UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO PANADERÍAS, DISTRITO AYACUCHO, 2019

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

AUTOR:

JUAN GABRIEL HUAMANCUSI JOYO

ORCID: 0000-0002-6629-8941

ASESOR:

MGTR. MARCO ANTONIO ODAR PUSE

ORCID: 0000-0002-1068-8844

AYACUCHO – PERÚ

2019

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO PANADERÍAS, DISTRITO AYACUCHO, 2019

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR:

Juan Gabriel Huamancusi Joyo

ORCID: 0000-0002-6629-8941

ASESOR:

Marco Antonio Odar Puse

ORCID: 0000-0002-1068-8844

JURADOS:

Mgtr. Judith Berrocal Chillcce

Mgtr. Alcides Jauregui Prado

Mgtr. Carlos Celso Tipe Herrera

HOJA DE FIRMA DEL JURADO

Mgtr. JUDITH BERROCAL CHILLCCE

Presidente

(0000-0002-9569-9824)

Mgtr. ALCIDES JAUREGUI PRADO

Miembro

(0000-0002-6611-9480)

Mgtr. CARLOS CELSO TIPE HERRERA

Miembro

(0000-0003-4439-1448)

Mgtr. MARCO ANTONIO ODAR PUSE

Asesor

(0000-0002-1068-8844)

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios, quien me da las fuerzas suficientes para poder realizar esta investigación, seguidamente a mis padres por apoyarme en los momentos más difíciles y dándome ánimos para seguir adelante, de igual manera a mi asesor, el Mgr. Marco Antonio Odar Puse por darme las pautas necesarias pautas necesarias para realizar la investigación, guiándome hasta logar con mi objetivo.

DEDICATORIA

Esta investigación en primer lugar lo dedico a Dios por tenerme aún con vida y darme las fuerzas suficientes para proseguir con mis logros, seguidamente a mis padres por apoyarme incondicionalmente en cada momento de mi vida, ellos son el motor principal de mis objetivos y llegar a ellos es uno de mis anhelos.

RESUMEN

El tema de investigación es el liderazgo transformacional porque en las micro y pequeñas empresas de la región de Ayacucho no se encuentra verdaderos líderes transformadores porque las personas que guían una empresa solo se preocupan en obtener ingresos y no se preocupan de este aspecto, de manera que a consecuencia de esto los trabajadores se sienten desmotivados, brindan un mal servicio y no tiene un ambiente laboral adecuado, por ello el problema general fue ¿Cuáles son las características del liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019?; cuyo objetivo general fue: Describir las características liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019. En esta investigación tipo aplicada cuantitativa se recopiló los datos obtenidos por distintas fuentes, nivel de investigación descriptivo con diseño no experimental ya que la investigación no se manipuló. Después de encuestar a las 13 mypes del rubro panaderías se concluyó que al menos la gran mayoría de los colaboradores en general de practican las características de la motivación inspiracional, nada es perfecto en las organizaciones, el trabajo en equipo se aplica adecuadamente, el compromiso y lealtad son aspectos esenciales, en cuanto a la inteligencia emocional, la gran mayoría concuerda que es un factor indispensable, autocontrol minimiza la gravedad de un problema y la automotivación ayuda a ser más eficientes.

Palabras claves: Compromiso, Inteligencia emocional y liderazgo transformacional.

ABSTRACT

The research topic is transformational leadership because in the micro and small companies of the Ayacucho region there are no true transforming leaders because the people who guide a company only worry about earning money and do not worry about this aspect, so that As a result of this, workers feel unmotivated, provide poor service and do not have an adequate work environment, so the general problem was: What are the characteristics of transformational leadership in micro and small businesses in the bakery sector, Ayacucho district, 2019 ? whose general objective was: Describe the transformational leadership characteristics in the micro and small companies of bakery sector, Ayacucho district, 2019. In this applied quantitative type research, the data obtained by different sources was collected, descriptive level of research with no experimental design since the investigation was not manipulated. After surveying the 13 mypes of bakeries, it was concluded that at least the vast majority of employees in general practice the characteristics of inspirational motivation, nothing is perfect in organizations, teamwork is properly applied, commitment and loyalty are essential aspects, in terms of emotional intelligence, the vast majority agrees that it is an indispensable factor, self-control minimizes the seriousness of a problem and self-motivation helps to be more efficient.

Keywords: Commitment, emotional intelligence and transformational leadership.

ÍNDICE DE CONTENIDO

TÍTULO. ii

EQUIPO DE TRABAJO iii

HOJA DE FIRMA DEL JURADO iv

AGRADECIMIENTO v

DEDICATORIA vi

RESUMEN vii

ABSTRACT viii

I. INTRODUCCION 13

II. REVISION DE LA LITERATURA 17

2.1. Antecedentes 17

2.1.1 **Antecedentes internacionales** 17

2.1.1. Antecedentes Nacionales 20

2.2. Bases teóricas 25

2.2.1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL 25

2.2.2. MYPES 33

2.2.3. PAN 34

2.3. MARCO CONCEPTUAL 36

III. HIPOTESIS 36

IV. METODOLOGIA 37

4.1. Diseño de investigación 37

4.2. Población y muestra. 37

4.3. Definición y operacionalización de variables 38

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección 39

4.4.1. Técnicas: 39

4.4.2. Instrumentos: 39

4.5. Plan de análisis 39

4.6. Matriz de consistencia 40

4.7. Principios éticos: 41
V. RESULTADOS 42
5.1. Resultados: 42
5.2. Análisis de resultados: 51
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 57
6.1. Conclusiones 57
6.2. Recomendaciones: 59
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 60
ANEXOS 63

TABLA DE CONTENIDO

Tabla 1. Hay disposición de mejora continua en sus tareas diarias..... 42

Tabla 2. Su jefe tiene esa disposición de mejorar continuamente. 42

Tabla 3. Su entorno se percibe alguna influencia positiva. 43

Tabla 4. Su entorno laboral se percibe alguna influencia positiva 44

Tabla 5. compañeros de trabajo están comprometidos a hacer tareas de calidad en la organización que laboran..... 45

Tabla 6. El compromiso ayuda a sobresalir a la organización en la que laboras. 45

Tabla 7. Le incentiva de alguna manera por su lealtad a la organización 46

Tabla 8. Motiva a pesar de las dificultades que pueda tener 48

Tabla 9. La automotivación hace que cada uno de los trabajadores sea más eficiente en sus labores. 48

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1. ¿En usted hay disposición de mejora continua en sus tareas diarias? 42

Gráfico 2. ¿Su jefe tiene esa disposición de mejorar continuamente con usted? 43

Gráfico 3. ¿En su entorno laboral se percibe alguna influencia positiva?..... 43

Gráfico 4. ¿En su entorno laboral se percibe alguna influencia positiva?..... 44

Gráfico 5. ¿Sus compañeros de trabajo están comprometidos a hacer tareas de calidad en la organización que laboran? 45

Gráfico 6¿Usted cree que el compromiso ayuda a sobresalir a la organización en la que laboras?..... 46

Gráfico 7. ¿Su jefe le incentiva de alguna manera por su lealtad a la organización?..... 46

Gráfico 8. ¿Cree que la lealtad hace que usted y sus compañeros tengan más confianza en la empresa? 47

Gráfico 9. ¿Usted se auto motiva a pesar de las dificultades que pueda tener? 48

Gráfico 10. ¿Usted cree que la automotivación hace que cada uno de los trabajadores sea más eficiente en sus labores?..... 49

Gráfico 11. ¿Su jefe es capaz de autocontrolarse en momentos adversos?..... 49

Gráfico 12. ¿Usted cree que el autocontrol ayuda a minimizar la gravedad de algún problema? 50

I. INTRODUCCION

El problema en las micro y pequeñas empresas es que no se encuentra verdaderos líderes transformadores, por ello se toma el tema de liderazgo transformacional debido que los que guían las organizaciones son personas que solamente se preocupan en percibir ingresos, no tiene las características suficientes de un líder por lo tanto no trabaja en equipo, no puede de llevar un ambiente de confianza y armonía con los colaboradores, a consecuencia de este descuido los colaboradores se encuentran muy desmotivados, no están comprometidos con la organización, no son realmente eficientes en sus tareas, esto ocasiona una mala productividad; por ello se realizó esta investigación para ver si se puede identificar las características de un líder transformador en las mypes del rubro panaderías del Distrito de Ayacucho.

A pesar de que se pueda tener trabajadores impetuosos, responsables, comprometidos con la organización es necesario que los empleadores tengan la capacidad de guiar y se lideres para que se pueda trabajar coordinadamente, de esta manera llegar a los objetivos propuestos, un líder transformador es aquella persona que sabe influenciar y llegar al pensamiento de sus colaboradores, llegando a comprometerlos, motivarlos, aspectos que se llegaría a obtener si hay lideres con estas cualidades.

A nivel del mundo sabemos bien que las micro y pequeñas empresas son muchas en cantidad, pero también son el motor del comercio y ellos generan miles de empleos alrededor del mundo, ayudan al desarrollo de cada país, estas entidades solo trabajan en el interior de cada país, por lo tanto, no participan en la economía internacional, más al contrario se apoyan de la economía internacional.

En nuestro país de igual manera sabemos que las micro y pequeñas empresas son uno de los importantes sectores económicos con 96.5% de ellas, la mayoría de ellas son mypes,

y generan empleo a más de 8 millones de peruanos, los que lo conforman este tipo de entidades familias en un 63.3%, de manera que las políticas que utilizan ellos no son las más adecuadas, seguido a ello no son remunerados adecuadamente, por lo tanto no tienen seguros ni garantías porque trabajan de manera informal.

Parte de las mypes están en proceso de desarrollo, por defecto tienen muchas deficiencias que de alguna manera no les permite ser muy eficientes, por ello no duran mucho en el mercado laboral.

Estas organizaciones por su incapacidad misma lo que hacen es contratar a personales no capacitados adecuadamente para cumplir diversas funciones que requieren de una preparación o especialización para que sean más productivos y ayuden a cumplir con las metas y objetivos de la entidad misma.

La investigación a tratar será "Liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019", tema que ayudará al aporte de conocimientos para que se aplique en las organizaciones. El problema principal a tratar es ¿Cuáles son las características del liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019?, como objetivo principal se tiene "Caracterizar el liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019; según el objetivo se recopilará información para ayudar al aporte de estos conocimientos a los líderes de las organizaciones y llegar a los objetivos propuestos.

Justificando la investigación mencionar que las mypes son muy importantes porque gran parte de ellas ayudan en el aporte del PBI alrededor del mundo y mucho más aun en nuestro país, de igual forma genera miles de empleos, pero detallando que ellas suelen tener muchas deficiencias, Debido a la informalidad, ellas a veces no cuentan con

asesoramiento adecuado en muchos aspectos, por ello también notamos que se encuentran con deficiencias en temas de liderazgo transformacional, aspecto que ya no se practica, ni tampoco hay lideres con estas aptitudes para realizar cambios en las organizaciones.

Es importante el buen liderazgo en las mypes porque ayudará a realizar grandes cambios en la mentalidad de los colaboradores ayudando a dar inspiración, confianza y de esta manera contribuir lograr con lo propuesto; más aún en el rubro investigado a nivel del distrito de Ayacucho.

En cuestión al planteamiento del problema detallar que un líder es aquella persona que sabe poner de su parte para que la organización vaya adelante, tiene la capacidad de tomar decisiones dando confianza, inspiración, habilidad necesaria para influir en sus colaboradores, el liderazgo no tiene nada que ver con la posición o cargo que alguien ocupa en la empresa, generalmente se confunde el concepto de un líder con el concepto de ser un jefe, aspectos muy diferentes.

El ser líder implica muchas cosas, ya que él es el ejemplo para sigan los colaboradores, la persona que este liderando alguna organización tiene que tener la suficiente capacidad de influir en la manera de pensar de los trabajadores, de esta manera realizar cambios y ser más productivos y competentes en el rubro de panaderías en el distrito de Ayacucho.

En la presente investigación se presenta el problema principal, lo cual es: ¿Cuáles son las características del liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019?, lo cual fundamentando que muchas veces el problema de las mypes de Ayacucho no practican las características del liderazgo transformacional, ya que es un aspecto esencial para el crecimiento de la las organizaciones. Como objetivo general: “Caracterizar el liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019”, de ello

nacen los objetivos específicos los cuales son: a) Identificar la motivación inspiracional en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019; b) Definir el trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019; C) Caracterizar la inteligencia emocional en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019.

Se concluyó que al menos la gran mayoría de los colaboradores en general de practican las características de la motivación inspiracional, nada es perfecto en las organizaciones, el trabajo en equipo se aplica adecuadamente, el compromiso y lealtad son aspectos esenciales, en cuanto a la inteligencia emocional, la gran mayoría concuerda que es un factor indispensable, autocontrol minimiza la gravedad de un problema y la automotivación ayuda a ser más eficientes.

A través de sus líneas de investigación la ULADECH establece como línea de investigación el Liderazgo, mediante la cual se presenta la presente investigación con el tema ya mencionado, es de suma importancia, ya que según los resultados que se obtenga, se aportara de alguna manera a las micro y pequeñas empresas de rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

(Velásquez, 2014) en su tesis "Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados" (Caso: Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca) nos dice "Después de haber analizado las respuestas del cuestionario nos podemos dar cuenta que todos los empleados de la empresa necesitan un cierto porcentaje para llegar a ser un líder trasformador por tal motivo haremos ciertas sugerencias que ayudaran a cada individuo a llegar al punto máximo de líder transformador si bien sabemos que el liderazgo es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio.

Concluyendo que en esta investigación aún les falta practicar más las características del liderazgo transformacional para ser más exitosos.

(Cruz, 2017) en su investigación Liderazgo Transformacional: Estudios empíricos desde una perspectiva de grupos y de multinivel nos menciona "Esta tesis ha demostrado que el liderazgo transformacional no tiene un efecto directo en el desempeño excelente de sus equipos, sino que está totalmente mediado por determinados mecanismos psicológicos subyacentes como son el engagement y las emociones positivas, a diversos niveles: individual y de los equipos de trabajo".

“Considero firmemente que los resultados obtenidos a través de la elaboración de los capítulos de esta tesis, contribuyen al campo emergente de la literatura sobre el liderazgo transformacional, centrándose en los procesos afectivos subyacentes y resultados organizacionales, tanto a nivel individual como de equipos de trabajo. De esta manera, se trazan Liderazgo Transformacional: Estudios empíricos desde una perspectiva de grupos y de multinivel nuevas ideas que comprueban la relación entre bienestar psicosocial y resultados organizacionales positivos y saludables”.

Concluyendo que el liderazgo transformacional es un aspecto que poco influye en el desempeño de los trabajadores, suponiendo que ellos hacen las cosas por convicción y se automanejan ellos mismos.

(Garcia, 2012) en su investigación “Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior” nos menciona “El Modelo de Ecuaciones Estructurales y la Regresión múltiple derivada del mismo, permitió explicar la influencia de las variables de liderazgo: transformacional, transaccional, no liderazgo y variables de resultado en solo una variable de satisfacción, de las tres que se habían contemplado en el análisis. Dichas variables influyen de forma significativa en la Satisfacción con el actual empleo, explicando aproximadamente el 24 % de los cambios de ésta a partir de su R Cuadrada; directamente se aprecia una

influencia significativa (49) del Coeficiente Beta de las Variables de resultado en la variable de satisfacción con el actual empleo.

“Se logró alcanzar el objetivo general del estudio, y se pudieron reafirmar los hallazgos teóricos del Modelo de Bass y los estudios empíricos de otros autores, en el presente estudio como son; las correlaciones directas significativas entre las variables de liderazgo: Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional y Variables de resultado; e inversas todas ellas, con el No liderazgo”.

Concluyendo que García quiso investigar si se aplica las características del modelo de Bass en cuanto al liderazgo transformacional, por lo tanto se hizo hallazgos de la teoría de Bass en la organización que investigó, de manera que si hubo liderazgo transformacional en su investigación planteada.

(Pérez, Jiménez, & Romo, 2016) en su investigación “Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia)” nos dice “La Gerencia Universitaria requiere para su proceso de transformación y cambio el ejercicio de las conductas y comportamientos que implican un liderazgo transformacional. “En este escenario se presenta fundamentalmente como un agente generador de cambio y adaptación organizacional, además, que los seguidores perciben que esta gerencia es líder en este nivel de gobierno universitario”.

"Por otro lado, se puede concluir que existen otros comportamientos que se esperarían sean cumplidos o estén presentes en la gerencia universitaria, siendo estos, el establecimiento de las relaciones interpersonales y la motivación de los seguidores, sin embargo, para este caso de estudio no se logran evidenciar con mayor fuerza estos comportamientos en el líder gerente universitario del caso, por lo tanto, para desarrollar los comportamientos esperados, quizás sea necesario emprender un trabajo de formación en los líderes actuales; y posteriormente medir si desde la percepción de los seguidores se da un cambio en las prácticas de interés, empleando para su medición nuevamente el IPL".

Concluyendo que en la investigación de esta persona no se percibe como debería ser las características de un líder transformador, ya que menciona que tal vez se necesite hacer trabajos que consiste la formación de líderes.

2.1.1. Antecedentes Nacionales

(Vasquez, 2017) En su tesis "Liderazgo transformacional y Calidad de Servicio de los colaboradores del Laboratorio Clínico R, sede Lima, 2016" nos dice "Las puntuaciones logradas a nivel de la variable liderazgo transformacional se ha ubicado en un nivel regular en un 56.5 %, lo cual queda confirmado a nivel de los colaboradores encuestados. Hecho que indica que en las sedes del Laboratorio Clínico R; los colaboradores no han logrado un desarrollo óptimo de liderazgo transformacional; del mismo modo

la puntuación de la variable calidad de servicio se ubica en un nivel regular en un 58.7% (tabla 24) dicho resultado indica que los trabajadores de servicio de las sedes del laboratorio no están teniendo un desempeño óptimo en sus labores".

Concluyendo que en esta investigación no se desarrolló adecuadamente las características del liderazgo transformacional porque solo supera un poco más de la mitad que los colaboradores lo practican, por lo tanto hay un mal servicio a consecuencia de esto, más de la mitad de las personas necesitan cambiar la manera de penar que tienen.

(Diaz R. , 2018) en su tesis "GESTIÓN DE CALIDAD CON EL USO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO MÉDICOS Y ODONTÓLOGOS ACTIVIDAD DE CENTROS ODONTOLÓGICOS DE LA CIUDAD DE HUARAZ, 2017" nos dice "Del total de los representantes legales de los Centros Odontológicos en su gran mayoría no aplican la Gestión de Calidad debido a que no se inicia las actividades con una planificación pertinente, no se evalúan los procesos así mismo no hacen uso del Liderazgo Transformacional debido a que no promueven el desarrollo de las capacidades del colaborador".

Del total de los representantes legales de los Centros Odontológicos Huaraz 2017, tiene como representantes a los mismos dueños y en su gran mayoría son de género masculino con

una edad que oscila de 31 a 51 años con estudios superior universitario.

Del total de las Micro y Pequeñas Empresas de Centros Odontológicos en su gran mayoría tienen de 1 a 5 años de permanencia en el rubro, cuentan de 1 a 5 trabajadores de los cuales no tienen ningún vínculo familiar, están constituidas como E.I.R.L y sus ingresos S/.51 875.00 mensuales.

Del total de los representantes legales de los Centros Odontológicos en su gran mayoría señalan muy pocas veces establecen sus objetivos y metas así mismo nunca realizan sus actividades acordes a un plan y muy pocas veces establecen responsabilidades y muy pocas veces emplean un análisis frente a los errores y deficiencias que se presentan en el proceso para poder emplear una mejora continua.

Del total de los representantes legales de los Centros Odontológicos en su gran mayoría señalan que muy pocas veces confían en sus colaboradores, así mismo algunas veces los colaboradores confían en su persona y algunas veces apoyan, brindan comunicación en sus labores y manifiestan que muy pocas veces desarrollan la creatividad y fomentan la innovación en sus colaboradores mientras que muy pocas veces realizan actividades recreacionales dentro de su organización.

Concluyendo que en esta organización no se pone en práctica las características de un liderazgo transformacional, ya que ni los

propios jefes de esta entidad pueden confiar en sus colaboradores, no promueven que desarrollen sus capacidades, esto hace que ellos no puedan desenvolverse adecuadamente, tampoco tengan gana de innovar.

(Yanina, 2018) en si investigación titulada "GESTIÓN DE CALIDAD CON EL USO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO VENTA DE PARTES, PIEZAS Y ACCESORIOS DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES (MOTOCICLETAS) DE LA CIUDAD DE HUARAZ, 2017" nos menciona "Los representantes de las Micro y Pequeñas Empresas del rubro venta de piezas, partes y accesorios de vehículos automotores (motocicletas) aplican la gestión de calidad de manera deficiente y el liderazgo transformacional de manera inadecuada.

- Los representantes respecto a las características gestión de calidad, nunca realizan el establecimiento de objetivos y metas; la realización de capacitaciones al personal sobre funciones la minoría llevan a cabo; el establecimiento de responsabilidades a los puestos de trabajo lo realiza muy pocas veces; verificación del cumplimiento de procesos de labores del colaborador se realiza algunas veces; análisis de los errores o deficiencias en los procesos PHVA nunca se realiza; desarrollo de estrategias para solucionar problemas y deficiencias detectadas durante el trabajo la mayoría nunca se toma en cuenta.

Los presentes resultados respecto a las principales características de liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas de venta de partes, piezas y accesorios de motocicleta, indican si existe confianza en los colaboradores por parte de los representantes; comunica y respeta a sus colaboradores siempre, se realizan actividades recreacionales para motivar a los colaboradores casi siempre; la relación con sus colaboradores durante y después de sus actividades para un mejor servicio se da muy pocas veces; promoción a los trabajadores de 70 acuerdo a su desempeño nunca se realiza; impulsa la innovación y creatividad de los colaboradores en sus labores diarias nunca se impulsa por parte de los representantes.

Concluyendo que en esta investigación el liderazgo transformacional se aplica de manera inadecuada, pero al menos los colaboradores ponen de su pate para que se trabaje de manera óptima, pero lo contrario sucede con los representantes de estas organizaciones.

(Kori, 2017) en su tesis "Liderazgo Transformacional en Funcionarios del área de negocios de la Financiera Caja Sullana Lima Piura, 2017" nos menciona que:

- "El 59% de los funcionarios del área de negocios de la financiera caja Sullana presentan un nivel promedio de liderazgo transformacional así mismo el 15% muestra un nivel muy alto y solo el 7% presenta un nivel muy bajo.
- El área que predomina es estimulación intelectual refiriéndose al género femenino y en relación al sexo masculino existe una igualdad entre las áreas de visión y comunicación inspirada, a la vez se observa que el género solo establece diferencias en el área de estimulación

intelectual (P<0,05), teniendo a las mujeres en un nivel mayor (61.63) que los hombres (46,59).

- No hay predominancia de ninguna área según edad ya que no se encuentran diferencias significativas, explicando así que todas las edades tanto la adultez temprana como intermedia tienen la capacidad de ser líderes transformacionales.

Concluyendo que a menos la gran mayoría de los colaboradores están desarrollando las características del liderazgo transformacional, sin importar la edad alguna, lo cual hace pensar que hay mucha responsabilidad y trabajo en equipo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

David Fischman citado por (escuelamanagement, escuelamanagement.eu, 2016) nos dice que "Este estilo de liderazgo persigue el desarrollo personal y de su entorno. Ya no se limita a satisfacer sus intereses individuales, como en los tipos de líder anteriores, sino que impulsa el talento y potencial de la plantilla, impulsándolos hacia el desarrollo de sus capacidades".

Lo que define al jefe transformador es su implicación con la empresa y la búsqueda en todo momento de una causa con significado que sirva para comprometer a todo el capital humano. En este caso, los trabajadores no están satisfechos con mejores sueldos o recompensas materiales, sino que dan los mejor de sí

mismos porque realmente creen en lo que están haciendo, y están plenamente alineados con los objetivos de la compañía.

De ahí que entre sus conductas más habituales se encuentren las siguientes:

1. Capacitación del personal.
2. Reconocimiento de los logros del equipo.
3. Predican con el ejemplo.
4. Delegación del poder, pero manteniendo la responsabilidad.
5. Mantienen una estrecha comunicación con los trabajadores.
6. Alienta a los empleados a desarrollarse profesionalmente.
7. Valoran la creatividad e iniciativa.

Según Bass y Avolio, citado por (Bracho & garcía, 2013) plantean que "El mismo comprende un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo".

Según Burns, citado por (Alemán, prezi.com, 2016) nos dice que el liderazgo transformacional es un proceso en el que "los líderes y los seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación".

Según Bass, citado por (Alemán, prezi.com, 2016) nos dice: "El liderazgo transformacional tiene como éxito al cambiar la base

motivacional del individuo desde una motivación regular, hasta llevarla al compromiso".

2.1.1.1 Motivación inspiracional

Para los autores Bass y Avolio, citado por (escuelamanagement, escuelamanagement.eu, 2017) la motivación inspiracional está vinculada con la "entrega de significados y desafíos a los colaboradores por parte del líder transformacional". Así, para ser capaz de ejercer este elemento esencial del liderazgo es esencial que seamos capaces de involucrar y comprometer a los trabajadores con una visión compartida, a través de la comunicación e inoculación de entusiasmo, optimismo, espíritu de equipo y expectativas en la plantilla.

¿Cómo? Los investigadores también nos dan las claves para desarrollar la motivación inspiracional en el ejercicio del liderazgo:

Dar significado: el líder inspiracional define y aporta sentido al contexto, a la organización y al propósito colectivo que persigue la compañía, generando un patrón específico sobre cómo los trabajadores deben afrontar situaciones complejas o ambiguas.

Usar simbología: la comunicación del líder transformacional está cargada de símbolos; historias, ceremonias, formalidades, insignias, conferencias,

eslóganes y otros elementos para justificar su existencia y las acciones que llevan a cabo como tales.

Controlar la imagen generada: otra de las características de la motivación inspiracional es la realización de acciones especialmente dirigidas a gestionar las impresiones que el líder genera en los demás, para que esta imagen coincida con la que quiere proyectar para obtener el respeto, confianza y lealtad de los empleados.

Modelar las expectativas de los colaboradores: para motivar e inspirar, los líderes transformacionales crean altas expectativas en cuanto al desempeño esperado por los trabajadores y dirigen a los equipos hacia la consecución de objetivos, manteniendo el sentido de propósito común entre el capital humano.

2.1.1.1.1 Mejora continua

(Flores, 2010) nos dice "La mejora continua, si se quiere, es una filosofía que intenta optimizar y aumentar la calidad de un producto, proceso o servicio. Es mayormente aplicada de forma directa en empresas, debido en gran parte a la necesidad constante de minimizar costos de producción obteniendo la misma o mejor calidad del producto, porque como sabemos, los recursos económicos son limitados y en un mundo cada vez más competitivo a nivel de costos, es necesario para

una empresa tenga algún sistema que le permita mejorar y optimizar continuamente".

2.1.1.1.2 Influencia positiva

(Plus empresarial, 2019) nos dice "Todos somos influenciados constantemente por nuestro entorno cultural: la manera de hablar, de vestir, los gustos e incluso los estados de ánimo. Aproveche esta oportunidad para mejorar sus relaciones con los demás y tener éxito tanto en la vida profesional, como en la laboral y personal.

2.1.1.2 Trabajo en equipo

(gestiopolis, 2002) nos dice ·Toda organización es fundamentalmente un equipo constituido por sus miembros. Desde el nacimiento de ésta, el acuerdo básico que establecen sus integrantes es el de trabajar en conjunto; o sea, el de formar un equipo de trabajo·.

De aquí surgen dos conceptos importantes de aclarar: equipo de trabajo y trabajo en equipo.

El equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o autoasignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador

El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

(poznerpilar, 2014) “El trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar”. “El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo”.

2.1.1.2.1 Compromiso

(News, 2013) citado por Meghan M. Biro “La mejor forma de que el equipo de trabajo se comprometa con el líder, es que este se muestre en persona. Tanto para el CHRO como el CEO, este paso es fundamental: es importante que todos los días se comunique, hable con las personas, pida opiniones y pregunte si hay alguna necesidad. El equipo se sentirá integrado cuando se le trate con respeto, curiosidad y admiración”.

2.1.1.2.2 Lealtad

(Raffino, 2019) nos dice “Ser una persona leal es sin duda una de las cualidades más respetables de un ser humano, en especial cuando se trata de una relación de pareja o de una amistad ya que ayuda a

mantener un lazo fuerte y generar confianza en el otro".

La lealtad se trata básicamente de cumplir con lo que hemos prometido, incluso cuando las circunstancias son adversas. La lealtad es una virtud, y como tal debemos desarrollarla desde nuestra conciencia. Ser leal con otra persona es una obligación moral que tenemos con una pareja, un amigo, un compañero de trabajo, un familiar.

Quien se opone a la lealtad es un traidor y los traidores terminan finalmente quedándose solos, ya que se pierde la confianza en esa persona y no se lo vuelve a valorar. Acompaña la lealtad el compromiso con la otra persona en las buenas y en las malas.

2.1.1.3 Inteligencia emocional

(Perez & Marino, 2014) nos menciona "Está vinculada a la capacidad para escoger las mejores opciones en la búsqueda de una solución. Es posible distinguir entre diversos tipos de inteligencia, según las habilidades que entran en juego. En cualquier caso, la inteligencia aparece relacionada con la capacidad de entender y elaborar información para usarla de manera adecuada".

(Sabater, 2017) Nos dice “De poco nos sirve un cerebro brillante y un elevado cociente intelectual si no entendemos de empatía, si no sabemos leer emociones propias y ajenas. Ser extranjeros del propio corazón y de esa conciencia social donde aprender a conectar, a gestionar el miedo y a ser asertivos es dejar a un lado valiosas capacidades. Porque la inteligencia emocional es, lo queramos o no un pilar esencial para ser felices”.

2.1.1.3.1 Automotivación

(Goleman, 2011) nos dice “La necesidad de formarse para mejorar constantemente y la necesidad de capacitarse para hacer las cosas cada vez mejor o para realizar nuevas cosas es una manera de mantenerse automotivado”.

Desistir de formarse es dar un paso hacia atrás y perder nuestra automotivación, porque tu estancamiento limita tu capacidad de lograr resultados satisfactorios y disminuye tu autoestima, además con el riesgo de entrar en un proceso de depresión e improductividad si esta actitud la prolongas en el tiempo.

2.1.1.3.2 Autocontrol

(Diaz R. , 2016) Nos menciona “El autocontrol, control emocional o autorregulación consiste en no

dejarse llevar por los sentimientos del momento, es una habilidad de la inteligencia emocional, concepto estudiado por el psicólogo estadounidense Daniel Goleman. Este implica reconocer las emociones, controlarse, manejarse bien con los demás, gestionar adecuadamente los sentimientos impulsivos, mantener el equilibrio, ser positivos, pensar con claridad y permanecer concentrados frente a la presión y buscar ser empáticos; es decir, pensar en el otro para tener una vida más amable. El autocontrol nos permite controlarnos y afrontar con serenidad los contratiempos, tener paciencia y comprensión en las relaciones personales".

Debe comprenderse como una actitud positiva que nos impulsa a cambiar nuestra personalidad con buena voluntad, siendo un modelo de entereza para los demás. Debe existir una fuerza interior, carácter, autodominio, y en algunos casos privarse de algunas situaciones ayuda a fortalecer nuestra anticipación a la reacción.

2.2.2. MYPES

Según (Galeon, 2009) nos dice que "El desarrollo de las micro y pequeñas empresas en nuestro Perú comienza en dos hechos importantes: Primeramente se refiere a los ciclos evolutivos por los que atraviesa la economía nacional, tanto en tiempos de

reactivación (69-74, 79-82, 85-87, años en los que la población tenía más ingresos por lo que buscaban invertir lo restante en sectores rentables); como a los de recesión (76-78, 83-84, 88-90, épocas de cierre de empresas y despidos laborales seguidos, por lo que se "inventaban" puestos de trabajo temporales mientras iban buscando otro trabajo)".

Como el segundo impulso para que las MYPE tomen fuerza en la economía nacional es el cada vez más creciente proceso traslado de los campos a la ciudad, factores habían muchos, por la mayor concentración de las actividades industriales en la capital y las ciudades grandes (Arequipa, Trujillo y Chiclayo), también por el crecimiento seguido de los movimientos subversivos en las zonas rurales nuestro país.

2.2.3. PAN

Los cereales son alimentos básicos para el humano, pero si no son mezclados adecuadamente pueden ser indigestos para nuestro organismo, a lo largo de la historia, las diferentes culturas procesaron los cereales hasta conseguir el pan que ahra conocemos y lo consumimos.

"Desde la antigüedad se ha elaborado pan, y se cree que las primeras culturas machacaban los granos de trigo y probablemente los humedecían con agua para facilitar su ingesta. El consumo de este producto desde la Prehistoria se debe al fácil almacenamiento y conservación de este".

“Los egipcios elaboraban la masa con harina y agua y desarrollaron los hornos para su cocción. Además, esta cultura fue la que descubrió ‘por accidente’ que si se fermentaba la masa esta se ‘levaba’ y adquiría más sabor, y añadieron distintas plantas para darle sabores diferentes al pan. Este alimento llegó así a convertirse en esencial para la sociedad”.

“La cultura griega desarrolló la masa, añadieron todo tipo de cereales y desarrollaron distintas formas de elaboración. También cocían la masa y estos utilizaban hornos en forma de cúpula y abiertos en la parte frontal para introducir los panes. Algunas veces le aportaban al pan un sabor dulce al añadirle miel y nueces”.

“Los romanos, por su parte, mejoraron los hornos, los molinos y las máquinas de amasar. En esta época el pan estaba muy bien considerado, era un alimento de ricos y ser panadero en aquellos tiempos estaba muy bien visto. Es en Roma cuando nace un colegio oficial de panaderos.

“En la actualidad, ha descendido el consumo de pan debido a diferentes factores como las dietas, las intolerancias al gluten, o la aparición de nuevos panes congelados y con aditivos que no consiguen convencer a los consumidores. Además, se han ido introduciendo poco a poco los panes integrales debido a los beneficios que aporta la fibra al organismo. Sin embargo, hoy en día se sigue considerando un producto básico siendo una de sus características su valor económico, ya que dicho valor se utiliza

para establecer el costo de vida en los diferentes países e influye en el Índice de Precios al Consumo (IPC)". (lapondala, 2016).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

a. **Aptitudes:** Son generalmente las condiciones psicológicas en una persona.

b. **Interpersonales:** Esto implica muchos fenómenos que pueden influir n una persona.

c) **Consecución**: Se puede hacer mención que es el logro de algo que se desea.

d) **Superación**: Acción de superarse, llegar a algo mediante metas.

e) **Autoexigencia:** La acción de dar algo más de uno mismo.

f) **Emoción:** Sentimiento físico expresado mediante acciones.

g) **Trabajo en equipo:** ayuda mutua de manera conjunta para la consecución de objetivos.

h) **Autocontrol:** manera de llevar un control individualmente, dominio de emociones.

i) **Líder:** Persona con las aptitudes necesarias para dirigir a un conjunto de personas.

j) **Autoexigencia:** La capacidad de dar algo más de lo que uno ya puede.

III. HIPOTESIS

La presente investigación no llevara una hipótesis por ser de naturaleza descriptiva, por lo tanto no podemos encontrar una influencia o causalidad que pueda dar origen al uso de la hipótesis, solo cuando sea necesario se llegara a aplicar, en caso no lo sea no se formulara **(2014, pág. 104)**.

IV. METODOLOGIA

4.1. Diseño de investigación

La investigación por su finalidad es de tipo aplicada, ya mediante el enfoque cuantitativo; aplicada porque se realizaron practicas con los conocimientos recopilados durante la investigación, esos conocimientos serán adquiridos en tiempo real, aparte de ello la investigación pertinente será de gran ayuda a las personas que tengan interés en temas de Liderazgo transformacional , inteligencia emocional y mypes.

La investigación presentada tiene un carácter de medida cuantitativa, el motivo es que se hace uso de las encuestas, de la misma manera se utiliza temas estadísticos en el análisis de ellos.

El nivel de la investigación es de forma descriptiva, porque se presentan las características o descripciones del liderazgo transformacional, mediante sello se plantean el objetivo general y específico.

De igual manera la investigación del proyecto es elaborado mediante el uso de un diseño no experimental, ya que se hace solo descripciones de fenómenos tal y como se encuentran, es decir dentro de su propio contexto; de igual forma es de corte transversal porque la información que se obtiene es en un tiempo y lugar.

4.2. Población y muestra.

La población y muestra establecida es de 13 micro y pequeñas del rubro de panaderías, en el distrito de Ayacucho, dicha información fue recopilada a través de la Municipalidad Provincial de Huamanga**. Ver página 67 y 68 (anexo 4 y 5).**

4.3. Definición y operacionalización de variables

VARIABLE	DEFININICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
Liderazgo transformacional	Según Burns, citado por (Alemán, prezi.com, 2016) nos dice que el liderazgo transformacional es un proceso en el que "los líderes y los seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación". La medida en el que el líder transformacional, se mide en primer lugar, en términos de influencia sobre los seguidores. El líder transforma y motiva a los seguidores por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual.	El liderazgo transformacional es la cooperación del líder y los seguidores `para avanzar más para adelante, el líder tiene que ser capaz de influenciar a los seguidores, por ello el liderazgo transformacional se medirá a través de una serie de interrogantes.	- Motivación inspiracional. - Trabajo en equipo - Inteligencia emocional	- Mejora continua. - Influencia positiva. - Compromiso - Lealtad - Automotivación - Autocontrol.	1. ¿En usted hay disposición de mejora continua en sus tareas diarias? 2. ¿Su jefe tiene esa disposición de mejorar continuamente con usted? 3. ¿En su entorno laboral se percibe alguna influencia positiva? 4. ¿Usted tiene esa facilidad de influenciar positivamente en la empresa que trabaja? 5. ¿Sus compañeros de trabajo están comprometidos a hacer tareas de calidad en su organización? 6. ¿Usted cree que el compromiso ayuda a sobresalir a la organización en la que laboras? 7. ¿Su jefe le incentiva de alguna manera por su lealtad a la organización? 8. ¿Cree que la lealtad hace que usted y sus compañeros tengan más confianza en la empresa? 9. ¿Usted se automotiva a pesar de las dificultades que pueda tener? 10. ¿Usted cree que la automotivación hace que cada uno de los trabajadores sea más eficiente en sus labores? 11. ¿Su jefe es capaz de autocontrolarse en momentos adversos? 12. ¿usted cree que el autocontrol ayuda a minimizar la gravedad de algún problema?	- **SI** - **A VECES** - **NO**	**ENCUESTA DE CUESTIONARIO**

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección

4.4.1. Técnicas:

La técnica que se usó para la presente investigación es la recopilación de información mediante encuestas.

4.4.2. Instrumentos:

El instrumento principal que se usó para el recojo de información es el cuestionario que consta de 12 preguntas, dirigidas para los 64 colaboradores en general (5 a 6 trabajadores aproximadamente por mype) de las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, del distrito de Ayacucho.

4.5. Plan de análisis

Después de que se recopilo información pertinente de los temas ya mencionados, se realizó la tabulación en el programa Excel para hacer lo gráficos de cada pregunta, de esta manera para realizar el análisis respectivo.

4.6. Matriz de consistencia

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO PANADERIAS, DISTRITO AYACUCHO, 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	CONCEPTOS BÁSICOS	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA PRINCIPAL ¿Cuáles son las características del liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019? **PROBLEMAS ESPECÍFICOS** 1. ¿De qué manera se da la motivación inspiracional en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019? 2. ¿Cómo se da el trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019? 3. ¿Cuáles son las características de la inteligencia emocional en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019?	**OBJETIVO GENERAL** Caracterizar el liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** 1. Identificar la motivación inspiracional en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019. 2. Definir el trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019. 3. Caracterizar la inteligencia emocional en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019.	Liderazgo transformacional.	Según Burns, citado por (Alemán, prezi.com, 2016) nos dice que "El liderazgo transformacional es un proceso en el que "los líderes y los seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación". La medida en el que el líder transformacional, se mide en primer lugar, en términos de influencia sobre los seguidores. El líder transforma y motiva a los seguidores por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual.	- Motivación inspiracional. - Trabajo en equipo. - Inteligencia emocional	- Mejora continua - Influencia positiva - Compromiso. - Lealtad. - Automotivación. - Autocontrol.	**El tipo de investigación** Aplicada Cuantitativo **Nivel de la investigación** Descriptivo **Diseño de la investigación.** No experimental asimismo es de corte transversal. **Población y muestra.** Las 13 micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019.

4.7. Principios éticos:

- La información que se presenta es realmente veraz, ya que en su elaboración se tomó información de muchas fuentes como: Libros, páginas web y entre otras.
- Mencionar que la investigación realizada es transparente en la recolección de datos y la tabulación de datos, lo cual indica que no hubo ningún tipo de manipulación de datos, resultados que son obtenidos según las encuestas aplicadas.
- Los derechos del autor son aplicados correctamente según las Normas APA, citando adecuadamente según las reglas establecidas, para no fomentar el plagio ni mal interpretación de la información.
- La investigación está hecha según la estructura brindada, según como se debe hacer una investigación de este tipo.

V. RESULTADOS

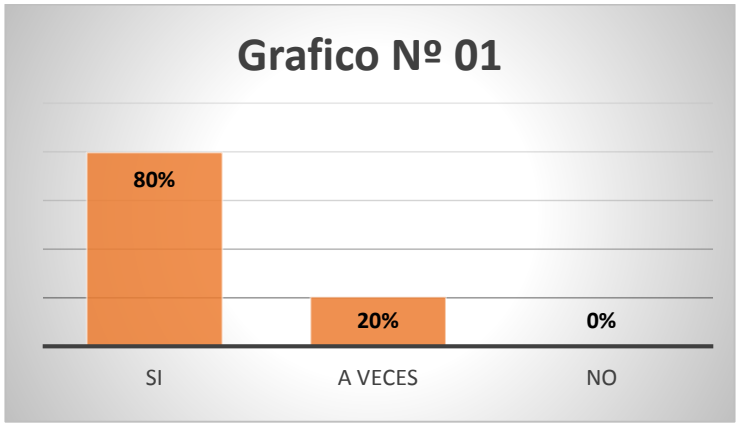
5.1. Resultados:

Tabla 1. Hay disposición de mejora continua en sus tareas diarias.

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	51	80%
A VECES	13	20%
NO		0%
TOTAL	**64**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1. ¿En usted hay disposición de mejora continua en sus tareas diarias?



Fuente: Elaboración propia.

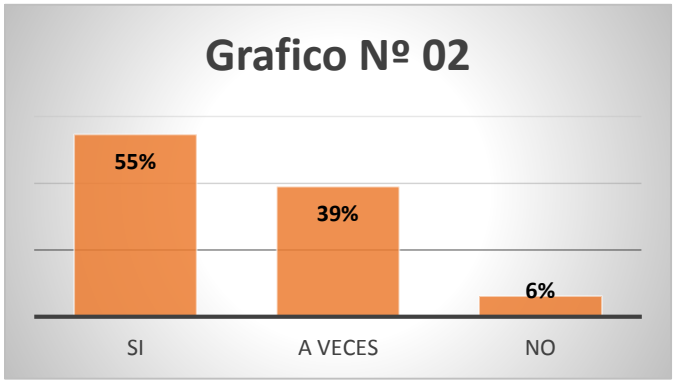
De acuerdo al gráfico Nº 01 podemos observar que un 80% de los colaboradores tienen disposición de mejora continua para realizar sus tareas diarias, mientras que un 20 % de ellos mencionó que solo a veces tienen disposición de mejora continua para realizar sus tareas diarias.

Tabla 2. Su jefe tiene esa disposición de mejorar continuamente.

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	35	55%
A VECES	25	39%
NO	4	6%
TOTAL	**64**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2. ¿Su jefe tiene esa disposición de mejorar continuamente con usted?



Fuente: Elaboración propia

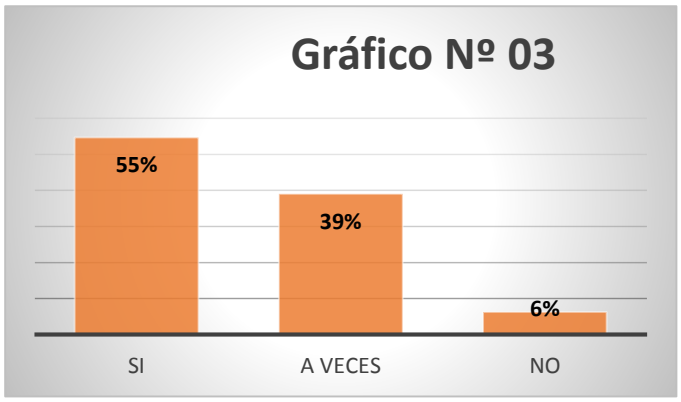
Según el gráfico Nº 02 observamos que un 55% de los encuestados mencionó que su jefe tiene disposición de mejorar continuamente con ellos, mientras que un 39 % de ellos menciono que solo a veces su jefe tiene esa disposición de mejorar continuamente con ellos y solo un 6% de ellos señalo que su jefe no tiene esa disposición de mejorar continuamente con ellos.

Tabla 3. Su entorno se percibe alguna influencia positiva.

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	35	55%
A VECES	25	39%
NO	4	6%
TOTAL	**64**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3. ¿En su entorno laboral se percibe alguna influencia positiva?



Fuente: Elaboración propia.

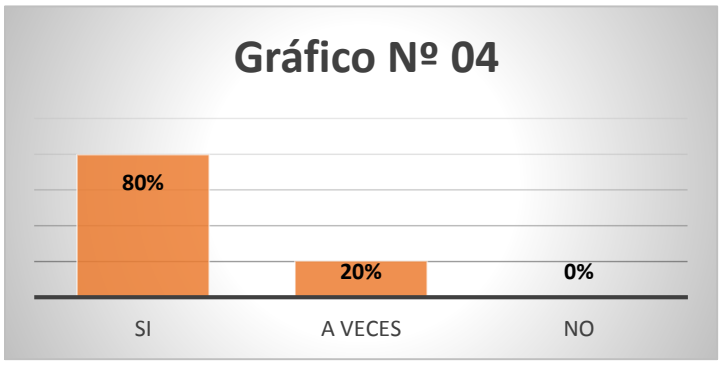
Según el gráfico Nº 03 podemos observar que un 55% de los encuestados manifiesta que percibe una influencia positiva en su entorno, mientras que un 39% de los encuestados menciona que solo a veces perciben alguna influencia positiva en su entorno y un 6% de ellos señala que no perciben una influencia positiva.

Tabla 4. Usted tiene esa facilidad de influenciar positivamente en la empresa que trabaja

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	51	80%
A VECES	13	20%
NO		0%
TOTAL	**64**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4. ¿Usted tiene esa facilidad de influenciar positivamente en la empresa que trabaja?



Fuente: Elaboración propia.

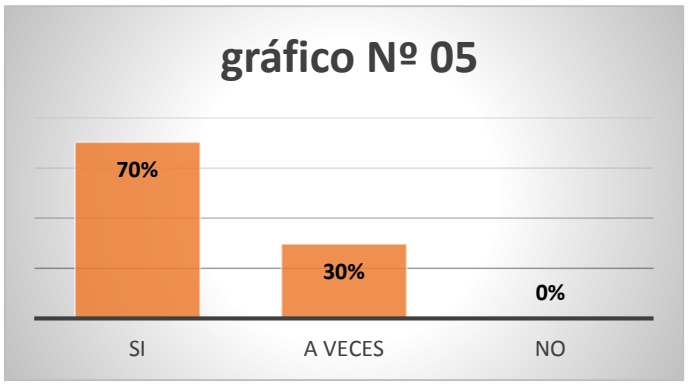
Según el gráfico Nº 04 podemos observar que un 80% de los encuestados manifiesta que tiene esa facilidad de influenciar positivamente en la empresa que trabaja y solo un 20% de ellos menciona que no tiene esa facilidad de influenciar positivamente en la empresa que trabajan.

Tabla 5. Compañeros de trabajo están comprometidos a hacer tareas de calidad en la organización que laboran

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	45	70%
A VECES	19	30%
NO		0%
TOTAL	**64**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5. ¿Sus compañeros de trabajo están comprometidos a hacer tareas de calidad en la organización que laboran?



Fuente: Elaboración propia.

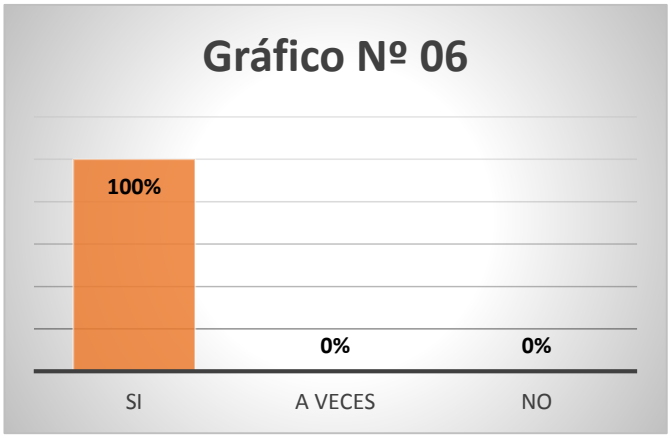
Según el gráfico Nº 05 podemos observar que un 70% de los encuestados manifiesta sus compañeros están comprometidos a hacer tareas de calidad en la organización que laboran y el 30% de ellos menciona que sus compañeros no están comprometidos con hacer tareas de calidad en la organización que laboran.

Tabla 6. El compromiso ayuda a sobresalir a la organización en la que laboras.

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	64	100%
A VECES	0	0%
NO		0%
TOTAL	**64**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6. Usted cree que el compromiso ayuda a sobresalir a la organización en la que laboras?



Fuente: Elaboración propia.

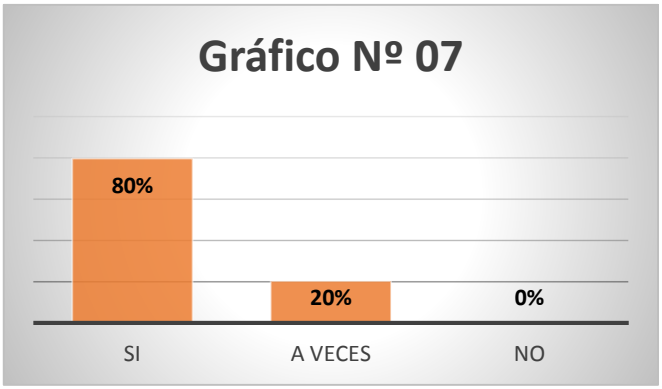
Según el gráfico Nº 06 podemos observar claramente que un 100 % de los encuestados manifiesta que el compromiso ayuda a sobresalir a la organización en la que laboran.

Tabla 7. Le incentiva de alguna manera por su lealtad a la organización

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	51	80%
A VECES	13	20%
NO	0	0%
TOTAL	**64**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7. ¿Su jefe le incentiva de alguna manera por su lealtad a la organización?



Fuente: Elaboración propia.

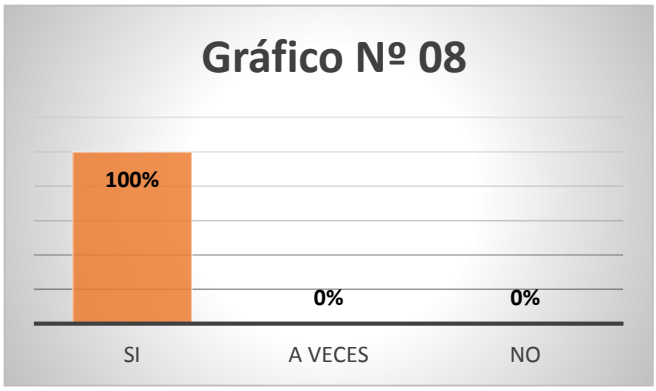
Según el gráfico Nº 08 podemos observar que un 80% de los encuestados menciona que su jefe les incentiva de alguna manera por su lealtad en la organización, mientras que solo el 20% de ellos menciona que solo a veces les incentiva por su lealtad.

Tabla 8. La lealtad hace que usted y sus compañeros tengan más confianza en la empresa.

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	64	100%
A VECES	0	0%
NO	0	0%
TOTAL	**64**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8. ¿Cree que la lealtad hace que usted y sus compañeros tengan más confianza en la empresa?



Fuente: Elaboración propia.

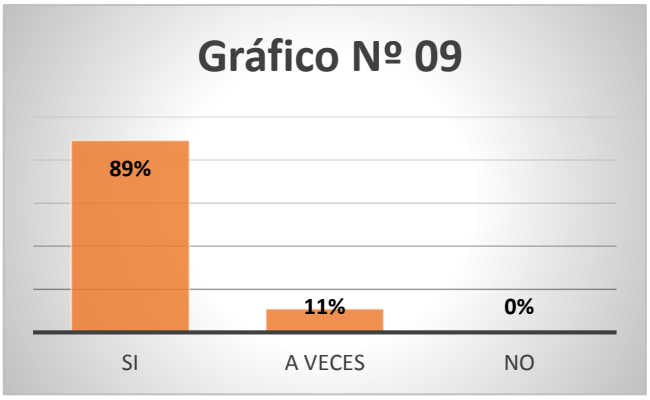
Según el gráfico Nº 08 podemos observar que un 100% de los encuestados menciona que la lealtad hace que se tengan más confianza en la empresa que laboran.

Tabla 8. Se motiva a pesar de las dificultades que pueda tener

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	57	89%
A VECES	7	11%
NO	0	0%
TOTAL	**64**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 9. ¿Usted se automotiva a pesar de las dificultades que pueda tener?



Fuente: Elaboración propia.

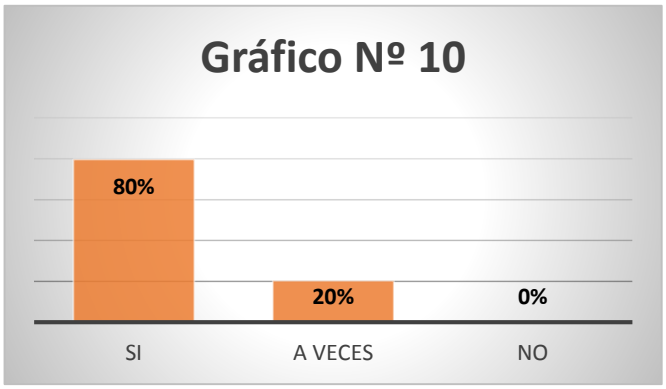
Según el gráfico Nº 09 podemos observar que un 89% de los encuestados manifiesta que se automotivan a pesar de las dificultades que pueda haber, mientas que el 11 % de ellos menciona que solo a veces se automotivan a pesar de las dificultades que pueda haber.

Tabla 9. La automotivación hace que cada uno de los trabajadores sea más eficiente en sus labores.

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	51	80%
A VECES	13	20%
NO		0%
TOTAL	**64**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 10. ¿Usted cree que la automotivación hace que cada uno de los trabajadores sea más eficiente en sus labores?



Fuente: Elaboración propia.

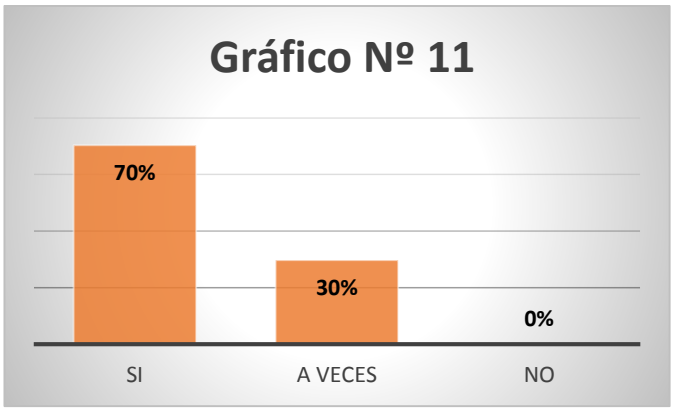
Según el gráfico Nº 10 podemos observar que un 80% de los encuestados manifiesta que la automotivación hace que cada uno de los trabajadores sea más eficientes, mientras que un 20% de ellos menciona que la automotivación no es suficiente para que los trabajadores sean más eficientes.

Tabla 11. Su jefe es capaz de auto controlarse en momentos adversos

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	45	70%
A VECES	19	30%
NO		0%
TOTAL	**64**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 11. ¿Su jefe es capaz de autocontrolarse en momentos adversos?



Fuente: Elaboración propia.

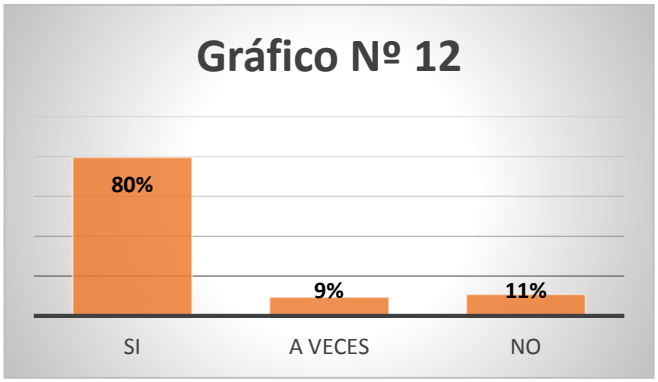
Según el gráfico Nº 11 podemos observar que un 70% de los encuestados manifiesta que su jefe es capaz de autocontrolarse en momentos adversos, mientas que el 30% de los encuestados menciona que solo a veces son capaces de autocontrolarse en momentos adversos.

Tabla 12. El autocontrol ayuda a minimizar la gravedad de algún problema

RESPUESTAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	51	80%
A VECES	6	9%
NO	7	11%
TOTAL	**64**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 12. ¿Usted cree que el autocontrol ayuda a minimizar la gravedad de algún problema?



Fuente: Elaboración propia.

Según el gráfico Nº 12 podemos observar que el 80% de los encuestados manifiesta que el autocontrol ayuda a minimizar la gravedad de algún problema, el 9% de ellos menciona que a solo a veces el autocontrol ayuda a minimizar la gravedad de algún problema, y el 11% de ellos menciona que el autocontrol no ayuda para minimizar la gravedad de algún problema.

5.2. Análisis de resultados:

Según el objetivo específico: 1. Describir las características de la motivación inspiracional en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019.

En el grafico 01 podemos observar que un 80% de los colaboradores tienen disposición de mejora continua para realizar sus tareas diarias, mientras que un 20 % de ellos mencionó que solo a veces tienen disposición de mejora continua para realizar sus tareas diarias.

Estos resultados podemos comparar con la tesis de (Velásquez, 2014) en su tesis "Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados" (Caso: Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca) nos dice que aún les falta un cierto porcentaje para llegar a ser un líder transformador, por lo tanto podemos decir que son casi similares las respuestas porque a pesar de que hay disposición de mejora continua se necesita de la práctica, si ello no se puede avanzar en una organización.

En el gráfico Nº 02 podemos ver que un 55% de los encuestados mencionó que su jefe tiene disposición de mejorar continuamente con ellos, mientras que un 39 % de ellos menciono que solo a veces su jefe

tiene esa disposición de mejorar continuamente con ellos y solo un 6% de ellos señalo que su jefe no tiene esa disposición de mejorar continuamente con ellos, (Diaz R. , 2018) en su tesis nos dice que del total de los representantes legales de los Centros Odontológicos en su gran mayoría señalan muy pocas veces establecen sus objetivos y metas así mismo nunca realizan sus actividades acorde a un plan y muy pocas veces establecen responsabilidades y muy pocas veces emplean un análisis frente a los errores y deficiencias que se presentan en el proceso para poder emplear una mejora continua, comparando estos resultados podemos mencionar que de alguna manera juntos todos mejoran pero aún les falta un ligero porcentaje, hay una cierta similitud entre ambos resultados.

En el grafico 03 podemos observar que un 55% de los encuestados manifiesta que percibe una influencia positiva en su entorno, mientras que un 39% de los encuestados menciona que solo a veces perciben alguna influencia positiva en su entorno y un 6% de ellos señala que no perciben una influencia positiva; en los resultados de (Pérez, Jiménez, & Romo, 2016)nos dice "La Gerencia Universitaria requiere para su proceso de transformación y cambio el ejercicio de las conductas y comportamientos que implican un liderazgo transformacional. "En este escenario se presenta fundamentalmente como un agente generador de cambio y adaptación organizacional, además, que los seguidores perciben que esta gerencia es líder en este nivel de gobierno universitario; analizando esto podemos decir que se percibe en ambas investigaciones una influencia positiva, pero no es lo suficientemente para realizar algunos cambios en las organizaciones.

En el grafico 04 podemos ver que Según el gráfico Nº 04 podemos observar que un 80% de los encuestados manifiesta que tiene esa facilidad de influenciar positivamente en la empresa que trabaja y solo un 20% de ellos menciona que no tiene esa facilidad de influenciar positivamente en la empresa que trabajan, comparando con la tesis de (Pérez, Jiménez, & Romo, 2016) ya mencionado anteriormente que nos dice "Por otro lado, se puede concluir que existen otros comportamientos que se esperarían sean cumplidos o estén presentes en la gerencia universitaria, siendo estos, el establecimiento de las relaciones interpersonales y la motivación de los seguidores, sin embargo, para este caso de estudio no se logran evidenciar con mayor fuerza estos comportamientos en el líder gerente universitario del caso, por lo tanto, para desarrollar los comportamientos esperados, quizás sea necesario emprender un trabajo de formación en los líderes actuales"; mencionar que en esta parte casi están en contradicción porque en el grafico el 80 % de ellos si tienen esa facilidad de influenciar y en el resultado de este autor nos dice que aún les falta desarrollar cualidades de un líder.

Según el objetivo específico: 2. Describir las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019.

En el grafico 05 vemos que un 70% de los encuestados manifiesta sus compañeros están comprometidos a hacer tareas de calidad en la organización que laboran y el 30% de ellos menciona que sus compañeros no están comprometidos con hacer tareas de calidad en la organización que laboran, comparando con la tesis de (Vasquez, 2017) indica que en las

sedes del Laboratorio Clínico R; los colaboradores no han logrado un desarrollo óptimo de liderazgo transformacional; del mismo modo la puntuación de la variable calidad de servicio se ubica en un nivel regular en un 58.7% (tabla 24) dicho resultado indica que los trabajadores de servicio de las sedes del laboratorio no están teniendo un desempeño óptimo en sus labores", analizando ambos resultados podemos decir que en mi investigación al menos un porcentaje alto manifiesta que están comprometidos para realizar tareas de calidad, mientras que Vásquez menciona que realizan de manera óptima las labores, concluyendo que tal vez les falte compromiso.

En el gráfico Nº 06 podemos observar claramente que un 100 % de los encuestados manifiesta que el compromiso ayuda a sobresalir a la organización en la que laboran, lo cual quiere decir que el compromiso es importante para hacer tareas de calidad.

En el gráfico Nº 07 podemos observar que un 80% de los encuestados menciona que su jefe les incentiva de alguna manera por su lealtad en la organización, mientras que solo el 20% de ellos menciona que solo a veces les incentiva por su lealtad, mientras que (Cruz, 2017) nos dice en su investigación Liderazgo Transformacional: Estudios empíricos desde una perspectiva de grupos y de multinivel nos menciona "Esta tesis ha demostrado que el liderazgo transformacional no tiene un efecto directo en el desempeño excelente de sus equipos, sino que está totalmente mediado por determinados mecanismos psicológicos subyacentes como son el engagement y las emociones positivas, a diversos niveles: individual y de los equipos de trabajo"; lo cual no

concuerda con mi investigación caso que directamente nos habla que el liderazgo transformacional no tiene un efecto directo en los trabajadores, llegando a la conclusión de que tal vez los colaboradores son autónomos y no necesitan de incentivos para ser leales a la organización, mientras que mi investigación también son leales, pero la gran mayoría les da algún incentivo a los trabajadores por su lealtad, son leales por convicción.

En el gráfico Nº 08 podemos observar que un 100% de los encuestados menciona que la lealtad hace que se tengan más confianza en la empresa que laboran, esto si es claro porque la lealtad es un principio que ayuda a tener más confianza entre todos en las organizaciones.

Según el objetivo específico: 3. Describir las características de la inteligencia emocional en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019.

En el grafico 09 podemos ver que 89% de los encuestados manifiesta que se automotivan a pesar de las dificultades que pueda haber, mientas que el 11 % de ellos menciona que solo a veces se automotivan a pesar de las dificultades que puedan haber, mientras que (Pérez, Jiménez, & Romo, 2016) en su investigación en su investigación "Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia) nos dice "se puede concluir que existen otros comportamientos que se esperarían sean cumplidos o estén presentes en la gerencia universitaria, siendo estos, el establecimiento de las

relaciones interpersonales y la motivación de los seguidores, sin embargo, para este caso de estudio no se logran evidenciar con mayor fuerza estos comportamientos en el líder gerente universitario del caso”; comparando con esta investigación analizar que ambas están en desarrollo personal de la automotivación, no todos se automotivan rápidamente en las dificultades, a pesar de la diferencia de porcentajes, en ambas investigaciones necesitan mejorar cada día más.

En el gráfico Nº 10 observamos que un 80% de los encuestados manifiesta que la automotivación hace que cada uno de los trabajadores sea más eficientes, mientras que un 20% de ellos menciona que la automotivación no es suficiente para que los trabajadores sean más eficientes, la gran mayoría concuerda que la automotivación hace que los trabajadores sean más eficientes, en las investigaciones podemos analizar que tal vez les falta más automotivación de cada uno para que sean más eficientes en sus labores.

En el gráfico Nº 11 podemos ver que un 70% de los encuestados manifiesta que su jefe es capaz de autocontrolarse en momentos adversos, mientas que el 30% de los encuestados menciona que solo a veces son capaces de autocontrolarse en momentos adversos, mientras que en la investigación de (Diaz R. , 2018) nos menciona “Del total de los representantes legales de los Centros Odontológicos en su gran mayoría no aplican la Gestión de Calidad debido a que no se inicia las actividades con una planificación pertinente, no se evalúan los procesos así mismo no hacen uso del Liderazgo Transformacional debido a que no promueven el desarrollo de las capacidades del colaborador”, lo cual

analizando podemos decir que uno de capacidades que no promueven el su investigación es el autocontrol, de esta manera todos podrían ser más eficientes en sus labores, mientras que mi personas si encontró algo positivo, aunque no perfectamente, pero al autocontrol es importante en los momentos adversos.

En el gráfico Nº 12 podemos ver que el 80% de los encuestados manifiesta que el autocontrol ayuda a minimizar la gravedad de algún problema, el 9% de ellos menciona que a solo a veces el autocontrol ayuda a minimizar la gravedad de algún problema, y el 11% de ellos menciona que el autocontrol no ayuda para minimizar la gravedad de algún problema mientras que "Los representantes de las Micro y Pequeñas Empresas del rubro venta de piezas, partes y accesorios de vehículos automotores (motocicletas) aplican la gestión de calidad de manera deficiente y el liderazgo transformacional de manera inadecuada", lo investigó genéricamente, lo cual analizando podemos decir que tal vez uno de esos factores del liderazgo transformacional es el autocontrol, lo cual hace que sean deficientes en este aspecto, mi persona al investigar llego a concluir que el autocontrol ayuda a minimizar la gravedad de alguna situación.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

De acuerdo al objetivo Nº 01: Identificar la motivación inspiracional en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019, podemos decir que al menos la gran mayoría de los colaboradores en general de practican las características de la motivación inspiracional, pero aún les falta

mejorar, puesto que nada es perfecto en las organizaciones, la motivación inspiracional es muy esencial para un buen liderazgo transformador, en cierta medida no necesariamente el subordinador tiene que ser la persona que lidere la organización, un trabajador también puede ser una persona con las aptitudes suficientes para brindar una motivación inspiracional al resto de los colaboradores, en conclusión se pudo identificar la motivación inspiracional en la gran mayoría de los colaboradores.

De acuerdo al objetivo Nº 02: Definir el trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019, mencionar que hay aún adecuado trabajo en equipo en estas organizaciones, el trabajo de equipo se da mediante el compromiso y la lealtad, que es parte fundamental de las características de un buen trabajo en equipo, la gran mayoría de todos los colaboradores están conscientes de que comprometerse ayuda a sobresalir más a la organización y que la lealtad es un factor que ayuda a tener más confianza entre ellos, pues el trabajo en equipo es necesario para el adecuado desempeño en las organizaciones, trabajar en equipo es un liderazgo que todos lo aplican, todos se ayudan mutuamente, todos se comprometen a seguir para adelante, en general se pudo definir adecuadamente el trabajo en equipo en gran parte de las mypes.

Según el objetivo específico: 3. Describir las características de la inteligencia emocional en las micro y pequeñas empresas del rubro panaderías, distrito Ayacucho, 2019, mencionar que según los indicadores la gran mayoría de los encuestados nos dio a conocer que la inteligencia emocional es un factor indispensable en las organizaciones, un líder tiene que tener la capacidad de manejar la inteligencia emocional, unas de las

características principales de la inteligencia emocional es la automotivación, a pesar de las dificultades que pueda haber es necesario tener presente que la automotivación ayuda a ser más eficiente en las organizaciones y hacer las cosas bien, otras de las características es el autocontrol, que muchas veces no se practica, pero en las panaderías están conscientes de que es necesario para poder minimizar problemas, al menos la gran mayoría concuerda con este aspecto y sus jefes inmediatos también tienen la capacidad de autocontrolarse, aunque no todos, pero ya se toma en cuenta esta característica principal de la inteligencia emocional, consiguiente ayuda a ser un líder transformador.

6.2. Recomendaciones:

Recomendar a las personas guías de las organizaciones, motivarlos aún más a sus colaboradores, que ellos sean un ejemplo a seguir, les debe inspirar a ser más creativo, de esta manera para que aporten a la organización, consecuente a ello para que todos tengan un adecuado ambiente laboral.

Asimismo también recomendar que también que todas las tareas que se haga, se trabaje más en equipo teniendo en cuenta el compromiso, la lealtad, que son fundamentales para trabajar en conjunto, todos deben cooperar tanto trabajadores y empleadores.

De igual manera sugerir que todos los colaboradores en general sean más atentos con sus compañeros, traen entenderse entre sí, esto debe comenzar del empleador, no juzgándolos a sus trabajadores, más al contrario animarles, apoyarles si tienen algún problema, todos deben ser más empáticos, de esta forma controlar las emociones mediante la inteligencia.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alemán, J. (06 de noviembre de 2016). *prezi.com*. Obtenido de prezi.com: https://prezi.com/6zds9sl9fj1j/teoria-del-liderazgo-transformacional-de-bass-y-burns/

Alemán, J. (06 de noviembre de 2016). *prezi.com*. Recuperado el 16 de junio de 2019, de prezi.com: https://prezi.com/6zds9sl9fj1j/teoria-del-liderazgo-transformacional-de-bass-y-burns/?fbclid=IwAR3IYN7osV0Xmp8mXLnOBiwy_wLJoUmsx7YwlU_RdfGyfYutgdsMdSLWd24

Alemán, J. (06 de noviembre de 2016). *prezi.com/*. Obtenido de prezi.com/: https://prezi.com/6zds9sl9fj1j/teoria-del-liderazgo-transformacional-de-bass-y-burns/?fbclid=IwAR3IYN7osV0Xmp8mXLnOBiwy_wLJoUmsx7YwlU_RdfGyfYutgdsMdSLWd24

Bracho, O., & garcía, J. (2013). *google.com.* Recuperado el 15 de junio de 2019, de google.com: https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0,5&as_vis=1&q=el++%22liderazgo+transformacional%22++segun+bass

Cruz, V. (10 de julio de 2017). *tdx.cat.* Obtenido de tdx.cat: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/405452/2017_Tesis_Cruz%20Ortiz_Valeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Diaz, R. (18 de febreo de 2016). *upn.edu.pe.* Obtenido de upn.edu.pe: http://blogs.upn.edu.pe/salud/2016/02/18/autocontrol-una-habilidad-de-inteligencia-emocional/

Diaz, R. (2018). *uladech.edu.pe.* Obtenido de uladech.edu.pe: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4560/LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL_DIAZ_MENDOZA_ROCIO_FABIOLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

escuelamanagement. (07 de diciembre de 2016). *escuelamanagement.eu*. Obtenido de escuelamanagement.eu: http://www.escuelamanagement.eu/direccion-de-empresas/tipos-de-lider-segun-fischman-en-cual-encajas

escuelamanagement. (07 de noviembre de 2017). *escuelamanagement.eu*. Obtenido de escuelamanagement.eu: http://www.escuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo-2/la-motivacion-inspiracional-del-lider-capaz-generar-pasion

Flores, M. (26 de octubre de 2010). *eoi.es*. Obtenido de eoi.es: https://www.eoi.es/blogs/mariavictoriaflores/definicion-de-mejora-continua/

Galeon. (03 de junio de 2009). *galeon.com.* Obtenido de galeon.com: http://formacione.galeon.com/productos2140191.html

Garcia, R. (06 de junio de 2012). *lasalle.mx.* Obtenido de lasalle.mx: http://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/826/92-Texto%20del%20art%C3%ADculo-105-1-10-20141031.pdf?sequence=1&isAllowed=y

gestiopolis. (04 de abril de 2002). *gestiopolis.com*. Obtenido de gestiopolis.com: https://www.gestiopolis.com/teoria-del-trabajo-en-equipo/

Goleman, D. (11 de enero de 2011). *wordpress.com.* Obtenido de wordpress.com: https://automotivacion.wordpress.com/tag/daniel-goleman/

Hernandez Zampieri, R. (2014). *Metodologia de la investigacion.*

Kori, M. (2017). *repositorio.ucv.edu.pe.* Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3319/Manrique_AK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

lapondala. (19 de FEBRERO de 2016). *lapondala.com.* Obtenido de lapondala.com: http://www.lapondala.com/el-origen-del-pan/

News. (02 de octubre de 2013). *news.sap.com*. Obtenido de news.sap.com: https://news.sap.com/latinamerica/2013/10/aumentar-compromiso-equipo-trabajo/

Pérez, G., Jiménez, G., & Romo, y. G. (20 de noviembre de 2016). *scielo.org.co.* Recuperado el 08 de junio de 2019, de scielo.org.co: http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v13n1/1900-3803-entra-13-01-00048.pdf

Perez, J., & Marino, P. (2014). *definicion.de*. Obtenido de definicion.de: https://definicion.de/inteligencia-emocional/

Plus empresarial. (10 de junio de 2019). *http://plusempresarial.com*. Obtenido de http://plusempresarial.com: http://plusempresarial.com/conviertase-en-una-influencia-positiva-para-los-demas/

poznerpilar. (2014). *poznerpilar.org*. Obtenido de poznerpilar.org: http://www.poznerpilar.org/biblioteca/modulo09.pdf

Raffino, M. (05 de febrero de 2019). *concepto.de*. Obtenido de concepto.de: https://concepto.de/lealtad/

Sabater, V. (04 de junio de 2017). *lamenteesmaravillosa.com.* Obtenido de lamenteesmaravillosa.com: https://lamenteesmaravillosa.com/daniel-goleman-teoria-la-inteligencia-emocional/

Toro Jaramillo, i. d. (2006). *metodologia de investigacion.* medellin: metodo y conocimiento. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=4Y-kHGjEjy0C&pg=PA125&dq=la+hipotesis+segun+sampieri&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjxg-nq--vgAhXJtlkKHTPkAcoQ6AEIKzAA#v=onepage&q=la%20hipotesis%20segun%20sampieri&f=false

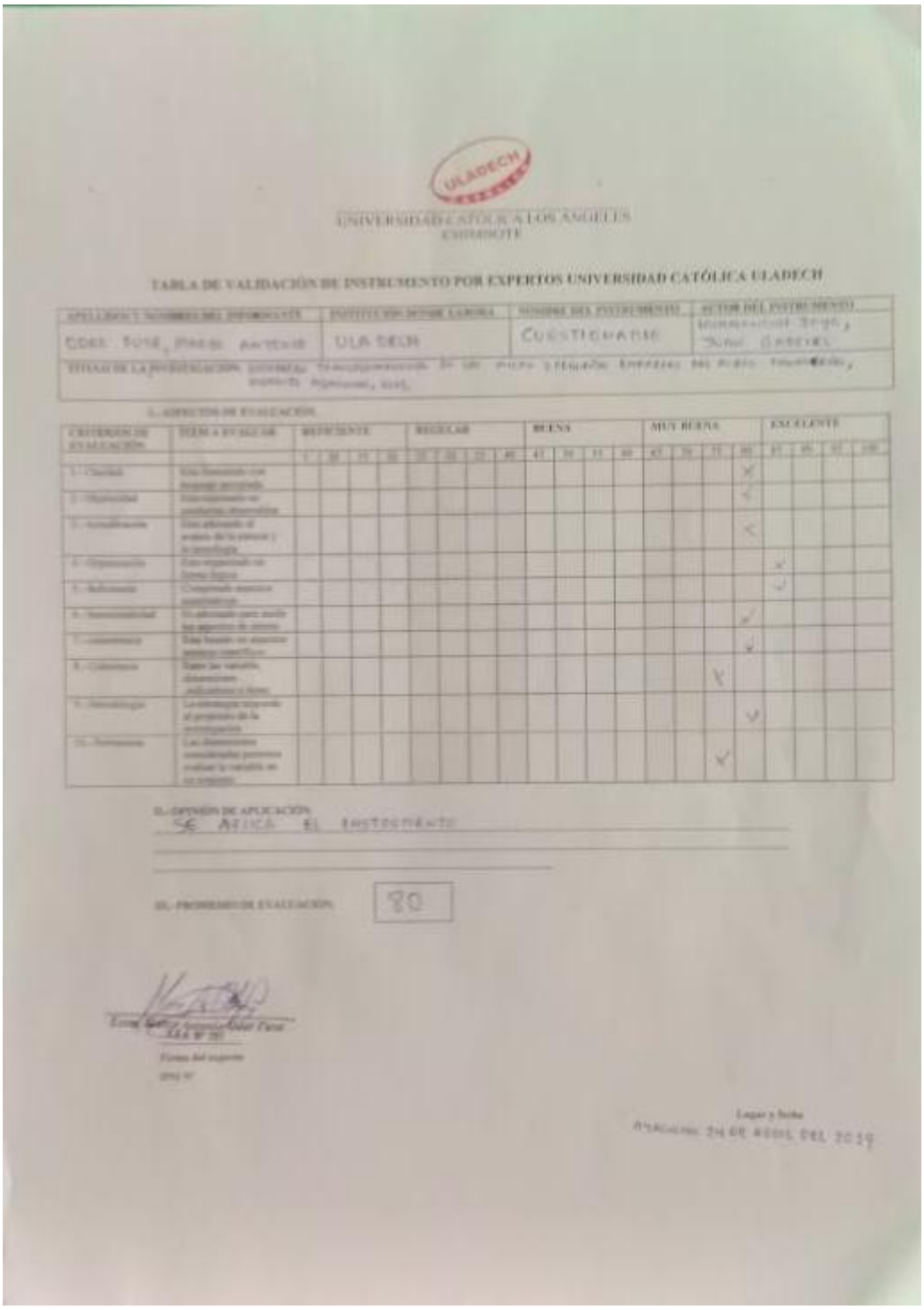
Vasquez, D. (2017). *ucv.edu.pe.* Obtenido de ucv.edu.pe: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8517/Vasquez_RED.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velásquez, C. y. (2014). *http://ri.uaemex.mx.* Obtenido de http://ri.uaemex.mx: http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo%20de%20Tesis.pdf?sequence=1

Yanina, S. (2018). *uladech.edu.pe.* Obtenido de uladech.edu.pe: adech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4563/GESTION_DE_CALIDAD_CON_EL_USO_DE_LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL_SALVADOR_POMA_YANINA_SOLEDAD

ANEXOS

Anexo 01: Validación de instrumento por expertos



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

TABLA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS UNIVERSIDAD CATÓLICA ULADECH

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	AUTOR DEL INSTRUMENTO
[illegible]	ULADECH	CUESTIONARIO	[illegible]

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: [illegible]

I.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	ITEM A EVALUAR	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1.- Claridad	[illegible]																X				
2.- Objetividad	[illegible]																X				
3.- Actualización	[illegible]																X				
4.- Organización	[illegible]																	X			
5.- Suficiencia	[illegible]																	X			
6.- Intencionalidad	[illegible]																X				
7.- Consistencia	[illegible]																X				
8.- Coherencia	[illegible]															X					
9.- Metodología	[illegible]																X				
10.- Pertinencia	[illegible]															X					

II.- OPINIÓN DE APLICACIÓN

SE APLICA EL INSTRUMENTO

III.- PROMEDIO DE EVALUACIÓN: 80

Firma del experto

Lugar y fecha

Ayacucho 24 de Abril del 2019

Anexo2: Constancia de validación

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Marco Antonio Oder Paz

Identificado con DNI 10247586 Carnet de colegio N° 202

Con el grado de Maestro En Gerencia Social

Por medio del presente hago constar que he revisado con fines de validación el (los) instrumentos de recolección de datos de encuesta, elaborado por el estudiante HUAMANCUSI JOYO, Juan Gabriel; para efecto de su aplicación a los sujetos de la población-muestra seleccionada para el trabajo de investigación titulado **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO PANADERÍAS, DISTRITO 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.

Ayacucho 24 de Abril del 2019

Lic. Marco Antonio Oder Paz
C.L.P. N° 202

Anexo3: Cuestionario

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

CUESTIONARIO

Estimado señor (a): sírvase a contestar el presente cuestionario con un aspa (X). su respuesta será de carácter confidencial y le agradeceré por su veracidad en su respuesta. Agradezco su tiempo y su colaboración.

N°	CRITERIO	VALORACION		
		SI	A VECES	NO
1	¿En usted hay disposición de mejora continua en sus tareas diarias?			
2	¿Su jefe tiene esa disposición de mejorar continuamente con usted?			
3	¿En su entorno laboral se percibe alguna influencia positiva?			
4	¿Usted tiene esa facilidad de influenciar positivamente en la empresa que trabaja?			
5	¿Sus compañeros de trabajo están comprometidos a hacer tareas de calidad en su organización?			
6	¿Usted cree que el compromiso ayuda a sobresalir a la organización en la que laboras?			
7	¿Su jefe le incentiva de alguna manera por su lealtad a la organización?			
8	¿Cree que la lealtad hace que usted y sus compañeros tengan más confianza en la empresa?			
9	¿Usted se automotiva a pesar de las dificultades que pueda tener?			
10	¿Usted cree que la automotivación hace que cada uno de los trabajadores sea más eficiente en sus labores?			
11	¿Su jefe es capaz de autocontrolarse en momentos adversos?			
12	¿Usted cree que el autocontrol ayuda a minimizar la gravedad de algún problema?			

Gracias…

Anexo 4: Solicitud

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
Centro de Atención al Vecino
17 MAY 2019
Reg. N° 12977
N° Folio 02 Hora 9:40
Comercio 3

SOLICITO: LA CANTIDAD DE LICENCIAS DE FUNCIONAMIENTO OTORGADO AL RUBRO DE PANADERIAS.

SEÑOR ALCALDE DE LA MUNIPALIDAD DISTRITAL DE HUAMANGA

YO, JUAN GABRIEL HUAMANCUSI JOYO, identificado con DNI N° 70099717, domiciliado en el Jr. Ica N° 211, estudiante de la carrera de Administración de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote con código N° 3111152043, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que siendo estudiante de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, solicito la información de la cantidad de licencias de funcionamiento otorgado al rubro de panaderías, con el fin de poder realizar un trabajo de metodología, que será necesario para hallar la muestra y para cuyo efecto adjunto mi documento de DNI exigidos por la municipalidad.

Por lo expuesto:

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

Ayacucho, 17 de mayo del 2019.

Atentamente,

JUAN GABRIEL HUAMANCUSI JOYO
70099717

Cel: 976997376

Anexo 5: Lista de micro y pequeñas empresas del rubro panaderías

J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
I° DE RS	RAZON SOCIAL Y/O APELLIDOS	TRAMITE	TEMPORA	GIRO DE NEGOCIO	AREA	I° DE LICENCI	CONDICI	FECHA DE	DIRECCION
75	MADAME CHARLOTTE S.A.C.	LICENCIA DE FUNCIO	NAMIENTO	PANADERIA Y PASTELERIA	60	201707986	PROCEDE	31/01/2017	AV. MARISCAL CACERES N° 506
89	CARO MORAN CARMELA TEODORA	MODIFICACION DE AREA		PANADERIA	60	201506634	PROCEDE	03/02/2017	AA.HH. SEÑOR DE LA PICOTA MZ
176	PARIONA HINOSTROZA TITO ARMAN	LICENCIA DE FUNCI	DEFINITIVO	PANADERIA	60	201708050	PROCEDE	13/03/2017	BARRIO QUINUAPATA JR. COND
451	NILO ORE SICHA	MODIFICACION DE A	DEFINITIVA	PANADERIA	64.34M2	201406453	PROCEDE	27/06/2017	ASOC. QUIJANO MENDIVIL MZ F
642-2017-	EDITH GALVEZ RAMIREZ	BAJA DE LICENCIA	TEMPORAL	PANADERIA	36 M2	201607837		11/09/2016	COOP. DE VIV. QUIJANO MENDIVI
678-2017-	PARIONA QUISPE MARCELINA	LICENCIA DE FUNCI	DEFINITIVA	PANADERIA	100 M2	201708378		15/09/2017	AV. VIA LIBERTADORES
877	ARONES PALOMINO OLGA	LICENCIA DE FUNCI	DEFINITIVO	PANADERIA	99.38M2	201708528	PROCEDE	13/11/2017	PASE. JAVIER HERAUD N° 355 P.J
886	CARDENAS SULCARAY MADELEYNE	VARIACION DE ARE	DEFINITIVO	PANADERIA PASTELERIA.	98M2	201708348	IMPROCED	14/11/2017	ASOC. ANDRES AVELINO CACER
901	TOMASA VARGAS ROMERO	LICENCIA DE FUNCI	DEFINITIVO	PANADERIA	70M2	201708547	PROCEDE	17/11/2017	AA.HH. COVADONGA MZ E2 LT. 3
906	HUACHACA MORALES CLAUDIA	LICENCIA DE FUNCI	DEFINITIVO	PANADERIA	79M2		IMPROCED	20/11/2017	AV. SAN LORENZO N° 369
960	MACIZO FERNANDEZ NELLY YONE	LICENCIA DE FUNCI	DEFINITIVO	PANADERIA PASTELERIA	80M2	201708588	PROCEDE	05/12/2017	URB. JOSE ORTIZ VERGARA MZ
994	AMAO GARMA ANDREA	LICENCIA DE FUNCI	DEFINITIVO	PASTELERIA	38.13M2	201708611	PROCEDE	13/12/2017	JR. ASAMBLEA N° 742
1018	CARRILLO PALOMINO CINTIA GABRI	LICENCIA DE FUNCI	DEFINITIVO	PASTELERIA	25M2	201708622	PROCEDE	21/12/2017	JR. LIMA N° 145 INT. 7
1019	JAUREGUI GUTIERREZ RAFAEL SALV	LICENCIA DE FUNCI	DEFINITIVO	COCHERA	450M2	201708623	PROCEDE	21/12/2017	JR. SAN MARTIN N° 650
1020	ALBERTO OCHOA YUPANQUI	LICENCIA DE FUNCI	DEFINITIVO	RESTAURANTE POLLERIA Y CEVICHERIA	40M2	201708624	PROCEDE	21/12/2017	URB. LOS LICENCIADOS MZ W LT
1021	RICARDO ABREGU QUITO	LICENCIA DE FUNCI	DEFINITIVO	RESTAURANTE	185.68M2	201708626	PROCEDE	21/12/2017	URB. MARISCAL CACERES MZ G

Anexo 6: Foto de las encuestas realizadas

6% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 50 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas
- N.º de coincidencia excluida

Fuentes principales

6% Fuentes de Internet
0% Publicaciones
3% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.