



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE  
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LAS MICRO Y  
PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO COMERCIO DE  
ROPAS DE DAMAS EN EL CENTRO COMERCIAL VÍA  
7, DISTRITO AYACUCHO, 2019**

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

**AUTOR**

MORENO QUICAHÑO, Betzabeth

**ORCID ID:** 0000-0001-7775-8109

**ASESOR**

MGTR. ODAR PUSE, Marco Antonio

**ORCID ID:** 0000-0002-1068-8844

**AYACUCHO-PERÚ**

**2019**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

MORENO QUICAHÑO, Betzabeth

**ORCID ID** (0000-0001-7775-8109)

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

### **ASESOR**

MGTR. ODAR PUSE, Marco Antonio

**ORCID ID** (0000-0002-1068-8844)

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

### **JURADOS**

MGTR. BERROCAL CHILCCE, Judith (Presidente)

**ORCID ID** (0000-0002-9569-9824)

MGTR. JÁURAGUI PRADO, Alcides (Miembro)

**ORCID ID** (0000-0002-6611-9480)

MGTR. TAIPE HERRERA, Carlos Celso (Miembro)

**ORCID ID** (0000-0003-4439-1448)

## **FIRMA DE JURADO Y ASESOR**

---

MGTR. BERROCAL CHILCCE, Judith

**PRESIDENTE**

**ORCID ID:** 0000-0002-9569-9824

---

MGTR. JÁURAGUI PRADO, Alcides

**MIEMBRO**

**ORCID:** 0000-0002-6611-9480

---

MGTR. TAIPE HERRERA, Carlos Celso

**MIEMBRO**

**ORCID:** 0000-0003-4439-1448

---

MGTR. ODAR PUSE, Marco Antonio

**ASESOR**

**ORCID:** 0000-0002-1068-8844

## AGRADECIMIENTO

Primeramente, a Dios quién supo guiarme por el buen camino, dándome las fuerzas para seguir adelante, de saber afrontar los problemas que se presentaban, enseñándome a desafiar las calamidades sin perder la dignidad.

Agradezco a mis padres y docentes quienes estuvieron conmigo dándome los ánimos, para seguir adelante con mi carrera profesional. También a la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote por ser la Institución que me dio a saber que el esfuerzo cuesta más, por ser el lugar donde aprendí lo importante que es ser un profesional.

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo va dedicado al Dios omnipotente quien nos da la vida, luego a mis padres, hermanos, amistades y mi enamorado quienes son los principales motivos por el cual sigo este camino universitario; brindándome su apoyo incondicional, y a mis docentes quienes día a día se esmeran en darnos toda su sabiduría.

## **RESUMEN**

Actualmente en el distrito Ayacucho, se observa que en las tiendas de ropa no hay participación del liderazgo carismático por parte de las micro y pequeñas empresas, comercio de ropas de damas del Centro Comercial Vía 7, Ayacucho, porque los dueños no lo practican en su mayoría es ausente, por ello se planteó el siguiente problema: ¿Cómo es el liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas rubro comercio de ropas de damas en el Centro Comercial Vía 7, distrito Ayacucho, 2019?, con el objetivo de describir el liderazgo carismático en el comercio de ropa del Centro Comercial Vía 7. Este trabajo de investigación es de tipo aplicada – cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal; se utilizó una muestra 48 trabajadores; teniendo el cuestionario con 12 preguntas. Obteniéndose los siguientes resultados, el 73% respondieron que su jefe no valora y no reconoce el cumplimiento de sus metas (ventas del día), el 81% respondieron que no aporta ideas innovadoras para la mejora de la tienda, asimismo el 83% respondieron que no es fiel con la tienda que trabaja, por último, el 98% respondieron que si cree que los trabajadores logran buenos resultados cuando los dueños del negocio lo especializan en atención. Se concluye que el jefe no valora la visión de la empresa, por otro lado, se muestra un compromiso emocional de manera que los colaboradores no son fieles ni leales, asimismo los jefes no hay poca motivación de los trabajadores.

**PALABRAS CLAVE:** Centro Comercial Vía 7, Liderazgo carismático.

## **ABSTRACT**

Currently in the Ayacucho district, it is observed that in the clothing stores there is no participation of the charismatic leadership by the micro and small companies, trade in ladies clothes of the Via 7 Shopping Center, Ayacucho, because the owners do not practice it in their. The majority is absent, so the following problem arose: How is the charismatic leadership in micro and small businesses heading for women's clothes in the Via 7 Shopping Center, Ayacucho district, 2019?, in order to describe the charismatic leadership in the clothing trade of the Vía 7 Shopping Center. This research work is of applied type - quantitative, descriptive level and non-experimental design of cross-section; A sample of 48 workers was used; taking the questionnaire with 12 questions. Obtaining the following results, 73% responded that their boss does not value and does not recognize the fulfillment of their goals (sales of the day), 81% responded that they do not provide innovative ideas for the improvement of the store, likewise 83% responded that he is not faithful with the store he works, finally 98% responded that if he believes that workers achieve good results when business owners specialize in Attention. It is concluded that the boss does not value the vision of the company, on the other hand, an emotional commitment is shown so that the employees are not faithful or loyal, also the bosses there is little motivation of the workers.

**KEYWORDS:** Centro Comercial Vía 7, Charismatic leadership.

## CONTENIDO

<b>EQUIPO DE TRABAJO .....</b>	<b>ii</b>
<b>FIRMA DE JURADO Y ASESOR.....</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>iv</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>v</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>CONTENIDO.....</b>	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>x</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS.....</b>	<b>xi</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>12</b>
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....</b>	<b>17</b>
2.1 Antecedentes: .....	17
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	17
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	20
2.1.3. Antecedentes locales .....	24
2.2 Bases teóricas de la investigación: .....	25
2.2.1. Liderazgo carismático. ....	25
2.2.2. Visión: .....	27
2.2.3. Compromiso emocional.....	28
2.2.4. Motivación laboral .....	29
2.2.5. Comercio de ropa .....	30
2.3 Marco Conceptual.....	31
<b>III. HIPÓTESIS:.....</b>	<b>33</b>



<b>IV. METODOLOGÍA.....</b>	<b>34</b>
4.1 Diseño de la investigación: .....	34
4.2 Población y muestra:.....	34
4.3. Definición y operacionalización de variables: .....	36
4.4. Técnicas e instrumentos y recolección de datos .....	38
4.4.1. Técnicas.....	38
4.4.2. Instrumentos .....	38
4.5. Plan de análisis: .....	38
4.6. Matriz de consistencia en la investigación.....	39
<b>4.7. Principios y éticos.....</b>	<b>41</b>
<b>V. RESULTADOS .....</b>	<b>41</b>
5.1. Resultados .....	41
5.2. Análisis de resultados.....	53
<b>VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>62</b>
6.1. Conclusiones.....	62
6.2. Recomendaciones .....	64
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>65</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>72</b>

## ÌNDICE DE TABLAS.

<i>Tabla 1: Tu jefe valora y reconoce el cumplimiento de tus metas (ventas del día)...</i>	41
<i>Tabla 2: Usted tiene la perspectiva que su jefe tenga preferencias con los demás trabajadores.....</i>	42
<i>Tabla 3: Usted cree que la perspectiva del jefe es contratar un vendedor sin experiencia.....</i>	43
<i>Tabla 4: Usted aporta ideas innovadoras para la mejora de la tienda.....</i>	44
<i>Tabla 5: Se siente satisfecho con el ambiente de su trabajo.....</i>	45
<i>Tabla 6: Tienes en claro qué se espera de ti en el trabajo.....</i>	46
<i>Tabla 7: El jefe les invita a que practiquen valores como la lealtad. ....</i>	47
<i>Tabla 8: Usted es fiel con la tienda que trabaja.....</i>	48
<i>Tabla 9: Cree que los trabajadores logran buenos resultados cuando los dueños del negocio lo especializan en atención.....</i>	49
<i>Tabla 10: En su trabajo existe un adecuado clima organizacional. ....</i>	50
<i>Tabla 11: El desempeño de tu jefe te estimula a trabajar adecuadamente. ....</i>	51
<i>Tabla 12: Si existiera algún inconveniente en el negocio su jefe le da la potestad de resolverlo de manera eficiente.....</i>	52

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Tu jefe valora y reconoce el cumplimiento de tus metas (ventas del día). .....	42
<b>Gráfico 2:</b> Usted tiene la perspectiva que su jefe tenga preferencias con los demás trabajadores.....	43
<b>Gráfico 3:</b> Usted cree que la perspectiva del jefe es contratar un vendedor sin experiencia. ....	44
<b>Gráfico 4:</b> Usted aporta ideas innovadoras para la mejora de la tienda.....	45
<b>Gráfico 5:</b> Se siente satisfecho con el ambiente de su trabajo. ....	46
<b>Gráfico 6:</b> Tienes en claro qué se espera de ti en el trabajo. ....	47
<b>Gráfico 7:</b> El jefe les invita a que practiquen valores como la lealtad. ....	48
<b>Gráfico 8:</b> Usted es fiel con la tienda que trabaja.....	49
<b>Gráfico 9:</b> Cree que los trabajadores logran buenos resultados cuando los dueños del negocio lo especializan en atención. ....	50
<b>Gráfico 10:</b> En su trabajo existe un adecuado clima organizacional. ....	51
<b>Gráfico 11:</b> El desempeño de tu jefe te estimula a trabajar adecuadamente.....	52
<b>Gráfico 12:</b> Si existiera algún inconveniente en el negocio su jefe le da la potestad de resolverlo de manera eficiente. ....	53

## I. INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación está basado en cómo el liderazgo carismático actúa en las organizaciones empresariales, si existe buenos líderes carismáticos, o de repente hay ausencia de este tipo de liderazgo, el carismático se caracteriza por cautivar y generar entusiasmo en los subordinados, ya que se quiere generar entusiasmo en los trabajadores y que destaque por su capacidad de persuasión y admiración; de manera que estos líderes pueden dar buenos resultados a la empresa. El líder carismático debe tener esa visión con un conjunto de metas idealizadas, objetivos planteados que se debe alcanzar. El compromiso emocional dentro del líder es el que hace que los trabajadores ofrezcan su mejor versión como profesionales y como personas. Por otra parte, que la motivación laboral es una dimensión inseparable de liderazgo carismático, teniendo la capacidad que tienen las empresas o diferentes instituciones para mantener el estímulo positivo de los empleados.

Sin duda el líder carismático es uno de los más valorados en diferentes países del mundo. Empresas sea grandes o pequeñas tienen líderes carismáticos sea con cualidades innata o adquirida, tales son, ser optimistas, alegres y amables, proactivas, empáticas y miran más lejos; gracias a estos líderes carismáticos que con cualidades extraordinarios supieron hacer crecer a las grandes empresas bien posicionadas del mercado internacional. Por ejemplo, según Fred Smith fundador estadounidense de la empresa FedEx Express, siendo el fundador un líder carismático tuvo ese estilo de admiración que se caracteriza por ser muy optimista ante las adversidades; la innovación de éste consistió, en ofrecer servicio de entrega de paquetería durante la noche, siendo calificada por sus profesores de Yale. Ya que tuvo baja calificación,

como líder carismático positivo, creyó en su idea e invirtió la totalidad de la herencia de su padre, años después se convirtió en la empresa líder en el ramo, ahora es reconocida por la revista Fortune. Fred es un gran maestro motivador con gran sensibilidad hacia su personal. Como un líder natural, que trata a sus subordinados como igual, sin irse a la ligera como despedir.

En Perú, gracias a la globalización se pueden ver en las empresas a grandes líderes carismáticos, que adaptaron desde hace muchísimos tiempos las cualidades para un mejor crecimiento de las empresas, como ejemplo en la empresa Cecovasa del café Tunki, empresa puneña que creció en su trayectoria, gracias a los grandes líderes carismáticos que cumplieron con la visión trazada que tenían, el señor Wilson Sucaticona uno de los representantes de esta empresa de café, es el quien apostaba por sus trabajadores de que podrían sacar más de sus empeños y habilidades por ello motivaba con grandes incentivos y reconocimientos, dicho y hecho esto los trabajadores aún más mejoraban su desempeño.

En nuestra región de Ayacucho, desde un punto de vista el liderazgo carismático en las empresas de diversos tamaños en su mayoría no existe, los colaboradores suelen estar en un ambiente de clima laboral muy bajo, esto también se percibe de cómo atienden a los clientes, siendo esta pésima atención, por ello, es que Ayacucho no puede superarse a comparación de otras regiones. Como podemos reconocer a un líder carismático; de forma que este se relaciona con su equipo y le da confianza, motivándole a su personal, genera entusiasmo en ellos; en las tiendas de ropa de dama, el líder por lo general es el mismo dueño con personas dedicados en el área de venta, estas personas pueden tener jefes que le motivan para que tengan un

buen clima organizacional, aprende a llevarse bien con sus compañeros de trabajo así poder ser eficientes, de qué manera puede llevarse bien con los demás, primeramente queriéndose a sí mismo eso hará que el trabajo en equipo sea lo más importante, juntos adaptarse a las costumbres de la empresa y lograr el objetivo, todos aquellos se da en pocas empresas, ya que en la mayoría aún hay carencia de liderazgo carismático.

En las tiendas de ropa no solo es vender a los clientes fingiendo una atención buena, a lo menos no desde un punto de vista de los colaboradores, para que ellos puedan vender con una atención de calidad logrando la máxima satisfacción de los clientes, e incluso llevándose bien con sus compañeros apoyándose mutuamente, primeramente deben tener un jefe con un carisma extraordinario en el que logre que sus colaboradores entren en confianza, consiguiendo inspirar a sus trabajadores y sacar lo mejor de ellos.

Siendo esta investigación titulada: Liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas rubro comercio de ropa de damas en el centro comercial vía 7, distrito Ayacucho, 2019, es esencial para todos, pero en especial para las micro y pequeñas empresas de Ayacucho del rubro comercio de ropas. Este trabajo de investigación es de acuerdo a las líneas de investigación de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Por ello se planteó el enunciado del problema siguiente: ¿Cómo es el liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas rubro comercio de ropas de damas en el Centro Comercial Vía 7, distrito Ayacucho, 2019?

Como objetivo general es, describir el liderazgo carismático en las micros y pequeñas empresas del rubro comercio de ropas de damas en el Centro Comercial Vía 7, distrito Ayacucho, 2019. Como objetivos específicos es: Describir la visión del líder en las micro y pequeñas empresas rubro comercio de ropas de damas en el Centro Comercial Vía 7, distrito Ayacucho, 2019. Identificar el compromiso emocional en las micro y pequeñas empresas del rubro comercio de ropas de damas en el Centro Comercial Vía 7, Ayacucho, 2019. Describir la motivación laboral en las micro y empresas rubro comercio de ropas de damas en el Centro Comercial Vía 7, distrito Ayacucho, 2019.

Justificación empresarial, tiene el propósito a contribuir a su consolidación, teniendo esta, nuevos conocimientos y aportes de esa manera los empresarios tomen estrategias sobre liderazgo carismático y mejorar en su rubro, ya que es inapropiada en la ciudad de Ayacucho. Esta puede renovar en un futuro. Justificación teórica, siendo realizada esta investigación con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre el uso de rubricas validadas, ya que hay teorías que demuestran e incorporarlos o aplicarlos como conocimiento al liderazgo carismático. Justificación académica, este trabajo de investigación servirá como guía para futuros investigadores. Justificación metodológica, el propósito de este trabajo es que se utilicen en otros trabajos de investigación, ya que se ve a realizar un tema de efectivo, respetando el tema bajo ética de confiabilidad, siendo esta ya validada.

Esta investigación, no adquiere una mala relación sobre la sociedad, muy por el contrario, la beneficiara, siendo viable su ejecución en beneficio de la micro y

pequeña empresa bajo las nociones éticas de confiabilidad y respeto hacia la persona humana.

La metodología utilizada en este trabajo es el tipo aplicada con enfoque cuantitativo, debido a que se realizó una encuesta para obtener información acerca del objeto de investigación, en seguida el nivel de investigación es descriptivo, porque se hizo una descripción en la variable de estudio, por último se hizo el uso de diseño no experimental, siendo esta de la misma manera que se descubrió los fenómenos, tal y cual se encontraron, sin manipular. En este trabajo se utilizó una muestra de población de 48 trabajadores de ropa de damas en el Centro Comercial Vía 7.

El 73% respondieron que su jefe no valora y reconoce el cumplimiento de tus metas (ventas del día), y el 81% respondieron que no aporta ideas innovadoras para la mejora de la tienda, asimismo el 83% respondieron que el jefe no les invita a que practiquen valores como la lealtad y 83% respondieron que no es fiel con la tienda que trabaja, por último, el 98% respondieron que si cree que los trabajadores logran buenos resultados cuando los dueños del negocio lo especializan en atención. Se concluye que el jefe no valora la visión de la empresa, por otro lado, se muestra un compromiso emocional de manera que los colaboradores no son fieles ni leales, asimismo hay poca motivación de los trabajadores de parte de su jefe. De acuerdo a la investigación del proyecto se sugiere que las MyPES de comercio de ropas de damas puedan mejorar el liderazgo carismático y generar un entusiasmo en los trabajadores teniendo una buena visión para el logro de metas y objetivos, con trabajadores que tengan buen compromiso emocional y así mismos estén motivados en su labor.



## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1 Antecedentes:

#### 2.1.1 Antecedentes internacionales.

Según (PUTELLI, 2015) Realizó la investigación: *“El descriptivo sobre el liderazgo y la motivación en una empresa textil XX y la influencia de la cultura organizacional. Buenos Aires 2015.”* Elaboraba en la Universidad de Ciencia Empresariales y Sociales Maestría en Dirección de Recursos Humanos.

En esta investigación como objetivo es evaluar el tipo de liderazgo y el nivel de satisfacción de las motivaciones y la influencia, respecto de los mismos, de la cultura organizacional de la empresa textil propuesta como contexto de estudio. Asimismo, el trabajo de investigación es de tipo descriptiva con alcance explicativo. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: Primeramente, se debe definir que la misión y la visión debe ser creada y precisada para que identifique a la empresa, el objetivo de concretar cuál es la mente de la organización para luego, informarlas a todos los participantes, con el fin de situar su acción, esto es que ellos sepan hacia donde ir y que se espera de ellos. La capacidad de posicionarse estratégicamente, le permitirá a la empresa, ofrecer la orientación e iluminación necesarias para crear una visión, misión y destrezas para alcanzar y proteger los objetivos. Como punto Segundo precisar el Organigrama, alcanzando en el trazo primero, obtener y hacer

organigrama es esencial para que encamine bien la organizacional. Esto define y delimita roles, para realizar actividades de manera responsable. Esto va ayudar a identificar claramente los lugares de conducción, dirigiendo sus dudas, reclamos, consejos a quién correspondiera. Tercero: Capacitación, inmersa en el escenario actual, con constantes e importantes cambios, la organización debería trabajar sobre la capacitación de los recursos humanos. Cuarto: Motivación, efectuar planes de motivar al personal, retomando prácticas que ya se estaban practicando y que luego, por diferentes motivos, se abandonaron: visitas familiares al Museo Textil ubicado dentro del predio de la organización, creación y colocación de una gacetilla donde se anuncien anécdotas de todos los partes, creación de días familiares en el entorno natural con el que cuenta la empresa. El autor de este trabajo de investigación también se basa en querer encontrar en sus trabajadores la motivación para así desenvolverse como debe de ser, siendo el principal influyente el líder de una determinada empresa.

Según (MEJIA VELAZQUEZ, 2014) Realiza la investigación: *“Análisis del liderazgo como habilidad gerencial y su efecto en el crecimiento de las empresas textiles en la ciudad de Quito, desde el 2008 hasta el 2012.”* Elaborada en la Universidad Politécnica Salesiana.

La investigación tiene como objetivo general. Realizar el análisis del liderazgo como habilidad gerencial para determinar la incidencia en el crecimiento de las empresas textiles de la ciudad de Quito desde el

2008 hasta el 2012. Asimismo, es de diseño no experimental transversal, de tipo descriptivo correlacional, de método inductivo – deductivo. Esta investigación llega a estas principales conclusiones:

Se pudo determinar que en primera que sus conductas de este liderazgo, es más utilizado que en las empresas textiles de la ciudad de Quito, y el liderazgo transaccional se utiliza por la recompensa contingente. En segunda, el liderazgo transformacional y transaccional, dice que ninguno de estos tipos de liderazgo de cada persona es malo, porque en algún momento serán necesarios y se aplica en las organizaciones, viendo las situaciones. En tercera el tipo de liderazgo en una organización transgrede de una forma notable sobre el crecimiento empresarial en primer lugar la satisfacción laboral, pues el recurso humano es el motor de toda organización, y un empleado satisfecho es más productivo.

Según (REZA TAPIA, 2012) Realizada la investigación: *“Modelo teórico, basado en la motivación, liderazgo y gestión de equipos de trabajo, para el logro de objetivos organizacionales.”* Elaborada en el Instituto Politécnico Nacional.

El objetivo general es identificar como la motivación el liderazgo y la gestión de los equipos del trabajo influyen en el incumplimiento de los objetivos de las empresas comprobado por investigadores recientes. La investigación llega a las siguientes conclusiones:

Primera: La gestión de los equipos de trabajo, la motivación de sus integrantes, y la capacidad de liderazgo que tienen, son tres variables que interactúan y con algunos otros factores que afligen el trabajo y el rendimiento de los equipos de trabajo, y se relaciona con el logro de los objetivos y en segunda: La motivación y el liderazgo son variables que han sido objeto de estudio, ya que con ello los equipos de trabajo han evolucionado y seguirán mejorando, la importancia que cada equipo de trabajo se conjunta de una manera muy peculiar. Y en tercera conclusión el estudio de la gestión de los equipos de trabajo, motivación y su liderazgo seguirán siendo importantes en el grado en que las empresas mantengan deficiencias que se conviertan en áreas de mejora, reflejadas y cuantificadas a través de métricas utilizadas y ver si están logrando sus objetivos. Asimismo, a través de un cuestionario de 15 preguntas, y teniendo respuesta de un 76% del total de las personas integrantes de la subdirección que confirmaron que tienen problemas de tipo organizacional en cuanto a la motivación y la gestión de equipos de trabajo, siendo estos factores importantes que están relacionadas con el cumplimiento de los objetivos de la organización.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales.**

Según (DURANTE ORALANDO, 2016), alude: *“Caracterización del estilo del Liderazgo Carismático en las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta al por menor de artículos de joyería en el distrito de Huaraz, 2015”*. Elabora en la

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, teniendo como objetivo general:

Describir las principales características del estilo del liderazgo carismático, en las micro y pequeñas empresas del sector comercio-rubro venta al por menor de artículos de joyería en el distrito de Huaraz, 2015. Asimismo, la investigación llegó a las siguientes principales conclusiones:

El liderazgo carismático en las MyPES rubro venta al por mayor de artículos de joyería en el distrito Huaraz, se menciona que los gerentes no muestran sus aptitudes y actitudes de ética, no valoran ni muestran carisma a los trabajadores, por ello no confían en el gerente. Se dice que existe una deficiencia del liderazgo visionario en las micro y pequeñas empresas, por ello hay una preocupación por parte de los colaboradores. Se rescató que los colaboradores con estudios superiores y no universitarios completo opinan sobre la deficiente aplicación del liderazgo carismático, ya que los dueños no tienen características de carisma, compromiso y confianza en sí mismo. Características identificadas de liderazgo carismático, estas se basan que los líderes tienen una dominación carismática y confianza en sí mismo, teniendo esa confianza en su capacidad de lograr metas, la necesidad de influencia y los cambios radicales en sus creencias y valores, los cuales no se cumplen.

Según (GAYTÁN AMADO, 2016), mencionó: “*Caracterización del estilo de Liderazgo Carismático en las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes turísticos en el distrito de Huaraz, 2015*” Elaborado en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, tiene como objetivo general: Describir las principales características del estilo de liderazgo carismático en la micro y pequeñas empresas del sector servicio-rubro restaurantes turísticos en el distrito de Huaraz, 2015. Y sus principales conclusiones son las siguientes:

Hay un alto porcentaje de desconfianza en cuanto a las decisiones que toma el gerente, genera poco respeto de parte de sus colaboradores, escasa capacidad de motivar a su personal para lograr mayor entusiasmo y compromiso, así mismo, moralmente no existe consideración a sus colaboradores y no siempre ha sido un modelo a seguir. Los trabajadores afirmaron que no se sienten orgullosos de estar bajo la dirección de sus líderes, existiendo desconfianza de las capacidades y decisiones de los trabajadores por parte de sus jefes; notándose el poco sentido de identificación y compromiso con la empresa, así como el poco interés en brindar mayores esfuerzos para el bien de su institución. Las características del liderazgo carismático, están basadas en la capacidad que tiene el líder en generar entusiasmo en los trabajadores, ya que es capaz de hacer que los trabajadores den lo máximo de sí, los líderes carismáticos son visionarios e inspiradores, tienden a hacer buen uso de la comunicación no verbal; capaces de cambiar incluso las necesidades,

valores, objetivos o aspiraciones de los trabajadores, lo cual no se cumplen en las empresas.

(HERRERA GUERRA, 2018) Realizada la investigación: *“Caracterización de Liderazgo y capacitación de las MyPES sector servicio rubro distribuidoras de venta de celulares en Cercado de Tumbes, 2018.”* Elaborada en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Tiene como objetivo general: Determinar la caracterización de liderazgo y capacitación de las MYPES, sector servicio rubro distribuidoras de venta de celulares en el cercado de Tumbes, 2018. En cuanto al cuestionario aplicado a los 39 colaboradores indicaron que:

- Manifiestan que si el propietario dirige e influye en los comportamientos de los componentes de la empresa.
- El propietario no tiene una habilidad natural para seducir y atraer a las personas, no existe magnetismo personal.
- Los trabajadores de alto desempeño no tienen claras sus funciones, responsabilidades y no se hacen cargo de los errores y los aciertos que se cometan durante la ejecución de tareas.
- Los trabajadores de gran rendimiento están siempre dispuestos a asumir nuevos desafíos.

Se ha identificado que las principales características de liderazgo que aplican es el manejo del poder para conducir con responsabilidad el negocio; tienen convicción de compromiso, y conocen las técnicas de la comunicación. Determinó que los

colaboradores escuchan con atención y respeto; buscan identificar lo bueno y son positivos; están dispuestos a asumir nuevos desafíos. Con relación a los considerados indicadores del adiestramiento se identificó que los gerentes buscan que los colaboradores aprendan sus funciones; de otro lado éstos ejercen supervisión continua.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Según (BARRIENTOS BAEZ, 2018), menciona: *“Caracterización del Liderazgo y la Motivación Laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro ventas de ropa femenina, distrito de Ayacucho, 2018”*. Elabora en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Este trabajo de investigación llega a las siguientes conclusiones:

Las micro y pequeñas empresas, del rubro venta de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, se tiene que el nivel de la inteligencia emocional de los líderes es alta, debido a que el 90% de los líderes tienen el control de sus emociones, considerando que tienen capacidad de sentir, entender, controlar y modificar los estados anímicos propios y ajenos, son empáticos con sus colaboradores y clientes con lo que consigue mayores beneficios y satisfacción en el trabajo, desarrollando mejores relaciones humanas con su personal y clientes. En relación a clima organizacional de las micro y pequeñas empresas, se tiene que el nivel del clima organizacional es alto, considerando que no



existe conflictos en su organización producto de un buen liderazgo, los trabajadores realizan un trabajo de 59 calidad, por lo que los trabajadores son más productivos por el clima organizacional en el que se desempeñan, generando mayores consecuencias positivas en la empresa. El 70% de los representantes de las MYPE en estudio no dan reconocimientos a sus trabajadores por su labor ni por los años de experiencia, tampoco no otorgan incentivos a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores, pero si consideran que es importante brindar vacaciones a sus colaboradores, también consideran que es importante que sus trabajadores se sientan auto motivados para realizar bien su trabajo.

## **2.2 Bases teóricas de la investigación:**

### **2.2.1. Liderazgo carismático.**

El liderazgo carismático hace referencia a la percepción que tiene los colaboradores respecto a que su jefe o directivo posea un regalo de inspiración divina, y que es, en alguna medida, único y basado en la fortaleza de sus competencias personales y profesionales, y en como son percibidas por su equipo, así como en la relación estrecha que establece con ellos. Sus colaboradores confían y respetan al líder. (PALOMINO VADILLO, Liderazgo y motivación de equipos de trabajo, 2013, pág. 45).

Un excelente líder carismático pone de manifiesto comportamiento que hacen emerger emociones para demostrar sus valores y creencias respecto a la visión. Consiguiendo un contagio emocional y, en consecuencia, existe el compromiso emocional e implicación de sus colaboradores. Las personas que trabajan para líderes carismáticos se sienten más motivados para realizar un esfuerzo adicional en el trabajo y puesto que respetan y admiran a su líder, expresan una mayor satisfacción. (PALOMINO VADILLO, 2013, pág. 46)

Según (RUSSELL, 2019, pág. 10) Menciona: “Los líderes, que usan este estilo de liderazgo, son naturalmente persuasivos y pueden usar su encanto y personalidad magnética para asegurar que su grupo logre el éxito. Tienen convicción y están plenamente comprometidos con su causa.”

Según (BADARACCO, 2002, pág. 9) Menciona: “Los líderes carismáticos están apasionados por su visión, dispuestos a altos sacrificios, suelen tener una personalidad atractiva y motivadora y están fuertemente comprometidos con su proyecto.”

Liderazgo carismático se fundamenta en el comportamiento simbólico del líder, en sus valores, en su confianza en sí mismo y en la confianza de sus seguidores. Estas conductas le permiten realizar cambios y obtener resultados con suma facilidad, ya que induce al grupo a conseguir los objetivos de la organización en vez de sus propios intereses. (CAMPOY, 2006, pág. 187)

El liderazgo es un conjunto de habilidades gerenciales o directivas que una persona puede tener, es una guía o un ejemplo a seguir para los demás, utilizando distintas herramientas como el carisma o la seguridad al hablar, el líder es el número uno en todo lo que hace; si bien es cierto existen estilos de liderazgo, como el líder autócrata se gobierna así mismo, se considera que el único competente y capaz de hacer todo, y este tipo de líder siempre fracasan; un claro ejemplo a seguir sería un líder transformador, que con el tiempo puede transformar organizaciones, actividades lograr objetivos es un claro ejemplo a seguir, es quien motiva a los trabajadores, les brinda confianza, de ese modo un trabajador tiene un buen clima organizacional y logran el objetivo; definitivamente no todo los estilos de liderazgo es bueno o malo.

### **2.2.2. Visión:**

Una vez que se ha evaluado el entorno, es más probable que se atribuya carisma si el líder formula una visión discrepante con el statu quo, que una visión cuyas metas rara vez se aparenta de la situación actual y que además la defienda. La visión es el conjunto de metas idealizadas, que representan una perspectiva compartida por los seguidores y que el líder espera que la organización alcance en el futuro. (AYOUB PÉREZ, 2011, pág. 72)

### **2.2.2.1. Metas**

Según (ABREU SOJO I. , 1988, pág. 166) Menciona:  
“Para ser eficaz, el líder carismático debe lograr que los colaboradores deseen fervientemente el cumplimiento de la visión propuesta. Esto lo construirá mediante una confianza excepcional en sí mismo y en sus objetivos entre los seguidores.”

El logro de la visión, los líderes carismáticos difieren de los demás por su amplia utilización del ejemplo personal para modelar el comportamiento de los seguidores, de su confianza en tácticas no convencionales y de su uso de técnicas de motivación para demostrar la posibilidad de su cumplimiento de los objetivos. Además, el líder carismático demuestra las tácticas no convencionales que se han de emplear para alcanzar la visión, y mediante elogios, construye la creencia de sus seguidores en su capacidad para materializar los objetivos. (ABREU SOJO I. , 1998, pág. 166).

### **2.2.3. Compromiso emocional**

Trabajo en un buen equipo de dirección que reconoce mi nivel de compromiso, Comprende que trabajo mucho me apoya, dejándome tiempo y espacio para asistir a cursos. No creo que hay muchos equipos de dirección que hayan reflexionado cuidadosamente acerca de cómo

pueden mantener los profesionales como prometidos su ritmo de trabajo durante mucho tiempo. Sin embargo, la colaboración no es, en sí misma, un proceso racional. Es necesario el compromiso emocional, así como el intelectual, para trabajar con otros; se debilitará si no se aprecia. No reconoce, no se agradece mi compromiso, no estoy resentido, falta habilidades básica de dirección de personas. No sé hasta qué punto valoran mi compromiso. (DAY, 2006, pág. 84)

#### ***2.2.3.1. Satisfacción laboral***

Satisfacción laboral es probablemente es probable la actitud ante el trabajo más estudiada desde que empezó a ser considerada explícitamente en los años treinta, como parte esencial del comportamiento humano en ambientes de trabajo. Reconociendo la dificultad de realizar un análisis detallado de una perspectiva relativamente breve sobre la satisfacción laboral en general, y sobre la satisfacción con el trabajo académico en particular. (GALAZ FONTES, 2013, pág. 17)

#### **2.2.4. Motivación laboral**

La motivación puede ser algo externo cuando se produce desde fuera de la persona, o algo cuando el individuo s motiva a sí mismo. Si observamos cualquier empresa, se puede comprobar que hay personas que en el mismo puesto y con las mismas condiciones de trabajo, tienen un mayor rendimiento de trabajo, que otros. La empresa se debe plantear

porque ocurre esto. Para comprender el comportamiento de los individuos, las organizaciones empresariales bien gestionadas deberían utilizar la motivación para que todos sus miembros colaboren y cooperen en la obtención de las metas, animándoles a compartir sus ideas y entusiasmo en el trabajo. (GONZÁLEZ GARCÍA, 2012, pág. 82)

#### ***2.2.4.1. Clima organizacional***

La consideración de las organizaciones como un entorno psicológicamente significativo ha llevado a la formulación del concepto de clima organizacional. La importancia de este concepto radica en las personas, tanto en su conducta como en sus sentimientos. Cuando los individuos aluden a su medio laboral, frecuentemente utilizan la palabra clima; en su asiduo en el lenguaje diario permite entrever que el concepto es considerado importante para ellos en su interacción laboral. (CHIANG V., Margarita; MARTÍN R., José & NÚÑEZ P., Antonio, 2010, pág. 14)

#### **2.2.5. Comercio de ropa**

En la actualidad, multitud de productos inundan las estanterías de comercios supermercados, hipermercados y grandes almacenes. Todos los consumidores acuden a estos establecimientos comerciales para la adquisición de productos para el consumo, pero, poca llega a preguntarse por la seguridad de estos productos. La mayor parte de la

población asocia productos seguros para el consumo en caso de productos alimenticios, que son calificados como naturales, por ejemplos en juguetes, ropa, herramientas, catalogar estos como seguros ya no es tan fácil para la población en general. (DUEÑAS NOGUERAS, 2015)

#### **2.2.6. Micro y pequeñas empresas**

A partir del marco general se describe la evolución de las micro, pequeñas, mediana y empresa en dicho estado, estratificadas desde el punto de vista del número de trabajadores con que operan. Destaca la participación de los diferentes estratos tienen en lo referente a número de establecimientos, personal ocupado, producto industrial y productividad. Se estudia la presencia y el comportamiento de las empresas de diferentes escalas productiva. (CORONA TREVIÑO, 1997)

### **2.3 Marco Conceptual**

#### **2.3.1. Liderazgo carismático**

Una vez que has evaluado el entorno, es más probable que se atribuya carisma si el líder formula una visión con las mayorías de las personas, que una visión cuyas metas rara vez se apartan de una situación actual que además la defiende. La visión es el conjunto de metas idealizadas, que representan una perspectiva compartida por

los seguidores y que el líder espera que la organización alcance en el futuro.

### **2.3.2. Visión**

Definitivamente en una empresa la visión que tiene es el objetivo a futuro que este tiene, a donde aspira, a donde aspira; esta puede cambiar a medida que las empresas transformen. En torno a su visión el funcionamiento de la empresa gira a la meta que se quiera llegar

### **2.3.3. Compromiso emocional**

Teniendo un colaborador en una organización el compromiso emocional, entonces esta genera un entusiasmo, pasión y energía que no puede conseguirse por personas que se limita a cumplir. Un trabajador con un compromiso emocional muestra su mejor versión como un buen profesional que es.

### **2.3.4. Motivación laboral**

Siendo organizaciones capaces de mantener un estímulo positivo, entonces habrá empleados proactivos, comprometidos, leales, capaces de llevar los objetivos de la empresa hasta lograr el éxito. Porque a más motivados que estén mejores resultados obtendrán.



### **2.3.5. Comercio de ropa**

Prácticamente es una tienda o negocio en un establecimiento comercial, realizan compra y venta de productos tales como las ropas, puede ser para caballeros, damas o niños.

### **2.3.6. Micro y pequeñas empresas**

Es una unidad económica constituida por persona sea jurídica o natural, que tiene como objetivo desarrollar actividades como extracción, mutación, comercialización puede ser de bienes o de servicios.

## **III. HIPÓTESIS:**

Según (HERNÁNDEZ SAMPIERI, 2014) Realizó la investigación: “No en todas las investigaciones cuantitativas se plantean hipótesis, el hecho de que formulemos o no hipótesis depende de un factor esencial: el alcance inicial del estudio. Las investigaciones cuantitativas se formulan hipótesis son aquellas cuyo planteamiento define que su alcance será correlacional o explicativo, o las que tiene un alcance descriptivo, pero que intentan pronosticar un a cifra o un hecho”.

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1 Diseño de la investigación:**

No experimental de corte transversal, debido a que no se realizará ningún tipo de prueba experimental.

No experimental, porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables, es decir se observó el fenómeno tal como se encuentra dentro de su contexto conforme a la realidad.

El tipo de investigación es aplicada de enfoque cuantitativo. Debido a que se utiliza el método científico para la resolución de problemas prácticos, además se usaran magnitudes numéricas para la obtención de datos.

Es de nivel descriptivo, debido a que se detallará y se dará a conocer mediante el uso de herramientas estadísticas todo lo vinculado a datos reales. De método deductivo.

### **4.2 Población y muestra:**

La población está formada por 48 trabajadores de las tiendas del comercio de ropas del Centro Comercial Vía 7. Hay 24 tiendas de ropas de damas de los cuales hay 2 trabajadores por cada tienda, indicado por los dueños de cada tienda validado por el presidente, representante del Centro Comercial Vía 7. Ver anexo 6.

La muestra para el desarrollo de la presente investigación se tomó una muestra de 48 trabajadores de comercio de ropa de damas en el Centro Comercial Vía 7. La muestra es lo mismo que la población porque es menor a los 50 trabajadores de modo que no se aplicó ninguna fórmula.

### 4.3. Definición y operacionalización de variables:

MATRIZ DE OPERACIONLIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	Concepto de la variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valorativa
LIDERAZGO CARISMÁTICO	Un excelente líder carismático pone de manifiesto comportamiento que hacen emerger emociones para demostrar sus valores y creencias respecto a la <b>visión</b> . Consiguiendo un contagio emocional y, en consecuencia, existe el <b>compromiso emocional</b> e implicación de sus colaboradores. Las personas que	La variable se va medir a través de la aplicación de un cuestionario.	Visión del líder	Metas	¿Tu jefe valora y reconoce el cumplimiento de tus metas (ventas del día)?	1. SI 2. NO
				Perspectiva	¿Usted tiene la perspectiva que su jefe tenga preferencias con los demás trabajadores? ¿Usted cree que la perspectiva del jefe es contratar un vendedor sin experiencia?	
				Ideas innovadoras	¿Usted aporta ideas innovadoras para la mejora de la tienda?	
			Compromiso emocional	Satisfacción laboral	¿Se siente satisfecho con el ambiente de su trabajo?	

<p>trabajan para líderes carismáticos se sienten más <b>motivados</b> para realizar un esfuerzo adicional en el trabajo y puesto que respetan y admiran a su líder, expresan una mayor satisfacción. (PALOMINO VADILLO, 2013, pág. 46)</p>					¿Tienes en claro qué se espera de ti en el trabajo?		
				Fidelización	¿El jefe les invita a que practiquen valores como la lealtad?		
					¿Usted es fiel con la tienda que trabaja?		
				Calidad de resultados	¿Cree que los trabajadores logran buenos resultados cuando los dueños del negocio lo especializan en atención?		
				Motivación laboral	Clima organizacional		¿En su trabajo existe un adecuado clima organizacional?
					Desempeño laboral		¿El desempeño de tu jefe te estimula a trabajar adecuadamente?
					Eficiencia		¿Si hubiera algún inconveniente en el negocio su jefe le da la potestad de resolverlo de manera eficiente?

## **4.4. Técnicas e instrumentos y recolección de datos**

### **4.4.1. Técnicas**

Para el desarrollo de la investigación se aplicó la encuesta ya que va ser más fácil y así recolectar los datos sobre la investigación de liderazgo carismático.

### **4.4.2. Instrumentos**

El instrumento que se utilizó el cuestionario, formulando 12 preguntas de la investigación de liderazgo carismático.

## **4.5. Plan de análisis:**

La investigación sobre el liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas rubro comercio de ropa de damas, distrito Ayacucho, 2019. Se utilizará el método de plan de análisis para el recolectado de datos que consiste analizar las variables y las dimensiones, y que el resultado sea de manera eficiente que posteriormente que se realizará la tabulación y las respectivas interpretaciones.

#### 4.6. Matriz de consistencia en la investigación

### LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO COMERCIO DE ROPAS DE DAMAS EN EL CENTRO COMERCIAL VÍA 7, DISTRITO DE AYACUCHO, 2019

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo es el liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas rubro comercio de ropas de damas en el Centro Comercial Vía 7, distrito Ayacucho, 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Describir el liderazgo carismático en las micros y pequeñas empresas del rubro comercio de ropas de damas en el Centro Comercial Vía 7, distrito Ayacucho, 2019.</p>	<p>Según (HERNÁNDEZ SAMPIERI, 2014) Menciona: “No en todas las investigaciones cuantitativas se plantean hipótesis, el hecho de que formulemos o no hipótesis depende de un factor esencial: el alcance inicial del estudio. Las investigaciones cuantitativas se formulan hipótesis son aquellas cuyo planteamiento define que su alcance será correlacional o explicativo, o las que tiene un alcance descriptivo, pero que intentan pronosticar un a cifra o un hecho”.</p>	<p><b>Variable</b></p> <p>LIDERAZGO CARISMÁTICO</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>- Visión del líder</p> <p>-Compromiso emocional</p> <p>- Motivación laboral</p>	<p>- Metas</p> <p>- Perspectiva</p> <p>- Ideas innovadoras</p> <p>- Satisfacción laboral</p> <p>- Fidelización</p> <p>- Calidad de resultados</p> <p>- Clima organizacional</p> <p>- Desempeño laboral</p> <p>- Eficiencia</p>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Investigación aplicada</p> <p><b>Nivel de investigación</b></p> <p>Nivel descriptivo</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>No experimental de corte transversal.</p> <p><b>Enfoque</b></p> <p>cuantitativo</p> <p><b>Población</b></p> <p>48 trabajadores de las micro y pequeñas empresas, rubro comercio</p>
<p><b>Problema específico</b></p> <p>a) ¿Cuál es la visión del líder en las micro y pequeñas empresas rubro comercio de ropas de damas en el Centro Comercial Vía 7, distrito Ayacucho, 2019?</p> <p>b) ¿Cuál es el compromiso emocional en las micro y pequeñas empresas rubro comercio de ropas</p>	<p><b>Objetivo específico</b></p> <p>a) Describir la visión del líder en las micro y pequeñas empresas rubro comercio de ropas de damas en el Centro Comercial Vía 7, distrito Ayacucho, 2019.</p> <p>b) Identificar el compromiso emocional en las micro y pequeñas empresas del rubro comercio de ropas de damas en</p>				

<p>de damas en el Centro Comercial Vía 7, distrito Ayacucho, 2019?</p> <p>c) ¿Cómo es la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro comercio de ropas de damas en el Centro Comercial Vía 7, distrito Ayacucho, 2019?</p>	<p>el Centro Comercial Vía 7, Ayacucho, 2019.</p> <p>c) Describir la motivación laboral en las micro y empresas rubro comercio de ropas de damas en el Centro Comercial Vía 7, distrito Ayacucho, 2019.</p>				<p>de ropa de damas en el Centro Comercial Vía 7.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>48 trabajadores de comercio de ropa de damas en el Centro Comercial Vía 7.</p> <p><b>Técnicas:</b></p> <p>La encuesta</p> <p><b>Instrumentos.</b></p> <p>El cuestionario</p>
--	---	--	--	--	---



#### 4.7. Principios y éticos

Este presente trabajo de investigación formativa, su finalidad es respecto al liderazgo carismático y en las micro y pequeñas empresas rubro comercio de ropa de damas en el Centro Comercial Vía 7, distrito de Ayacucho, 2019. Se utilizó el instrumento y el enfoque cuantitativo, mediante la utilización de cuestionarios. La investigación se llevó a cabo a la transparencia basándose en los principios de la confiabilidad y la honestidad porque los datos son reales y el tema de investigación, el cual se elabora de fuentes confiables.

### V. RESULTADOS

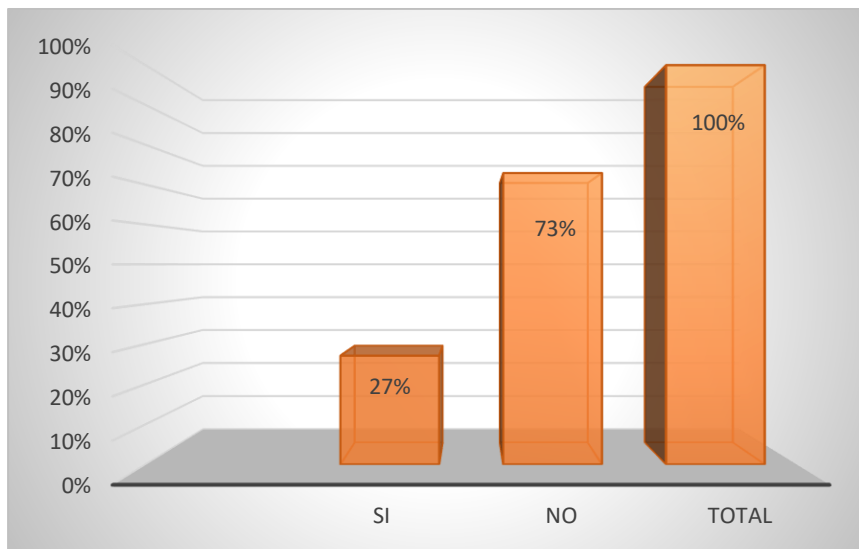
#### 5.1. Resultados

Se aplicó el cuestionario a 48 trabajadores del rubro comercio de ropas Centro Comercial Vía 7, distrito Ayacucho, los resultados fueron los siguientes:

*Tabla 1: Tu jefe valora y reconoce el cumplimiento de tus metas (ventas del día).*

VALORACIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
SI	13	27%
NO	35	73%
TOTAL	48	100%

**FUENTE:** Elaboración Propia.



**FUENTE:** Elaboración Propia.

**Gráfico 1:** Tu jefe valora y reconoce el cumplimiento de tus metas (ventas del día).

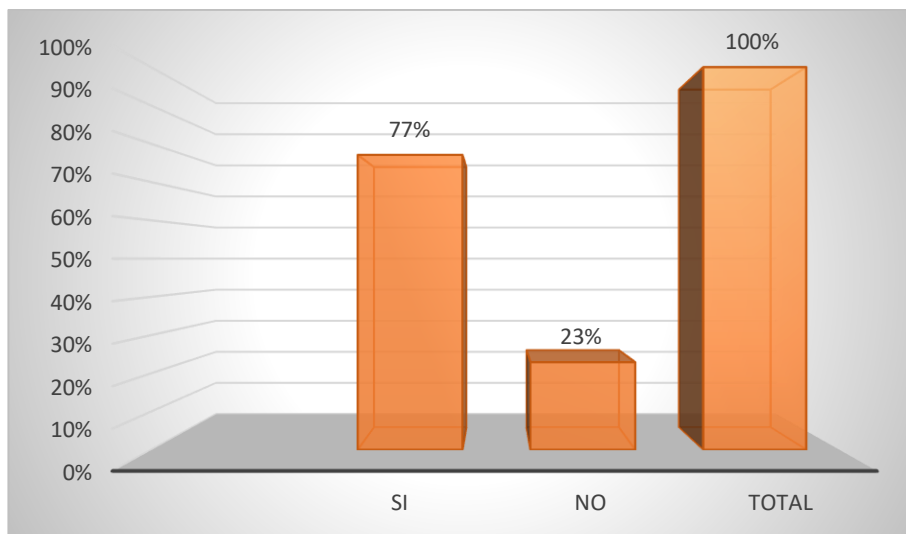
**INTERPRETACIÓN:**

Del total del 100% de los encuestados, el 27% respondieron que su jefe si valora y reconoce el cumplimiento de sus metas (ventas del día) y el 73% respondieron que su jefe no valora y reconoce el cumplimiento de sus metas (ventas del día).

**Tabla 2:** Usted tiene la perspectiva que su jefe tenga preferencias con los demás trabajadores.

VALORACIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
SI	37	77%
NO	11	23%
TOTAL	48	100%

**FUENTE:** Elaboración propia



**FUENTE:** Elaboración Propia.

**Gráfico 2:** *Usted tiene la perspectiva que su jefe tenga preferencias con los demás trabajadores.*

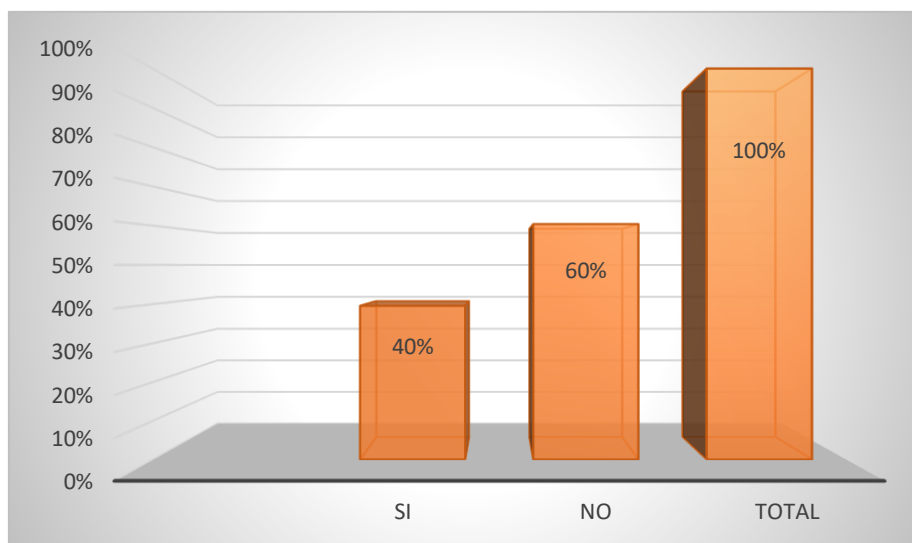
**INTERPRETACIÓN:**

Del total del 100% de los encuestados, el 77% respondieron que si tiene la perspectiva que su jefe tenga preferencias con los demás trabajadores y el 23% respondieron que no tienen la perspectiva que su jefe tenga preferencias con los demás trabajadores.

**Tabla 3:** *Usted cree que la perspectiva del jefe es contratar un vendedor sin experiencia.*

VALORACIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
SI	19	40%
NO	29	60%
TOTAL	48	100%

**FUENTE:** Elaboración propia



**FUENTE:** Elaboración Propia.

**Gráfico 3:** Usted cree que la perspectiva del jefe es contratar un vendedor sin experiencia.

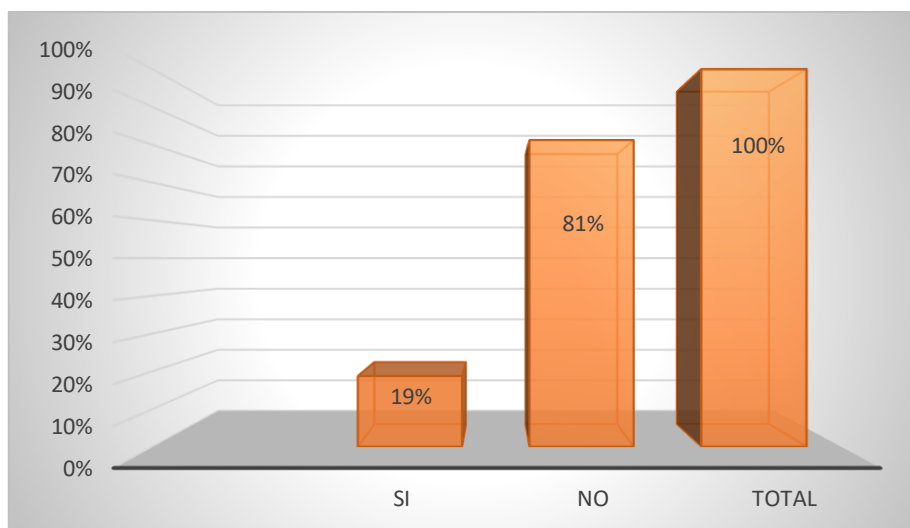
#### **INTERPRETACIÓN:**

Del total del 100% de los encuestados, el 40% respondieron que si creen que la perspectiva del jefe es contratar un vendedor sin experiencia 60% respondieron que no creen que la perspectiva del jefe es contratar un vendedor sin experiencia.

**Tabla 4:** *Usted aporta ideas innovadoras para la mejora de la tienda.*

<b>VALORACIÓN</b>	<b>TOTAL</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	9	19%
NO	39	81%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Elaboración propia.



**FUENTE:** Elaboración Propia.

**Gráfico 4:** Usted aporta ideas innovadoras para la mejora de la tienda.

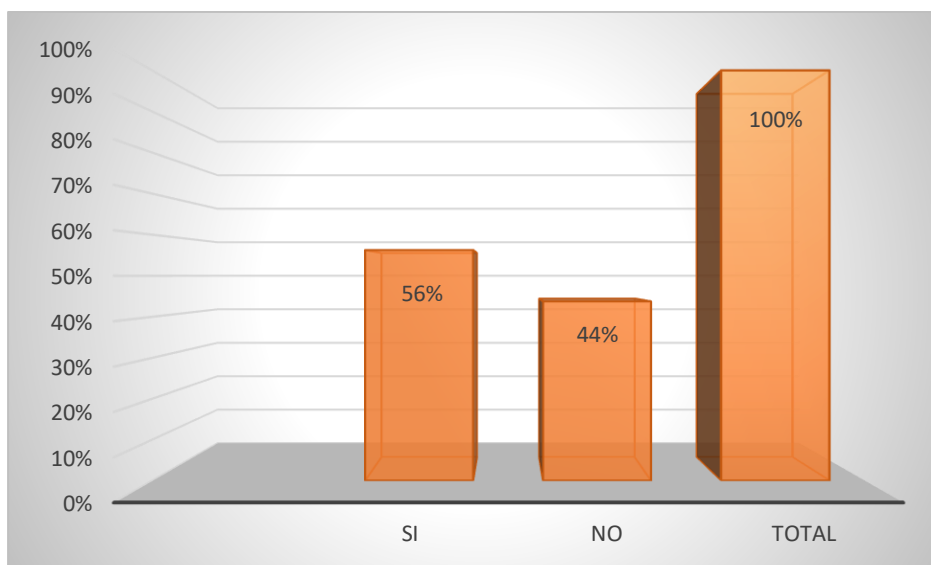
**INTERPRETACIÓN:**

Del total del 100% de los encuestados, el 19% respondieron que si aporta ideas innovadoras para la mejora de la tienda y el 81% respondieron que no aporta ideas innovadoras para la mejora de la tienda.

**Tabla 5:** Se siente satisfecho con el ambiente de su trabajo.

VALORACIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
SI	27	56%
NO	21	44%
TOTAL	48	100%

**FUENTE:** Elaboración propia.



**FUENTE:** Elaboración Propia.

**Gráfico 5:** Se siente satisfecho con el ambiente de su trabajo.

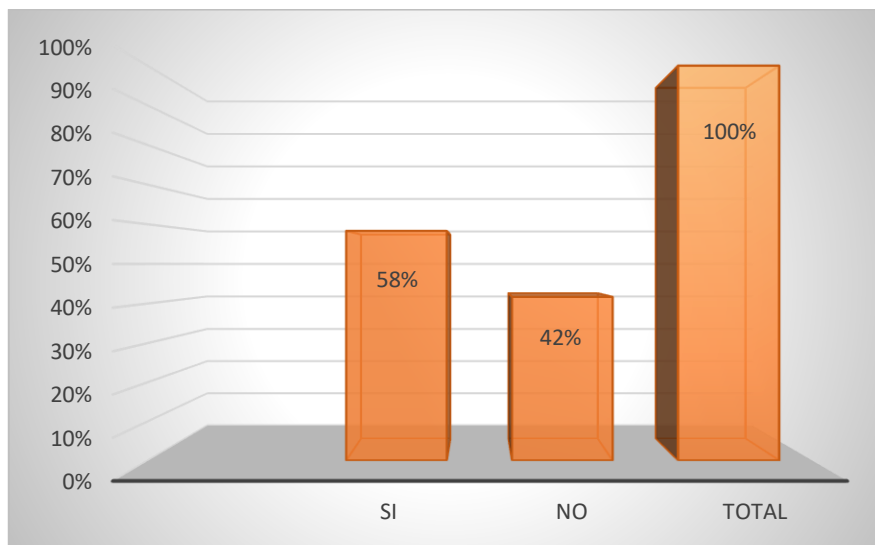
**INTERPRETACIÓN:**

Del total de 100% de los encuestados, el 56% respondieron que si se sienten satisfecho con el ambiente de su trabajo y el 44% no se siente satisfecho con el ambiente de su trabajo.

**Tabla 6:** Tienes en claro qué se espera de ti en el trabajo.

VALORACIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
SI	28	58%
NO	20	42%
TOTAL	48	100%

**FUENTE:** Elaboración propia



**FUENTE:** Elaboración Propia.

**Gráfico 6:** Tienes en claro qué se espera de ti en el trabajo.

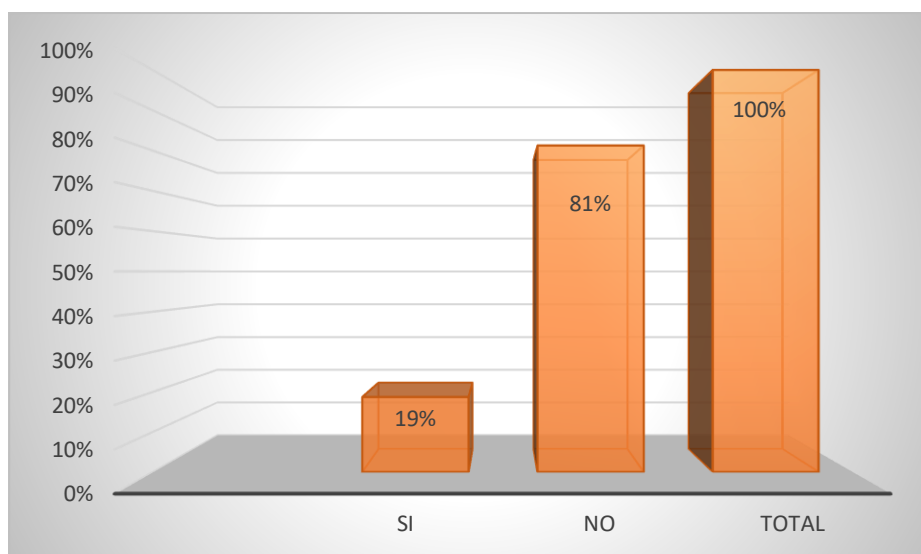
**INTERPRETACIÓN:**

Del total del 100% de los encuestados, el 58% respondieron que si tienen en claro qué se espera de ellos en el trabajo y el 42% respondieron que no tienen en claro qué se espera de ellos en el trabajo.

**Tabla 7:** El jefe les invita a que practiquen valores como la lealtad.

VALORACIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
SI	9	19%
NO	39	81%
TOTAL	48	100%

**FUENTE:** Elaboración propia



**FUENTE:** Elaboración Propia.

**Gráfico 7:** *El jefe les invita a que practiquen valores como la lealtad.*

#### **INTERPRETACIÓN:**

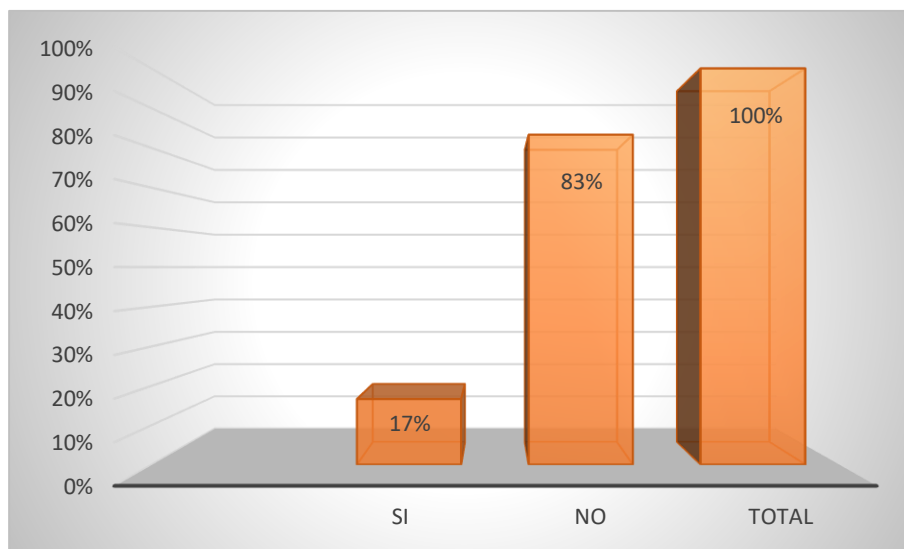
Del total del 100% de los encuestados, el 19% respondieron que el jefe si les invita a que practiquen valores como la lealtad y el 81% respondieron que el jefe no les invita a que practiquen valores como la lealtad.

**Tabla 8:** *Usted es fiel con la tienda que trabaja.*

VALORACIÓN	TOTAL	PORECENTAJE
SI	40	83%
NO	8	17%
TOTAL	48	100%

**FUENTE:** Elaboración propia





**FUENTE:** Elaboración Propia.

**Gráfico 8:** *Usted es fiel con la tienda que trabaja.*

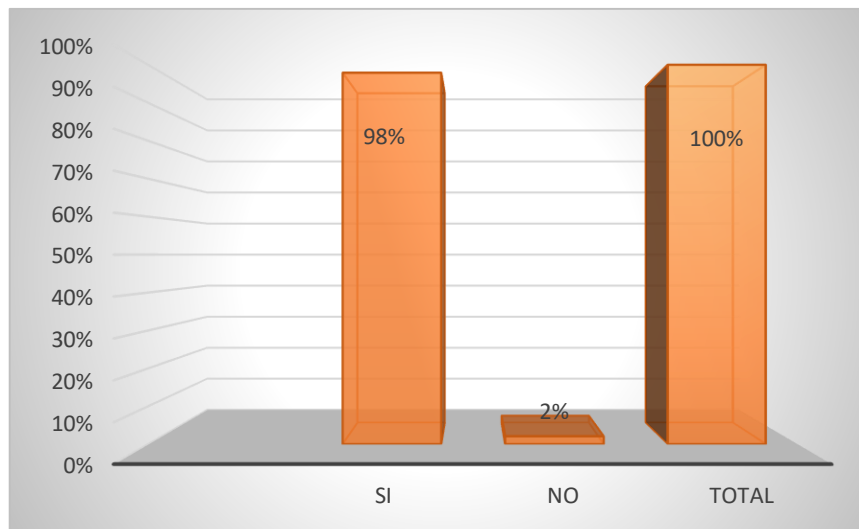
#### **INTERPRETACIÓN:**

Del total del 100% de los encuestados, el 17% respondieron que si es fiel con la tienda que trabaja y el 83% respondieron que no es fiel con la tienda que trabaja.

**Tabla 9:** *Cree que los trabajadores logran buenos resultados cuando los dueños del negocio lo especializan en atención.*

<b>VALORACIÓN</b>	<b>TOTAL</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	47	98%
NO	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Elaboración propia



**FUENTE:** Elaboración Propia.

**Gráfico 9:** Cree que los trabajadores logran buenos resultados cuando los dueños del negocio lo especializan en atención.

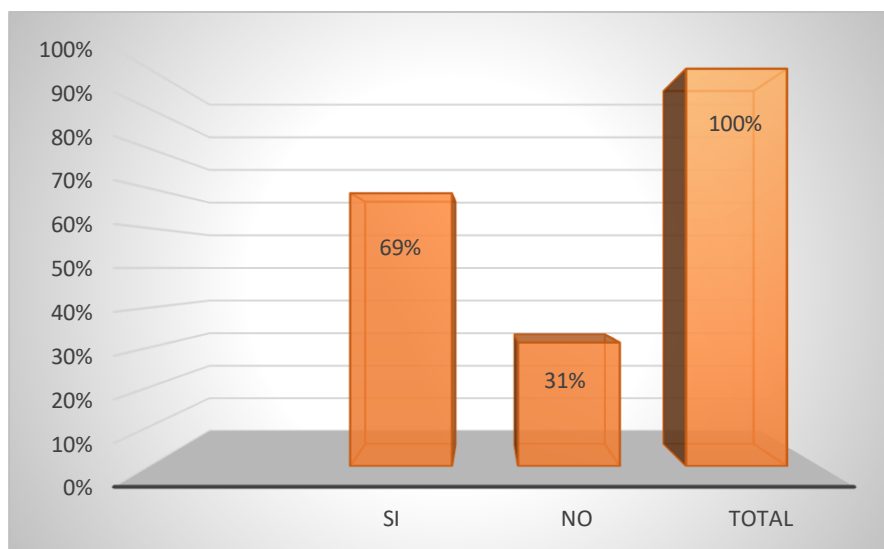
**INTERPRETACIÓN:**

Del total del 100% de los encuestados, el 98% respondieron que si creen que los trabajadores logran buenos resultados cuando los dueños del negocio lo especializan en atención y el 2% respondieron que no creen que los trabajadores logren buenos resultados cuando se especializan.

**Tabla 10:** En su trabajo existe un adecuado clima organizacional.

VALORACIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
SI	33	69%
NO	15	31%
TOTAL	48	100%

**FUENTE:** Elaboración propia



**FUENTE:** Elaboración Propia.

**Gráfico 10:** En su trabajo existe un adecuado clima organizacional.

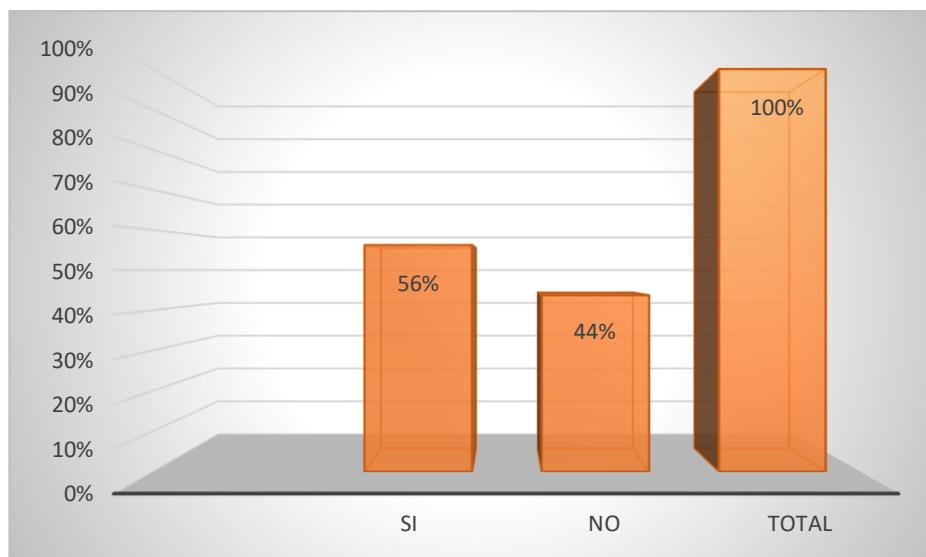
**INTERPRETACIÓN:**

Del total del 100% de los encuestados, el 69% respondieron que en su trabajo si existe un adecuado clima organizacional y el 31% respondieron que no existe un adecuado clima organizacional en su trabajo.

**Tabla 11:** El desempeño de tu jefe te estimula a trabajar adecuadamente.

VALORACIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
SI	27	56%
NO	21	44%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Elaboración propia



**FUENTE:** Elaboración Propia.

**Gráfico 11:** *El desempeño de tu jefe te estimula a trabajar adecuadamente.*

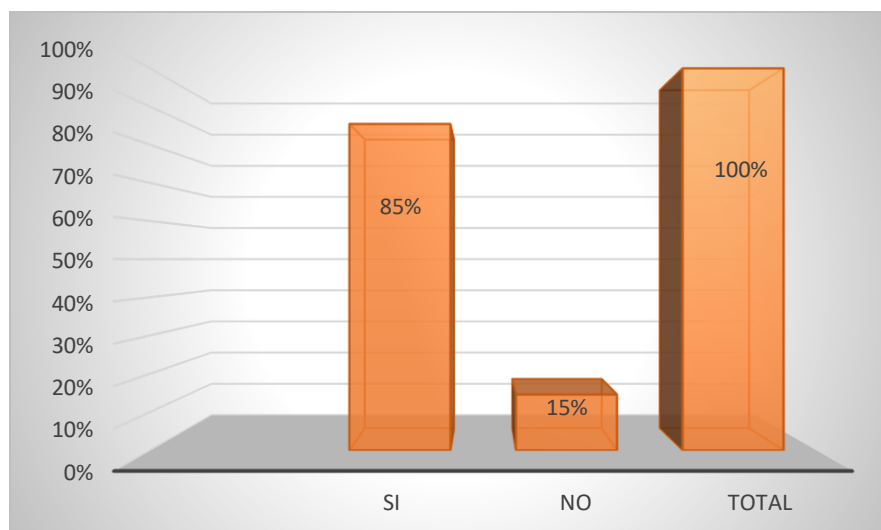
**INTERPRETACIÓN:**

Del total del 100% de los encuestados, el 56% respondieron que el desempeño de su jefe si les estimula a trabajar adecuadamente y el 44% respondieron que el desempeño de su jefe no les estimula a trabajar adecuadamente.

**Tabla 12:** *Si existiera algún inconveniente en el negocio su jefe le da la potestad de resolverlo de manera eficiente.*

VALORACIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
SI	41	85%
NO	7	15%
TOTAL	48	100%

**FUENTE:** Elaboración propia



**FUENTE:** Elaboración Propia.

**Gráfico 12:** Si hubiera algún inconveniente en el negocio su jefe le da la potestad de resolverlo de manera eficiente.

**INTERPRETACIÓN:**

Del total del 100% de los encuestados, el 85% respondieron que, si hubiera algún inconveniente en el negocio, su jefe si le da la potestad de resolverlo de manera eficiente y el 15% respondieron que, si hubiera algún inconveniente en el negocio, su jefe no le da la potestad de resolverlo de manera eficiente.

**5.2. Análisis de resultados**

**5.2.1. El objetivo específico 01**

Describir la visión en las micro y pequeñas empresas rubro comercio de ropas de damas en el Centro Comercial Vía 7, distrito Ayacucho, 2019.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario a los trabajadores del Centro Comercial Vía 7 se observa en:

Primera tabla, indicada “Tu jefe valora y reconoce el cumplimiento de sus metas (ventas del día)”, el 27% respondieron que su jefe si valora y reconoce el cumplimiento de sus metas (ventas del día). y el 73% respondieron que su jefe no valora y reconoce el cumplimiento de sus metas (ventas del día). Estos resultados se comparan con la investigación obtenidos de (DURANTE ORALANDO, 2016) menciona en su tesis titulada “*Caracterización del estilo del liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta al por menor de artículos de joyería en el distrito de Huaraz, 2015*”. Se menciona que los gerentes no muestran sus aptitudes y actitudes de ética, no valoran ni muestran carisma a los trabajadores, por ello no confían en el gerente. Se dice que existe una deficiencia del liderazgo visionario en las micro y pequeñas empresas, por ello hay una preocupación por parte de los colaboradores. Por tanto, si coinciden en sus resultados, porque de ambas partes no reconocen el logro de sus metas o sus capacidades.

En la segunda tabla, el 77% respondieron que si tiene la perspectiva que su jefe tenga preferencias con los demás trabajadores y el 23% respondieron que no tienen la perspectiva que su jefe tenga preferencias con los demás trabajadores. Estos resultados se comparan con la investigación obtenida de (GAYTÁN AMADO, 2016) Menciona

en su tesis titulada *“Caracterización del Estilo de Liderazgo Carismático en las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Servicio - Rubro Restaurantes Turísticos en el Distrito de Huaraz, 2015”* se dice que el gerente, genera poco respeto de parte de sus colaboradores, escasa capacidad de motivar a su personal para lograr mayor entusiasmo y compromiso, así mismo, moralmente no existe consideración a sus colaboradores y no siempre ha sido un modelo a seguir. Por tanto, no coinciden en sus respuestas ya que en la investigación muestra que su jefe tiene preferencias por otros trabajadores y en la otra investigación el gerente logra entusiasmo con todos los colaboradores.

En la tercera tabla, el 40% respondieron que si creen que la perspectiva del jefe es contratar un vendedor sin experiencia y el 60% respondieron que no creen que la perspectiva del jefe es contratar un vendedor sin experiencia. Estos resultados se comparan con la investigación obtenida de (PUTELLI, 2015) menciona en su tesis titulada, *“El descriptivo sobre el liderazgo y la motivación en una empresa textil XX y la influencia de la cultura organizacional. Buenos Aires 2015.”* Se determinó que la empresa debe adaptarse, con constantes e importantes cambios, la organización debería trabajar sobre la capacitación de los recursos humanos. Por tanto, no coinciden con sus respuestas.

En la cuarta tabla, el 19% respondieron que si aporta ideas innovadoras para la mejora de la tienda y el 81% respondieron que no aporta ideas innovadoras para la mejora de la tienda. Estos resultados se comparan con la investigación obtenida de (HERRERA GUERRA, 2018) menciona en su tesis titulada “*Caracterización de Liderazgo y capacitación de las MyPES sector servicio rubro distribuidoras de venta de celulares en Cercado de Tumbes, 2018*”. Se determinó que los trabajadores de gran rendimiento están siempre dispuestos asumir nuevos desafíos. Por tanto, no coinciden en sus respuestas porque los trabajadores no aportan ideas y en la otra parte se dice que si están dispuestos.

#### **5.2.2. El objetivo específico 02**

Identificar el compromiso emocional en las Micro y pequeñas Empresas del rubro comercio de ropa de damas en el Centro Comercial Vía 7, Ayacucho, 2019.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario a los trabajadores del Centro Comercial Vía 7 se observa.

En la quinta tabla, el 56% respondieron que si se sienten satisfecho con el ambiente de su trabajo y el 44% no se siente satisfecho con el ambiente de su trabajo. Estos resultados se compararán con la investigación obtenida de (MEJIA VELAZQUEZ, 2014) menciona en su tesis titulada “*Análisis del liderazgo como habilidad gerencial y su*



*efecto en el crecimiento de las empresas textiles en la ciudad de Quito, desde el 2008 hasta el 2012.*” Se determinó que el tipo de liderazgo en una organización transgrede de una forma notable sobre el crecimiento empresarial en primer lugar la satisfacción laboral, pues el recurso humano es el motor de toda organización, y un empleado satisfecho es más productivo. Por tanto, si coinciden en sus respuestas porque de ambas partes los colaboradores si se sienten satisfechos en su trabajo.

En la sexta tabla, el 58% respondieron que si tienen en claro qué se espera de ellos en el trabajo y el 42% respondieron que no tienen en claro qué se espera de ellos en el trabajo. Estos resultados se comparan con la investigación obtenida de (PUTELLI, 2015) menciona en su tesis titulada, *“El descriptivo sobre el liderazgo y la motivación en una empresa textil XX y la influencia de la cultura organizacional. Buenos Aires 2015.”* El objetivo de concretar cuál es la mente de la organización para luego, informarlas a todos los participantes, con el fin de situar su acción, esto es que ellos sepan hacia donde ir y que se espera de ellos. Por tanto, si coinciden en sus respuestas porque si tienen en claro que se espera de ellos.

En la tabla 7, el 19% respondieron que el jefe si les invita a que practiquen valores como la lealtad y el 81% respondieron que el jefe no les invita a que practiquen valores como la lealtad. Estos resultados se compararán con la investigación obtenida de (GAYTÁN AMADO, 2016) menciona en su tesis titulada, *“Caracterización del estilo de*

*liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector servicio - Rubro Restaurantes turísticos en el distrito de Huaraz, 2015*". Se determina que los líderes carismáticos son visionarios e inspiradores, capaces de cambiar incluso las necesidades, valores, objetivos o aspiraciones de los trabajadores, lo cual no se cumplen en las empresas. Por lo tanto, si coinciden en sus respuestas porque no se identifican en la empresa donde trabajan.

En el cuadro 8, el 17% respondieron que si es fiel con la tienda que trabaja y el 83% respondieron que no es fiel con la tienda que trabaja. Estos resultados se comparan con la investigación obtenida de (GAYTÁN AMADO, 2016) menciona en su tesis titulada, *"Caracterización del estilo de liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector servicio - Rubro Restaurantes turísticos en el distrito de Huaraz, 2015"*. Se determinó que los trabajadores afirmaron que no se sienten orgullosos de estar bajo la dirección de sus líderes, existiendo desconfianza de las capacidades y decisiones de los trabajadores por parte de sus jefes; notándose el poco sentido de identificación y compromiso con la empresa, así como el poco interés en brindar mayores esfuerzos para el bien de su institución. Por tanto, si coinciden en sus respuestas porque no es fiel con la empresa donde trabajan.

En la tabla 9, el 98% respondieron que si cree que los trabajadores logran buenos resultados cuando se especializan y el 2% no creen que los

trabajadores logren buenos resultados cuando se especializan. Estos resultados se comparan con la investigación obtenido de (PUTELLI, 2015) menciona en su tesis titulada, *“El descriptivo sobre el liderazgo y la motivación en una empresa textil XX y la influencia de la cultura organizacional. Buenos Aires 2015.”* Se determinó que el autor de este trabajo de investigación también se basa en querer encontrar en sus trabajadores la motivación para así desenvolverse como debe de ser, siendo el principal influyente el líder de una determinada empresa. Por tanto, si coinciden en sus respuestas, porque si se especializan los trabajadores si logran buenos resultados.

### **5.2.3. El objetivo específico 03**

Describir las estrategias de motivación laboral en las Micro y Empresas rubro comercio de ropa de damas en el Centro Comercial Vía 7, distrito Ayacucho, 2019.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario a los trabajadores del Centro Comercial Vía 7 se observa.

En la tabla 10, el 69% respondieron que si en su trabajo existe un adecuado clima organizacional y el 31% respondieron que no existe un adecuado clima organizacional en su trabajo. Estos resultados se comparan con la investigación obtenida de (BARRIENTOS BAEZ, 2018) menciona en su tesis titulada, *“Caracterización del liderazgo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro ventas de*

*ropa femenina, distrito de Ayacucho, 2018*". Se determinó que, en relación a clima organizacional de las micro y pequeñas empresas, se tiene que el nivel del clima organizacional es alto, considerando que no existe conflictos en su organización producto de un buen liderazgo, los trabajadores realizan un trabajo de 59 calidad, por lo que los trabajadores son más productivos por el clima organizacional en el que se desempeñan, generando mayores consecuencias positivas en la empresa. Si coinciden en sus respuestas, porque si hay un clima organizacional bueno.

En la tabla 11, el 56% respondieron que si el desempeño de su jefe les estimula a trabajar adecuadamente y el 44% respondieron que el desempeño de su jefe no les estimula a trabajar adecuadamente. Estos resultados se comparan con la investigación obtenida de (HERRERA GUERRA, 2018) menciona en su tesis titulada, "*Caracterización de Liderazgo y capacitación de las MyPES sector servicio rubro distribuidoras de venta de celulares en Cercado de Tumbes, 2018.*" Se determinó que el propietario no tiene una habilidad natural para seducir y atraer a las personas, no existe magnetismo personal. Por tanto, no coinciden en sus respuestas, porque si estimula a que trabajen adecuadamente y según la investigación no les estimula.

En el cuadro 12, el 85% respondieron que si hubiera algún inconveniente en el negocio su jefe si le da la potestad de resolverlo de manera eficiente y el 15% respondieron que si hubiera algún

inconveniente en el negocio su jefe no le da la potestad de resolverlo de manera eficiente. Estos resultados se comparan con la investigación obtenida de (GAYTÁN AMADO, 2016) menciona en su tesis titulada, *“Caracterización del estilo de liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector servicio - Rubro Restaurantes turísticos en el distrito de Huaraz, 2015”*. Se determinó que las características del liderazgo carismático, están basadas en la capacidad que tiene el líder en generar entusiasmo en los trabajadores, ya que es capaz de hacer que los trabajadores den lo máximo de sí. Por tanto, si coinciden en sus respuestas porque en ambas partes si el jefe le da la potestad si resuelven algún inconveniente de la empresa.

## **VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1. Conclusiones**

Se concluye que el jefe no valora la visión de la empresa en base a que sus colaboradores no están siendo valorados en el cumplimiento de sus metas, por ello que los trabajadores no aportan ideas para el negocio, por otro lado, tampoco se muestra un compromiso emocional adecuado de manera que los colaboradores no son fieles ni leales, asimismo hay poca motivación de sus jefes, porque no todos los trabajadores tienen un clima organizacional adecuado por ello no trabajan de manera adecuada.

Se concluye que la visión en la empresa aún no es lo adecuado, ya que su jefe no valora y reconoce el cumplimiento de sus metas como las ventas del día, también los trabajadores perciben que sus jefes tienen preferencias con los demás trabajadores, así mismo tienen la perspectiva que los dueños no contratan a vendedores sin experiencia, por todo ello los trabajadores no aportan ideas innovadoras para la mejora de la tienda.

Se concluye que existen poco compromiso emocional, teniendo en excepción a algunos trabajadores que, si se sienten satisfechos, y si tienen en claro lo que se espera de ellos, también hay trabajadores que no se sienten satisfechos, por otro lado, los trabajadores no practican la lealtad ni son fieles a la empresa, puesto a que sus jefes no le invitan, por último, los trabajadores si logran buenos resultados siempre en cuando los dueños del negocio lo especializan en atención.

Se concluye que prevalece en algunos de sus trabajadores un adecuado clima organizacional, y el desempeño de su jefe le estimula a trabajar adecuadamente, por ultimo resuelve de manera adecuada algún inconveniente en el negocio ya que su jefe le da la potestad.

## 6.2. Recomendaciones

Se le recomienda a las MyPES de comercio de ropas de damas, mejorar el liderazgo carismático y generar un entusiasmo en los trabajadores teniendo una buena visión para el logro de metas y objetivos, con trabajadores que tengan buen compromiso emocional y así mismos estén motivados en su labor reconociendo su trabajo con incentivos y halagos.

Se recomienda que valoren las metas que logran los trabajadores, tengan preferencias por todos ellos para ver buenos resultados, y se les dé la oportunidad a personas que no tienen experiencia, en ellos se pueden encontrar nuevas habilidades y/o aportes de ideas innovadoras para la mejora de la empresa.

Lograr que los trabajadores se sientan satisfechos, así conseguir que sus trabajadores sean leales y fieles a la empresa y logren buenos resultados cuando lo especializan, se le sugiere a que se logre que todos en absoluto tengan ese compromiso y no solo algunos, de esa forma mejorar como microempresarios.

Sabiendo que la motivación laboral es de vital importancia, para que la empresa alcance sus objetivos, se le sugiere lograr en su totalidad un buen clima organizacional, y que el desempeño del jefe ayude a trabajar adecuadamente, de esa forma se tendrá el ímpetu de poder resolver algún inconveniente en el negocio eficientemente.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU SOJO, I. (1988). *LÍDERES E IMAGEN PÚBLICA EN VENEZUELA:*

*Elementos para el estudio del liderazgo.* Obtenido de LÍDERES E IMAGEN

PÚBLICA EN VENEZUELA: Elementos para el estudio del liderazgo:

[https://books.google.com.pe/books?id=m626iTtIS88C&pg=PA166&dq=vision](https://books.google.com.pe/books?id=m626iTtIS88C&pg=PA166&dq=vision+de+un+lider+carismatico&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiRvtG4tLH1AhVLUK0KHZhaCzQQ6AEIQzAE#v=onepage&q=vision%20de%20un%20lider%20carismatico&f=false)

[n+de+un+lider+carismatico&hl=es-](https://books.google.com.pe/books?id=m626iTtIS88C&pg=PA166&dq=vision+de+un+lider+carismatico&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiRvtG4tLH1AhVLUK0KHZhaCzQQ6AEIQzAE#v=onepage&q=vision%20de%20un%20lider%20carismatico&f=false)

[419&sa=X&ved=0ahUKEwiRvtG4tLH1AhVLUK0KHZhaCzQQ6AEIQzAE](https://books.google.com.pe/books?id=m626iTtIS88C&pg=PA166&dq=vision+de+un+lider+carismatico&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiRvtG4tLH1AhVLUK0KHZhaCzQQ6AEIQzAE#v=onepage&q=vision%20de%20un%20lider%20carismatico&f=false)

[#v=onepage&q=vision%20de%20un%20lider%20carismatico&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=m626iTtIS88C&pg=PA166&dq=vision+de+un+lider+carismatico&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiRvtG4tLH1AhVLUK0KHZhaCzQQ6AEIQzAE#v=onepage&q=vision%20de%20un%20lider%20carismatico&f=false)

ABREU SOJO, I. (1998). *Líderes e imagen pública en Venezuela: elementos para el*

*estudio del liderazgo.* Obtenido de Líderes e imagen pública en Venezuela:

elementos para el estudio del liderazgo:

[https://books.google.com.pe/books?id=m626iTtIS88C&pg=PA166&dq=vision](https://books.google.com.pe/books?id=m626iTtIS88C&pg=PA166&dq=vision+de+un+lider+carismatico&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiRvtG4tLH1AhVLUK0KHZhaCzQQ6AEIQzAE#v=onepage&q=vision%20de%20un%20lider%20carismatico&f=false)

[n+de+un+lider+carismatico&hl=es-](https://books.google.com.pe/books?id=m626iTtIS88C&pg=PA166&dq=vision+de+un+lider+carismatico&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiRvtG4tLH1AhVLUK0KHZhaCzQQ6AEIQzAE#v=onepage&q=vision%20de%20un%20lider%20carismatico&f=false)

[419&sa=X&ved=0ahUKEwiRvtG4tLH1AhVLUK0KHZhaCzQQ6AEIQzAE](https://books.google.com.pe/books?id=m626iTtIS88C&pg=PA166&dq=vision+de+un+lider+carismatico&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiRvtG4tLH1AhVLUK0KHZhaCzQQ6AEIQzAE#v=onepage&q=vision%20de%20un%20lider%20carismatico&f=false)

[#v=onepage&q=vision%20de%20un%20lider%20carismatico&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=m626iTtIS88C&pg=PA166&dq=vision+de+un+lider+carismatico&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiRvtG4tLH1AhVLUK0KHZhaCzQQ6AEIQzAE#v=onepage&q=vision%20de%20un%20lider%20carismatico&f=false)

AYOUB PÉREZ, J. L. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración*

*pública mexicana.* Obtenido de Estilos de liderazgo y su eficacia en la

administración pública mexicana:

[https://books.google.com.pe/books?id=pafkvfZqcW4C&pg=PA72&dq=vision](https://books.google.com.pe/books?id=pafkvfZqcW4C&pg=PA72&dq=vision+de+un+lider+carismatico&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiRvtG4tLH1AhVLUK0KHZhaCzQQ6AEIQzAE#v=onepage&q=vision%20de%20un%20lider%20carismatico&f=false)

[n+de+un+lider+carismatico&hl=es-](https://books.google.com.pe/books?id=pafkvfZqcW4C&pg=PA72&dq=vision+de+un+lider+carismatico&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiRvtG4tLH1AhVLUK0KHZhaCzQQ6AEIQzAE#v=onepage&q=vision%20de%20un%20lider%20carismatico&f=false)

419&sa=X&ved=0ahUKEwiRvtG4tLHIAhVLUK0KHZhaCzQQ6AEIPDAD  
#v=onepage&q=vision%20de%20un%20lider%20carismatico&f=false

BADARACCO, J. (2002). *Liderando sin hacer ruidos sin hacer ruidos con excelentes resultados*. Obtenido de *Liderando sin hacer ruidos sin hacer ruidos con excelentes resultados*:

<https://books.google.com.pe/books?id=xJ7PSv2u0uAC&pg=PA10&dq=liderazgo+carismatico+empresarial&hl=es->

419&sa=X&ved=0ahUKEwjuooDN3NvkAhUIKa0KHWOCPAQ6AEIQz  
AE#v=onepage&q=liderazgo%20carismatico%20empresarial&f=false

BARRIENTOS BAEZ, E. (2018). *Caracterización del Liderazgo y la Motivación Laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro ventas de ropa femenina, distrito de Ayacucho, 2018*. Obtenido de *Caracterización del Liderazgo y la Motivación Laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro ventas de ropa femenina, distrito de Ayacucho, 2018*:

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9171/LIDERAZGO\\_MOTIVACION\\_LABORAL\\_BARRIENTOS\\_BAEZ\\_EUFROCINIO.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9171/LIDERAZGO_MOTIVACION_LABORAL_BARRIENTOS_BAEZ_EUFROCINIO.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

CAMPOY, D. (2006). *Gestión Emprendedora Estrategias y Habilidades para el Emprendedor Actual*. Obtenido de *Gestión Emprendedora Estrategias y Habilidades para el Emprendedor Actual*:

<https://books.google.com.pe/books?id=2-i96->

ulePgC&pg=PA187&dq=liderazgo+carismatico+empresarial&hl=es-

419&sa=X&ved=0ahUKEwi434K389vkAhVnUN8KHRMHAY04ChDoAQ  
gsMAE#v=onepage&q=liderazgo%20carismatico%20empresarial&f=false

CHIANG V., Margarita; MARTÍN R., José & NÚÑEZ P., Antonio. (2010).

*Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.* Obtenido

de Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral:

[https://books.google.com.pe/books?id=v\\_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover  
&dq=satisfaccion+laboral&hl=es-](https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&dq=satisfaccion+laboral&hl=es-)

419&sa=X&ved=0ahUKEwjD66iFxlHlAhXuw1kKHRY2DOoQ6AEIMDA

B#v=onepage&q=satisfaccion%20laboral&f=false

CORONA TREVIÑO, L. (1997). *Pequeña y mediana empresa: del diagnóstico a las*

*políticas.* Obtenido de Pequeña y mediana empresa: del diagnóstico a las  
políticas:

[https://books.google.com.pe/books?id=1Hev0pEe4A0C&pg=PA10&dq=micr  
o+y+peque%C3%B1as+empresas&hl=es-](https://books.google.com.pe/books?id=1Hev0pEe4A0C&pg=PA10&dq=micro+y+peque%C3%B1as+empresas&hl=es-)

419&sa=X&ved=0ahUKEwiQ8rDy0rvlAhWEpFkKHbBEDj4Q6AEISTAF#

v=onepage&q=micro%20y%20peque%C3%B1as%20empresas&f=false

DAY, C. (2006). *Pasión por enseñar: La identidad personal y profesional del docente*

*y sus valores.* Obtenido de Pasión por enseñar: La identidad personal y

profesional del docente y sus valores:

[https://books.google.com.pe/books?id=UpVXhLmz4qYC&pg=PA84&dq=co  
mpromiso+emocional&hl=es-](https://books.google.com.pe/books?id=UpVXhLmz4qYC&pg=PA84&dq=compromiso+emocional&hl=es-)

419&sa=X&ved=0ahUKEwjGndmXwLHlAhWoc98KHWRiB1sQ6AEIOjA

C#v=onepage&q=compromiso%20emocional&f=false

DUEÑAS NOGUERAS, J. (2015). *Comercialización de productos seguros*. Obtenido de Comercialización de productos seguros: <https://books.google.com.pe/books?id=KrFWDwAAQBAJ&pg=PA12&dq=DEFINICION+DE+LA+COMERCIALIZACION+DE+ROPA&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiPioO2z7v1AhViqkKHffUC9oQ6AEIOTAC#v=onepage&q=DEFINICION%20DE%20LA%20COMERCIALIZACION%20DE%20ROPA&f=false>

DURANTE ORALANDO, L. R. (2016). *Caracterización del estilo del Liderazgo Carismático en las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta al por menor de artículos de joyería en el distrito de Huaraz, 2015*. Obtenido de Caracterización del estilo del Liderazgo Carismático en las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta al por menor de artículos de joyería en el distrito de Huaraz, 2015: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1063/LIDERA\\_ZGO\\_CARISMATICO\\_JOYERIAS\\_LIRIO\\_ROSARIO\\_DUARTE\\_ORLANDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1063/LIDERA_ZGO_CARISMATICO_JOYERIAS_LIRIO_ROSARIO_DUARTE_ORLANDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

GALAZ FONTES, J. F. (2013). *La satisfacción laboral de los académicos mexicanos en una universidad estatal pública*. Obtenido de La satisfacción laboral de los académicos mexicanos en una universidad estatal pública: <https://books.google.com.pe/books?id=xgmIpSVU6XUC&pg=PA18&dq=satisfacci%C3%B3n+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi59umY3Lv1AhUIInFkKHfzLBJcQ6AEITjAF#v=onepage&q=satisfacci%C3%B3n%20laboral&f=false>

GAYTÁN AMADO, V. M. (2016). *Caracterización del estilo de Liderazgo Carismático en las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes turísticos en el distrito de Huaraz, 2015*. Obtenido de Caracterización del estilo de Liderazgo Carismático en las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes turísticos en el distrito de Huaraz, 2015: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/409/MYPE\\_ESTILO\\_DEL\\_LIDERAZGO\\_CARISMATICO\\_VIOLETA\\_MAGALI\\_GAYTAN\\_AMADO.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/409/MYPE_ESTILO_DEL_LIDERAZGO_CARISMATICO_VIOLETA_MAGALI_GAYTAN_AMADO.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

GONZÁLEZ GARCÍA, M. J. (2012). *HABILIDADES DIRECTIVAS*. Obtenido de HABILIDADES DIRECTIVAS : <https://books.google.com.pe/books?id=m2O0lf1Hp8oC&pg=PA82&dq=MOTIVACION+LABORAL&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwix48aoyLvlAhVS2FkKHePeA6MQ6AEIMDAB#v=onepage&q=MOTIVACION%20LABORAL&f=false>

HERNÁNDEZ SAMPIERI, R. (2014). *metodología de la investigación*. Obtenido de metodología de la investigación: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

HERRERA GUERRA, H. G. (2018). *Caracterización del Liderazgo y la capacitación de las MyPES del sector servicio rubro distribuidoras de ventas de celulares en Cercado de Tumbes, 2018*. Obtenido de Caracterización del Liderazgo y la capacitación de las MyPES del sector servicio rubro distribuidoras de ventas

de celulares en Cercado de Tumbes, 2018.:  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5959/LIDERA\\_ZGO\\_CAPACITACION\\_HERRERA\\_GUERRA\\_HERBERT\\_GUILLERMO%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5959/LIDERA_ZGO_CAPACITACION_HERRERA_GUERRA_HERBERT_GUILLERMO%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

MEJIA VELAZQUEZ, P. I. (Enero de 2014). ANALISIS DEL LIDERAZGO COMO HABILIDAD GERENCIAL Y SU EFECTO EN EL CRECIMIENTO DE LAS EMPRESAS TEXTILES EN LA CIUDAD DE QUITO, DESDE EL 2018 HASTA EL 2012. Quito, Ecuador.

PALOMINO VADILLO, M. T. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*.  
Obtenido de Liderazgo y motivación de equipos de trabajo:  
<https://books.google.com.pe/books?id=qEMVAwAAQBAJ&pg=PA45&dq=LIDERAZGO+CARISMATICO+SEGUN+MAX+WEBER&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwikrufI-cTjAhVhp1kKHYoBAAtAQ6AEIODAD#v=onepage&q=LIDERAZGO%20CARISMATICO%20SEGUN%20MAX%20WEBER&f=false>

PALOMINO VADILLO, M. T. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*.  
Obtenido de Liderazgo y motivación de equipos de trabajo:  
<https://books.google.com.pe/books?id=qEMVAwAAQBAJ&pg=PA45&dq=LIDERAZGO+CARISMATICO+SEGUN+MAX+WEBER&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwikrufI-cTjAhVhp1kKHYoBAAtAQ6AEIODAD#v=onepage&q=LIDERAZGO%20CARISMATICO%20SEGUN%20MAX%20WEBER&f=false>

PUTELLI, M. S. (16 de Diciembre de 2015). Estudio descriptivo sobre el liderazgo y la motivación en una empresa textil XX y la influencia de la cultura organizacional. Buenos Aires 2015. Buenos Aires, Argentina.

REZA TAPIA, H. A. (OCTUBRE de 2012). MODELO TEORICO, BASADO EN LA MOTIVACION, LIDERAZGO Y GESTION DE EQUIPOS DE TRABAJOS, PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES. MEXICO, MEXICO.

RUSSELL, J. (2019). *LIDERAZGO: Lograr el crecimiento y el desarrollo empresarial a través de una comunicación poderosa*. Obtenido de LIDERAZGO: Lograr el crecimiento y el desarrollo empresarial a través de una comunicación poderosa: <https://books.google.com.pe/books?id=14WbDwAAQBAJ&pg=PT4&dq=liderazgo+carismatico+empresarial&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjooDN3NvkAhUIKa0KHWOCPAQ6AEIKDAA#v=onepage&q=liderazgo%20carismatico%20empresarial&f=false>

# **ANEXOS**



## ANEXO N° 01

### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2019-II													
N°	ACTIVIDADES	UNIDAD I				UNIDAD II				UNIDAD III			
		INFORME DE INVESTIGACIÓN				ARTÍCULO CIENTÍFICO				SUSTENTACIÓN EL INFORME FINAL			
		SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE		DICIEMBRE	
		SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 5	SEMANA 6	SEMANA 7	SEMANA 8	SEMANA 9	SEMANA 10	SEMANA 11	SEMANA 12
1	Socialización de spa/marco de trabajo del informe final y artículo científico												
2	Resumen												
3	Introducción												
4	Avance del artículo científico												
5	Antecedentes y bases teóricas												
6	Resultado y análisis de resultado												
7	Conclusiones												
8	Recomendaciones												
9	Sustentación del trabajo de investigación ante el jurado												
10	Corregir las observaciones del trabajo de investigación												
11	Corregir las observaciones del trabajo de investigación												
12	Corregir las observaciones del trabajo de investigación												
13	Envío el informe final												


**ANEXO N° 02****PRESUPUESTO**

<b>N°</b>	<b>Unidad Medida</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Subtotal (S/.)</b>
<b>PLANIFICACIÓN</b>			<b>S/. 1,021.00</b>	<b>S/. 1,030.00</b>
1	Laptop acer	Unidad	S/. 1,000.00	S/. 1,000.00
2	Memoria USB de 8 gigas	Unidad	S/. 20.00	S/. 20.00
3	Movilidad (Transporte público) asesoría	10 veces	S/. 1.00	S/. 10.00
<b>EJECUCIÓN</b>			<b>S/. 70.20</b>	<b>S/. 121.80</b>
4	Perforador	Unidad	S/. 10.00	S/. 10.00
5	Lapicero color azul pilot	2 unidades	S/. 2.00	S/. 4.00
6	Lápiz 2B	Unidad	S/. 1.00	S/. 1.00
7	Borrador	Unidad	S/. 1.00	S/. 1.00
8	Impresión de la hojas de validación	10 unidades	S/. 0.10	S/. 1.00
9	Alquiler cabina de internet	30 Veces	S/. 1.00	S/. 30.00
10	Impresión de cuestionario	48 unidades	S/. 0.10	S/. 4.80
11	Impresión del informe	4 unidades	S/. 5.00	S/. 20.00
12	Turniting	Un ciclo	S/. 50.00	S/. 50.00
<b>Total</b>				<b>S/.1,151.80</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

## ANEXO N° 03

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS



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	MORENO AVILAÑO, Betzabeth

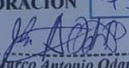
**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO COMERCIO DE ROPA DE DAMAS EN EL CENTRO COMERCIAL VÍA 7, DISTRITO AYACUCHO, 2019

**1. ASPECTOS DE EVALUACIÓN**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	ITEM 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	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología															X					
4. Organización	Está organizado en forma lógica.															X					
5. Suficiencia	Comprende aspectos cuantitativos.															X					
6. Intencionalidad	Es de acuerdo para medir los aspectos de interés.																X				
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. Coherencia	Entre las variables dimensiones, indicadores e ítems.															X					
9. Metodología	Las estrategias responden al propósito de la investigación.																X				
10. Pertinencia	Las dimensiones consideradas permiten evaluar la variable en su conjunto.																X				

I. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** .....

II. **PROMEDIO DE VALORACIÓN** 75

Firma del experto   
con. Marco Antonio Odar Puse  
C.E.A. N° 262

DNI: 1097596

LUGAR Y FECHA

## ANEXO N° 04

### VALIDACIÓN DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

#### CONSTANCIA DE EVALUACIÓN

YO Marco Antonio Ojar Puse

Identificando con DNI: 10377596 carnet de colegiado N° 262

Con el grado de: MAESTRO EN GERENCIA SOCIAL

Por medio del presente hago constar que he revisado con fines de valuación el (los) instrumento de recolección de datos del cuestionario para la realización de la encuesta, elaborado por la estudiante MORENO QUICAÑO, Betzabeth; para su efecto de su aplicación a los sujetos de la población – muestra seleccionada para el trabajo de investigación titulado: LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO COMERCIO DE ROPA DE DAMAS EN EL CENTRO COMERCIAL VÍA 7, 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.

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

Ayacucho...21...junio del 2019

## ANEXO N° 04

### MODELO DE LA ENCUESTA



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

#### ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DUEÑOS O ADMINISTRADORES

Señor(a) administrador La presente encuesta es anónima, y forma parte de un trabajo de investigación titulada “LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO COMERCIO DE ROPA DE DAMAS EN EL CENTRO COMERCIAL VÍA 7, DISTRITO AYACUCHO, 2019” Que tiene por finalidad recolectar información, se le ruega responder con total sinceridad.

**INSTRUCCIONES:** En la siguiente encuesta se presenta un grupo de características sobre liderazgo carismático; cada una de ellas va seguida de dos.

ESCALA DE EVALUACION	
SI	NO

N°	ITEMS	VALORACIÓN	
		SI	NO
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO CARISMÁTICO</b>			
1	¿Tu jefe valora y reconoce el cumplimiento de tus metas (ventas del día)?		
2	¿Usted tiene la perspectiva que su jefe tenga preferencias con los demás trabajadores?		
3	¿Usted cree que la perspectiva del jefe es contratar un vendedor sin experiencia?		
4	¿Usted aporta ideas innovadoras para la mejora de la tienda?		

5	¿Se siente satisfecho con el ambiente de su trabajo?		
6	¿Tienes en claro qué se espera de ti en el trabajo?		
7	¿El jefe les invita a que practiquen valores como la lealtad?		
8	¿Usted es fiel con la tienda que trabaja?		
9	¿Cree que los trabajadores logran buenos resultados cuando los dueños del negocio lo especializan en atención?		
10	¿En su trabajo existe un adecuado clima organizacional?		
11	¿El desempeño de tu jefe te estimula a trabajar adecuadamente?		
12	¿Si existiera algún inconveniente en el negocio su jefe le da la potestad de resolverlo de manera eficiente?		

**ANEXO N° 05**

**EVIDENCIA FOTOGRÁFICA DE LA ENCUESTA REALIZADA**




## ANEXO N° 06

### SOLICITUD

**CARTA DE SOLICITUD**

Nombre del solicitante: MORENO QUICAÑO, Betzabeth  
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – Filial Ayacucho  
Código del estudiante: 3111161010  
Lunes 24 de junio del 2019



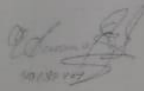
Representante legal de la empresa.  
Encuesta de recopilación de datos para trabajo de investigación universitaria.  
CENTRO COMERCIAL VÍA 7  
Jr. Asamblea N° 251  
Sr. Pablo, CALLE ILLACCANCCA  
**Gerente General**


La Srita. MORENO QUICAÑO, Betzabeth; estudiante de la escuela profesional de Administración de Empresas, quien cursa el VII ciclo en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – Filial Ayacucho, solicita respetuosamente autorización para realizar un estudio para recopilar información para el trabajo de investigación: "LIDERAZGO CARISMÁTICO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO COMERCIO DE ROPA DE DAMAS EN EL CENTRO COMERCIAL VÍA 7, DISTRITO AYACUCHO, 2019", el cual beneficiará al crecimiento rentable de las pequeñas y micro empresas.

El estudio se aplicará a las personas que estén directamente relacionados con la investigación, utilizando el instrumento de cuestionario de preguntas, a los 48 trabajadores de comercio de ropa de damas, indicado por los jefes de cada tienda: La encuesta, se realizará desde el mes de junio hasta el mes de julio del presente año, por la estudiante indicada en el primer párrafo.

Este estudio se ejecutará con el acompañamiento y supervisión en la planificación y organización por el Docente Tutor Investigador: Mgtr. Odar Puse, Marco Antonio de la UNIDAD DE SERVICIO ACADÉMICO DE INVESTIGACIÓN - TESIS I, quien es responsable entre los meses Abril – Julio del presente año.

Desde ya agradecemos su disposición y colaboración, ya que es muy importante para el éxito del proyecto de investigación y para nuestra formación como profesionales.

  
Sr. Pablo, CALLE ILLACCANCCA  
Presidente del  
Centro Comercial Vía 7

  
MORENO QUICAÑO, Betzabeth  
Estudiante  
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote



## ANEXO N° 08

### PORCENTAJE DEL TURNITING

#### Liderazgo carismático- Betzabeth Moreno Quicaño

---

##### INFORME DE ORIGINALIDAD

---

**0**%

INDICE DE SIMILITUD

**5**%

FUENTES DE INTERNET

**0**%

PUBLICACIONES

**0**%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

##### FUENTES PRIMARIAS

---

Excluir citas      Activo

Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias      < 4%

## ANEXO N° 09

### RESIBO DIGITAL DEL 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:	BETZABETH MORENO QUICAÑO
Título del ejercicio:	Actividad IIIU-8: Informe final de tes...
Título de la entrega:	Liderazgo carismático- Betzabeth M...
Nombre del archivo:	12604_BETZABETH_MORENO_QU..
Tamaño del archivo:	1.14M
Total páginas:	87
Total de palabras:	12,026
Total de caracteres:	67,705
Fecha de entrega:	03-dic-2019 10:01a.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	1205388395

## ANEXO N° 10

### LISTA DE COTEJO PARA EL SEGUIMIENTO DE LA EVALUACIÓN

MODELO GUINEANO, Betzabeth



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**LISTA DE COTEJOS PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL INFORME FINAL PARA LAS  
ASIGNATURAS DE TALLERES DE INVESTIGACIÓN Y TESIS, ASÍ COMO DE LOS TALLERES CO-  
CURRICULARES Y DE TESIS PARA LOS PROGRAMAS DE ESTUDIO DE PREGRADO, POSGRADO Y  
SEGUNDA ESPECIALIDAD**

ITEMS A EVALUAR	SI	NO	OBSERVACIONES
Carátula según las normas de ULADECH Católica.	X		
Índice de contenidos con la numeración requerida que incluye títulos y subtítulos de acuerdo a normas APA/VANCOUVER, según corresponda al programa de estudio.		X	
Índice de gráficos, tablas y cuadros	X		
<b>Título de la tesis</b>			
El título es conciso e informativo	X		
En el título se entiende claramente el objetivo de la tesis		X	
El título especifica el lugar y tiempo donde se realiza la investigación	X		
<b>Del resumen y abstract:</b>			
Se muestran claramente el planteamiento del problema con objetivos y alcances del estudio.	X		
Metodología	X		
Resultados (descubrimientos)	X		
Conclusiones.	X		
Se han ubicado las palabras claves del estudio.	X		
No excede de 250 palabras redactadas en un solo párrafo y traducidas al inglés	X		
Incluye un máximo de 6 palabras claves ordenadas alfabéticamente y traducidas al inglés	X		
<b>Introducción</b>			
Describe en síntesis el problema, la justificación, la metodología utilizada en la investigación, los principales resultados y las conclusiones.		X	

Citas bibliográficas en caso correspondiente	X		
<b>Revisión de literatura/marco teórico</b>	X		
Incluye antecedentes y marco teórico conceptual que sustentan la investigación.	X		
En los antecedentes incluye título de la fuente, objetivos, metodología, conclusiones y cita referencias locales, nacionales e internacionales.	X		Analizar (10-2020)
En el marco teórico considera teorías y conceptos que fundamentan las variables de estudio.	X		
El marco teórico presenta citas bibliográficas suficientes de la(s) variable(s) de estudio.	X		
Usa normas APA/ Vancouver para las citas bibliográficas de acuerdo a lo establecido en cada programa.	X		
<b>Hipótesis (según corresponda)</b>	X		
Indica lo que supone va a encontrarse en la investigación.	X		
Da respuesta tentativa a la pregunta de investigación.	X		
Está en correlación con los objetivos específicos.	X		
<b>Metodología</b>	X		
Explica el diseño de investigación escogido y lo justifica.	X		
Elige adecuadamente la población y la muestra.	X		Explicar caso? N=n
Define y operacionaliza adecuadamente las variables e indicadores.	X		
Describe las técnicas e instrumentos, validadas en la línea de investigación, a utilizar en la recolección de datos.	X		
Explica el plan de análisis que corresponda a la línea de investigación.	X		
Presenta matriz de consistencia.	X		
Prescribe los principios éticos en los que se basa su investigación procedentes del Código de Ética de la Universidad.	X		
<b>Resultados</b>	X		
Los cuadros y gráficos estadísticos tienen título y fuente y están debidamente numerados.	X		
Redacción adecuada del análisis de cuadros y/o gráficos estadísticos.	X		

MORENO QUIJANO, Betzabeth

Redacción adecuada de la interpretación de cuadros y/o gráficos estadísticos culminando con una propuesta de conclusión.	X	Mejorar
Los resultados se enfocan en todos los aspectos considerados en los objetivos de la investigación.	X	
Los resultados presentados se describen y se centran en la contrastación de las hipótesis, en caso corresponda.	X	Por con Rescripta
Describe objetivamente los hallazgos de la investigación, de acuerdo al orden planteado en los objetivos específicos y metodología.	X	
Explica los resultados obtenidos teniendo en cuenta el marco empírico y teórico.	X	
<b>Conclusiones</b>		
Se redactan para dar respuesta a los objetivos planteados.	X	
Incluye aportes del investigador.	X	
Incluye valor agregado al usuario final.	X	
<b>Aspectos complementarios</b>		
En caso que se requiera se plantearán las recomendaciones.	X	
<b>Referencias bibliográficas</b>		
Utiliza la norma APA/VANCOUVER según corresponda.	X	
Considera fuentes primarias y secundarias.	X	
El número de citas bibliográficas coincide con el número de referencias bibliográficas	X	Contraste
<b>Presentación del trabajo</b>		
Utiliza una correcta ortografía y redacción.	X	
Redacción clara, congruente y fluida.	X	
Aplica el formato establecido en el Manual de Metodología de la Investigación (MIMI).	X	

Referencias bibliográficas:

ULADECH Católica (2018). Reglamento de Investigación. Versión 010. Disponible en:

[https://www.uladech.edu.pe/images/stories/universidad/documentos/2018/reglamento\\_investigacion\\_v010.pdf](https://www.uladech.edu.pe/images/stories/universidad/documentos/2018/reglamento_investigacion_v010.pdf)