Ayacucho OREI
- 1.6. Cargo que desempeña:** Asist. Administrativo
- 1.7. Denominación del instrumento:** Encuesta
- 1.8. Autor del instrumento:** ICHPAS SULCACONDOR, Eber
- 1.9. Carrera:** Administración

II. VALIDACIÓN:

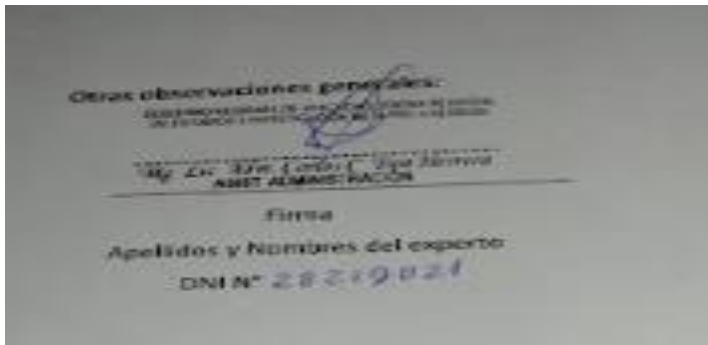
Ítems correspondientes al Instrumento 1

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI		SI	NO	
Dimensión 1: Toma de decisiones							
¿De que manera que el dueño de la empresa asigna órdenes a sus trabajadores?	x		x		x		
Según Ud. ¿Su gerente o dueño de la empresa ejerce un liderazgo?	x		x		x		

¿El gerente o dueño de la empresa respeta las opiniones de sus colaboradores?	X		X		X		
Dimensión 2: Motivación laboral							
Ud. Como trabajador de la empresa se siente satisfecho con las políticas de la empresa?	X		X		X		
¿Ud. Como trabajador colabora de manera propositiva con todos los trabajadores?	X		X		X		
¿El gerente o dueño de la empresa de qué manera estimula a sus trabajadores?	X		X		X		
Dimensión 3: Participación activa							
¿El gerente o dueño de la empresa donde labora participa a sus trabajadores las ocurrencias positivas o negativas dentro de su organización?	X		X		X		
¿Dentro de su organización el gerente de que manera garantiza la entrega o cumplimiento de su producto?	X		X		X		

¿Ud. Cuando tiene dificultades, el jefe o gerente es capaz de ayudarle inmediatamente?	X		X		X		
¿Ud. Como trabajador le gustaría que el gerente sea capaz de solucionar problemas de manera eficaz y eficiente?	X		X		X		

Observación: ninguna



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): QUISPE MEDINA, Wilber

1.2. Grado Académico: Magister en educación con mención
en docencia, currículo e investigación

1.3. Profesión: Licenciado en Administración

1.4. Institución donde labora: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

1.5. Cargo que desempeña: Docente

1.6. Denominación del instrumento: Cuestionario Encuesta

1.7. Autor del instrumento: ICHPAS SULCACONDOR, Eber

1.8. Carrera: Administración

II. VALIDACIÓN:


Ítems correspondientes al Instrumento 1

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI		SI	NO	
Dimensión 1: Toma de decisiones							
¿De que manera que el dueño de la empresa asigna órdenes a sus trabajadores?	x		x		x		
Según Ud. ¿Su gerente o dueño de la empresa ejerce un liderazgo?	x		x		x		
¿El gerente o dueño de la empresa respeta las opiniones de sus colaboradores?	x		x		x		

Dimensión 2: Motivación laboral							
Ud. Como trabajador de la empresa se siente satisfecho con las políticas de la empresa?	X		X		X		
¿Ud. Como trabajador colabora de manera propositiva con todos los trabajadores?	X		X		X		
¿El gerente o dueño de la empresa de qué manera estimula a sus trabajadores?	X		X		X		
Dimensión 3: Participación activa							
¿El gerente o dueño de la empresa donde labora participa a sus trabajadores las ocurrencias positivas o negativas dentro de su organización?	X		X		X		
¿Dentro de su organización el gerente de que manera garantiza la entrega o cumplimiento de su producto?	X		X		X		
¿Ud. Cuando tiene dificultades, el jefe o gerente es capaz de ayudarle inmediatamente?	X		X		X		

¿Ud. Como trabajador le gustaría que el gerente sea capaz de solucionar problemas de manera eficaz y eficiente?	X		X		X		
---	----------	--	----------	--	----------	--	--

Observación: ninguna


.....
Mg. Wilber Quispe Medina
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD N° 5179
DNI: 25760824

CONCOMIMIENTO DE LA MYPE



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

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

La presente investigación se titula: Liderazgo democrático de las Micro y Pequeñas Empresas del rubro taller de reparación de automóviles: caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, distrito Ayacucho, 2019 y es dirigido por el estudiante Eber Ichpas Sulcacondor, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es:

Describir el Liderazgo democrático de las Micro y Pequeñas Empresas del rubro taller de reparación de automóviles: caso LUBRIMOTORS PERÚ GED SRL, distrito Ayacucho, 2019. Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando cre conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través del WhatsApp 927863556. Si desea, también podrá escribir al correo eberson.ichpas@gmail.com para recibir mayor información.

Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Si está acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Juan Carlos Nunez Gala

Fecha: 01-09-2022 Correo electrónico: juancarlo@gmail.com

Firma del participante: [Firma]

Firma del investigador: [Firma]

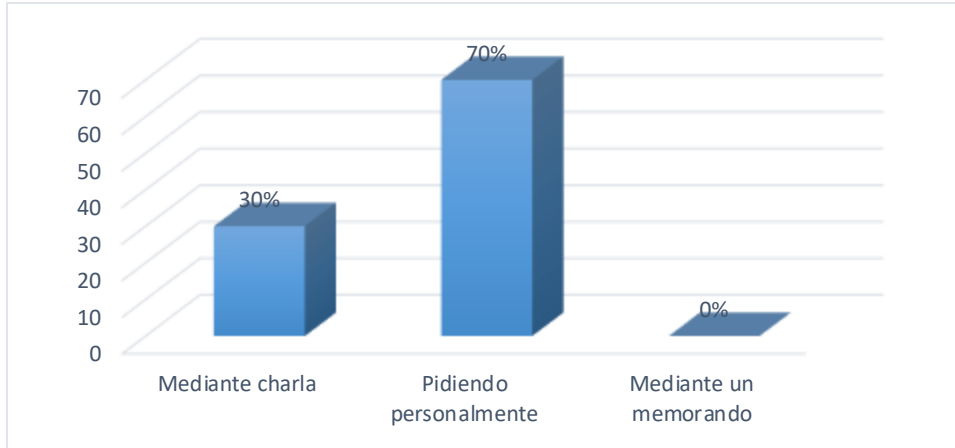


Figura 1. Manera que el dueño de la empresa asigna órdenes a sus trabajadores

Fuente. Tabla 1

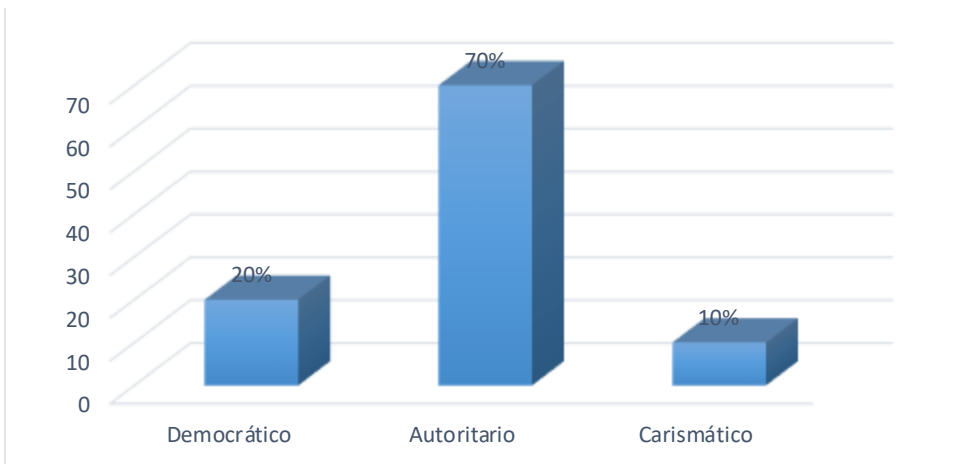


Figura 2. Gerente o dueño de la empresa ejerce un liderazgo

Fuente. Tabla 2

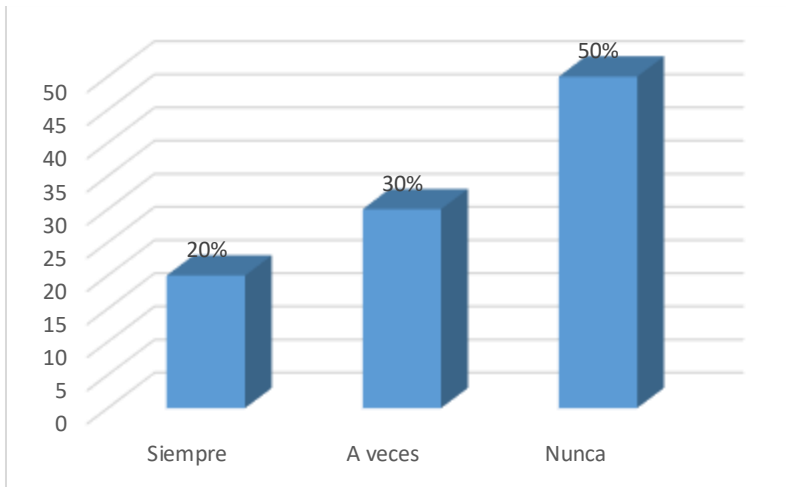


Figura 3. El gerente o dueño de la empresa respeta las opiniones de sus colaboradores

Fuente. Tabla 3

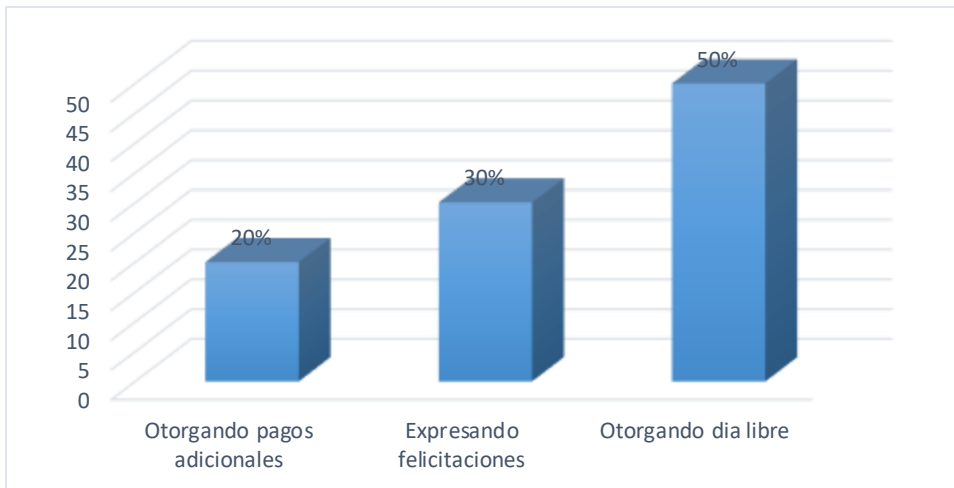


Figura 4. El gerente o dueño de la empresa de qué manera estimula a sus trabajadores

Fuente. Tabla 4

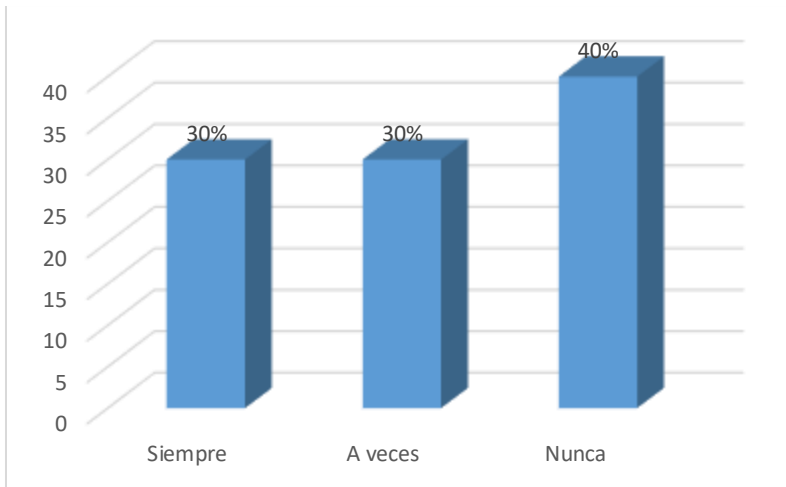


Figura 5. Trabajador de la empresa se siente satisfecho con las políticas de la empresa
Fuente. Tabla 5

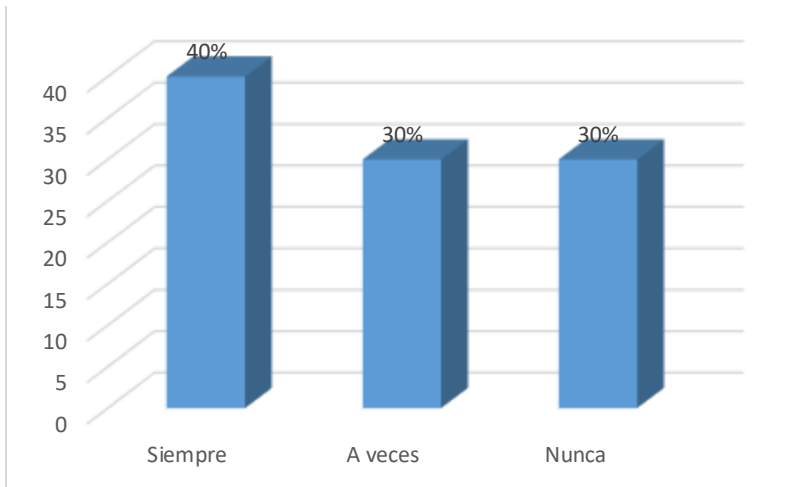


Figura 6. El trabajador colabora de manera propositiva con todos los trabajadores
Fuente. Tabla 6

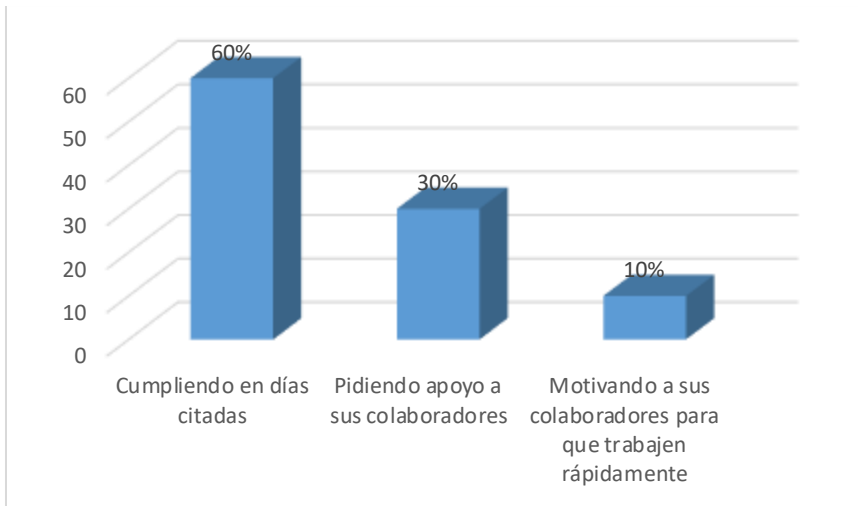


Figura 8. La organización y el gerente garantizan la entrega o cumplimiento de su producto

Fuente. Tabla 8

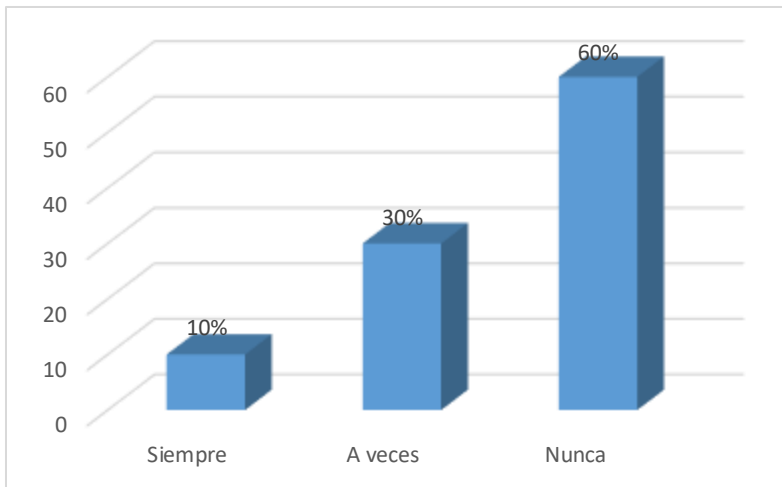


Figura 9. Las dificultades de sus trabajadores, el jefe o gerente es capaz de ayudarlo inmediatamente

Fuente. Tabla 9

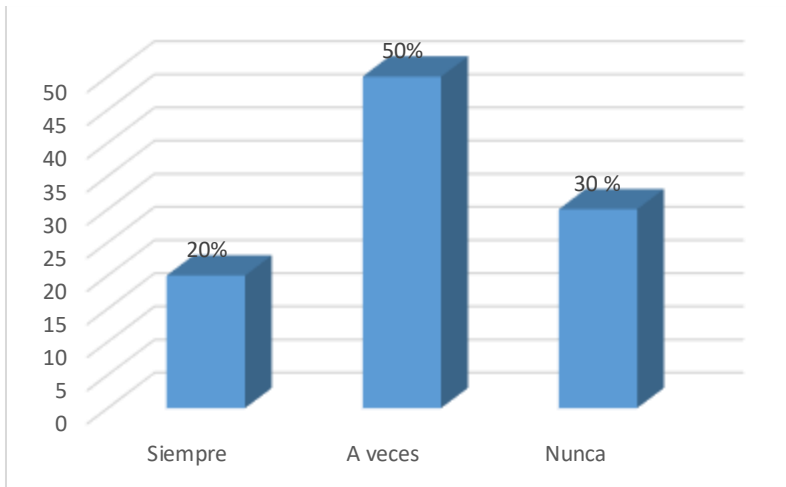


Figura 10. Al trabajador le gustaría que el gerente sea capaz de solucionar problemas de manera eficaz y eficiente

Fuente. Tabla 10

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

6%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo