

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE
ADMINISTRACION**

**LIDERAZGO TRANSFORMADOR EN LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO RESTAURANTES,
DISTRITO JESUS NAZARENO, AYACUCHO, 2019**

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

AUTOR:

CARMEN ROSA SALINAS HUAMAN

ORCID: 000-0002-5721-6377

ASESOR:

Mgr. MARCO ANTONIO ODAR PUSE

ORCID: 0000-0002-1068-8844

AYACUCHO-PERU

2019

TITULO DE LA TESIS

Liderazgo transformador en las micro y pequeñas empresas del rubro

Restaurantes, distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2019

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR:

CARMEN ROSA SALINAS HUAMAN

ORCID: 000-0002-5721-6377

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, estudiante de pregrado, Ayacucho-Perú,
2019.

ASESOR:

Mgtr. MARCO ANTONIO ODAR PUSE

ORCID: 0000-0002-1068-8844

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de ciencias Contables
Financieras y Administrativas, Escuela profesional de Administración.

JURADOS DE TESIS

Mgtr. BERROCAL CHILCCE, Judith (PRESIDENTA)

ORCID: 0000-0002-1068-8844

Mgtr. JAUREGUI PRADO, Alcides (MIEMBRO)

ORCID: 0000-0002-6611-9480

Mgtr. TIPE HERRERA, Carlos Celso (MIEMBRO)

ORCID: 0000-0003-4439-1448

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR DE TESIS

.....
Mgtr. BERROCAL CHILCCE, Judith

ORCID: 0000-0002-1068-8844

PRESIDENTA

.....
Mgtr. JAUREGUI PRADO, Alcides

ORCID: 0000-0002-6611-9480

MIEMBRO

.....
Mgtr. TIPE HERRERA, Carlos Celso

ORCID: 0000-0003-4439-1448

MIEMBRO

.....
Mgtr. ODAR PUSE, Marco Antonio

ORCID: 0000-0002-1068-8844

ASESOR

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecirnos la vida y guiarme en el transcurso de mi existencia, como también a mis padres por ser los promotores principales de mi sueño, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado en el transcurso de nuestra vida. Realizar este trabajo de tesis no fue fácil o sencillo, por el contrario fue un proceso de diversos contratiempos, discusiones y a veces con la presencia de malas decisiones, pero creo que todos los acontecimientos pasadas durante el desarrollo de esta investigación fueron necesarios, pues gracias a ello terminamos aprendiendo, a largo de mi investigación entendí que nunca terminamos de aprender, cada vez que nos llenamos de información aparecen nuevas cosas para innovar, cambiar y mejorar nuestro trabajo con informaciones nuevas.

Agradezco a la Universidad los Ángeles de Chimbote filial Ayacucho, por haber compartido sus valiosos conocimientos que hicieron que pueda crecer a lo largo de la preparación como futuros administradores competentes, gracias por su apoyo, amistad y dedicación incondicional.

DEDICATORIA

Este proyecto de investigación está dedicada a mis padres, quien me enseñó que el mejor conocimiento que se puede tener es el que se aprende por sí mismo, por darme su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar aquí y cumplir con mi sueño y de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

Finalmente quiero dedicar este proyecto de investigación a mis amigas y familiares, por haberme apoyado cuando más lo necesite, por extender su mano en momentos más difíciles y por el amor brindado cada día.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como problema general: ¿Cómo es el liderazgo transformador en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes del distrito Jesús Nazarenas, Ayacucho, 2019?, cuyo objetivo general fue caracterizar el liderazgo transformador. Siendo ello que la falta de una inadecuada implementación del uso del liderazgo transformador por parte de los microempresarios, genere un nivel bajo en el desempeño laboral de los trabajadores, lo cual implica que el servicio que brindan sea de baja calidad y tengan clientes insatisfechos. La metodología de investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal, se desarrolló un estudio teniendo en cuenta la muestra que está constituida por 93 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario de 10 preguntas, la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, con la finalidad de recopilar información sobre la variable liderazgo transformacional, obteniendo como resultado que el 68% de los trabajadores indican, que solo algunas veces perciben que existe innovación, así mismo el 78% de los trabajadores indican, que no conocen la visión que busca la empresa, y el 51% de los trabajadores indican, que solo algunas veces incrementan su esfuerzo y motivación por el trabajo.

Concluyendo de esta manera que muchas empresas del rubro restaurantes requieren mejorar varios aspectos para el buen desempeño de los trabajadores y lograr la competitividad.

Palabras claves: Estimulación Intelectual, Liderazgo transformador, Motivación Inspiradora.

ABSTRACT

The present research work has as a general problem: What are the characteristics of the transforming leadership in the micro and small companies of the restaurant sector of the Jesus Nazarenas district, Ayacucho, 2019? whose general objective was to describe the characteristics of the transforming leadership. This being so, the lack of inadequate implementation of the use of transformative leadership by microentrepreneurs, generates a low level of work performance of workers, which implies that the service they provide is of low quality and has dissatisfied customers. The research methodology was quantitative, descriptive level and non-experimental design, a study was developed taking into account the sample that is constituted by 93 workers, to whom a questionnaire of 10 questions was applied, the technique that was used was the survey and instrument the questionnaire, in order to collect information on the transformational leadership variable, obtaining as a result that 68% of workers indicate that they only sometimes perceive that innovation exists, likewise 78% of workers indicate, that they do not know the vision that the company is looking for, and 51% of the workers indicate, that only sometimes they increase their effort and motivation for work.

Concluding in this way that many companies of the restaurant industry require improving several aspects for the good performance of workers and achieve competitiveness.

Keywords: Intellectual Stimulation, Transformative Leadership, Inspiring Motivation.

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| TITULO DE LA TESIS | 2 |
| EQUIPO DE TRABAJO | 3 |
| HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR DE TESIS | 4 |
| AGRADECIMIENTO | 5 |
| DEDICATORIA..... | 6 |
| RESUMEN..... | 7 |
| ABSTRACT | 8 |
| CONTENIDO..... | 9 |
| INDICE DE TABLAS..... | 12 |
| INDICE DE GRAFICOS..... | 13 |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 14 |
| II. REVISION LITERARIA | 18 |
| 2.1. Antecedentes..... | 18 |
| 2.1.1. A nivel Internacional..... | 18 |
| 2.1.2. A nivel Nacional..... | 19 |
| 2.1.3. A nivel Local..... | 20 |
| 2.2. BASES TEORICAS..... | 21 |
| 2.2.1. Micro y pequeñas empresas (MYPE)..... | 21 |
| 2.2.2. Liderazgo..... | 22 |
| 2.2.3. Importancia del liderazgo..... | 23 |

| | |
|--|----|
| 2.2.4.1. Autoritario:..... | 25 |
| 2.2.4.2. Democrático | 26 |
| 2.2.4.3. Laissez-faire | 26 |
| 2.2.5. Liderazgo transformador | 27 |
| 2.2.6. Historia del liderazgo transformador..... | 29 |
| 2.2.7. Estimulación intelectual | 31 |
| 2.2.8. Motivación inspiracional..... | 32 |
| 2.2.9. Consideración individual..... | 33 |
| 2.2.10. Mecanismos del liderazgo transformador | 34 |
| 2.2.11. Ventajas..... | 36 |
| 2.2.12. Desventajas: | 36 |
| III. HIPOTESIS | 37 |
| IV. METODOLOGIA..... | 37 |
| 4.1. Tipo de investigación..... | 37 |
| 4.2. Nivel de investigación..... | 38 |
| 4.3. Diseño de la investigación | 38 |
| 4.4. Población y muestra | 38 |
| 4.5. Definición y operacionalización de las variables..... | 40 |
| 4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 41 |
| 4.7. Plan de análisis..... | 41 |
| 4.8. Matriz de consistencia..... | 41 |
| 4.9. Principios éticos | 43 |

| | | |
|------|------------------------------------|----|
| V. | RESULTADO | 44 |
| 5.1. | Descripción de los resultados..... | 44 |
| 5.2. | Análisis de resultados | 54 |
| VI. | CONCLUSIONES..... | 57 |
| 6.1. | Recomendaciones | 58 |
| | REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS | 59 |
| | ANEXOS..... | 61 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|---|-----------|
| <i>Tabla 1: Ante cualquier evento o circunstancia en su centro laboral demuestra creatividad.....</i> | <i>44</i> |
| <i>Tabla 2: Cuando tiene diversos problemas laborales maneja criterios de solución.</i> | <i>45</i> |
| <i>Tabla 3: En las labores diarias percibes que existe innovación.....</i> | <i>46</i> |
| <i>Tabla 4: Considera que en sus labores diarias existe trabajo en equipo</i> | <i>47</i> |
| <i>Tabla 5: Conoce la visión que busca la empresa.....</i> | <i>48</i> |
| <i>Tabla 6: Eres optimista en tu labor de trabajo.</i> | <i>49</i> |
| <i>Tabla 7: Incrementa su esfuerzo y motivación por el trabajo.</i> | <i>52</i> |
| <i>Tabla 10: Estimulas tu desarrollo personal.....</i> | <i>53</i> |

INDICE DE GRAFICOS

| | |
|---|-----------|
| <i>Figura 1: ¿Usted, ante cualquier evento o circunstancia en su centro laboral demuestra creatividad?.....</i> | <i>44</i> |
| <i>Figura 2: ¿Usted, cuando tiene diversos problemas laborales maneja criterios de solución?.....</i> | <i>45</i> |
| <i>Figura 3: ¿En las labores diarias percibes que existe innovación?.....</i> | <i>46</i> |
| <i>Figura 4: ¿Considera que en tus labores diarios existe trabajo en equipo?.....</i> | <i>47</i> |
| <i>Figura 5: ¿Conoce usted la visión que busca la empresa?</i> | <i>48</i> |
| <i>Figura 6: ¿Eres optimista en tu labor de trabajo?</i> | <i>49</i> |
| <i>Figura 7: ¿Ayudas a tus compañeros de trabajo a desarrollar sus fortalezas?.....</i> | <i>52</i> |
| <i>Figura 8: ¿Usted mantiene una comunicación directa y eficaz en su trabajo?</i> | <i>51</i> |
| <i>Figura 9: ¿Usted, incrementa su esfuerzo y motivación por el trabajo?</i> | <i>50</i> |
| <i>Figura 10: ¿Estimulas tu desarrollo personal?.....</i> | <i>53</i> |

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulada “Liderazgo transformador en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes, distrito Jesús Nazarenas, Ayacucho, 2019”.

El objeto de estudio de esta investigación se realizó porque existe un sin fin de problemas como el cambio constante de los trabajadores generando deficiencias en su ámbito laboral y la disminución de clientes por motivo de la mala calidad del producto, si bien sabemos los precios de los productos son cómodos, pero no satisfacen adecuadamente la necesidad del cliente, esto genera que replacen los servidos por la preparación propia de sus platos en casa.

Es la razón por la cual las Mypes deberían implementar el liderazgo transformador en este rubro, ya que este líder buscara reafirmar y comprobar que el liderazgo es esencial para lograr una gestión eficaz y logra un mejor desempeño laboral para las empresas, mediante la innovación y perseverancia, indagando nuevas tendencias y estrategias para elevar su nivel de productividad y competitividad de las organizaciones.

A nivel internacional hoy en día se observa que hay nuevas tendencias en el mundo empresarial, cada vez surgen cambios en el mercado sobre la alta competitividad que demuestran las empresas con el fin de mejorar sus ingresos y así mismo brindar un servicio con calidad y calidez a los clientes que consumen nuestros productos, es por ello que las organizaciones cada vez más necesitan la gestión de un buen líder, que faciliten no solo la conducción de las ideas y de las acciones que se llevan, sino también que tengan la

capacidad de promover trabajo en equipo, innovar, adaptarse a los cambios constantes, con una visión y misión organizacional bien clara y precisa, y que los trabajadores obtengan un mejor desempeño laboral en cada área de la organización.

En el Perú el diario Gestión publicó un estudio realizado por las empresas, que el 45% de trabajadores han confesado que aumentarían su productividad si recibieran un excelente trato por parte de los jefes o gerentes. En este sentido es necesario que las Mypes del Perú ejecuten un nuevo modelo de liderazgo que permita que sus colaboradores se comprometan con sus tareas y logren sus objetivos de la organización.

En el departamento de Ayacucho podemos percibir que la mayoría de las Mypes no practican el liderazgo transformador, también se puede contemplar que los trabajadores no se sienten motivados, así mismo la calidad del servicio no es lo adecuado.

El proyecto de investigación parte del siguiente enunciado ¿Cómo es el liderazgo transformador en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes, distrito Jesús Nazarenas, Ayacucho, 2019? Para el logro de esta investigación se formuló el siguiente objetivo general: “caracterizar el liderazgo transformador en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes, distrito Jesús Nazarenas, Ayacucho, 2019”. Como objetivos específicos tenemos los siguientes:

Identificar la estimulación intelectual en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes, distrito Jesús Nazarenas, Ayacucho, 2019.

Describir la motivación inspiracional en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes, distrito Jesús Nazarenas, Ayacucho, 2019.

Analizar la consideración individual del liderazgo transformador en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes, distrito Jesús Nazarenas, Ayacucho, 2019.

Se justifica este proyecto de investigación de acuerdo a los propósitos de la línea de investigación de la carrera profesional de administración; en cuanto al liderazgo transformador, servirá para dar una iniciativa de desarrollo para las Mypes creando posibilidades de investigación para dicha empresa, en este caso de las micro y pequeñas empresas de Jesús Nazareno.

A nivel académico proporcionara un instrumento para el recojo de información, asimismo, el presente trabajo de investigación servirá como antecedente y proporcionara una consistente base teórica para otros estudios posteriores a ser realizados para la comunidad académica, tanto local como regional.

Para la sociedad, permitirá contar con datos estadísticos concretos sobre las principales características de liderazgo transformador, y así brindar información verídica para los propietarios y trabajadores, de ese modo quedará en disposición las recomendaciones para mejorar las condiciones en las cuales hubiera necesidad de ello.

Para mejor comprensión de la investigación, el presente proyecto de investigación está estructurada en capítulos que a continuación se detallan:

El capítulo I: Contiene la introducción donde se encuentra el planteamiento del problema, el objetivo general y específico, así mismo la justificación.

El capítulo II: Se encuentra la revisión literaria, el cual está conformado por los antecedentes internacionales, nacionales y locales, las bases teóricas donde se encuentran la información base para entender y sustentar nuestro proyecto de investigación.

El capítulo III: Se encuentra la Hipótesis de la investigación, en este caso según el autor (Hernandez Fernandez & Baptista, 2014) “En los estudios descriptivos, no tiene hipótesis, solo se describe las características de la población”.

En el capítulo IV: Describe la metodología que se aplicó en esta investigación, que es de tipo cuantitativo, y el nivel de investigación es descriptivo, y el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal. Siendo la población las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes, distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2019; y la muestra consiste de 93 trabajadores; se definió y se operacionalito la variable, la técnica que se aplico es la encuesta a fin de indagar la opinión de los trabajadores, el instrumento utilizado fue la escala Liderazgo transformador que constan de 10 preguntas, teniendo en cuenta el plan de análisis y los principios éticos.

El Capítulo V: Comprende los resultados, análisis de los datos obtenidos durante el proceso de investigación.

El capítulo VI: Comprende las conclusiones, recomendaciones para fortalecer a las Mypes del distrito de Jesús Nazareno.

II. REVISION LITERARIA

2.1.ANTECEDENTES

Luego de haber buscado información en los libros, artículos o proyectos de tesis sobre “El liderazgo transformador en las micro y pequeñas empresas”, se pudo seleccionar antecedentes que proporcionan aportes importantes para sustentar este proyecto.

2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

Según el autor (Bracho Parra & Garcia Guiliany, 2013) “*En su artículo Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional*”. Nos comenta el liderazgo como proceso, que representa en las organizaciones un elemento fundamental para guiar los esfuerzos y motivaciones de las personas hacia el logro de los fines sociales para las cuales fueron creadas, el objetivo del artículo se orienta en realizar algunas reflexiones teóricas sobre el liderazgo transformacional. Para lo cual, se analizaron las características personales del líder, los factores y variables de resultado”.

Según el autor (Jhonatan Araujo & Isidro Fierro, 2016) En la presente investigación titulada “*El estudio del liderazgo transformacional en la construcción de edificaciones en el distrito de Metropolitano de Quito, año 2016*”. El presente artículo tiene por objetivo realizar un estudio exploratorio sobre el tipo de liderazgo que está siendo aplicada con el sector. Se analizó cual es el estilo de liderazgo más aplicado en la construcción. Se explicó el modelo de liderazgo de rango

total, aplicando su principal instrumento de medición, se descubrió que existe una falta de liderazgo transformador en el sector analizado, por lo cual, se establecieron recomendaciones prácticas para lograr un liderazgo más efectivo.

2.1.2. A NIVEL NACIONAL

Según el autor (Lema Tamay, 2017) El presente trabajo de investigación *“El liderazgo transformador como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria”*, pretende hacer un acercamiento y un aporte teórico y práctico a procesos del liderazgo transformador, se llegó a la conclusión que el liderazgo es netamente de un estilo transformacional, ya que los líderes desarrollan las capacidades intelectuales de los socios, motivan y generan estímulo intelectual, lo que les permite ser un referente y un modelo a seguir, en algunos casos presentan características transaccionales, debido a que los líderes generan mecanismos de control y sanción para el desarrollo de la organización lo cual no es adecuado ya que genera tensión en la organización.

Según (García Morales & Llorens Montes, 2016) Esta investigación analiza *“Liderazgo transformacional: Influencia en la visión compartida, aprendizaje, innovación y resultado organizativo”*. A través de variables intermedias, en los resultados organizativos. Basándose en investigaciones

previas se plantean un modelo global a través del cual comprobamos, como el liderazgo transformacional influye positivamente en la visión compartida, en el aprendizaje organizativo y en la innovación organizativa. Nuestro modelo teórico ha sido contrastado empíricamente a partir de una muestra de 408, confirmándose la hipótesis de partida y mostrando como relevante el papel que el liderazgo transformacional ejerce en el seno de las organizaciones como generador de ventajas competitivas sostenibles.

2.1.3. A NIVEL LOCAL

Según (Avenecer Cano, 2014), Realizo esta investigación titulada “*liderazgo y motivación*”, se planteó como objetivo principal determinar la influencia del liderazgo de los supervisores en la motivación de los vendedores rutereros de Distribuidora Mariposa C.B.C., ubicada en la ciudad de Quetzaltenango zona 8. El tipo de investigación es descriptivo. El objetivo es que ambas partes se comprometan a alcanzar una meta y se obtengan resultados reales del proyecto que comparten. Actualmente la mayoría de empresas del país buscan elevar sus competencias y su productividad, esto a través de supervisores altamente capacitados que sepan dirigir a su valioso capital humano, para ejecutar un trabajo en equipo con responsabilidad y eficiencia, y con ello lograr el cumplimiento y la satisfacción de las metas que desea alcanzar la organización.

Según (Muñoz & M. j., 2011), En su estudio sobre “*La influencia del tipo de liderazgo en la motivación de los trabajadores*”. Tuvo como objetivo general identificar cuál es la influencia del tipo de liderazgo- ejercido en una empresa en el desarrollo de la motivación de los trabajadores. El tipo de investigación fue descriptiva y para llevar a cabo la investigación la muestra serán los vendedores polifuncionales. Se concluye que lo único que motiva a los trabajadores es el dinero, por lo que el gerente trata de motivar a los trabajadores con bonos para que de esta manera puedan lograr sus metas.

2.2.BASES TEORICAS

2.2.1. Micro y pequeñas empresas (MYPE)

Según (SUNAT)“La micro y pequeña empresa es la unidad económica por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objetivo desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios”.

Según (Asep, 10 de abril de 2018) “Las micro y pequeñas empresas (MYPES) juegan un rol muy importante en el Perú. Aportan aproximadamente, el 40% del PBI (Producto Bruto Interno) y, por ello, están entre las mayores impulsoras del crecimiento económico del país. Las Mypes tienen una participación decisiva en materia de generación de empleo,

inclusión social, innovación, competitividad y lucha contra la pobreza, generando un 47% de empleo”.

“En el Perú constituyen el 98.5% de las unidades empresariales, brindando espacio de desarrollo a millones de trabajadores peruanos, por tal razón las Mypes son el motor de nuestro país, y por lo cual tenemos que apoyar en el crecimiento de estas Mypes. El año 2018 el 96.5% de las empresas pertenecen al sector de la Mypes” (comexPeru, 2018).

2.2.2. Liderazgo

Según el autor (Chiavenato I. , 1993, pág. 220) “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

Según el autor (Maxwell J. C., 2010) El liderazgo es la “La influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”

Según el autor (Kotter, 2001) “El liderazgo implica aprender a moldear el futuro. Existe el liderazgo cuando las personas dejan de ser víctimas de las circunstancias y participan activamente en la creación de nuevas circunstancias. El liderazgo implica crear un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan su comprensión de la realidad y se

vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que en realidad el liderazgo tiene que ver es con la creación de nuevas realidades”.

Según el autor (Stoner, 1999) “Comprendo al liderazgo de la siguiente manera: Todo aquel proceso de influir sobre las personas para que intenten con buena voluntad y entusiasmo el logro de las metas de la organización. Resulta necesario alentar a las personas no sólo a desarrollar buena voluntad para trabajar sino también una disposición de hacerlo con honestidad, intensidad y confianza”.

Podemos decir que cuando hablamos de liderazgo nos referimos al conjunto de estrategias y habilidades y conocimientos que tiene una persona dentro para poder dirigir la empresa, con el objetivo de generar mayor productividad y satisfacción al cliente, y tener una relación directa tanto con los trabajadores y los clientes, la comunicación es la base fundamental para el liderazgo, tu como líder tienes que aprender a motivar a tus trabajadores, informar, trabajar en equipo, la comunicación tiene que ser de manera horizontal vertical y transversal para una buena toma de decisión que pueda beneficiar a toda la organización.

2.2.3. Importancia del liderazgo

Según (Max , 2016) “El liderazgo constituye un aspecto de primordial importancia para el trabajo y el desarrollo de los equipos y las organizaciones, el líder no solo mira la obtención de los objetivos sino también el desarrollo integral y la satisfacción laboral que deben alcanzar todos los trabajadores, que les permita mejorar de manera continua sus desempeños y lograr buenos resultados en la organización”.

Un líder tiene mucha importancia hoy en día, porque son personas capaces de poder tomar buenas decisiones, sabe escuchar, tiene la habilidad para comunicarse, contagia su entusiasmo, y es motivador. Gracias a este tipo de líderes que son emprendedores, innovadores, estratégicos, que todas las empresas son eficientes y productivos y crecen día a día.

- a) Es importante por tener la capacidad de guiar y dirigir.
- b) Unifica las habilidades e ideas de los miembros del grupo.
- c) Traza objetivos y metas adecuadas tanto a corto y largo plazo.
- d) Es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización.
- e) Es motivador, sabe comunicarse con sus seguidores.

2.2.4. Estilos del liderazgo

Según (Kurt) “La teoría del liderazgo de Lewin no es útil sólo para analizar el contexto de las organizaciones, sino que puede aplicarse a cualquier grupo humano con características estructurales como la jerarquización o el intento de alcanzar uno o más objetivos. Lewin afirmó que el democrático es el más efectivo de los tres”.

2.2.4.1. Autoritario:

Los entornos de trabajo autoritarios se caracterizan por el hecho de que el líder monopoliza la toma de decisiones. Es esta persona quien determina los roles de los subordinados, las técnicas y métodos que deben seguir para completar sus tareas y las condiciones en que se desarrolla el trabajo. Se trata de un estilo de liderazgo muy extendido en la mayor parte de organizaciones.

A pesar de las connotaciones negativas de la palabra “autoritario”, Lewin insiste en que este tipo de líder no siempre genera un entorno socioemocional desagradable; las críticas a los empleados son habituales, pero también lo son las alabanzas. Los líderes autoritarios también se caracterizan por participar poco en realización de las tareas laborales en sí mismas.

Según las observaciones de Lewin, el liderazgo de estilo autoritario conlleva el riesgo de que se produzca una “revolución” por parte de los subordinados. La probabilidad de que esto suceda será mayor cuanto más marcado sea el carácter autoritario del líder.

2.2.4.2. Democrático

El estilo democrático que describió Lewin es muy distinto al liderazgo de tipo autoritario. Los líderes que siguen este patrón no toman las decisiones solos, sino que estas surgen como resultado de un proceso de debate colectivo; en éste el líder actúa en un rol de experto que aconseja a los subordinados, y por supuesto puede intervenir en la decisión final si es necesario.

La mayoría de personas tienden a preferir el liderazgo de tipo democrático por encima del autoritario y del “laissez-faire”, sobre todo cuando han tenido malas experiencias con uno de estos estilos. Sin embargo, el liderazgo democrático conlleva cierto riesgo de que se produzca una pérdida de eficiencia, especialmente en relación a la toma de decisiones colectiva.

2.2.4.3. Laissez-faire

El concepto francés “laissez-faire” se podría traducir aproximadamente como “dejar hacer”, “no intervencionismo” o “liberalismo”, siguiendo la

terminología político-económica utilizada por Lewin. Los líderes de este tipo dejan que los subordinados tomen sus propias decisiones, aunque no necesariamente se responsabilizan de los resultados de estas.

En general se considera que este estilo de liderazgo es el menos eficaz de los tres puesto que puede llevar a la falta de productividad y de consistencia; es mejor tener un líder activo. No obstante, funciona muy bien cuando los subordinados son personas capaces y con un alto nivel de motivación y además no existe una gran necesidad de comunicación entre los trabajadores”.

2.2.5. Liderazgo transformador

Según el autor (Bernard. M, 2015) “La medida en que es líder transformacional, se mide en primer lugar, en términos de su influencia sobre los seguidores. Los seguidores de este líder se sienten en confianza, admiración, lealtad y respeto al líder y lo harán más de lo esperado al principio. El líder transforma y motiva a los seguidores por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual. Además, este líder busca de nuevas formas de trabajo, mientras que trata de identificar nuevas oportunidades frente a las amenazas”.

Según el autor (MacGregor B. , 2014), “El liderazgo transformacional es un proceso en el que "los líderes y

seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación".

Según el autor (David Fischman, 2016) "Si usted pregunta qué es liderazgo posiblemente encontrará muchas respuestas. Para algunos, liderazgo es autoridad; para otros, liderazgo es cambio; para otros, el liderazgo está más relacionado con la inspiración y motivación de las personas. El líder transformador presenta una definición de liderazgo basada en la teoría más probada en el mundo académico. Asimismo, profundiza en las conductas que debe tener un líder para ser exitoso como innovación, visión, preocupación por las personas y dar el ejemplo.

Según (MacGregor J. , 2013) Éste lo definió como el tipo de liderazgo ostentado por aquellos individuos con una fuerte visión y personalidad, gracias a la cual son capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones, así como liderar el cambio dentro de una organización. Asimismo, determinó que tal tipología de liderazgo era observable "cuando los líderes y seguidores trabajan juntos para avanzar a un nivel superior de moral y motivación".

El autor (Bernard, 1985), considera que se debe medir la efectividad del líder a partir de la respuesta de sus seguidores. Si estos manifiestan confianza, admiración, lealtad y respeto hacia el líder, y además se hallan motivados para realizar más

tareas de la que se les pide, podremos entender que nos hallamos ante el líder transformador.

Según Burns, el estilo de transformación genera cambios significativos en la vida de las personas y organizaciones. Rediseña percepciones y valores, los cambios de expectativas y aspiraciones de los empleados.

El liderazgo transformador, tenemos como la personalidad donde el líder se empapa del ambiente de trabajo, y conoce los deseos y necesidades de los empleados con una actitud de apoyo, así cada individuo tiene el reto de ver los desafíos en toda su dimensión, pues con este líder el individuo está interesado en su propio desarrollo y tiene una alta motivación para contribuir.

Un líder transformador tiene la capacidad de gestionar sus propias capacidades y contribuye a la creación de mejores resultados. Los directivos o gerentes deben aplicar esta herramienta del liderazgo tener una buena relación con sus empleados, apoyar a cada empleado a desarrollar su mejor esfuerzo para lograr o superar los objetivos que tiene la organización, y dejar de lado la actitud de solo controlar a los empleados como un objeto.

2.2.6. Historia del liderazgo transformador

(Robert, 1977) “Publico en 1997 un estudio sobre el liderazgo carismático, en los que trataba de determinar los rasgos que

diferenciaban a los líderes del resto, así como sus conductas y el comportamiento que presentaban”.

Un año después (James, 1978) “Introdujo por primera vez los conceptos de liderazgo transformacional en su investigación descriptiva sobre los dirigentes políticos. Según Burns el liderazgo transformador es un proceso continuo en el que los líderes y seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación.

Burns fue uno de los primeros en afirmar que el verdadero liderazgo no solamente logra el cambio y alcanza los objetivos, sino también cambia a las personas involucradas en las acciones necesarias para logra el mejoramiento tanto de la empresa como del personal”.

Un discípulo de Burns, Bernard Bass, definió el liderazgo transformacional en términos de como el líder afecta a sus seguidores, quienes están destinados a confiar y admirar a su líder.

El autor Bernard se basó en la propuesta por James, propuso un cambio de liderazgo transformador a transformacional, y basándose en los trabajos de House y Burns, planteo un método con el que medir el grado en que los líderes ejercían el liderazgo transformacional, en base a la influencia que ejercían sobre sus seguidores.

Desde entonces Bass y sus colaboradores (Avolio, Waldman, & Yammarino, 1985-1990) “Principalmente han ido

construyendo esta con una culminación extensa de trabajo sobre la teoría del liderazgo transformador que han aportado, Bennis Nanus, Bass y Avilio propusieron que el liderazgo transformador comprende cuatro dimensiones; Influencia idealizada, Motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individual”.

¿Que consigue este tipo de líder?

- 1) Que sus seguidores sean más conscientes de la importancia que tiene su tarea para lograr mejores resultados.
- 2) Guiarlos para que sus intereses personales se encaminen hacia los intereses de la organización.
- 3) Activar sus necesidades superiores.

2.2.7. Estimulación intelectual: “Inténtalo uno y otra vez, de una y otra forma”.

Es donde el líder desafía las suposiciones, asume riesgos y escucha las ideas de otros, llama e invita a la creatividad y se ve situaciones inesperadas que proporciona una oportunidad para el aprendizaje y el desarrollo. También el líder fomenta de forma intensiva la creatividad entre sus seguidores, alentándolos a explorar nuevas formas de hacer las cosas y nuevas oportunidades, en beneficio de la empresa.

El líder permite a sus seguidores repensar las formas en que se hacen las cosas, es decir alienta la inteligencia, la racionalidad y la solución de problemas.

- a) Implica fomentar en sus empleados la creatividad y propiciar la ruptura de esquemas.
- b) Estimular el esfuerzo de sus seguidores para ser más creativos e innovadores.
- c) El líder reta las creencias de sus seguidores y las suyas propias.
- d) Los incentiva a pensar, sugerir ideas nuevas para problemas antiguos, el líder crea un entorno para la generación e implementación de ideas.

2.2.8. Motivación inspiracional: “Si te lo propones lo vas a lograr”.

En esta dimensión, el líder refleja sus comportamientos que proveen significado y desafío al trabajo de los seguidores. Esto influye comportamientos que articulan las claras expectativas y demuestran compromiso para diversas metas de la organización. En suma, espíritu de grupo es levantado a través del entusiasmo y optimismo.

El líder posee una gran capacidad para transmitir con optimismo una visión clara de lo que quiere alcanzar e invita a compartirla con sus seguidores, pudiendo motivarlas con sus palabras y uso de símbolos e imágenes.

La visión de la empresa determina el significado de la motivación interna es así como los valores comunes, al tener una visión clara y mediante la adopción de medidas basadas en los valores empresariales, cada uno de nuestros empleados crean su propia motivación.

Gracias a su visión clara, los líderes transformacionales tienen la capacidad de articular a sus seguidores. De ese modo, logran transmitir su motivación y pasión, lo que conduce a empleados con mayor proactividad y comprometidos con la organización.

- a) Que se relaciona con la capacidad del líder para comunicar visiones trascendentales que a los demás.
- b) Según Bass la motivación inspiracional es inspirar a los seguidores, retándolos y proporcionando sentido y significado en su trabajo.
- c) Fomentar un sentido de equipo, entusiasmo y optimismo.
- d) Los líderes involucran a sus seguidores en visionar el futuro y les comunica claramente sus expectativas.
- e) También demuestran un claro compromiso con las metas trazadas y la visión compartida.
- f) El líder tiene que plantear con claridad una visión corporativa e inspiracional.
- g) Según Kotler la motivación inspiracional se refiere a la capacidad de elaborar una visión que describa los aspectos claves de la organización en el futuro.

2.2.9. Consideración individual

Implica una genuina preocupación por las personas, expresada en el compromiso por motivarlas, estimular y propiciar su desarrollo.

Según el autor (Fischman, 2016) “Los líderes se concentran en diagnosticar las necesidades y capacidades de los seguidores. Diagnostican las necesidades de los seguidores y atienden a ellas individualmente. También delegan, entrenan, aconsejan y proveen retroalimentación para el uso en el desarrollo personal de los seguidores. Elevan el nivel de necesidad y seguridad de los seguidores para adquirir mayores niveles de responsabilidad. La responsabilidad de los seguidores no sólo cubre simplemente sus requisitos de trabajo ni está dirigida exclusivamente a maximizar el desempeño; por el contrario, los seguidores están adquiriendo mayor responsabilidad para su desarrollo personal, que pueden incluir tales actividades como los desafíos del trabajo mismo”.

Es la forma de actuar del líder, implica a su vez mantener líneas de comunicación abiertas con los seguidores, tanto de forma individual como colectiva. De este modo se asegura que se compartan nuevas ideas, pudiendo surgir así productos o innovaciones que, de lo contrario, hubieran quedado sin desarrollar. A su vez, estos mismos canales de comunicación permiten a los líderes un reconocimiento directo a sus seguidores, motivándolos y fomentando la proactividad.

2.2.10. Mecanismos del liderazgo transformador

- 1) **Siempre cree en el objetivo de su empresa y en quienes la conforman:** Sin importar las circunstancias negativas que pueda ocurrir o que uno de sus trabajadores no tenga la motivación suficiente. Antes de darse por vencido, agota todas las posibilidades para cambiar eso.
- 2) **Valoriza de los empleados:** muchas empresas cometen el error de dirigirse a sus empleados como si fueran objetos para ganar dinero. Pero hoy en día se resalta más la importancia de tratarlos con dignidad, pero sobretodo, de darles la oportunidad de crecer profesionalmente.
- 3) **Mantiene la motivación de los empleados:** motivar a una persona es un asunto muy difícil, pero sim embargo es indispensable cuando se trata de alentar a un equipo a alcanzar una meta establecida. Sin motivación es complicado que las personas puedan dar lo mejor de ellos.
- 4) **Infunde confianza y sabe cómo hablar con las personas que le rodean:** Una de sus mejores habilidades, debe ser la de influir en quienes trabajan para él o están asociados con él. Para ello debe saber cómo usar las palabras y proyectar una imagen segura de sí mismo.
- 5) **Es capaz de hacer que sus empleados se comprometan con su meta:** Logra que la sientan como

si también fuera suya y sabe cómo motivarlos para alcanzarla. Cuando lo logra, no tiene problemas en recompensarlos de manera adecuada.

- 6) **Sabe lidiar con el descontento de uno o más trabajadores:** Su carisma le permite resolver los problemas de la mejor manera posible, manteniendo abiertos los canales de comunicación y poniendo de su parte para encontrar una solución que pueda beneficiar a ambas partes.
- 7) **Es amigable pero también firme:** Sabe equilibrar sus actitudes a fin de ser una figura de autoridad, pero también afable.

2.2.11. Ventajas

- 1) Crucial para el desarrollo estratégico de una empresa.
- 2) Disparan metas ambiciosas y pueden alcanzar un éxito rápido a través de la visión y habilidades de trabajo en equipo.
- 3) Desarrolla habilidades sociales.
- 4) El líder es un ejemplo a seguir.
- 5) Aumento de la autoestima de los trabajadores.

2.2.12. Desventajas:

- 1) No todos los líderes pueden ser transformadores.
- 2) Los resultados son visibles a largo plazo.
- 3) Carece de detalles de aplicación.

- 4) Asume que hay motivación por parte del trabajador.

III. HIPOTESIS

Según el autor (Hernandez Fernandez & Baptista, 2014) “En los estudios descriptivos, en un conjunto de casos el valor de ciertos conceptos o ciertas variables no tiene hipótesis, solo se describe las características de la población. Solo hay hipótesis en estudios descriptivos que intentan pronosticar, por ejemplo, cuál será la inflación para este año, solo ahí se establece hipótesis”. Las investigaciones descriptivas no las requiere, es suficiente plantear algunas preguntas de investigación

Se formula hipótesis en las investigaciones que buscan probar el impacto que tiene algunas variables entre sí, o el efecto de un rango o variable en relación con otro, fundamentalmente son estudios que muestran la relación causa y efecto.

En las investigaciones cuantitativas la hipótesis o proposiciones se producen como posible respuesta tentativa a las preguntas de la investigación.

IV. METODOLOGIA

4.1. Tipo de investigación

Según el autor (Hernandez Fernandez & Baptista, 2014), La investigación o metodología **cuantitativa**, porque tratan de ser lo más

objetivas, es decir, la observación y la medición de los fenómenos no deben ser afectados por el investigador (su forma de ver el mundo no influye en la investigación, no interfiere en el proceso, ni tampoco es influenciado por terceros).

4.2. Nivel de investigación

Según (Dueñas Vallejo, Metodología de investigación científica, 2017), el nivel de investigación es **descriptiva**, porque se ocupa de la descripción de los fenómenos sociales o clínicos en una circunstancia temporal y geográfica determinada. Desde el punto de vista cognoscitivo su finalidad es describir y desde el punto estadístico su propósito es estimar parámetros.

4.3. Diseño de la investigación

Según (Dueñas Vallejo, Metodología de la investigación científica, 2017) La investigación es de **tipo no experimental de corte transversal**, ya que como investigador observo los fenómenos tal como ocurren, naturalmente sin intervenir en su desarrollo, es decir los fenómenos encontrados no serán manipulados. Y además es transversal porque consiste en recopilar información de un tiempo único y determinado.

4.4. Población y muestra

De los 41 microempresarios del rubro restaurantes, fuente adquirida del Área de Rentas de la Municipalidad Distrital de Jesús Nazareno, 2019. Para el análisis de esta población se registró 123 colaboradores de los cuales se realiza un muestreo probabilístico.

Según (Arias F. G., 2015) “Una muestra representativa es aquella que por su tamaño y características similares a las del conjunto, permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población con un margen de error conocido”.

$$N = 123$$

$$z = 1.96 \text{ valor del nivel de confianza del 95\%}$$

$$e = 0.05$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$n = \frac{Z^2 \cdot X \cdot X \cdot N}{E^2 \cdot (N-1) + (Z^2 \cdot X \cdot P \cdot X \cdot Q)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot .5 \cdot .5 \cdot 123}{(0.05)^2 \cdot (123-1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} = 93$$

En consecuencia la muestra es de 93 colaboradores de las Mypes del rubro restaurantes del distrito Jesús Nazareno, 2019.

4.5.DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSION | INDICADORES | ITEMS | ESCLA VALORATIVA |
|--------------------------------|--|---|--|---|---|--|
| Liderazgo Transformador | Según el autor (Bernard. M, 2015) El líder transforma, inspira motivación a los seguidores por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual. Además, este líder busca de nuevas formas de trabajo, mientras que trata de identificar nuevas oportunidades frente a las amenazas. | El liderazgo transformador es una herramienta factible para el buen desempeño de los trabajadores. Es decir, conjunto de percepciones en torno a las dimensiones y que se obtiene por medición. | <p style="text-align: center;">Estimulación intelectual</p> <p style="text-align: center;">Motivación inspiracional</p> <p style="text-align: center;">Consideración individual</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Fomenta la creatividad • Promueve Racionalidad en la solución de problemas • Innovación • Trabajo en equipo • Visión clara • Optimismo • Autoeficacia • Mantiene líneas de comunicación abierta. • Capacidades • Desarrolla personal | <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Usted, ante cualquier evento o circunstancia en su centro laboral demuestra creatividad? 2. ¿Usted, cuando tiene diversos problemas laborales maneja criterios de solución? 3. ¿En las labores diarias percibes que existe innovación? 4. ¿Considera que en tus labores diarios existe trabajo en equipo? 5. ¿Conoce usted la visión que busca la empresa? 6. ¿Eres optimista en tu labor de trabajo? 7. ¿Usted, incrementa su esfuerzo y motivación por el trabajo? 8. ¿Usted mantiene una comunicación directa y eficaz en su trabajo? 9. ¿Ayudas a tus compañeros de trabajo a desarrollar sus fortalezas? 10. ¿Estimulas tu desarrollo personal? | <p>SI</p> <p>NO</p> <p>Algunas veces</p> |

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Son herramientas y procedimientos que sirven para obtener y recolectar información que nos permita comprobar una hipótesis.

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta a fin de indagar la opinión de los trabajadores de las Mypes rubro restaurantes acerca de caracterización del liderazgo transformador, con el propósito de obtener información seleccionada para la realización de la investigación.

Instrumento

En la presente investigación se utilizó como instrumento el cuestionario para la variable caracterización del liderazgo transformador, que consta de 10 preguntas.

a) SI

b) ALGUNAS VECES

c) NO

4.7. Plan de análisis

Después de realizar la aplicación de la encuesta, para el análisis de los datos recolectados en la investigación descriptiva del variable liderazgo transformador; se elaboró las tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas porcentuales, así como figuras estadísticas. El procesamiento de los datos se realizará con el programa informático Microsoft Excel 2016.

4.8. Matriz de consistencia

Liderazgo Transformador en las Micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes, distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2019.

| PROBLEMA | OBJETIVO | VARIABLES | METODOLOGIA |
|--|--|--|--|
| <p><u>Problemas específicos:</u></p> <p>¿Cómo es el liderazgo transformador en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes, distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2019?</p> <p><u>Problemas específicos:</u></p> <p>¿Cuáles son las características de la estimulación intelectual en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes, distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2019?</p> <p>¿Cuáles son las características de la motivación inspiracional en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes, distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2019?</p> <p>¿Cómo es la consideración individual en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes, distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2019?</p> | <p><u>Objetivo general</u></p> <p>Caracterizar el liderazgo transformador en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes, distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2019.</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>Identificar la estimulación intelectual en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes, distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2019.</p> <p>Describir la motivación inspiracional en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes, distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2019.</p> <p>Analizar la consideración individual en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes, distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2019</p> | <p>LIDERAZGO TRANSFORMADOR</p> <p><u>Dimensión</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estimulación intelectual 2. Motivación inspiradora 3. Consideración individual <p><u>Indicadores</u></p> <p>Estimulación intelectual Fomenta la creatividad Promueve Racionalidad en la solución de problemas Innovación</p> <p>Motivación inspiradora Trabajo en equipo Visión clara Optimismo Autoeficacia</p> <p>Consideración individual Mantiene líneas de comunicación abierta. Capacidades Desarrolla personal</p> | <p>Tipo: Cuantitativa-Aplicativa</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño No experimental de corte transversal</p> <p>Población: La población consta de 123 trabajadores.</p> <p>Muestra: Por efecto la muestra consiste en 93 trabajadores.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnica: Encuesta</p> |

4.9.Principios éticos

La elaboración presentada de este proyecto de investigación es veraz, ya que se elaboró haciendo diversas consultas de libros, páginas web, artículos, entre otros.

La investigación se realizó de manera transparente en la recolección de información, es decir no se hizo ninguna manipulación de los resultados obtenidos.

Se respetó el derecho del autor, es por ello que se utilizó de manera adecuada las normas APA, citando a los autores para no fomentar el plagio y mal interpretaciones de la información.

En el presente trabajo se respetó la estructura de cómo se lleva un proyecto de investigación.

V. RESULTADO

5.1.Descripción de los resultados

Tabla 1: Ante cualquier evento o circunstancia en su centro laboral demuestra creatividad.

| NIVEL | MASCULINO | | FEMENINO | | TOTAL | |
|------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| | Frecuencias | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| a) No | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| b) Algunas veces | 9 | 10% | 6 | 7% | 15 | 17% |
| c) Si | 47 | 50% | 31 | 33% | 78 | 83% |
| TOTAL | 56 | 60% | 37 | 40% | 93 | 100% |

Fuente: Elaboración propia, 2019.

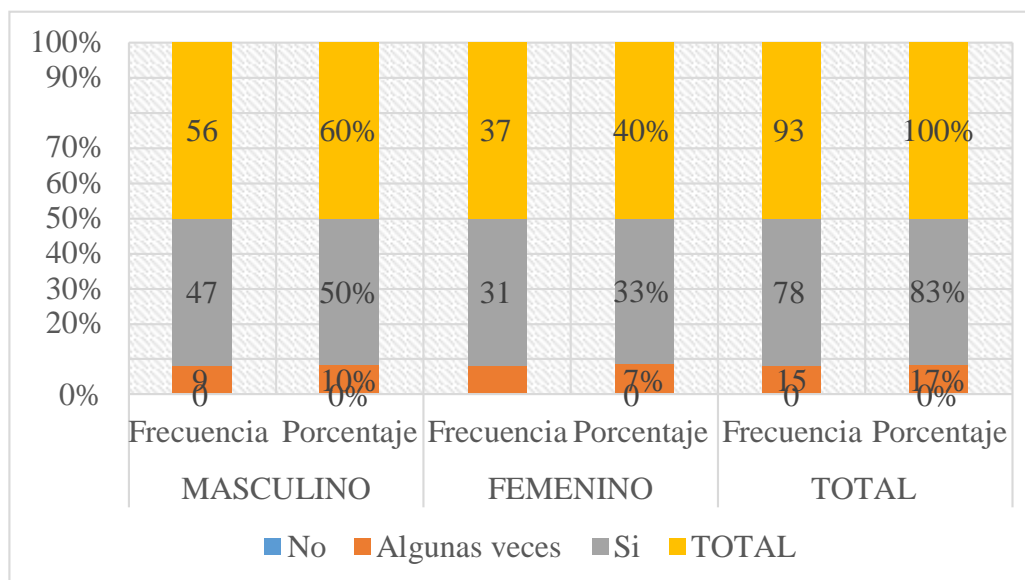


Figura 1: ¿Usted, ante cualquier evento o circunstancia en su centro laboral demuestra creatividad?

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Según la figura N° 01, nos refleja que del 100% (93 colaboradores), el 83% que representa 78 colaboradores, mencionan, que ante cualquier evento o circunstancia en su centro laboral si demuestran creatividad, mientras que el 17% que representa 15 trabajadores, mencionan, que ante cualquier evento o circunstancia en su centro laboral, solo algunas veces demuestran creatividad.

Tabla 2: Cuando tiene diversos problemas laborales maneja criterios de solución.

| NIVEL | MASCULINO | | FEMENINO | | TOTAL | |
|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| a) No | 2 | 2% | 1 | 1% | 3 | 3% |
| b) Algunas veces | 32 | 34% | 21 | 23% | 53 | 57% |
| c) Si | 22 | 24% | 15 | 16% | 37 | 40% |
| TOTAL | 56 | 60% | 37 | 40% | 93 | 100% |

Fuente: Elaboración propia, 2019.

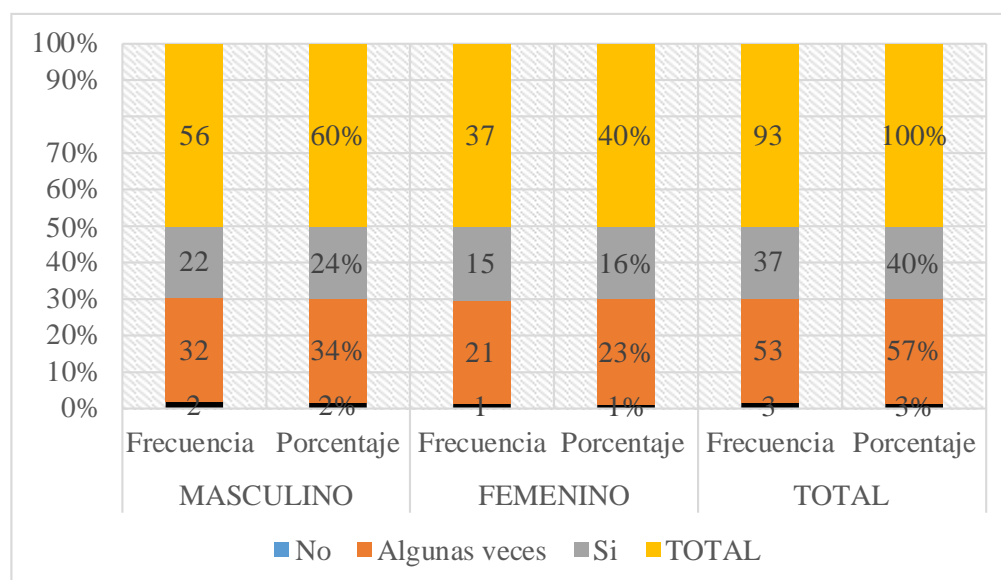


Figura 2: ¿Usted, cuando tiene diversos problemas laborales maneja criterios de solución?

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Según la figura N° 02, nos refleja que del 100% (93 colaboradores), el 40% que representa 37 colaboradores, mencionan, que cuando tiene diversos problemas laborales no manejan criterios de solución, mientras que el 3% que representa 3 trabajadores, mencionan, que cuando tiene diversos problemas laborales, si

manejan criterios de solución y el 57% que representa los 53 colaboradores indican, solo algunas veces manejan criterios de solución.

Tabla 3: En las labores diarias percibes que existe innovación

| NIVEL | MASCULINO | | FEMENINO | | TOTAL | |
|------------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|-------------|
| | Frecuenci a | % | Frecuenci a | % | Frecuenci a | % |
| a) No | 3 | 3% | 4 | 4% | 7 | 7% |
| b) Algunas veces | 41 | 44% | 22 | 24% | 63 | 68% |
| c) Si | 12 | 13% | 11 | 12% | 23 | 25% |
| TOTAL | 56 | 60% | 37 | 40% | 93 | 100% |

Fuente: Elaboración propia, 2019.

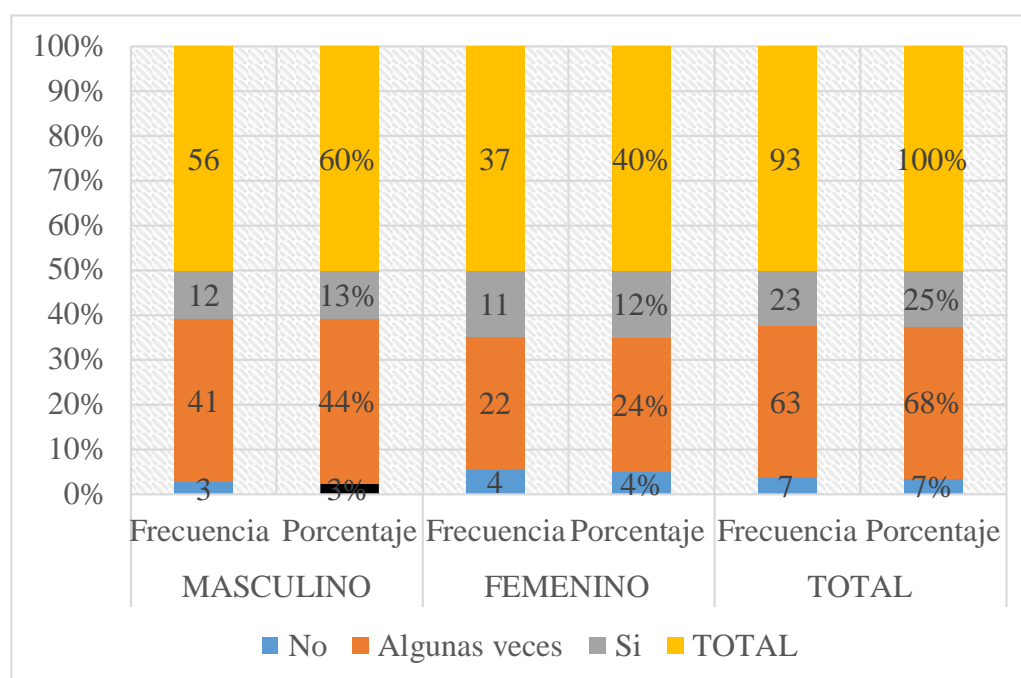


Figura 3: ¿En las labores diarias percibes que existe innovación?

Fuente: Elaboración propia, 2019.

INTERPRETACIÓN

Según la figura N° 03, nos refleja que del 100% (93 colaboradores), el 7% que representa 7 colaboradores, mencionan, que en las labores diarias no perciben que existe innovación, mientras que el 25% que representan 23 colaboradores,

mencionan, que en las labores diarias si perciben que existe innovación, y el 68% que representan 63 colaboradores, indican, solo algunas veces.

Tabla 4: Considera que en sus labores diarias existe trabajo en equipo.

| NIVEL | MASCULINO | | FEMENINO | | TOTAL | |
|------------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|-------------|
| | Frecuenci a | % | Frecuenci a | % | Frecuenci a | % |
| a) No | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| b) Algunas veces | 3 | 3% | 2 | 2% | 5 | 5% |
| c) Si | 53 | 57% | 35 | 38% | 88 | 95% |
| TOTAL | 56 | 60% | 37 | 40% | 93 | 100% |

Fuente: Elaboración propia, 2019.

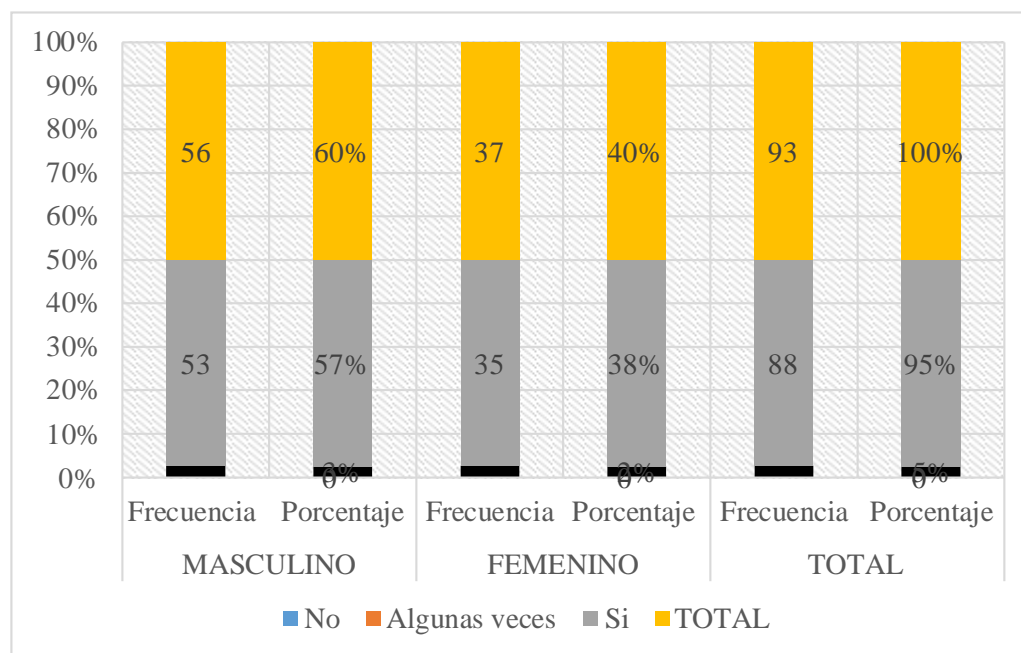


Figura 4: ¿Considera que en tus labores diarios existe trabajo en equipo?

Fuente: Elaboración propia, 2019.

INTERPRETACIÓN

Según la figura N° 04, nos refleja que del 100% (93 colaboradores), el 95% que representa 88 colaboradores, mencionan, que en sus labores diarios existe trabajo

en equipo mientras que el 5% que representan 5 colaboradores, mencionan, que solo algunas veces consideran que en sus labores diarios existe trabajo en equipo.

Tabla 5: Conoce la visión que busca la empresa

| NIVEL | MASCULINO | | FEMENINO | | TOTAL | |
|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| a) No | 43 | 46% | 30 | 32% | 73 | 78% |
| b) Algunas veces | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| c) Si | 13 | 14% | 7 | 8% | 20 | 22% |
| TOTAL | 56 | 60% | 37 | 40% | 93 | 100% |

Fuente: Elaboración propia, 2019.

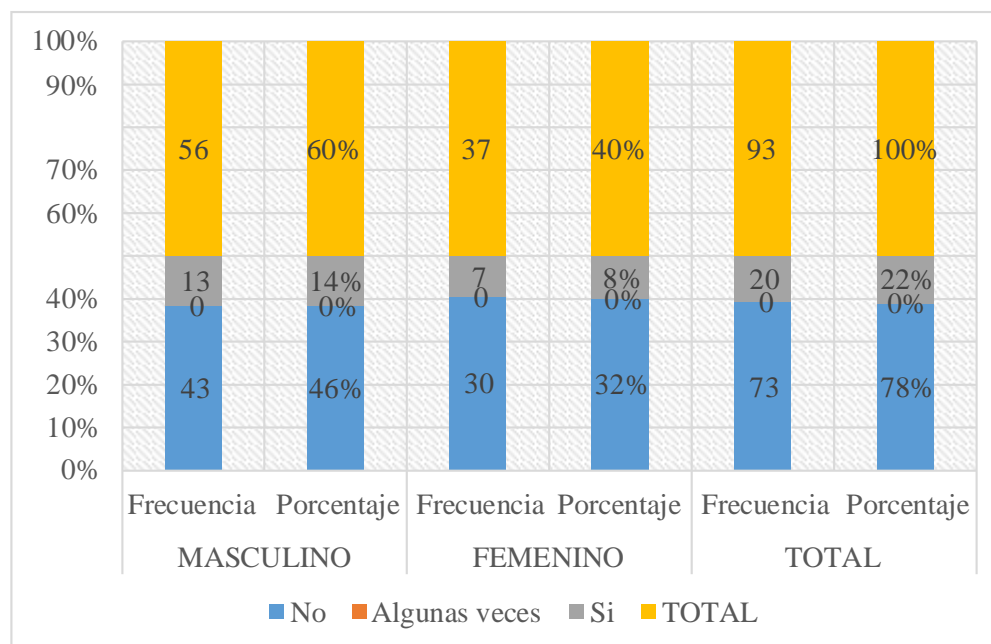


Figura 5: ¿Conoce usted la visión que busca la empresa?

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN

Según la figura N° 05, nos refleja que del 100% (93 colaboradores), el 78% que representa 73 colaboradores, mencionan, que no conocen la visión que busca la

empresa, mientras que el 22% que representa 20 colaboradores mencionan, que conocen la visión que busca la empresa.

Tabla 6: Eres optimista en tu labor de trabajo.

| NIVEL | MASCULINO | | FEMENINO | | TOTAL | |
|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| a) No | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| b) Algunas veces | 6 | 6% | 3 | 3% | 9 | 9% |
| c) Si | 50 | 54% | 34 | 37% | 84 | 91% |
| TOTAL | 56 | 60% | 37 | 40% | 93 | 100% |

Fuente: Elaboración propia, 2019.

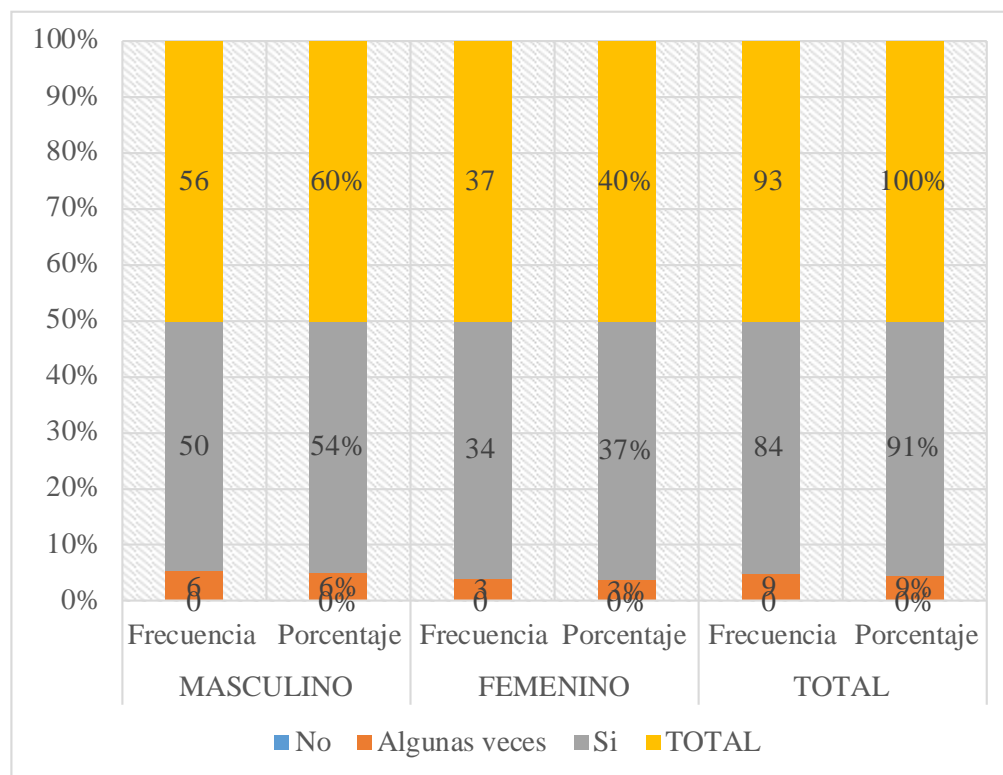


Figura 6: ¿Eres optimista en tu labor de trabajo?

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN

Según la figura N° 06, nos refleja que del 100% (93 colaboradores), el 9% que representa 9 colaboradores, mencionan, que no son optimistas en su labor de trabajo mientras que el 91% que representa 84 colaboradores mencionan, que son optimistas en tu labor de trabajo.

Tabla 7: Incrementa su esfuerzo y motivación por el trabajo.

| NIVEL | MASCULINO | | FEMENINO | | TOTAL | |
|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| a) No | 7 | 8% | 3 | 3% | 10 | 11% |
| b) Algunas veces | 28 | 30% | 19 | 21% | 47 | 51% |
| c) Si | 21 | 22% | 15 | 16% | 36 | 38% |
| TOTAL | 56 | 60% | 37 | 40% | 93 | 100% |

Fuente: Elaboración propia, 2019.

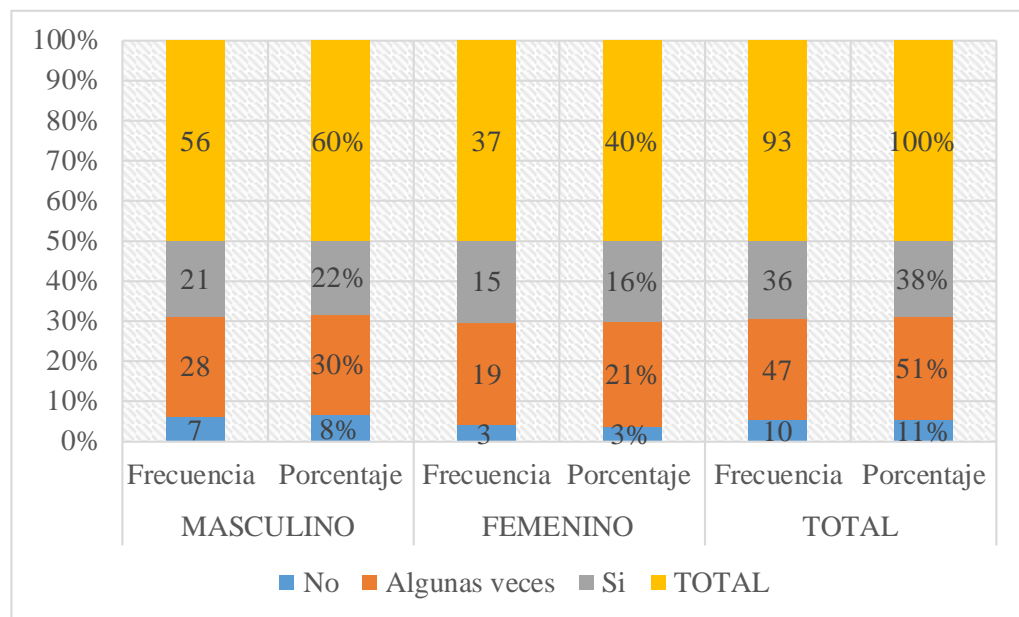


Figura 7: ¿Usted, incrementa su esfuerzo y motivación por el trabajo?

Fuente: Elaboración propia, 2019.

INTERPRETACIÓN

Según la figura N° 07, nos refleja que del 100% (93 colaboradores), el 11% que representa 10 colaboradores, mencionan, que no incrementan su esfuerzo y

motivación por el trabajo, mientras que el 38% que representa 36 colaboradores mencionan, que, si incrementan su esfuerzo y motivación por el trabajo y el 51% que representa 47 colaboradores mencionan, solo algunas veces.

Tabla 8: *Usted, mantiene una comunicación directa y eficaz en su trabajo.*

| NIVEL | MASCULINO | | FEMENINO | | TOTAL | |
|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| a) No | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| b) Algunas veces | 3 | 3% | 5 | 5% | 8 | 8% |
| c) Si | 53 | 57% | 32 | 35% | 85 | 92% |
| TOTAL | 56 | 60% | 37 | 40% | 93 | 100% |

Fuente: Elaboración propia, 2019.

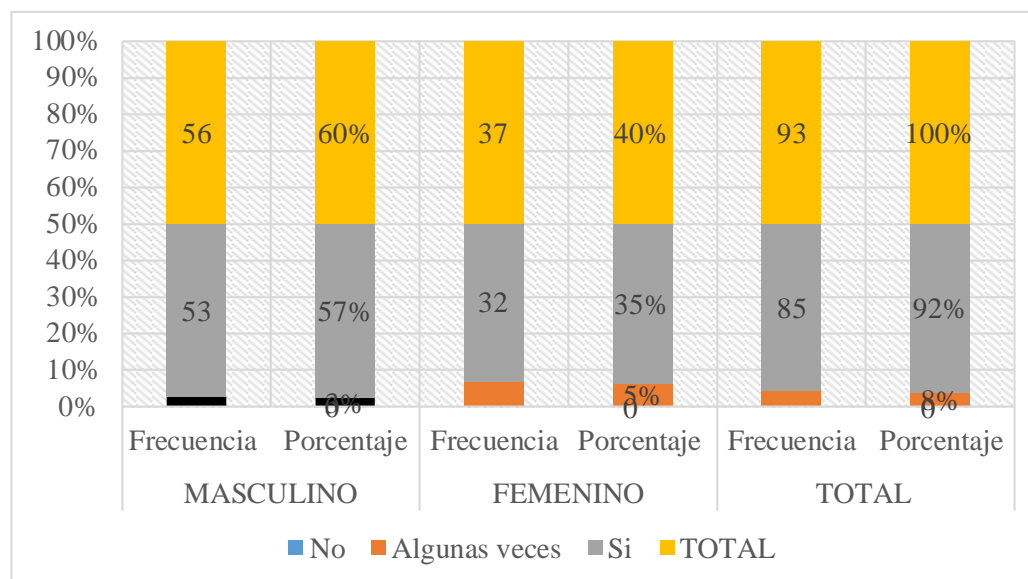


Figura 8: *¿Usted mantiene una comunicación directa y eficaz en su trabajo?*

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN

Según la figura N° 08, nos refleja que del 100% (93 colaboradores), el 92% que representa 85 colaboradores, mencionan, que mantiene una comunicación directa y eficaz en su trabajo mientras que el 8% que representa 8 colaboradores

mencionan, solo algunas veces mantienen una comunicación directa y eficaz en su trabajo.

Tabla 9: Ayudas a tus compañeros de trabajo a desarrollar sus fortalezas.

| NIVEL | MASCULINO | | FEMENINO | | TOTAL | |
|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| a) No | 2 | 2% | 2 | 2% | 4 | 4% |
| b) Algunas veces | 13 | 14% | 7 | 8% | 20 | 22% |
| c) Si | 41 | 44% | 28 | 30% | 69 | 74% |
| TOTAL | 56 | 60% | 37 | 40% | 93 | 100% |

Fuente: Elaboración propia, 2019.

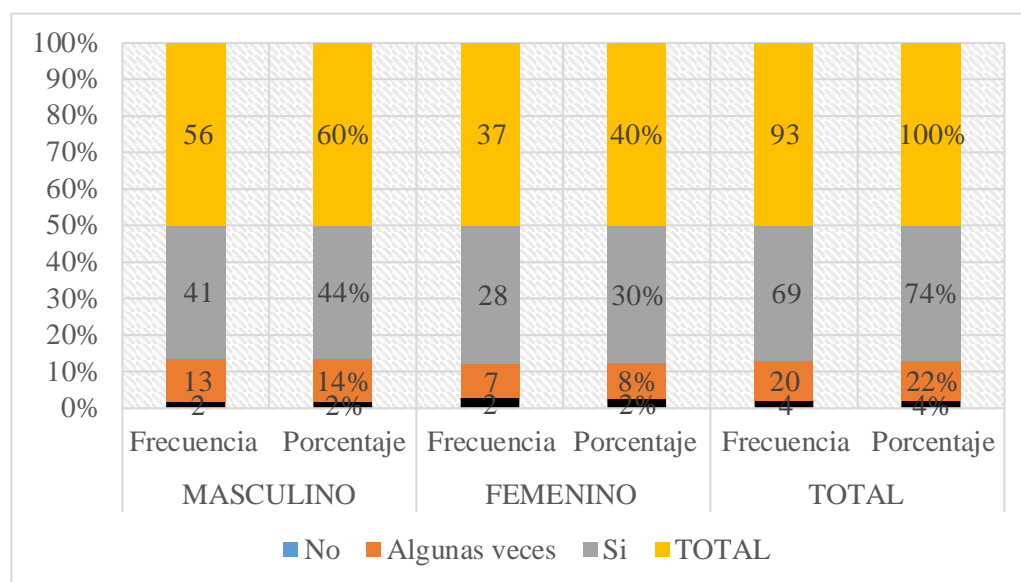


Figura 9: ¿Ayudas a tus compañeros de trabajo a desarrollar sus fortalezas?

Fuente: Elaboración propia, 2019.

INTERPRETACIÓN

Según la figura N° 09, nos refleja que del 100% (93 colaboradores), el 4% que representa 4 colaboradores, mencionan, que no ayudan a sus compañeros de trabajo a desarrollar sus fortalezas, mientras que el 74% que representa 96 colaboradores mencionan, que, si ayudan a sus compañeros de trabajo a desarrollar sus fortalezas y el 22% que representa 20 colaboradores, mencionan algunas veces

Tabla 10: Estimulas tu desarrollo personal.

| NIVEL | MASCULINO | | FEMENINO | | TOTAL | |
|------------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|-------------|
| | Frecuenci a | % | Frecuenci a | % | Frecuenci a | % |
| a) No | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| b) Algunas veces | 18 | 19% | 8 | 9% | 26 | 28% |
| c) Si | 38 | 41% | 29 | 31% | 67 | 72% |
| TOTAL | 56 | 60% | 37 | 40% | 93 | 100% |

Fuente: Elaboración propia, 2019.

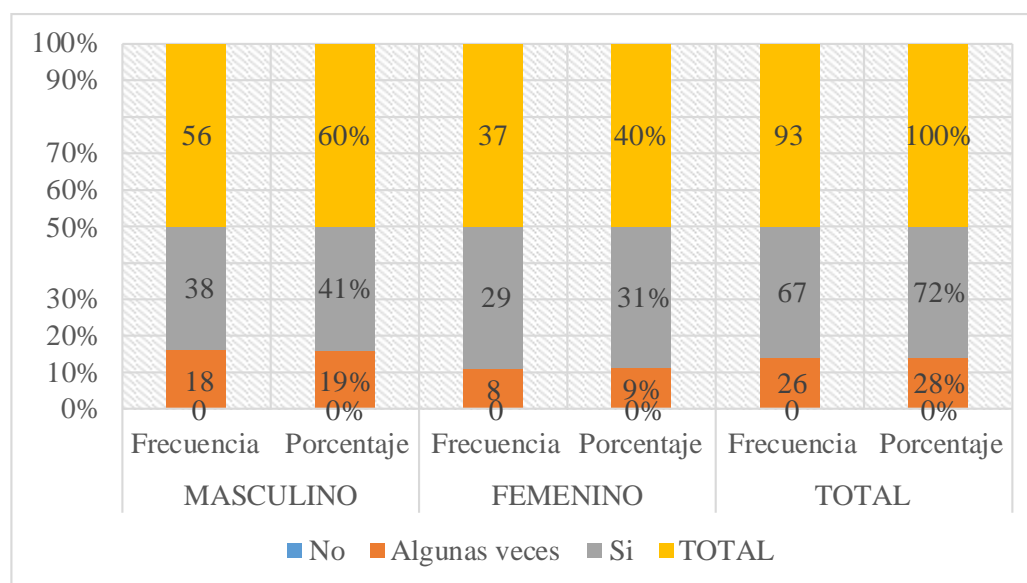


Figura 7: ¿Estimulas tu desarrollo personal?

Fuente: Elaboración propia, 2019.

INTERPRETACIÓN

Según la figura N° 10, nos refleja que del 100% (93 colaboradores), el 72% que representa 67 colaboradores, mencionan, que estimulan su desarrollo personal, mientras que el 28% que representa 26 colaboradores mencionan, que solo algunas veces estimulan su desarrollo personal.

5.2.Análisis de resultados

Según el autor (Basagoiti, A, 2017) “El análisis de resultados es la parte del informe en la que estableces las conclusiones del mismo. Debe ser claro y conciso ya que el lector suele llegar cansado a esta parte del ensayo. Este análisis debe proponer cuestiones sobre el tema estudiado y plantear nuevas corrientes, perspectivas para futuras investigaciones”.

En este punto se comparan las distintas opiniones encontradas con otros autores de las características de Liderazgo transformador, es una herramienta que busca el mejor desempeño de los trabajadores, para ofrecer un servicio de calidad hacia los clientes.

Estimulación intelectual

De acuerdo al objetivo específico N° 01, Identificar la estimulación intelectual en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes, distrito Jesús Nazareno, 2019. Según la figura N° 02, nos refleja que del 100% (93 colaboradores), el 57% que representa los 53 colaboradores indican, solo algunas veces manejan criterios de solución y el 68% que representan 63 colaboradores, indican, que solo algunas veces perciben que existe innovación.

Se encontró una semejanza con el estudio (Manrique Aguilar, 2017) el liderazgo transformador en funcionarios del área de negocios de la financiera Caja Sullana, Lima-Piura, 2017. “En sus resultados se puede contemplar que el 54% de la muestra evaluada presenta un nivel bajo en el área de estimulación intelectual del liderazgo transformacional”.

Motivación inspiradora

De acuerdo al objetivo específico N° 02, Describir la motivación inspiracional en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes, distrito Jesús Nazareno, 2019. Según la figura N° 05, nos refleja que del 100% (93 colaboradores), el 78% que representa 73 colaboradores, mencionan, que no conocen la visión que busca, así mismo el 51% que representa 47 colaboradores mencionan, que solo algunas veces incrementan su esfuerzo y motivación por el trabajo.

Se encontró una semejanza con el estudio (Jhonatan Araujo & Isidro Fierro, 2016) En la presente investigación titulada, “El liderazgo transformacional en la construcción de edificaciones en el distrito de metropolitano de Quito”, sus resultados muestran la baja implementación de motivación inspiracional, el 9.9% de los trabajadores indican que los líderes no presentan a sus seguidores una visión atractiva del futuro laboral; sin embargo, demuestra confianza en la terminación de los proyectos emprendidos”.

Consideración Individual

De acuerdo al objetivo específico N° 03, Analizar la consideración individual en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes del distrito Jesús Nazareno, 2019. Según la figura N° 09, nos refleja que del 100% (93 colaboradores), el 74% que representa 96 colaboradores mencionan, que, si ayudan a sus compañeros de trabajo a desarrollar sus fortalezas, Así mismo el 72% que representa 67 colaboradores, mencionan, que estimulan su desarrollo personal

Se encontró una semejanza con el estudio (Jhonatan Araujo & Isidro Fierro, 2016) En la presente investigación titulada, “El liderazgo transformacional en la construcción de edificaciones en el distrito de metropolitano de quito”, sus resultados muestran un nivel Alto en la consideración individual ya que 4.6% de los trabajadores, mencionan que se percibe un liderazgo centrado en los trabajadores”.

VI. CONCLUSIONES

- 1) Se concluye bajo los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores, que las características del liderazgo transformador no se aplican de manera correcta, tanto en la estimulación intelectual, motivación inspiracional.
- 2) Se concluyen bajo los resultados de la encuesta realizada y bajo la estimulación intelectual, se enfoca que los microempresarios no estimulan de manera adecuada a sus colaboradores, tal es la razón que hay escasas en la innovación con un 68%, así mismo se refleja que solo algunas veces manejan criterios de solución con un 57%.
- 3) Se concluye bajo los resultados de la encuesta realizada y bajo la motivación inspiracional que, si aplican, pero no de manera profunda, ya que los colaboradores no conocen la visión que busca la empresa con un 78% que representa 73 colaboradores, así mismo el 51% que representa 47 colaboradores solo algunas veces incrementan su esfuerzo y motivación por el trabajo.
- 4) Se concluye bajo los resultados de la encuesta realizada y bajo la consideración individual que, si aplican de manera adecuada, ya que el 74% mencionan ayudar a sus compañeros de trabajo a desarrollar sus fortalezas,

así mismo el 72%, mencionan, que estimulan su desarrollo personal y mantienen una comunicación directa y eficaz.

6.1.Recomendaciones

Los micros y pequeñas empresas de rubro restaurantes, deben tener en cuenta las características del liderazgo transformador (estimulación intelectual, motivación inspiradora). Para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores, así mismo aumentar la productividad.

Las micro y pequeñas empresas de rubro restaurantes, deben seguir aplicando y tener en cuenta la estimulación intelectual, en función a la innovación para generar cambios y diferenciación, ya que hoy en día los clientes sienten atracción por nuevas cosas y ser competitivo frente a los rivales, así mismo brindarles confianza a sus colaboradores para que ellos puedan tomar decisiones de manera oportuna.

Las micro y pequeñas empresas de rubro restaurantes, deben seguir aplicando y tener en cuenta la motivación inspiracional, en función a la motivación de los colaboradores es muy importante, para generar buenos resultados para la empresa, tener un buen trato y reconocimiento hacia ellos, para que se sientan parte de la empresa. Otro tema muy importante es que los microempresarios deben informar la visión que busca la empresa, para que ellos trabajen y logren los objetivos.

Las micro y pequeñas empresas de rubro restaurantes, deben seguir aplicando la consideración individual, mediante capacitaciones y un trato único a cada uno de los trabajadores, para seguir incrementando su desarrollo personal y lograr un mejor desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Arias F. G. (2015). *El proyecto de investigacion*. Caracas.

Asep, A. d. (10 de abril de 2018). *Mypes y su importancia para la economia Peruana*. Peru-Lima.

Avenecer Cano, Y. (2014). *"LIDERAZGO Y MOTIVACION"*. Lima-Perú.

Avolio, Waldman, & Yammarino. (1985-1990). *Teorias del liderazgo*.

Basagoiti, A. (2017). *Analisis de resultados*.

Bernard, M. B. (1985). *Teoria de Liderazgo* .

Bernard. M, B. (2015). *Liderazgo transformacional*.

Bracho Parra, O., & Garcia Guiliany, J. (2013). *Algunas consideraciones teoricas sobre liderazgo transformacional*. Venezuela.

Chiavenato, I. (1993). *Administracion de empresas*. sevilla: Mad, S.L.

comexPeru), C. e. (2018). *Empresa que existen y pertenecen al peru*. Peru-Lima.

David Fischman. (2016). *El lider trasformador I*.

Dueñas Vallejo, A. (2017). *Metodologia de investigacion cientifica*. Ayacucho.

- Fischman, D. (2016). *Características del liderazgo Transformador*.
- García Morales , V., & Llorens Montes, F. (2016). *Liderazgo transformacional: Influencia en la visión compartida, aprendizaje, innovación y resultado organizativo*. Europa.
- Hernández Fernández, & Baptista. (2014). *Enfoques de la investigación*.
- James, M. (1978). *Antecedentes del liderazgo transformador*.
- Jhonatan Araujo, & Isidro Fierro. (2016). *Estudio del liderazgo transformacional en la construcción de edificaciones en el distrito metropolitano de Quito*. Guayaquil.
- Kotter, J. (2001). *El liderazgo*.
- Kurt, L. (s.f.). *La teoría de Kurt Lewin sobre el liderazgo*.
- Lema Tamay, M. (2017). *El liderazgo transformador como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular solidaria, provincia de Azuay-Ecuador*. Ecuador.
- MacGregor, B. (2014). *Antecedentes del liderazgo*.
- MacGregor, J. (2013). *El liderazgo transformador*.
- Manrique Aguilar, K. (2017). *Liderazgo transformador en funcionarios del área de negocios de la financiera Sullana*. Lima-Peru.
- Martínez Valbuena, L., & Rico Ferreira, S. (2018). *Propuesta de desarrollo para fomentar el liderazgo transformacional*. Colombia.
- Max , W. (2016). *Importancia del liderazgo, poder, autoridad, empatía*.
- Maxwell, J. C. (2010). *management Las 21 leyes irrefutables del liderazgo y Las 21 cualidades indispensables de un líder*.

Muñoz, C. C., & M. j. (2011). *La influencia del tipo liderazgo en la motivacion de los trabajadores santiago.*

Robert, H. (1977). *Reseña historica del liderazgfo transformador.*

Stoner. (1999).

SUNAT. (s.f.). *Superintendencia Nacional de Aduanas y Administracion tributaria.*

ANEXOS

FORMATO DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CUZCO

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para desarrollar el trabajo de investigación denominado “**Liderazgo transformador en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes, distrito Jesús Nazareno, Ayacucho, 2019**”.

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

GENERO: MASCULINO () FEMENINO ()

| Nº | CUESTIONARIO | SI | ALGUNAS VECES | NO |
|----|---|----|------------------|----|
| 1 | ¿Usted, ante cualquier evento o circunstancia en su centro laboral demuestra creatividad? | | | |
| 2 | ¿Usted, cuando tiene diversos problemas laborales maneja criterios de solución? | | | |
| 3 | ¿En las labores diarias percibes que existe innovación? | | | |
| 4 | ¿Considera que en tus labores diarios existe trabajo en equipo? | | | |
| 5 | ¿Conoce usted la visión que busca la empresa? | | | |
| 6 | ¿Eres optimista en tu labor de trabajo? | | | |
| 7 | ¿Usted, incrementa su esfuerzo y motivación por el trabajo? | | | |
| 8 | ¿Usted mantiene una comunicación directa y eficaz en su trabajo? | | | |
| 9 | ¿Ayudas a tus compañeros de trabajo a desarrollar sus fortalezas? | | | |

| | | | | |
|----|------------------------------------|--|--|--|
| 10 | ¿Estimulas tu desarrollo personal? | | | |
|----|------------------------------------|--|--|--|

**EVIDENCIA DE LAS ENCUESTAS REALIADAS A LOS TRABAJADORES DE
RUBRO RESTAURANTES DEL DISTRITO JESUS NAZARENO.**

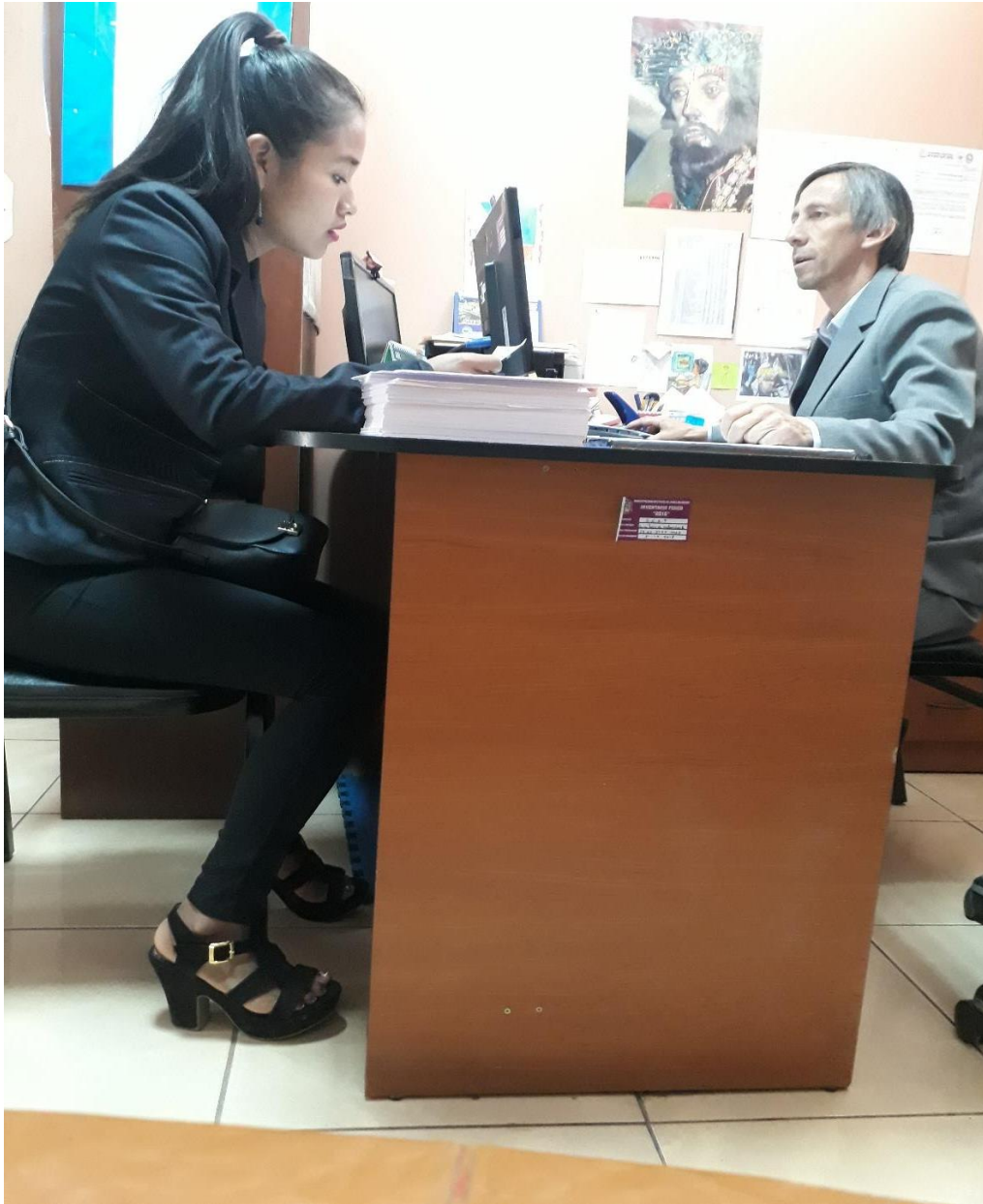




Fecha: 23-05-19

Hora: 10:00 a.m. hasta 11:50 a.m.

EVIDENCIA DE LA VISITA A LA MUNICIPLAIDAD DISTRTAL DE JESUS NAZARENO AL AREA DE RENTAS PARA OBTENER EL NUMERO RESTAURANTES QUE LABORAN EN DICHO DISTRITO.



Fecha: 21-05-19

Hora: 12:21 p.m.

FORMATO DE LA SOLICITUD

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
JESÚS NAZARENO
Reg. N. 3.60 Folio: 01
Hoy: 12.21pm Firmas: [Firma]

SOLICITO: EL **NUMERO DE RESTAURANTES QUE LABORAL EN EL** DISTRITO DE JESÚS NAZARENAS.

Sr. ALCALDE DEL DISTRITO DE JESUS NAZARENO DE LA PROVINCIA DE HUAMANGA, REGION AYACUCHO.

Yo Salinas Huamán Carmen Rosa, estudiante de la universidad católica los Ángeles de Chimbote (ULADECH), identificado con N.º DNI 71748975, con domicilio en la AV. Los incas del distrito Jesús Nazareno. Ante Ud. Respetuosamente me presente y digo.

Que siendo estudiante de la Escuela de Ciencias Contables Financieras y Administrativas de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, cursando el octavo ciclo, ya que vengo trabajando en mi investigación de tesis con todas las mypes del rubro restaurantes de este distrito, motivos por la cual solicito el numero de restaurantes que laboral en el distrito de Jesús Nazareno, para obtener mi muestra para la respectiva encuesta de mi investigación.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi petición.

Ayacucho_16_mayo 2019.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESUS NAZARENO
TRAMITE DOCUMENTARIO
21 MAY 2019
Reg. N. 2226
Folio: 01
Hoy: 10:47 a Firmas: [Firma]

[Firma manuscrita]

Salinas Huamán Carmen Rosa

DNI: 71748975E

[Firma manuscrita]

Salinas Huamán Carmen Rosa
71748975

Recibido Conforme.

FORMATO DE VALIDACION DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo..... Marco Antonio Odar Puse

Identificado con DNI..... 10377598 Carnet de colegio N°..... 262

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 del cuestionario, elaborado por el estudiante SALINAS HUAMAN, Carmen Rosa, para efecto de su aplicación a los sujetos de la población-muestra seleccionada para el trabajo de investigación titulada: “Liderazgo transformador en las micro y pequeñas empresas del rubro Restaurantes, Distrito Jesús Nazareno, 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... 10 Abril del 2019


.....
Marco Antonio Odar Puse
C.E.A. N° 262



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES
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 |
|--|--------------------------|------------------------|-------------------------------|
| Odar Puse Marco Antonio | Uladech | Cuestionario | Sabinas Huaman Carmen Rosa |
| TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: El liderazgo transformador en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurantes, distrito Jesús Nazareno, Ayacucho 2019 | | | |

I.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN.

| CRITERIOS DE EVALUACIÓN | ÍTEM A EVALUAR | DEFICIENTE | | | | REGULAR | | | | BUENA | | | | MUY BUENA | | | | EXCELENTE | | | | |
|-------------------------|--|------------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|-----|---|
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1.- Claridad | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 2.- Objetividad | Esta expresado en conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 3.- Actualización | Esta adecuado al avance de la ciencia y la tecnología | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 4.- Organización | Esta organizado en forma lógica | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 5.- Suficiencia | Comprende aspectos cuantitativos | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 6.- Intencionalidad | Es adecuado para medir los aspectos de interés | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 7.- consistencia | Esta basado en aspectos teóricos científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| 8.- Coherencia | Entre las variable, dimensiones indicadores e ítems | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 9.- Metodología | La estrategia responde al propósito de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 10.- Pertinencia | Las dimensiones consideradas permiten evaluar la variable en su conjunto | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |

II.- OPINIÓN DE APLICACIÓN.

.....

III.- PROMEDIO DE EVALUACIÓN.

82


 Econ. Marco Antonio Odar Puse
 C.E.A. N° 262

Firma del experto
 DNI N° 10377596

Lugar y fecha

RECIBO DIGITAL DE TURNITIN

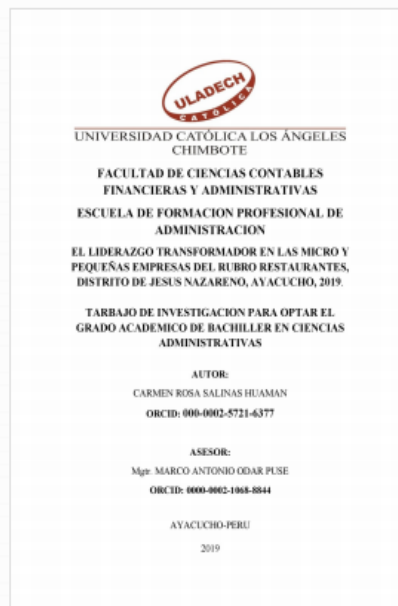


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: CARMEN ROSA SALINAS HUAMAN
Título del ejercicio: IIU: Turnitin Sección 1 (Moodle TT)
Título de la entrega: proyecto final
Nombre del archivo: 11394_CARMEN_ROSA_SALINAS_...
Tamaño del archivo: 1.95M
Total páginas: 69
Total de palabras: 10,583
Total de caracteres: 62,763
Fecha de entrega: 25-jun-2019 01:50p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1147012498



proyecto final

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 4%

Excluir bibliografía

Activo