



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y LA MOTIVACIÓN
LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS DEL RUBRO DE TIENDAS DE
CALZADOS EN EL DISTRITO DE AYACUCHO, 2018**

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

AUTORA

CANCHARI DE LA CRUZ, Rusmery

ASESOR

MGTR. QUISPE MEDINA, Wilber

AYACUCHO-PERÚ

2019

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

MGTR. BERROCAL CHILLCCE, Judith

Presidenta

MGTR. JÁUREGUI PRADO, Alcides

Miembro

MGTR. TIPE HERRERA, Carlos Celso

Miembro

MGTR. QUISPE MEDINA, Wilber

Asesor

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la vida y por guiarme con sus bendiciones para poder cumplir con mis objetivos y metas.

Agradezco a mis padres por ser los principales motivos de mi sueño por confiar, por sus orientaciones, sus valores sus principios que me inculcaron, estar presentes en los buenos y malos momentos.

Agradezco a los docentes de la escuela de administración por las enseñanzas, conocimientos que nos brindaron para poder formarnos como profesionales. Agradezco a la Universidad por ofrecernos todos los materiales y conocimientos requeridos.

DEDICATORIA

Este presente trabajo de investigación está dedicado para mi familia quienes han sido mí apoyo con sus enseñanzas y su motivación, parte fundamental para realizar este trabajo.

De la misma manera, agradezco a la Universidad por permitirme desarrollarme como una profesional y al docente tutor por su enseñanza.

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general Describir las características del liderazgo participativo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018. La investigación es de nivel descriptivo, de tipo cuantitativo y el diseño fue no experimental. La población del estudio estuvo conformada por una muestra de 20 gerentes y 60 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario de 10 preguntas cerradas aplicando la técnica de la encuesta., los resultados obtenidos muestran: el 70% consideran importante el compromiso, el 85% que la interacción es fundamental, el 60% señalan que si debe existir la confianza, el 100% señalan importante la disciplina en el trabajo en equipo y el 100% señalan que la comunicación asertiva es importante y la comunicación gestual por ello concluimos que todo lo mencionado son características principales del trabajo equipo y comunicación dentro del liderazgo participativo. Se determinaron las principales características sobre motivación laboral, según la recopilación de información son las siguientes: el 100% señalan es importante que le motiven económicamente, el 75% que le motiven ofreciendo algunos viajes como una motivación extrínseca, el 70% que es importante recibir premios por su buen desempeño y el 75% que el triunfo es una manera de motivar intrínsecamente, el 67% son motivados a cumplir sus objetivos personales y el 78% que los objetivos personales es importante en una motivación intrínseca por ello concluimos que todo lo mencionado son principales características de la motivación extrínseca e intrínseca dentro de la motivación laboral.

Palabras claves: liderazgo participativo y motivación laboral

ABSTRACT

The main objective of this paper was to describe the characteristics of participative leadership and job motivation in micro and small companies in the footwear stores sector in the district of Ayacucho, 2018. The research is descriptive, quantitative and design-oriented. It was not experimental. The study population consisted of a sample of 20 managers and 60 workers who were given a questionnaire of 10 closed questions using the survey technique. The results obtained show: 70% consider the commitment important, 85% that interaction is fundamental, 60% say that if there should be trust, 100% say that discipline is important in teamwork and 100% point out that assertive communication is important and gestural communication therefore we conclude that everything mentioned are main characteristics of team work and communication within participatory leadership. The main characteristics of work motivation were determined, according to the information collection are the following: 100% indicate that it is important to motivate them economically, 75% that motivate them by offering some trips as an extrinsic motivation, 70% that is important to receive awards for its good performance and 75% that success is a way to motivate intrinsically, 67% are motivated to meet their personal goals and 78% that personal goals is important in an intrinsic motivation for it we conclude that all mentioned they are the main characteristics of the extrinsic and intrinsic motivation within the work motivation.

Keywords: Participatory leadership and work motivation.

CONTENIDO

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	ii
AGRADECIMIENTO:	iii
DEDICATORIA:	iv
RESUMEN:	v
ABSTRACT.....	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. BASES TEÓRICAS.....	13
2.2.2. Liderazgo participativo:	14
2.2.2. Motivación:	20
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	25
HIPÓTESIS	33
III. METODOLOGÍA	33
3.1. Tipo de investigación	33
3.2. Nivel de investigación:.....	33
3.3. Diseño de la investigación:	34
3.4. El universo y población:	34
3.5. Operacionalización de las variables	35
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37

3.7. Plan de análisis.....	37
3.8. Matriz de consistencia:.....	38
3.9. Principios éticos	39
IV. RESULTADOS:	40
4.1. Resultados	40
4.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS:	65
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:.....	72
5.1. CONCLUSIONES	72
5.2. RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:.....	76
ANEXOS:	79
1. ANEXO N°1 ENCUESTA	80
2. ANEXO N°2: SOLICITUD ENTREGADO A LA MUNICIPALIDAD:	82
3. ANEXO N°3 VALIDACIÓN:.....	84
4. ANEXO N° 4: FOTOS ENCUESTANDO.....	86
5. ANEXO N°5: TURNITIN.....	87

INDICE DE TABLAS:

Tabla 1: Operacionalización de variables	35
Tabla 2: Matriz de consistencia	38
Tabla 3: Género de los Gerentes	40
Tabla 4: Edad del Gerente.....	41
Tabla 5: Grado de Instrucción.....	42
Tabla 6: Considera usted que el compromiso es importante para el trabajo en equipo	43
Tabla 7: Considera Usted como líder o gerente la interacción es fundamental para lograr un buen trabajo en equipo.....	44
Tabla 8: Usted cree que debe existir la confianza con su equipo de trabajo.....	45
Tabla 9: Usted como gerente o líder inspira confianza para lograr un buen trabajo en equipo	46
Tabla 10: Usted cree que en el trabajo en equipo debe existir la disciplina	47
Tabla 11: Usted como gerente practica la comunicación asertiva	48
Tabla 12: Considera usted que es importante la comunicación asertiva	49
Tabla 13: Considera que la comunicación a través de gestos es importante en una empresa	50
Tabla 14: Usted cree como gerente que la solución de conflicto se puede realizar con una buena comunicación	51
Tabla 15: Usted cree que debe existir empatía con sus colaboradores para tener una buena comunicación.....	52
Tabla 16: Genero de los trabajadores.....	53
Tabla 17: Edad de los trabajadores	54

Tabla 18: Usted cree que es importante que le motiven económicamente	55
Tabla 19: Usted cree que es importante que le motiven ofreciendo algunos viajes en una motivación extrínseca	56
Tabla 20: Usted considera importante recibir algunos premios por el buen desempeño que realiza en su labor	57
Tabla 21: Usted cree que tu desempeño es de acuerdo al tipo de motivación que recibes	58
Tabla 22: Considera que el triunfo de la empresa de motiva de manera intrínseca	59
Tabla 23: Usted cree que al tener éxito la empresa es motivado a cumplir sus objetivos personales	60
Tabla 24: Usted cree que está logrando sus objetivos personales trabajando en esta empresa	61
Tabla 25: Usted cree que es importante sentirse auto motivado al cumplir su trabajo?.....	62
Tabla 26: Usted cree que es importante la motivación laboral	63
Tabla 27: Considera usted que cumplir los objetivos personales es importante en una motivación intrínseca	64

INDICE DE FIGURAS:

Figura 1: Género de los Gerentes.....	40
Figura 2: Edad del Gerente	41
Figura 3: Grado de Instrucción	42
Figura 4: Considera usted que el compromiso es importante para el trabajo en equipo.....	43
Figura 5: Considera Usted como líder o gerente la interacción es fundamental para lograr un buen trabajo en equipo.....	44
Figura 6: Usted cree que debe existir la confianza con su equipo de trabajo	45
Figura 7: Usted como gerente o líder inspira confianza para lograr un buen trabajo en equipo	46
Figura 8: Usted cree que en el trabajo en equipo debe existir la disciplina.....	47
Figura 9: Usted como gerente aplica la comunicación asertiva.....	48
Figura 10: Considera usted que es importante la comunicación asertiva.....	49
Figura 11: Considera que la comunicación a través de gestos es importante en una empresa	50
Figura 12: Usted cree como gerente que la solución de conflicto se puede realizar con una buena comunicación	51
Figura 13: Usted cree que debe existir empatía con sus colaboradores para tener una buena comunicación.....	52
Figura 14: Genero de los trabajadores	53
Figura 15: Edad de los trabajadores.....	54
Figura 16: Usted cree que es importante que le motiven económicamente.....	55

Figura 17: Usted cree que es importante que le motiven ofreciendo algunos viajes en una motivación extrínseca	56
figura 18: Usted considera importante recibir algunos premios por el buen desempeño que realiza en su labor	57
Figura 19: Usted cree que tu desempeño es de acuerdo al tipo de motivación que recibes	58
Figura 20: Considera que el triunfo de la empresa de motiva de manera intrínseca	59
Figura 21: Usted cree que al tener éxito la empresa es motivado a cumplir sus objetivos personales	60
Figura 22: Usted cree que está logrando sus objetivos personales trabajando en esta empresa	61
Figura 23: Usted cree que es importante sentirse auto motivado al cumplir su trabajo.....	62
Figura 24: Usted cree que es importante la motivación laboral	63
figura 25: Considera usted que cumplir los objetivos personales es importante en una motivación intrínseca	64

I. INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación titulada “Liderazgo participativo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018” se realiza para desarrollar y promover buenos líderes en dichas empresas ya que un líder con todos sus aspectos convenientes debe tomar en cuenta las participaciones del colaborador y se debe saber motivar a sus empleados, aspecto que hoy en día es una debilidad en ese tipo de empresas, lo que me anima a realizar la presente investigación.

Hoy en día en la región se va desarrollando de una manera progresiva, por lo que las micro y pequeñas empresas aportan más o menos el 40% del PBI un crecimiento económico del país, en lo que va relacionado al empleo generan un 47%, en nuestra región existen muchos microempresarios emprendedores la mayoría de las empresas generan un bajo rendimiento debido al desconocimiento y la falta de aplicación del liderazgo participativo y la motivación laboral.

El interés en el tema sobre el liderazgo participativo en los micros y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzados en el distrito de Ayacucho, se reflejó que existe poca comunicación y motivación laboral generando la desmotivación y la falta de un buen liderazgo participativo.

El liderazgo participativo se basa en dirigir, influir en las personas son procesos de cambios que se presentan diariamente y el líder soluciona los problemas, teniendo metas establecidas para que así conjuntamente logren sus objetivos.

La motivación es un acto de estimular a los colaboradores de un micro y pequeña empresa y aporten positivamente, al tener un buen líder y un estímulo como la

motivación que puede ser de distintas maneras, evaluando la necesidad de cada colaborador se consigue el éxito.

Este trabajo de investigación está dada básicamente sobre conocer las características un buen líder participativo y entre ello la motivación de los empleados, el comportamiento correcto de un buen líder, y las formas de motivar en la micro y pequeña empresa de rubro de tiendas de calzados en el distrito de Ayacucho se escogió el lugar por la falta de buenos líderes en las tiendas de calzados ya que no cuentan con un buen líder que les organice para que los colaboradores realicen bien su trabajo.

En este proyecto de investigación se desarrolla la importancia de un buen líder que debe mantener informado a un grupo de personas, mostrar confianza, a su vez ser críticos en sus momentos, la persona líder también debe saber organizar su propio trabajo para así después hacerlo con su grupo este estilo de liderazgo participativo toma mucho en cuenta las participaciones de los colaboradores. Se debe saber que un líder debe adaptarse a los cambios que se presenta en una micro y pequeña empresa, tener una visión clara y dentro de ello motivar a sus empleados para cumplir con sus objetivos, así como veremos en este proyecto de investigación. Al poner en práctica el liderazgo participativo y motivación laboral en una micro y pequeña empresa se va generar un cambio positivo en este tipo de empresas.

Analizando e investigando libros de varios autores sobre liderazgo y motivación, artículos de revistas de investigación, como sus conceptos, importancia, tipos, estilos, enfoques, atributos, características y sus dimensiones, se llega a la conclusión de que el objetivo general de la presente investigación será la de

Describir las características del liderazgo participativo y la motivación laboral. El presente trabajo de investigación se escogió de las líneas de investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (ULADECH Católica), de la escuela de formación profesional de , denominada “Liderazgo participativo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018”.

Por ello se formuló el siguiente problema: ¿Cuáles son las características del liderazgo participativo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018?

Como resultado del enunciado se planteó el siguiente objetivo general:

Describir las características del liderazgo participativo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro de ventas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018.

Como objetivos específicos se ha establecido lo siguiente:

Describir las características del trabajo en las micro y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018.

Describir las características de la comunicación en las micro y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018.

Describir las características de la motivación extrínseca en las micro y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018.

Describir las características de la motivación intrínseca en las micro y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018.

El presente proyecto se justifica toda vez que el liderazgo participativo y la motivación laboral se esté aplicando correctamente en las micro y pequeñas empresas, lo cual promueve que todos los personales se sientan motivados por un buen líder, que éste debe de influir en sus colaboradores, darles entusiasmos motivarles que permitirá cumplir con sus respectivos objetivos y así fomentar un buen liderazgo y motivación laboral en las micro y pequeñas empresas. La metodología a aplicar en este trabajo es de nivel descriptivo, aplicada con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La población y muestra ha estado conformada por 20 tiendas de ventas de calzados que representan a los líderes y 60 trabajadores que han sido involucradas en esta investigación del distrito de Ayacucho, 2018.

Se determinaron que las principales características del liderazgo participativo en las micro y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzado en el distrito de Ayacucho, 2018, según la recopilación de información son las siguientes: el 70% consideran importante el compromiso para el trabajo en equipo, el 85% que la interacción es fundamental para el trabajo en equipo, el 60% señalan que si debe existir la confianza en el trabajo equipo y el 100% señalan importante la disciplina en el trabajo en equipo por ello concluimos que todo lo mencionado son características principales del trabajo equipo dentro del liderazgo participativo. Y el 100% señalan que la comunicación asertiva es importante y la comunicación gestual, el 100% señalan que la solución de conflictos se logra con una buena comunicación y el 90% que debe existir la empatía para una buena comunicación

por ello concluimos que todo lo mencionado son características principales de la comunicación ya que es una dimensión importante del liderazgo participativo. Se logró describir las principales características del liderazgo participativo y fomentar para que los micros y pequeñas empresas lleguen aplicarlos y tener un claro conocimiento.

Se determinaron las principales características sobre la variable motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro de ventas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018, según la recopilación de información son las siguientes: el 100% señalan es importante que le motiven económicamente, el 75% que le motiven ofreciendo algunos viajes como una motivación extrínseca y el 70% que es importante recibir premios por su buen desempeño por ello concluimos que todo lo mencionado son principales características de la motivación extrínseca. Y el 75% que el triunfo es una manera de motivar intrínsecamente, el 67% son motivados a cumplir sus objetivos personales, el 100% señalan que la motivación laboral es importante y el 78% que los objetivos personales es importante en una motivación intrínseca por ello concluimos que todo lo mencionado son características principales de la motivación intrínseca. Logrando describir las características de la motivación laboral.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Internacional

(Pierre, 2009) En su estudio sobre: “Modelo de liderazgo participativo para mejorar la calidad total” El presente trabajo de investigación se realizó con la finalidad de proponer un Modelo de liderazgo participativo para mejorar la calidad total de las empresas, el problema planteado fue ¿Cómo afectará la aplicación de un modelo de liderazgo participativo en el nivel de calidad total de una empresa? Los tres objetivos de la investigación fueron: Definir un modelo de liderazgo participativo basándose en los modelos sugeridos ya existentes y cómo lograr este modelo. Proponer un modelo de liderazgo participativo que permita aumentar la calidad de las empresas, Validar cualitativamente el modelo propuesto con un grupo de expertos. La investigación se diseñó con un alcance descriptivo, enfoque cualitativo, no experimental en donde la muestra fue dirigida. **Conclusiones:** La conclusión de este trabajo fue el logro de los tres objetivos de investigación. Se definió el liderazgo participativo, se propuso un modelo para desarrollar esta participación y se validó este modelo con la participación de personas expertas y con experiencia en los ámbitos de liderazgo, competencias, organización.

(Blanco, 2015) En su estudio realizado sobre: “Liderazgo Participado y Empoderamiento como la técnicas administrativas para mejorar la satisfacción personal en la escuela la florida “se realiza la siguiente investigación que obtuvo como un objetivo la de proponer un programa que se basa en el liderazgo participativo utilizada como una técnica para mejorar la satisfacción laboral de la

escuela la florida, el presente trabajo se dividió por capítulos, en el capítulo I, se trató el problema, su contextualización y su delimitación, sus preguntas, el objetivo general específico, la justificación y la importancia del presente trabajo en el capítulo II se encuentra el marco teórico con diferentes autores, en el capítulo III se menciona la metodología utilizada el tipo y el diseño de la investigación, la población, los instrumentos utilizados y la respectiva validación, en el capítulo IV se realizó los resultados, en el capítulo V se desarrolla las recomendaciones .

Conclusiones: se concluyeron con los resultados en base al estudio de las necesidades de las estrategias gerenciales presentadas para el empoderamiento y mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores de la escuela la florida se observó un determinado bajo nivel de la satisfacción en correspondencia a las tareas que plantean, el personal siente que tienen poca atribución sobre las tareas, planes y proyectos encontradas y respecto a la implementación de un programa señalado en el empoderamiento como una técnica administrativa para así mejorar la satisfacción laboral se determinó que ellos cuentan con los recursos humanos materiales y tecnológicos para realizar el determinado programa y que todos estén dispuestos a llegar a cabo.

(Sanz, 2012) En su estudio sobre: “La Motivación Laboral” realiza un estudio sobre algunas de las variables de la motivación laboral que lleva a los trabajadores a realizar su trabajo motivados, se pretende exponer con datos obtenidos a través de entrevistas, como no sólo la retribución económica es elemento motivador para que se llegue a la consecución de los objetivos de la empresa por los trabajadores. Existen elementos motivadores con el mismo peso o más importantes que la retribución económica y que llevan a una mayor implicación del trabajador en el

desarrollo de sus tareas, aún en el contexto económico en el que la estabilidad en el trabajo y la retribución económica tienen un peso muy importante. En este proyecto se ha utilizado una metodología no experimental para buscar las características que describen a una determinada población, se ha buscado los elementos motivadores en un grupo de trabajadores con una situación laboral estable. **Conclusiones:** El desarrollo del trabajo es fundamental para la consecución de los objetivos de la empresa, por lo que el poder definir de forma adecuada una estrategia para potenciar su motivación y desarrollo es fundamental. La retribución económica es una parte importante, ya que como podemos observar es el motivo de abandono del trabajo por un 45 % de los entrevistados, pero el salario emocional o motivador es fundamental, y como observamos en el gráfico el 55% del entrevistado abandonaría su trabajo por un mal ambiente laboral. Las entrevistas realizadas nos suministran información de los elementos motivadores y condicionantes que influyen en las personas para sentirse satisfechos, obtener sus objetivos, sentirse a gusto, etc.

(CALDERON, 2013) En el presente proyecto: “Modelo De Gestión Liderazgo Participativo En La Corporación Nacional De Electricidad Regional De Los Ríos Y Su Incidencia En La Atención Al Usuario”, se analiza la propuesta de creación de un modelo de liderazgo participativo para la corporación nacional de electricidad regional de los Ríos. Lo que comprende el direccionamiento estratégico, sus objetivos organizacionales para ser validados como medidas de actuación y finalmente ser cuantificados por medio de variables o indicadores, no obstante recalcar la importancia de acciones de mejora que también se ha incluido en el presente trabajo. Para ello se ha empezado por la recopilación de la información relacionada con el liderazgo participativo, sus características esenciales de

organización, el marco legal y su historia dentro del campo eléctrico. **Conclusión:** Con respecto a la propuesta del modelo liderazgo participativo se definieron los parámetros o lineamientos a seguir como la Misión y Visión para un periodo de tiempo determinado, los factores críticos de éxito enmarcados para cada una de los componentes del modelo de liderazgo.

(sosa, 2005) En el estudio realizado sobre el “Modelo de gestión de liderazgo participativo para el departamento de administración de la empresa de sistemas eléctricos Monagas y Delta Amacuro año 2004-2005” este trabajo tuvo como objetivo general el de diseñar un modelo de gestión de liderazgo participativo para mejorar la eficiencia, el tipo de esta investigación fue descriptiva, tomando una muestra de 19 personas y de lo cual se aplicó una encuesta al departamento de administración sobre la gestión liderazgo participativo para mejorar una eficiencia obteniendo como resultado final que el 58% de los encuestados señalan que se supera la represión en la comunicación entre el gerente y su personal, un 32% manifiestan que la comunicación es fluida, un 10% opina que hay un momento para las critica y la autocrática. **Conclusión:** Se concluyó al realizar este trabajo logrando determinar el tipo de liderazgo que se debería fomentar el de líder participativo pero fue todo lo contrario ya que el estilo que empodero es el del autoritario en el departamento de administración. El estilo del liderazgo se debe fomentar para todas las áreas de una determinada empresa y en cada labor no están convencidos por ello existe una insatisfacción.

Nacional

(MIRANDA, 2016) Este presente trabajo de investigación: “Caracterización Del Liderazgo Participativo En Las Micro Y Pequeñas Empresas Del Sector Comercio – Rubro Ventas Al Por Menor De Alimentos, Bebidas Y Tabaco (Abarrotes) Del mercado Central Del Distrito De Huaraz, 2015”: tuvo como objetivo general es describir las principales características del liderazgo participativo en las micro y pequeñas empresas del sector rubro de ventas al por menor de alimentos, bebida y tabaco (abarrotes) del mercado central del distrito de Huaraz, 2015. La investigación la metodología utilizada fue cuantitativa descriptiva no experimental (transaccional o transversal) para el recojo de la información se escogió en forma dirigida una población de 24 gerentes o administradores, a quien se les aplico un cuestionario que fuero de 12 preguntas cerradas, aplicando una encuesta se obtuvo los siguientes resultados que del total de los gerentes encuestados la mayoría que es el 41.7% tienen entre 36 a 40 años de edad, el 54.2% de los gerentes señalaron que no es importante el requerimiento de la calidad en una decisión buena, aparte de ello el 62.5% dicen o señalan que no toman importancia la aceptación por parte de los subordinados para lograr una eficaz práctica de la decisión Conclusión: se concluyeron describiendo las principales características del liderazgo participativo en las micro y pequeñas empresas del distrito de Huaraz que ellos no consideran importante tomar buenas decisiones de calidad, poca o baja consideración de la participación en la toma de decisión por lo que podemos observar que existe un bajo liderazgo participativo en las mypes respectivas por motivo que no consideran importante las participaciones.

(Muñoz, 2011) En su estudio realizado sobre “La influencia del tipo de liderazgo en la motivación de los trabajadores”, tuvo como objetivo general

identificar cuál es la influencia del tipo de liderazgo- ejercido en una empresa en el desarrollo de la motivación de los trabajadores. El tipo de investigación fue descriptiva y para llevar a cabo la investigación se tomaron de muestra a los vendedores poli funcionales subdivididas en dos sucursales de la empresa R.M. En esta empresa se aplicaron encuestas en lo cual se manifiesta que lo único que motiva a los trabajadores de dicha empresa es el dinero, por ello el gerente trata de motivar a sus trabajadores con bonos para que así se puedan lograr las metas. **Conclusión:** Se puede rescatar con respecto a la investigación y el progreso profesional para que así ellos desarrollen sus actividades libremente de esa manera avanzar pero estas oportunidades se darán a través de un liderazgo participativo donde todos los trabajadores participen sin temor a nada. En este sentido, el líder participativo al valorar el trabajo en equipo no sólo se preocupa de la producción de los trabajadores sino también de su bienestar, por lo tanto, el jefe de este estilo permite y considera importante la autovaloración del colaborador en su trabajo así como su autorrealización no dejar de lado la motivación eso hace que los trabajadores este incentivados y así realizar adecuadamente sus trabajos.

(Moran, 2017) En su estudio sobre: Habilidades gerenciales en las Mypes de calzado Paredes, Gianpierre y Contiex en el distrito El Porvenir, Trujillo, año 2017 La siguiente investigación se ejecuta con el fin de determinar las habilidades gerenciales en las Mypes de calzado Paredes, Gianpierre y Contiex en el distrito El Porvenir, Trujillo, año 2017. Esta investigación es un estudio de tipo descriptivo, se utilizó un diseño no experimental de corte transversal. Así mismo se aplicó una encuesta a los 45 colaboradores de las Mypes de calzado Paredes, Gianpierre y Contiex del distrito de El Porvenir, esta investigación se desarrolló aplicando un

cuestionario a cada colaborador de las tres empresas, para analizar las habilidades gerenciales más desarrolladas de las Mypes, concluyendo así que las habilidades gerenciales más desarrolladas son manejo de conflictos, motivación y liderazgo, en tal sentido la hipótesis planteada ha sido aceptada. **Conclusiones:** Se determinó el nivel de las habilidades gerenciales en las Mypes de Calzado Paredes, Gianpierre y Contiex, demostrándose que la empresa de Calzados Paredes posee las habilidades de manejo de conflictos con un nivel alto de 66.67%, motivación con un nivel alto de 66.67% y liderazgo con un nivel alto de 100%; la empresa Gianpierre posee las habilidades de manejo de conflictos con un nivel alto de 80%, motivación con un nivel alto de 60% y Liderazgo con un nivel alto de 86.67% ; la empresa Contiex posee las habilidades de manejo de conflictos con un nivel alto de 80%. motivación con un nivel alto de 53.33% y Liderazgo con un nivel alto de 73.33%, lo cual se contrasta con la hipótesis Las Habilidades Gerenciales más desarrolladas de las Mypes de calzado Paredes, Gianpierre y Contiex son manejo de conflictos, motivación y liderazgo.

Local

(Bach. Bustamante Yupanqui, 2017) La presente investigación titulada “Liderazgo en la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017” tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre liderazgo y la gestión administrativa, de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, de tal manera que se planteó como hipótesis de investigación: El Liderazgo se relaciona de manera significativa con la Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, durante el año 2017. Siendo así una investigación descriptiva, mediante el método de análisis de datos tendrá como base

la estadística descriptiva e inferencial y el procesamiento de datos se realizó en el programa SPSS-24. De tal manera, se tomó como muestra a 145 trabajadores, bajo un muestreo estratificado, ello debido por la homogeneidad que presentan. De tal modo, se utilizó como instrumento de recolección de datos fue cuestionarios para ambas variables que consto de 20 ítems, de cada variable dividido por dimensiones.

Conclusión: Para poder finalmente concluir que existe una relación significativa entre Liderazgo y la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho 2017, mediante el coeficiente de correlación de $r=0,753$, evidenciándose así una correlación alta positiva y un valor de significancia de 0.000, siendo inferior a 0.05, por lo cual también la relación es significativa.

Es muy importante conocer las características del liderazgo participativo y las características de la motivación laboral dentro de un micro y pequeña empresa, empresas, instituciones entre otros es muy fundamental para el éxito y lograr los objetivos trazados.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Liderazgo:

El líder es una persona que tiene carisma, presencia, empatía, que se conoce a sí mismo y sabe comunicar, lograr la atención e interés de los empleados, hacer que la organización se involucre, crear y sostener la tensión hacia el logro de los objetivos, debe de tener un sistema de valores, confianza en los subordinados, con el liderazgo cuanto con flexible. A esta persona no le vamos a pedir que sea un líder, sino que sepa conducir una reunión o una tarea. Podemos decir que un líder es decir que una persona tiene la capacidad

de lograr que otro lo sigan, es alguien cuya voluntad, sentimientos e intuiciones dirigen y controlan a otros en la persecución de una causa común, ante todo líder es alguien que tiene la capacidad de que alguien lo siga, más de uno, varios muchos, la segunda cuestión es que esta dirección y control.

2.2.2. Liderazgo participativo:

El liderazgo participativo es un estilo de liderazgo o también conocido como liderazgo afiliativo que toma en cuenta las participaciones de sus seguidores para así tener un conjunto de ideas con creatividad y tomar decisiones.

Según el autor (goleman, el lider resonante crea mas , 2017) Su lema es “primero las personas”, “lo cual hace de este tipo de líderes que tengan una relación extraordinaria con los demás, que sean cercanos y exista una familiaridad importante con su equipo”

1. La conducta del líder debe especificarse sin ambigüedad.
2. Ningún método de liderazgo es aplicable a todas las situaciones.
3. La unidad más apropiada para el análisis de la situación es el problema particular a resolver y el contexto en que ocurre.
4. El método de liderazgo usado en una situación no debería constreñir el método o estilo usado en otras.
5. Existe un cierto nº de procesos sociales discretos mediante los que pueden resolverse los problemas organizacionales y estos procesos varían

en términos de la cantidad potencial de participación de los subordinados en la solución de problemas. La elección puede realizarla el líder.

6. Los métodos de liderazgo varían con el n° de subordinados que están afectados por la situación.

2.2.1.1. Teoría del Liderazgo Participativo

(BENAVIDES, 2009) Según este autor nos señala “Esta teoría envuelve una decisión de llevar a cabo mejoras y progresos comprendiendo los puntos expuestos por quienes tienen que tomar y ejecutar las decisiones. La teoría sostiene que la gente está más comprometida con las acciones si se les toma en cuenta y se ven y sienten incorporados en los aspectos relevantes de las decisiones a tomar. El personal es menos competitivo y pasa a adoptar una actitud colaborativa cuando ellos están trabajando sobre metas conjuntas. Cuando la gente toma decisiones en forma conjunta, el compromiso social de uno es mayor y por lo tanto, incrementa su responsabilidad con la decisión que se tome. Algunas personas deciden conjuntamente, lo cual los lleva a tomar mejores decisiones que si las toman en forma individual”.

2.2.1.2. Las características más importantes que todo sujeto basado en liderazgo participativo debe tener, son las siguientes:

Las principales características de todo liderazgo participativo son las siguientes:

1. Tienen la capacidad de entender y comunicarse para lograr comprender las opiniones de los demás y saber escuchar los problemas que los trabajadores puedan tener.
2. Tienen esas ganas de realizar la motivación a sus respectivos trabajadores de su empresa.
3. Trabajar en equipo.
4. La correcta comunicación entre todos sus colaboradores y el.
5. Acepta las opiniones de los trabajadores para tomar una buena decisión y cumplir con el objetivo.

2.2.1.3. Ventajas del liderazgo participativo

(Root, 2018) Según el autor las siguientes ventajas del liderazgo participativo:

- 1. Aceptación:** Esta ventaja disminuye a la presencia de nuevas políticas que la empresa se va exponer y así generar más ideas nuevas ya que los colaboradores tiene mucho interés al llegar al éxito con las nuevas políticas que la empresa va aplicar fomentando su participación en el proceso respectivo y así ayuda a que la empresa se adapte fácilmente.
- 2. Moral:** Los líderes ofrecen cargos o responsabilidades en una determinada empresa y ellos se sienten más responsables de cumplir el objetivo y llegar al éxito y de esa manera la moral del trabajador se encuentra en un nivel muy alto porque se le incluye en el proceso de la toma de decisión, así los trabajadores tienen un rol más activo.
- 3. Creatividad:** cuando se le considera las participaciones a los trabajadores de la empresa, se presentaran varias soluciones y así el

liderazgo participativo permite a los trabajadores a ser más creativos para de esa manera lograr la eficiencia y eficacia.

4. **Retención:** cuando existe el liderazgo participativo quien invita a sus colaboradores a participar en la toma de decisiones y les brinda la oportunidad de poder crecer y desarrollarse conjuntamente con la empresa esto mejora la retención de los trabajadores y así se reducirá los costos de rotación.

2.2.1.3.¿Cómo puedes llegar a practicar el liderazgo participativo?

Son las siguientes que te menciono:

1. **Acércate a los demás:** socializarse conversar con los demás entablar una conversación en todo lugar es muy bueno, a través de las conversaciones juntos llegarían a cumplir los objetivos.
2. **Toma la iniciativa:** tomar la iniciativa no tener miedo a que los demás nos presten atención y expresarnos de una manera correcta y sacar nuevas ideas y aceptar las critica o autocríticas que nos sirvan para mejorar.
3. **Esfuézate por hacer que todos se integren en un mismo proyecto:** hacer que todo se involucren que todos participen en un solo trabajo para cumplir los objetivos.
4. **Comunicación:** la comunicación es muy importante entre todos quienes laboran en una empresa con una buena comunicación asertiva.
5. **Buscar entender primero y ser entendido después** (Stephen R, 1989)**Según** este autor nos señala “es la esencia del respeto a los demás. La necesidad que tenemos de ser entendidos es uno de los sentimientos

más intensos de todos los seres humanos. Este hábito es la clave de las relaciones humanas efectivas y posibilita llegar a acuerdos de tipo Ganar-Ganar”.

6. **Trabajo en equipo:** el trabajo en equipo es muy importante en una empresa ya que si existe un buen trabajo en equipo con confianza comunicación obtendrán buenos resultados.

(Maxwell, las 21 leyes irrefutables de liderazgo, 2007) Nos señala lo siguiente: “Conviértase en la persona que otros querrán seguir, los líderes excepcionales son aquellos que consiguen que los grupos que dirigen desarrollen un rendimiento superior. Hay que ser líder, para descubrir a un líder, forjar un líder y enseñar a un líder. El liderazgo no es ninguna especie de club exclusivo para. Las características personales que constituyen la materia prima del liderazgo pueden adquirirse. Enlázalas con el deseo de ser líder y nada le impedirá llegar a serlo”.

(Drucker, 2016) “El liderazgo debe ser aprendido y puede ser aprendido”.

El liderazgo Participativo es una manera o forma de influenciar, de comunicar, es prácticamente tener el poder de crecimiento, el líder es aquella persona que motiva a los trabajadores, fomenta las relaciones entre todos, es una persona perseverante que tiene una capacidad innata, Tiene principios valores y objetivos bien claros, un líder es aquel que trabaja en equipo, es aquel que inspira confianza, es aquel que obtiene buenos resultados.

Si existe un buen liderazgo se obtendrán buenos resultados trabajaran en equipo y serán muy exitosos pero si el liderazgo no es correcto surgirán problemas y no trabajaran en equipo no habrá organización por ello el liderazgo es muy importante.

2.2.1.4.Trabajo en equipo:

(goleman, liderazgo el poder de la inteligencia emocional, 2013) “El papel que juegan las emociones en los equipos de trabajo es un tema que poco a poco va ganando, tomada en cuenta por los líderes como un factor crucial al momento de estar formando sus equipos de trabajo”.

El trabajo en equipo es muy importante para el liderazgo participativo.

2.2.1.5.La comunicación en el liderazgo participativo

(goleman, liderazgo el poder de la inteligencia emocional, 2013)”La inteligencia emocional, tiene enormes consecuencias positivas en la vida laboral y por supuesto, en la comunicación interna”. Sirve:

1. Para escuchar activamente.
2. Para comprender.
3. Para responder y hablar con empatía y asertividad.
4. Para evitar el estrés laboral.
5. Para resolver problemas y conflictos en el trabajo.
6. Para afrontar retos estableciendo redes de trabajo eficaces.
7. Para crear un ambiente distendido de armonía y cooperación.
8. Para valorar y fomentar la diversidad de opiniones y aportes.
9. Para movilizar la capacidad de hacer críticas y quejas de forma positiva y constructiva.

10. Para generar compromiso.

Sin duda, una buena comunicación interna es una herramienta clave para la productividad y para reducir costes. Pero, para que sea óptima debe ser preventiva; es decir necesita ser inteligente emocionalmente.

Los Colaboradores emocionalmente inteligentes tienen menor tendencia al estrés y a crear conflictos; son más sanos y productivos. Los directivos con esta cualidad saben aprovechar el talento de sus colaboradores, motivarles y crear un clima de colaboración.

2.2.2. Motivación:

2.2.2.1. Definición

(robbins, 2012) “La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual”

(robbins, 2012) “Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización”

La motivación es un estímulo, es como una energía, es incentivar a los empleados con premios para obtener mejores rendimientos que por ello realizas bien tu trabajo, a decir cosas, a pensar cosas, podemos decir que la motivación laboral es un recurso muy importante para una empresa ya que con ello pueden mejorar calidad y rendimiento, puede generar innovación y así se cumplirán los objetivos y obtendrán buenos resultados.

2.2.3.2. Dimensiones de la motivación laboral

1. Micro motivación y macro motivación

La micro motivación es aquella que sucede en el interior de una organización que es lo que necesita un trabajador en su área de trabajo y así mejorar el rendimiento de los trabajadores, mientras que la macro motivación se basa en los aspectos motivacionales fuera de la empresa que necesidad tienen ellos .

(Herzberg, 2012) “Defiende a la motivación como el resultado influenciado de los factores de motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos)”

(Herzberg, 2012) “son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador, mientras que si los factores de higiene (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo)”.

2. Motivación extrínseca

(Pink, 2010) “Para ilustrar esto, el autor nos recuerda los experimentos de Harry Harlow -en los que quedó demostrado el hecho de que el aprendizaje significativo y el desempeño eficiente se logran sin incentivos especiales o externos en los que se observó que el uso del dinero como incentivo externo hace que los sujetos pierdan interés intrínseco por la actividad”.

Esto no significa que el dinero no sea motivador, sino que motiva de otra manera. Si un profesional no cobra lo que necesita, no va a contribuir como podrá; hay que pagarle lo suficiente como para que no piense en el dinero.

Según Pink, los pilares de la motivación intrínseca son tres: la autonomía (el deseo de dirigirse a uno mismo, de hacer una contribución decisiva), la maestría (llegar a dominar la disciplina por la que tenemos vocación) y el propósito (la misión, la visión y los valores de una empresa). Las organizaciones que saldrán de la presente crisis son aquellas que maximizan su propósito, no su beneficio.

- Económico
- Viajes
- Premios

3. Motivación intrínseca

En este tipo de motivación se resaltan los valores personales la automotivación:

- Automotivación
- Triunfo
- Objetivos Personales

4. Funciones del líder para incentivar la motivación

Las funciones que se necesitan para fomentar la satisfacción de un equipo de trabajo son:

1. Definir tareas y objetivos del grupo
2. Prepara estrategias
3. Revisar informaciones

4. Establecimiento de un plan
5. Asegurarse del cumplimiento de normas

2.2.3.3. Diferencias entre la motivación extrínseca e intrínseca:

Según el autor (Fischman, 2014) nos muestra que: “La motivación es un tema muy cuestionado y estudiado, en este libro se da idea de lo que es la motivación tanto en la empresa como en la vida personal”,

Según el autor (Fischman, 2014) “nos enfocamos en la motivación de empresa, ya que la motivación es uno de los factores más importantes en el comportamiento organizacional”

2.2.3.3. Teorías de la motivación

- a) **Motivación según Abraham Maslow:** Maslow se basa en una pirámide de satisfacer las necesidades de acuerdo a las más importantes y destacadas primero satisfacer las necesidades superiores y luego lo que sigue.
- b) **Motivación según Herzberg:** este autor los define la motivación como dos factores de motivación y de higiene los (logros, reconocimiento, las responsabilidades, los incentivos) los de higiene el sueldo el ambiente de trabajo las relaciones personales.
- c) **Motivación según Freud**

Para Sigmund Freud el ser humano cuenta con motivaciones inconscientes que condicionan y determinan sus actos y decisiones.
- d) **Teoría X y teoría Y y McGregor**

Es una teoría que tiene una amplia difusión en la empresa. La teoría x supone que los seres humanos son perezosos que deben ser a través del castigo y que evitan las responsabilidades. La teoría y supone que el esfuerzo es algo natural en el trabajo y que el compromiso con los objetivos supone una recompensa y, que los seres humanos tienden a buscar responsabilidades. Más adelante, se propuso la teoría z que hace incidencia en la participación en la organización.

2.2.3.4.Estrategias a adoptar a motivar a los trabajadores

Las estrategias a seguir:

1. reconocer al sujeto que se necesita motivar
2. Estudiar sus hábitos y conducta con las demás personas y tratar de conversar con las personas más cercanas a el
3. Con el estudio obtenido sobre sus hábitos y la conducta ya se puede tener un diagnóstico de cómo es su personalidad, se ven cuáles son las necesidades
4. Al tener ya caracterizado al sujeto se prosigue a elegir el estímulo adecuado para que mejore su rendimiento como más vacaciones prestaciones extras, regalos, ayuda a su familia, entre otros
5. Por ultimo darle seguimiento a la conducta para ver cómo está respondiendo al estímulo y saber si es necesario cambiarlo o seguir

2.2.3.5.La importancia de la motivación laboral

La motivación laboral es muy importante porque es una técnica esencial en las empresas esta motivación se basa en mantener a los trabajadores con un

alto estímulo en el cual ellos puedan desarrollar actitudes positivas, las cuales puedan mejorar su desempeño laboral ya que los trabajadores estarán motivados y así ellos realizarán sus trabajos lo mejor posible para recibir una motivación. Es claro que para llegar a este estado satisfactorio tanto para la empresa como para el empleado, es necesario que la empresa implemente actividades que fomenten un mejoramiento en el rendimiento de los empleados y asimismo otorgar reconocimientos a aquellos que sobresalgan por su gran esmero, ya que la capacitación, el desarrollo profesional y el reconocimiento del trabajo son factores motivadores de gran importancia para la población de las empresas grandes. Otra técnica motivacional de gran importancia en el medio laboral e industrial es el mejoramiento del área de trabajo desde el mantenimiento hasta la renovación de instrumentos y/o herramientas de trabajo, dado que los cambios en el diseño del trabajo dan como resultado una mayor y mejor productividad en el empleado, siempre y cuando estos cambios partan de una adecuada comprensión del individuo (Olivares, González, 2009).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Liderazgo participativo:

(Goleman, el líder resonante crea más, 2017) Su lema es “primero las personas”, lo cual hace de este tipo de líderes que tengan una relación extraordinaria con los demás, que sean cercanos y exista una familiaridad importante con su equipo

Líder Participativo es aquel que se forma creciendo psicológicamente para desarrollar la habilidad de escuchar a los demás; de leer apropiadamente sus

necesidades; de interpretar bien los mensajes y de interesarse sinceramente por el progreso de las personas. Las personas lo siguen porque se identifican con él y les permite conciliar sus metas personales con las de la organización.

Palabras relacionadas al liderazgo Participativo:

Grupo y equipo: el líder dirige a un grupo de personas que están juntos reunidos que tienen alguna característica en común, se organizan para realizar una actividad o trabajo

Liderazgo: es el conjunto de habilidades que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en grupo de personas determinados

Principios: son como valores que una persona posee y destaca por ello sobresale un determinado grupo y se destaca como líder

Motivación: cosa que anima a una persona a actuar o realizar algo

Calidad de liderazgo: es la capacidad de un líder para sumar rasgos de liderazgo de una persona y número de conexiones que esos rasgos tienen entre sí. La calidad de liderazgo está asociada a otros rasgos del liderazgo que la potencian: influencia, visión, prometer, cumplir, creatividad.

Comunicación: Es la capacidad que tiene un líder de conllevar una buena comunicación asertiva entre los miembros de una organización para que de esa manera se logren entender y comprender. La comunicación es muy importante en cualquier puesto de trabajo.

2.3.1.1. Dimensiones E Indicadores Del Liderazgo Participativo

1. Trabajo En Equipo: El líder Participativo, trabaja en equipo donde el jefe da a conocer ciertos problemas, solicita sugerencias y deja que el grupo decida, desde luego, enmarcándose en algunos parámetros.

➤ **Compromiso:** Se dice que una persona se encuentra comprometida con algo cuando cumple con sus obligaciones, con aquello que se ha propuesto o que le ha sido encomendado. Es decir que vive, planifica y reacciona de forma acertada para conseguir sacar adelante un proyecto, una familia, el trabajo, sus estudios

➤ **Interacción:** El ser humano es un ser en una constante interacción con el entorno que le rodea. Es decir, el comportamiento humano no puede ser analizado de una forma individual sino en interacción con el entorno, es decir, hay que tener en cuenta el lugar en el que ha nacido una persona, la familia en la que ha crecido, la posición social, la cultura, las relaciones sociales que ha tenido.

➤ **Confianza:** la seguridad que tienes con alguien o con algo o contigo está segura de lo que piensas, de lo que dices, de lo que haces, no te da miedo dar un paso porque sabes que es lo correcto. Por otro lado es la seguridad de que la otra persona no te va a fallar, de que nunca haría algo para dañarte o perjudicarte para mí eso es la confianza

➤ **Disciplina:** Es el comportamiento de una persona también puede significar «autodisciplina», en el sentido de «hacerse discípulo de uno mismo», es decir, responder actitudinal mente y en conducta a comprensiones e ideales más altos.

2. Comunicación:

Es la capacidad que tiene un líder de conllevar una buena comunicación asertiva entre los miembros de una organización para que de esa manera se logren entender y comprender. La comunicación es muy importante en cualquier puesto de trabajo.

- Comunicación asertiva
- Comunicación corporal
- Solución de conflictos
- Empatía

2.3.2. Motivación laboral

(Herzberg, 2012) “Defiende a la motivación como el resultado influenciado de los factores de motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos)”

(Herzberg, 2012) “son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador, mientras que si los factores de higiene (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo)”.

Palabras relacionadas a la motivación laboral

Compensación: La compensación (sueldos, salarios, presentaciones) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor la administración del departamento de personas a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a una vez ayuda a

la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Sin compensación adecuada es probable que los empleados abandonan la organización y será necesario reclutar personal de manera inmediata, con las dificultades que estos representan.

Dirigir: la palabra dirigir hace referencia a la acción de enderezar o de enfocar algo hacia un determinado espacio o término señalado. También permite describir al proceso de guiar, utilizando para esto las señas de un camino.

Competencias: Es la conjugación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuadas para intervenir satisfactoriamente sobre el contexto. Se desarrollan más competencias con la motivación ya que las personas trabajan con más entusiasmo por un premio, la competencia es clave para la realización y crecimiento personales, así como para participar en la ciudadanía activa, el empleo y la inclusión social.

Comunicación: la comunicación es muy importante en el liderazgo y motivación laboral porque sin la comunicación no existirá el orden. Tampoco se podría saber que motivación desean los colaboradores, como un líder no se sabrá los problemas que tienen las personas y sobretodo compartir algo, que tienen en común por ello es importante en un grupo a través de ello obtienen información respecto a su entorno y de esa manera comparten con el reto.

Carisma: capacidad de los líderes de conectar y comunicarse con sus seguidores, promoviendo influencia, motivación, admiración, empatía, entusiasmo.

2.3.2.1. Dimensiones e indicadores de la Motivación Laboral

Motivación extrínseca

La motivación extrínseca es todo lo que el colaborador obtiene por el buen desempeño que realiza en su cargo y las recompensas vienen de afuera y de esa manera lograr los objetivos.

- Económico
- Viajes
- Premios

Motivación intrínseca

La motivación intrínseca es todo lo mejor que se obtiene del trabajo para poder desenvolverse y cumplir con los objetivos la productividad se hace más alta en estos casos.

- Automotivación
- Triunfo
- Objetivos Personales

2.3.3. Micro y pequeñas empresas (MYPE)

a) Definición:

(rivera, 2015)” El micro y pequeña empresa es una unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción”

b) Características de los micros y pequeñas empresas (MYPE):

(rivera, 2015) “Según la Ley N° 30056 los micros y pequeñas empresas deben ubicarse en una de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales”:

Microempresa: Ventas anuales hasta el monto máximo de 150 unidades impositivas tributarias (UIT).

Pequeña empresa: Ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 unidades impositivas tributarias (UIT).c)

Importancia del micro y pequeñas empresas (MYPE):

(rivera, 2015) “Los micros y pequeñas empresas (MYPE) en el Perú, son un componente importante del motor de nuestra economía. A nivel nacional, brindan empleo al 80% de la población económicamente activa y generan cerca del 40% del producto bruto interno (PBI).”

e) **Tipos de micro y pequeñas empresas (MYPE):**

Las MYPE se pueden clasificar de la siguiente manera:

1. (rivera, 2015) Medianas y pequeñas empresas de subsistencia: Son las unidades económicas que no poseen capacidad de generar utilidades, en detrimento de su capital, dedicándose a actividades que no requieren de transformación substancial de materiales o que deben ejecutar dicha transformación con tecnología artesanal. Estas empresas disponen de un flujo de caja vital, pero no impactan de manera significativa en la generación de empleo debidamente remunerado.
2. (rivera, 2015) Medianas y pequeñas empresas de emprendimiento: Entendidas como aquellas iniciativas empresariales concebidas desde un enfoque de oportunidad, es decir como una opción superior de

autorrealización y de generación de ingresos. Se enfatiza el hecho que los emprendimientos se orientan hacia la innovación, creatividad y transformación de una situación económica saludable y más deseable ya sea iniciando un negocio o haciendo mejoras para hacer más competitivas las empresas.

3. (rivera, 2015) “Medianas y pequeñas empresas de acumulación: Son unidades económicas que poseen la capacidad de generar utilidades para conservar su capital original e invertir en el crecimiento de la empresa, tienen mayor cantidad de activos y se evidencia una mayor capacidad de generación de empleo”.

f) Micro pequeñas y empresas del sector servicio rubro de ventas de calzados:

Definición de tiendas de ropa tener y hacer funcionar una tienda de calzado puede parecer un objetivo ideal para cualquier amante de los calzados. Pero la comprensión de los negocios es necesaria, ya que el éxito de la venta al por menor depende de los números de ventas. Esto significa que el diseño de la tienda, el inventario e inclusive la iluminación deben apelar al objetivo consumidor. Ya sea que planes atender a familias que buscan precios económicos, o a clientes en busca de bienes de lujo. Tu tienda de zapatos debe satisfacer las necesidades y expectativas de los consumidores.

Y es que algunas personas nunca tienen suficientes zapatos, desde sandalias a tacones altos, botas de vaquero, zapatillas o pantuflas cómodas.

g) Importancia:

La importancia de las tiendas de calzados es que satisfacen las necesidades de las personas como señoritas, jóvenes señora, público en general para poder vestirse ya que es uno de los derechos de los ciudadanos.

El aspecto externo dice mucho de una persona, igual que los gestos o la manera de expresarse, por eso debemos aprender a sacarnos el mayor provecho de ello. Los actores y los políticos lo saben, y cada día son más los que cuentan con su propio asesor de imagen.

HIPÓTESIS

(Hernández Sampieri, 2016) “Comenta que no en todas las investigaciones descriptiva se formulan hipótesis de esta clases o que sean afirmación más generales”.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicada con enfoque cuantitativa porque se recolectara información de las variables con distintas teorías y se utilizará un cuestionario.

3.2. Nivel de investigación:

El nivel de investigación fue descriptivo, porque se describirán las variables, asimismo, para el análisis de la información se utilizó técnicas estadísticas.

3.3. Diseño de la investigación:

El diseño de la investigación fue no experimental, porque se recolecto los datos en un solo momento, siendo su propósito describir las variables en su estudio.

La investigación adoptara un diseño transversal Método deductivo.

3.4. La población y Muestra:

La población para este estudio fueron los representantes y trabajadores de los 20 micros y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzados en el distrito de Ayacucho por las variables de liderazgo participativo y motivación laboral.

Para determinar la muestra se utilizó la muestra censal es decir se aplicó el cuestionario a los 20 gerentes y/o administradores, debido que la población fue relativamente pequeña. Y para los 60 trabajadores por motivo que en cada tienda se encontraban tres trabajadores más y en otras el gerente también se contaba con un trabajador y la muestra se consiguió en la municipalidad del distrito de Ayacucho solo son micro y pequeñas empresas formalizadas.

3.5. Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPRACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
LIDERAZGO PARTICIPATIVO	Su lema es “primero las personas”, lo cual hace de este tipo de líderes que tengan una relación extraordinaria con los demás, que sean cercanos y exista una familiaridad importante con su equipo (goleman, el lider resonante creamas , 2017)	Líder Participativo es aquel que desarrolla la habilidad de escuchar a los demás, de interpretar bien los mensajes y de interesarse sinceramente por el progreso de las personas	Trabajo En Equipo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Compromiso ➤ Interacción ➤ confianza ➤ disciplina 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Considera Usted que el compromiso es importante para el trabajo en equipo? ➤ ¿Considera usted que como líder o gerente la interacción es fundamental para lograr buen trabajo en equipo? ➤ ¿Usted cree que debe existir la confianza con su equipo de trabajo? ➤ ¿Usted como gerente o líder inspira confianza para lograr un buen trabajo en equipo? ➤ ¿Usted cree que en el trabajo en equipo debe existir la disciplina?
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comunicación asertiva ➤ Comunicación corporal ➤ Soluciona conflictos ➤ empático 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Usted practica la comunicación asertiva? ➤ ¿Considera usted que es importante la comunicación asertiva? ➤ ¿Considera que la comunicación a través de gestos es importante en una empresa? ➤ ¿Usted cree como gerente que la solución de conflicto se puede realizar con una buena comunicación? ➤ ¿Usted cree que debe existir empatía con sus colaboradores para tener una buena comunicación?

MOTIVACIÓN LABORAL	Define a la motivación como el resultado influenciado de los factores de motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador, mientras que si los factores de higiene (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo). (Herzberg, 2012)	Es como un líder impulsa a la acción a sus trabajadores para que realicen de la mejor manera sus actividades y sean más productivos.	Motivación Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Económico ➤ Viajes ➤ Premios ➤ desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Usted cree que es importante que le motiven económicamente? ➤ ¿Usted cree que es importante que le motiven ofreciendo algunos viajes en una motivación extrínseca? ➤ ¿Usted recibe algunos premios por el buen desempeño que realiza en su labor? ➤ ¿Usted cree que tu desempeño es de acuerdo al tipo de motivación que recibes?
			Motivación Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Automotivación ➤ Triunfo ➤ Objetivos Personales 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Considera que el triunfo de la empresa de motiva de manera intrínseca? ➤ ¿Usted cree que al tener éxito la empresa es motivado a cumplir sus objetivos personales? ➤ ¿Usted cree que está logrando sus objetivos personales trabajando en esta empresa? ➤ ¿Usted cree que es importante sentirse auto motivado al cumplir su trabajo? ➤ Considera usted que cumplir los objetivos personales es importante en una motivación intrínseca?

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para poder realizar la recolección de los datos se realizarán visitas previas a los micros y pequeñas empresas en el Distrito Ayacucho, lo cual se coordinó con los representantes legales de estas, sobre su disponibilidad para proporcionarnos la información suficiente para la realización de nuestro trabajo de investigación.

1. **Técnicas:** Para el desarrollo de la presente investigación se optó por técnicas de encuesta validadas por experto.
2. **Instrumento:** Cuestionario estructurado (20 preguntas) 10 preguntas observación y entrevista.

3.7. Plan de análisis

Para el análisis de los datos recolectados en la investigación se hará uso del análisis descriptivo; para la tabulación de los datos se utilizará el programa Excel.

3.8. Matriz de consistencia:

Tabla 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	POBLACIÓN	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuáles son las características del liderazgo participativo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018?</p>	<p>Objetivo General: Describir las características del liderazgo participativo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018.</p> <p>Objetivos específicos: Describir las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018. Describir las características de la comunicación en las micro y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018. Describir las características de la motivación extrínseca en las micro y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018. Describir las características de la motivación intrínseca en las micro y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018.</p>	<p>Según (Hernández Sampieri, 2016) “comenta que no en todas las investigaciones descriptiva se formulan hipótesis de esta clases o que sean afirmación más generales”.</p>	<p>VARIABLE I LIDERAZGO PARTICIPATIVO Dimensiones: Trabajo en Equipo Comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Interacción • confianza • disciplina • 	<p>Población y Muestra: La población para este estudio fueron los gerente o administradores de las micro y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzado en el distrito de Ayacucho Muestra: La muestra Conformado por 20 representantes de tiendas de calzado y 60 trabajadores que representa el 100% en los micros y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzados en el Distrito de Ayacucho–2018.</p>	<p>Tipo de investigación: El tipo de investigación fue aplicada cuantitativa. Nivel de investigación: El nivel de investigación fue descriptivo. Diseño de la investigación: 1. El diseño de la investigación fue no experimental, porque se recolecto los datos en un solo momento, en un tiempo único, siendo su propósito describir las variables en su estudio. 2. La investigación adoptara un diseño transversal</p>
			<p>VARIABLE II MOTIVACIÓN LABORAL Dimensiones: Motivación extrínseca Motivación intrínseca</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Económico ➤ Viajes ➤ Premios ➤ 		

3.9. Principios éticos

El presente trabajo está elaborado con los principios éticos de conformidad, la responsabilidad, respeto a la propiedad intelectual, así mismo se reconoce que toda información utilizada en el presente trabajo ha sido utilizada solo para fines académicos.

IV. RESULTADOS:

4.1. Resultados

ENCUESTA APLICADA A LOS GERENTES DE LAS 20 TIENDAS DE CALZADOS

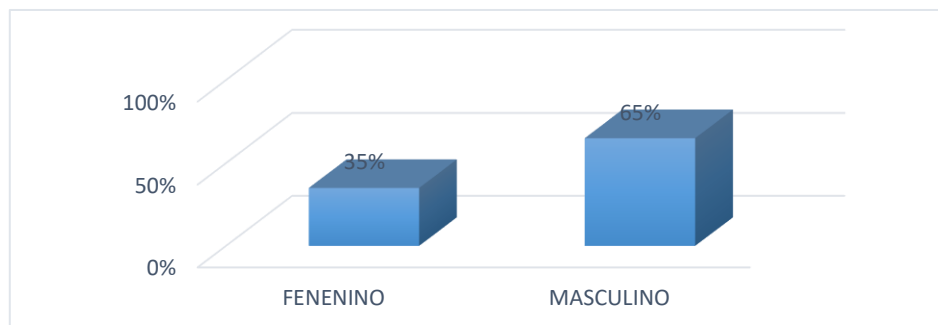
Se muestran los resultados del proceso de recolección de datos después de aplicar el cuestionario.

Tabla 3: Género de los Gerentes

Genero	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	7	35%
Masculino	13	65%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las tiendas de calzados.

Figura 1: Género de los Gerentes



INTERPRETACIÓN:

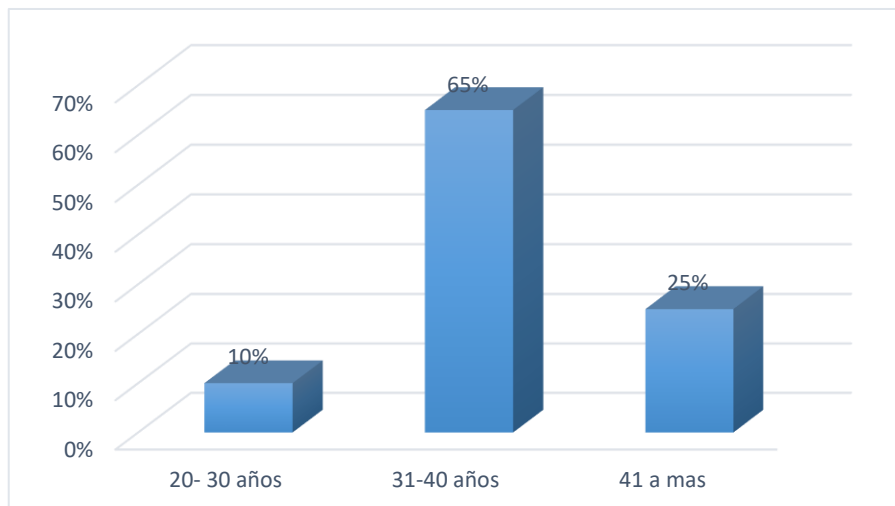
Según la tabla 1 y figura 1, se observa que el total de gerentes encuestados 100% (20), señalan de los gerentes encuestados el 35%(7) son del género femenino, y el 65%(13) de los gerentes encuestados son del género masculino.

Tabla 4: Edad del Gerente

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20-30 Años	2	10%
31-40 Años	13	65%
41 A Mas Años	5	25%
Total	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las tiendas de calzados.

Figura 2: Edad del Gerente



INTERPRETACIÓN:

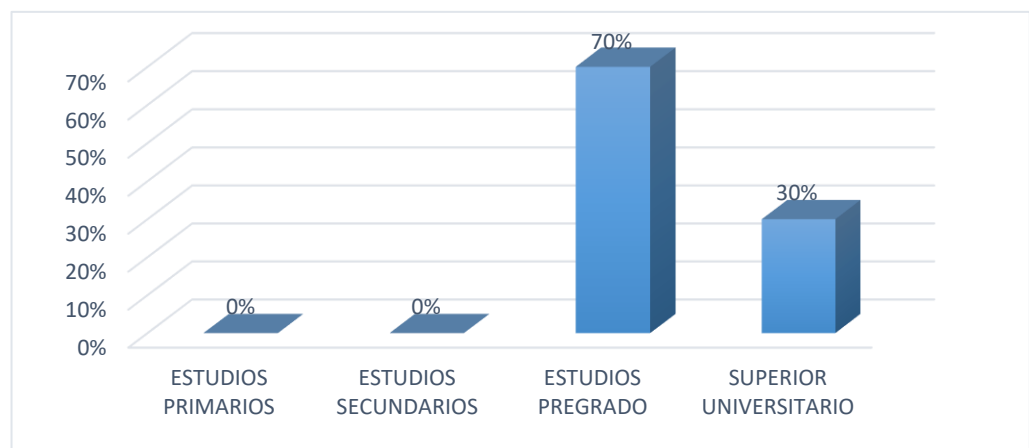
Según la tabla 4 y figura 2, se observa que el total de gerentes encuestados 100% (20), señalan que el 10%(2) tienen la edad de 20-30 años, el 65%(13) de los gerentes encuestados tienen la edad de 31- 40 años, y el 25%(5) de gerentes encuestados tienen la edad de 41 a más.

Tabla 5: Grado de Instrucción

Grado De Instrucción	frecuencia	porcentaje
estudios primarios	0	0%
estudios secundarios	0	0%
estudios pregrado	14	70%
superior universitario	6	30%
total	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las tiendas de calzados.

Figura 3: Grado de Instrucción



INTERPRETACIÓN:

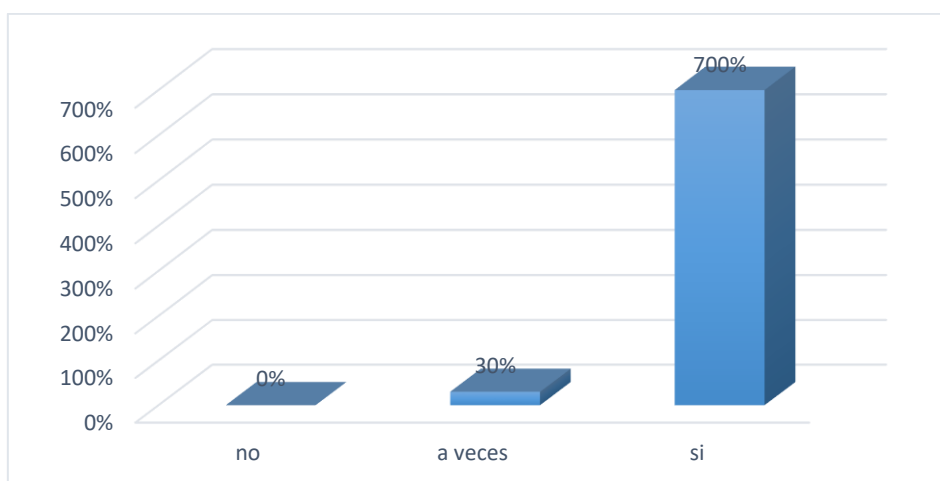
Según la tabla 5 y figura 3, se observa que el total de gerentes encuestados 100% (20), señalan que el 0% (0) tienen estudios primarios, el 0%(0) tienen estudios secundarios, el 70%(14) tienen estudios pregrado o universitario, y el 30%(6) tienen estudios superior universitario.

Tabla 6: Considera usted que el compromiso es importante para el trabajo en equipo

ítems	frecuencia	porcentaje
no	0	0%
a veces	6	30%
si	14	70%
total		100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las tiendas de calzados.

Figura 4: Considera usted que el compromiso es importante para el trabajo en equipo



INTERPRETACIÓN:

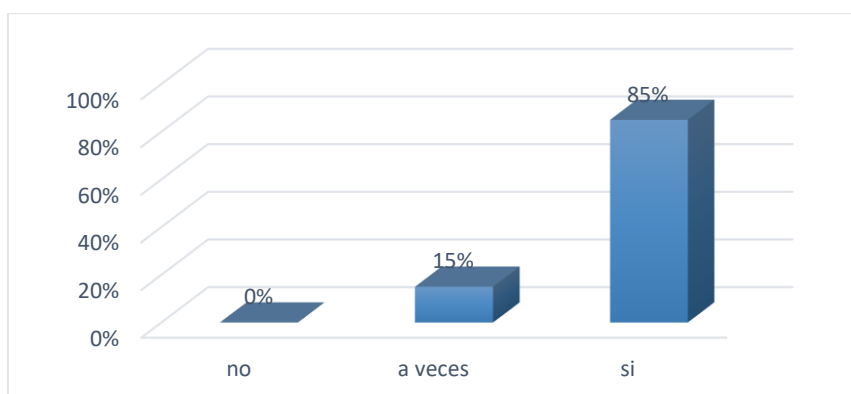
Según la tabla 6 y figura 4, se observa que el total de gerentes encuestados 100% (20), señalan que el 0% (0) no consideran que el compromiso es importante para el trabajo en equipo, el 30%(6) señalan que a veces consideran que el compromiso es importante para el trabajo en equipo y el 70%(14) señalan que si consideran que el compromiso es importante para el trabajo en equipo.

Tabla 7: Considera Usted como líder o gerente la interacción es fundamental para lograr un buen trabajo en equipo

ítems	frecuencia	porcentaje
no	0	0%
a veces	3	15%
si	17	85%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las tiendas de calzados.

Figura 5: Considera Usted como líder o gerente la interacción es fundamental para lograr un buen trabajo en equipo



INTERPRETACIÓN:

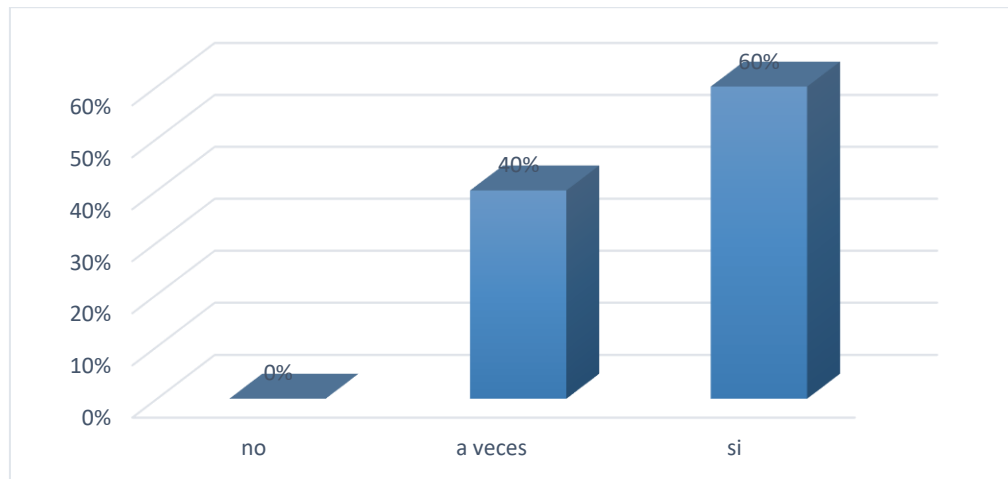
Según la tabla 7 y figura 5, se observa que el total de gerentes encuestados 100% (20), señalan que el 0% (0) no consideran que la interacción es fundamental para lograr un buen trabajo en equipo, el 15%(3) señalan que a veces consideran que la interacción es fundamental para lograr un buen trabajo en equipo y el 85%(17) señalan que si consideran que la interacción es fundamental para lograr un buen trabajo en equipo.

Tabla 8: Usted cree que debe existir la confianza con su equipo de trabajo

ítems	frecuencia	porcentaje
no	0	0%
a veces	8	40%
si	12	60%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las tiendas de calzados.

Figura 6: usted cree que debe existir la confianza con su equipo de trabajo



INTERPRETACIÓN:

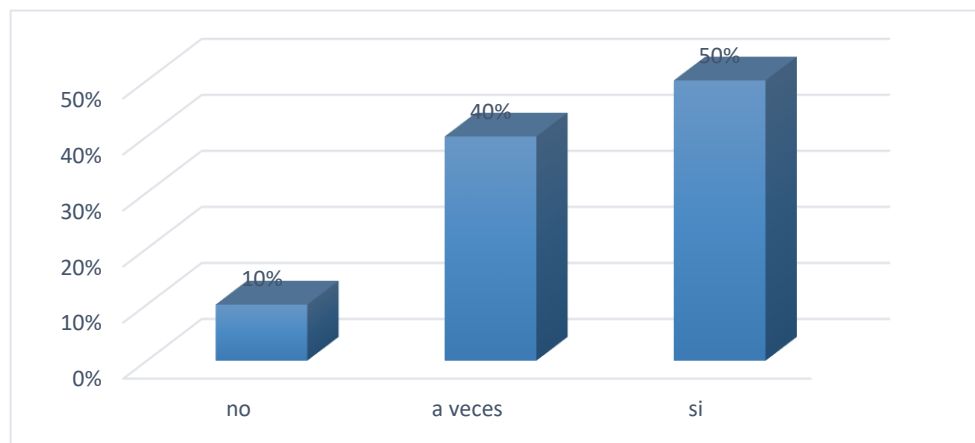
Según la tabla 8 y figura 6, se observa que el total de gerentes encuestados 100% (20), señalan que el 0% (0) señalan que no debe existir la confianza con su equipo de trabajo, el 40%(8) señalan que a veces debe existir la confianza con su equipo de trabajo y el 60%(12) señalan que si debe existir la confianza con su equipo de trabajo.

Tabla 9: Usted como gerente o líder inspira confianza para lograr un buen trabajo en equipo

ítems	frecuencia	porcentaje
no	2	10%
a veces	8	40%
si	10	50%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las tiendas de calzados.

Figura 7: Usted como gerente o líder inspira confianza para lograr un buen trabajo en equipo



INTERPRETACIÓN:

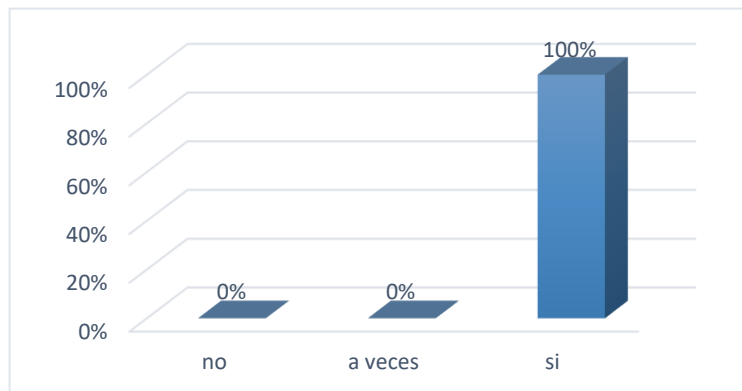
Según la tabla 9 y figura 7, se observa que el total de gerentes encuestados 100% (20), señalan que el 10% (2) señalan que no inspira confianza para lograr un buen trabajo en equipo, el 40%(8) señalan que a veces inspira confianza para lograr un buen trabajo en equipo y el 50%(10) señalan que si inspira confianza para lograr un buen trabajo en equipo.

Tabla 10: Usted cree que en el trabajo en equipo debe existir la disciplina

ítems	frecuencia	porcentaje
no	0	0%
a veces	0	0%
si	20	100%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las tiendas de calzados.

Figura 8: Usted cree que en el trabajo en equipo debe existir la disciplina



INTERPRETACIÓN:

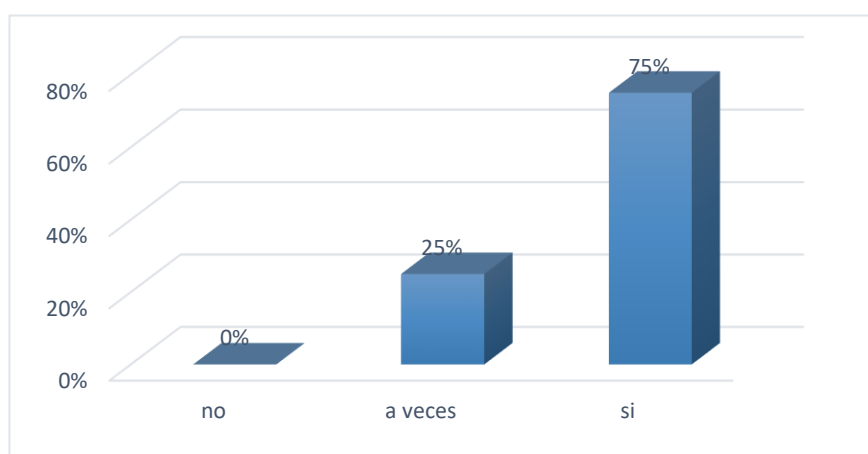
Según la tabla 8 y figura 8, se observa que el total de gerentes encuestados 100%(20), señalan que el 0% (0) señalan que no cree que en el trabajo en equipo debe existir la disciplina, el 0%(0) señalan que a veces cree que en el trabajo en equipo debe existir la disciplina y el 100%(20) señalan que si cree que en el trabajo en equipo debe existir la disciplina.

Tabla 11: Usted como gerente practica la comunicación asertiva

ítems	frecuencia	porcentaje
no	0	0%
a veces	5	25%
si	15	75%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las tiendas de calzados.

Figura 9: Usted como gerente aplica la comunicación asertiva



INTERPRETACIÓN:

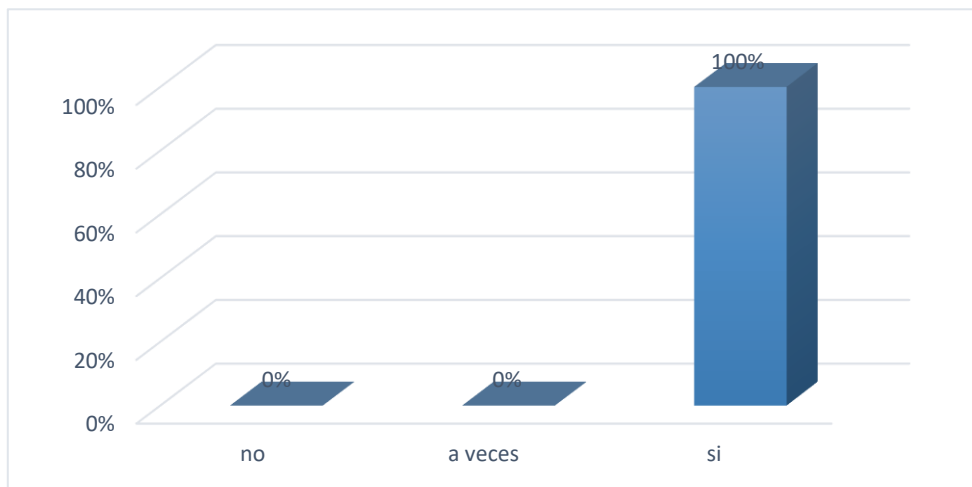
Según la tabla 11 y figura 9, se observa que el total de gerentes encuestados 100%(20), señalan que el 0% (0) señalan que no practica la comunicación asertiva, el 25%(5) señalan que a veces aplican la comunicación asertiva y el 75%(15) señalan que si aplican la comunicación asertiva.

Tabla 12: Considera usted que es importante la comunicación asertiva

ítems	frecuencia	porcentaje
no	0	0%
a veces	0	0%
si	20	100%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las tiendas de calzados.

Figura 10: Considera usted que es importante la comunicación asertiva



INTERPRETACIÓN:

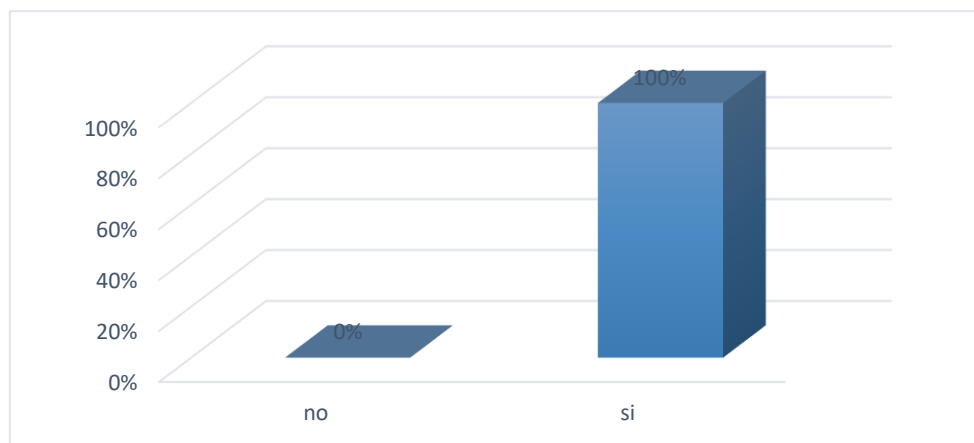
Según la tabla 12 y figura 10, se observa que el total de gerentes encuestados 100%(20), señalan que el 0% (0) señalan que no es importante la comunicación asertiva, el 0%(0) señalan que a veces es importante la comunicación asertiva y el 100%(20) señalan que si es importante la comunicación asertiva.

Tabla 13: Considera que la comunicación a través de gestos es importante en una empresa

ítems	frecuencia	porcentaje
no	0	0%
si	20	100%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las tiendas de calzados.

Figura 11: Considera que la comunicación a través de gestos es importante en una empresa



INTERPRETACIÓN:

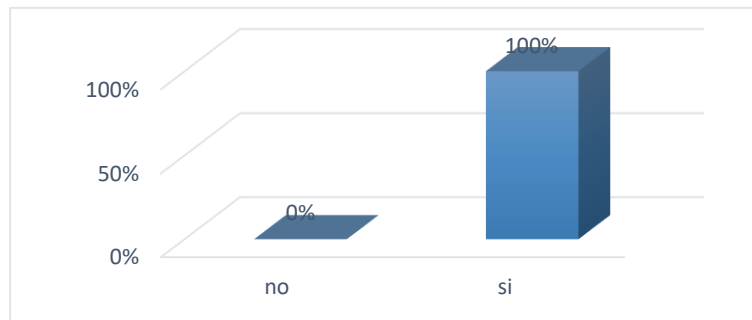
Según la tabla 13 y figura 11, se observa que el total de gerentes encuestados 100%(20), señalan que el 0% (0) señalan que no consideran que la comunicación a través de gestos es importante en una empresa, el 100%(20) señalan que si consideran que la comunicación a través de gestos es importante en una empresa.

Tabla 14: Usted cree como gerente que la solución de conflicto se puede realizar con una buena comunicación

ítems	frecuencia	porcentaje
no	0	0%
si	20	100%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las tiendas de calzados.

Figura 12: Usted cree como gerente que la solución de conflicto se puede realizar con una buena comunicación



INTERPRETACIÓN:

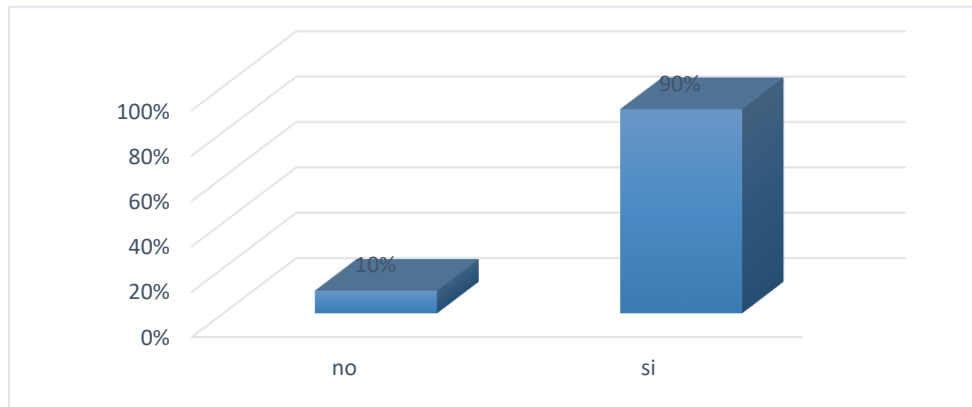
Según la tabla 14 y figura 12, se observa que el total de gerentes encuestados 100% (20), señalan que el 0% (0) señalan que no que la solución de conflicto se puede realizar con una buena comunicación y el 100% (20) señalan que si gerente que la solución de conflicto se puede realizar con una buena comunicación.

Tabla 15: Usted cree que debe existir empatía con sus colaboradores para tener una buena comunicación

ítems	frecuencia	porcentaje
no	2	10%
si	18	90%
TOTAL	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las tiendas de calzados.

Figura 13: Usted cree que debe existir empatía con sus colaboradores para tener una buena comunicación



INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 17 y figura 15, se observa que el total de gerentes encuestados 100% (20), señalan que el 10% (2) señalan que no debe existir empatía con sus colaboradores para tener una buena comunicación y el 90% (18) señalan que si debe existir empatía con sus colaboradores para tener una buena comunicación.

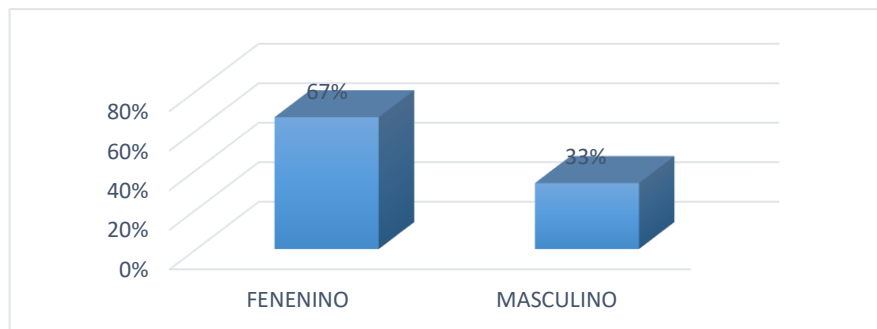
ENCUESTA REALIZADA A LOS 60 TRABAJADORES

Tabla 16: Genero de los trabajadores

ítems	frecuencia	porcentaje
FENENINO	40	67%
MASCULINO	20	33%
total	60	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las tiendas de calzados.

Figura 14: Genero de los trabajadores



INTERPRETACION:

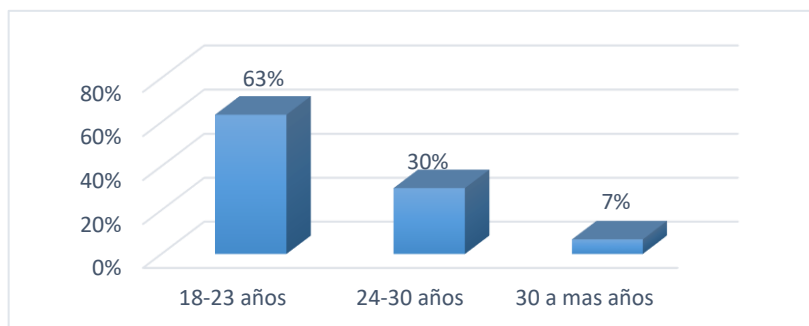
Según la tabla 18 y figura 16, se observa que el total de trabajadores encuestados 100% (60), señalan de los trabajadores encuestados el 67%(40) son del género femenino y el 33%(20) de los trabajadores Encuestados son del género masculino.

Tabla 17: edad de los trabajadores

ítems	frecuencia	porcentaje
18-23 años	38	63%
24-30 años	18	30%
30 a más años	4	7%
total	60	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las tiendas de calzados.

Figura 15: edad de los trabajadores



INTERPRETACIÓN:

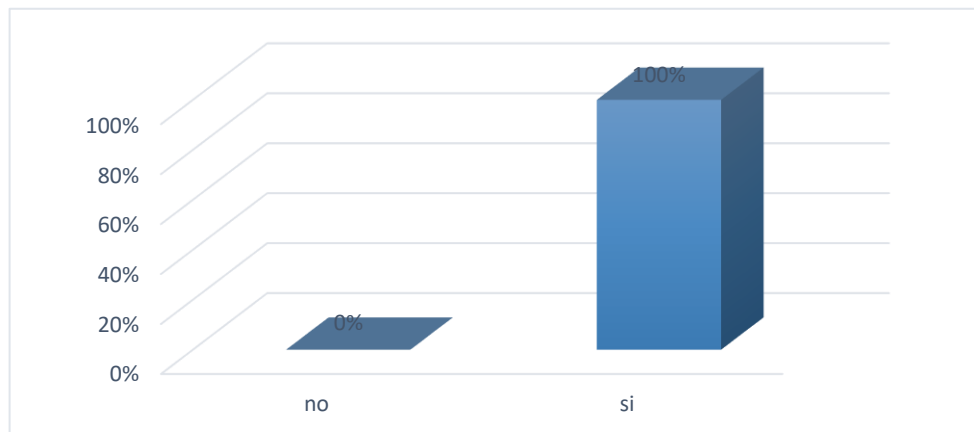
Según la tabla 19 y figura 17, se observa que el total de trabajadores encuestados 100% (60), señalan de los trabajadores encuestados el 63%(38) tienen la edad de 18-23 años, el 30%(18) de los trabajadores encuestados tienen la edad de 24-30 años y el 7%(4) tienen la edad de 30 a más años.

Tabla 18: Usted cree que es importante que le motiven económicamente

ítems	frecuencia	porcentaje
no	0	0%
si	60	100%
TOTAL	60	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las tiendas de calzados.

Figura 16: Usted cree que es importante que le motiven económicamente



INTERPRETACIÓN:

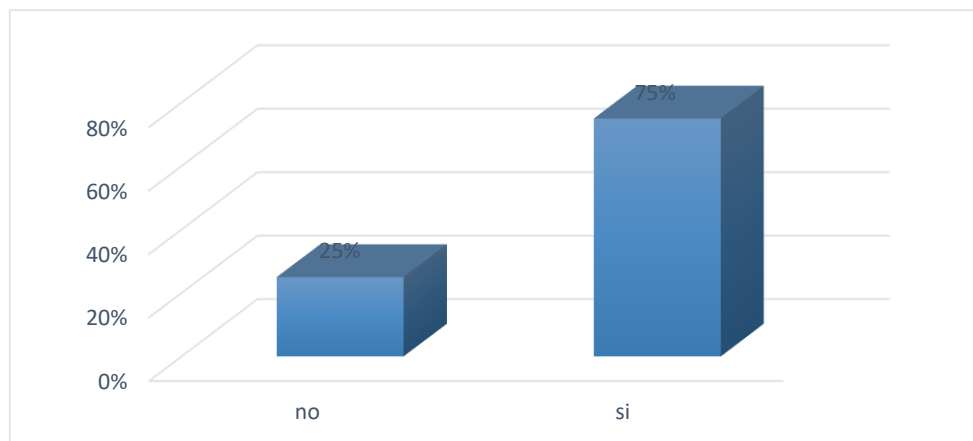
Según la tabla 16 y figura 18, se observa que el total de trabajadores encuestados 100%(60), señalan que el 0% (0) señalan que no creen que es importante que se les motive económicamente y el 100%(60) señalan que si creen que es importante que se les motive económicamente.

Tabla 19: Usted cree que es importante que le motiven ofreciendo algunos viajes en una motivación extrínseca

ítems	frecuencia	porcentaje
no	15	25%
si	45	75%
TOTAL	60	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las tiendas de calzados.

Figura 17: Usted cree que es importante que le motiven ofreciendo algunos viajes en una motivación extrínseca



INTERPRETACIÓN:

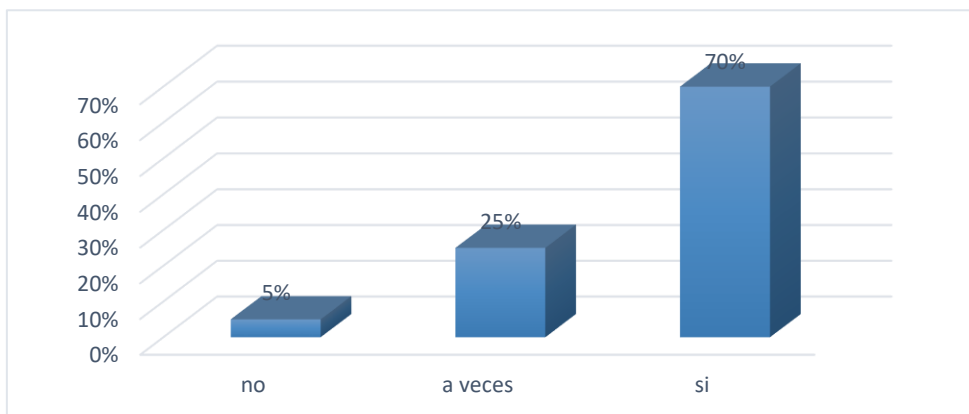
Según la tabla 21 y figura 17, se observa que el total de trabajadores encuestados 100%(60), señalan que el 25% (15) señalan que no es importante que le motiven ofreciendo algunos viajes en una motivación extrínseca y el 75%(45) señalan que si es importante que le motiven ofreciendo algunos viajes en una motivación extrínseca.

Tabla 20: Usted considera importante recibir algunos premios por el buen desempeño que realiza en su labor

ítems	frecuencia	porcentaje
no	3	5%
a veces	15	25%
si	42	70%
TOTAL	60	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las tiendas de calzados.

Figura 18: Usted considera importante recibir algunos premios por el buen desempeño que realiza en su labor



INTERPRETACIÓN:

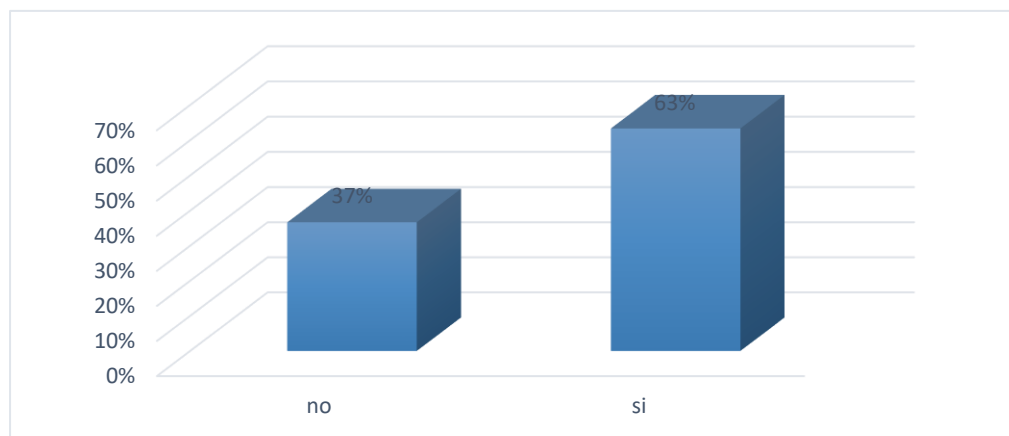
Según la tabla 22 y figura 20, se observa que el total de gerentes encuestados 100%(60), señalan que el 5% (3) señalan que no reciben algunos premios por el buen desempeño que realiza en su labor, el 25%(15) señalan que a veces reciben algunos premios por el buen desempeño que realiza en su labor y el 70%(0) señalan que si reciben algunos premios por el buen desempeño que realiza en su labor.

Tabla 21: Usted cree que tu desempeño es de acuerdo al tipo de motivación que recibes

ítems	frecuencia	porcentaje
No	22	37%
si	38	63%
TOTAL	60	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las tiendas de calzados.

Figura 19: Usted cree que tu desempeño es de acuerdo al tipo de motivación que recibes



INTERPRETACION:

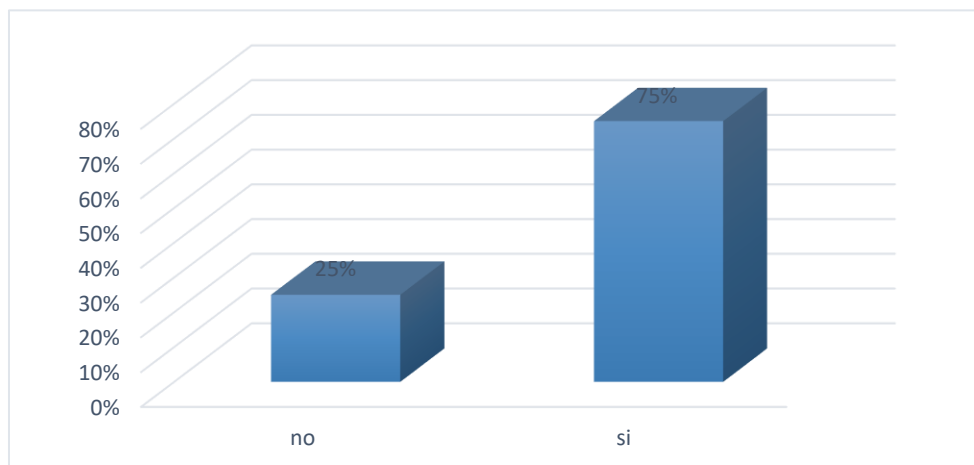
Según la tabla 23 y figura 21, se observa que el total de trabajadores encuestados 100%(60), señalan que el 37% (22) señalan que no Considera que el triunfo de la empresa de motiva de manera intrínseca y el 75%(45) señalan que si Considera que el triunfo de la empresa de motiva de manera intrínseca.

Tabla 22: Considera que el triunfo de la empresa de motiva de manera intrínseca

ítems	frecuencia	porcentaje
no	15	25%
si	45	75%
TOTAL	60	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las tiendas de calzados.

Figura 20: Considera que el triunfo de la empresa de motiva de manera intrínseca



INTERPRETACIÓN:

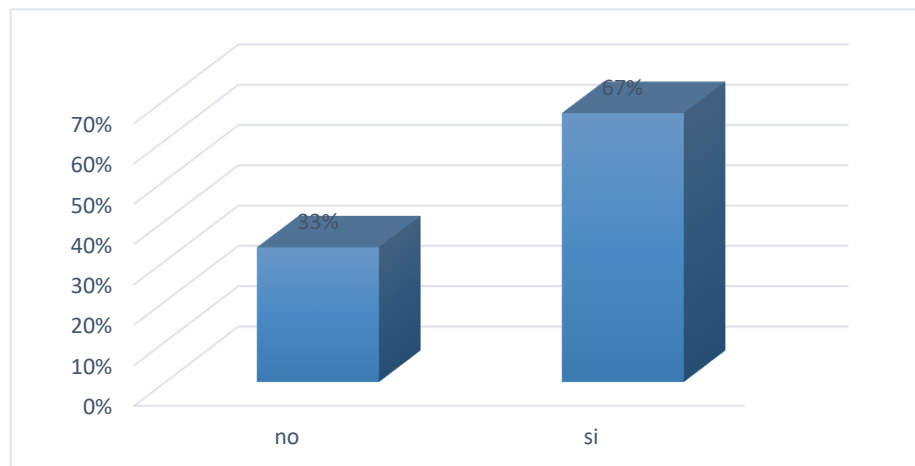
Según la tabla 23 y figura 21, se observa que el total de trabajadores encuestados 100%(60), señalan que el 25% (15) señalan que no Considera que el triunfo de la empresa de motiva de manera intrínseca y el 75%(45) señalan que si Considera que el triunfo de la empresa de motiva de manera intrínseca.

Tabla 23: Usted cree que al tener éxito la empresa es motivado a cumplir sus objetivos personales

ítems	frecuencia	porcentaje
no	20	33%
si	40	67%
TOTAL	60	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las tiendas de calzados.

Figura 21: Usted cree que al tener éxito la empresa es motivada a cumplir sus objetivos personales



INTERPRETACIÓN:

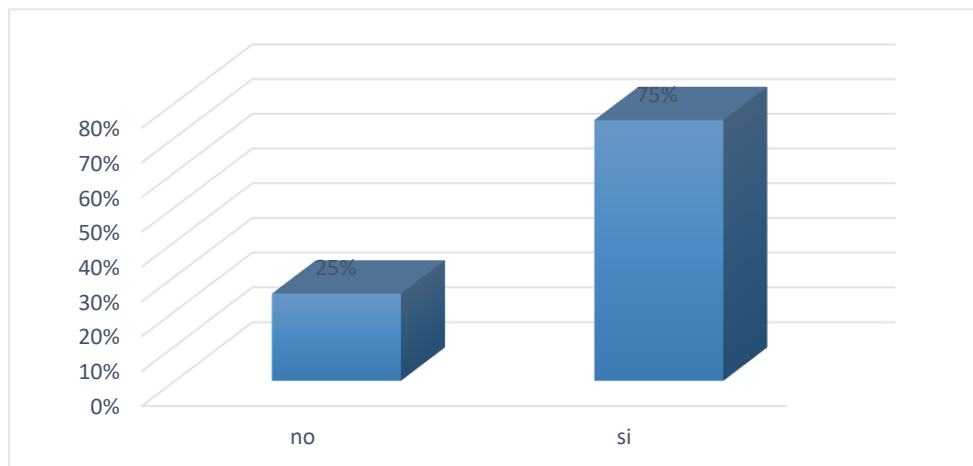
Según la tabla 24 y figura 22, se observa que el total de trabajadores encuestados 100%(60), señalan que el 33% (20) señalan que al tener éxito la empresa no son motivado a cumplir sus objetivos personales y el 67%(40) señalan que al tener éxito la empresa si son motivado a cumplir sus objetivos personales.

Tabla 24: Usted cree que está logrando sus objetivos personales trabajando en esta empresa

ítems	frecuencia	porcentaje
no	15	25%
si	45	75%
TOTAL	60	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las tiendas de calzados.

Figura 22: Usted cree que está logrando sus objetivos personales trabajando en esta empresa



INTERPRETACIÓN:

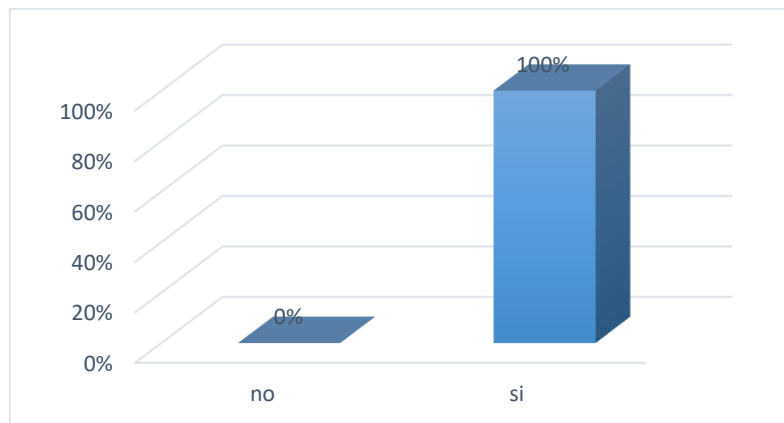
Según la tabla 25 y figura 23, se observa que el total de trabajadores encuestados 100%(60), señalan que el 25% (15) señalan que no está logrando sus objetivos personales trabajando en esta empresa y el 75%(45) señalan que si está logrando sus objetivos personales trabajando en esta empresa.

Tabla 25: Usted cree que es importante sentirse auto motivado al cumplir su trabajo

ítems	frecuencia	porcentaje
no	0	0%
si	60	100%
total	60	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las tiendas de calzados.

Figura 23: Usted cree que es importante sentirse auto motivado al cumplir su trabajo



INTERPRETACIÓN:

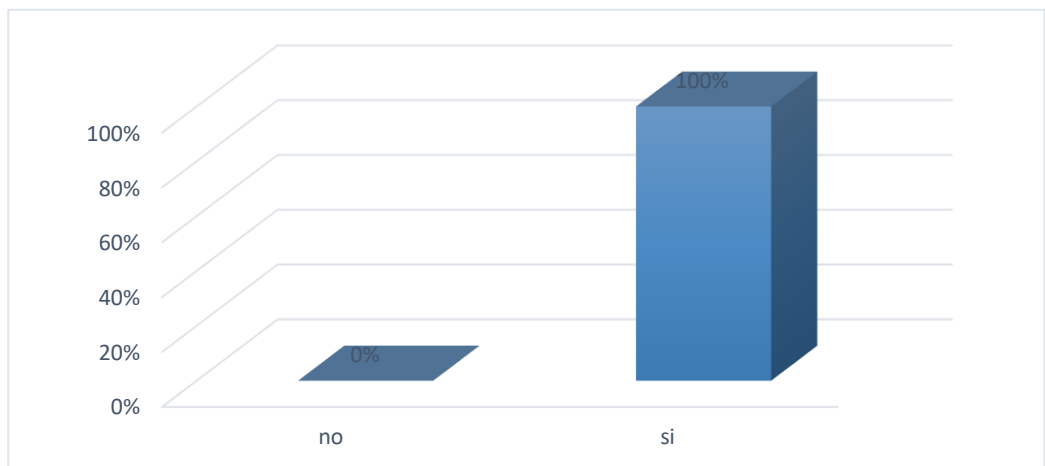
Según la tabla 26 y figura 24, se observa que el total de trabajadores encuestados 100%(60), señalan que el 0% (0) señalan que no creen que es importante sentirse auto motivado al cumplir su trabajo y el 100%(60) señalan que si creen que es importante sentirse auto motivado al cumplir su trabajo.

Tabla 26: Usted cree que es importante la motivación laboral

ítems	frecuencia	porcentaje
no	0	0%
si	60	100%
TOTAL	60	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las tiendas de calzados.

Figura 24: Usted cree que es importante la motivación laboral



INTERPRETACIÓN:

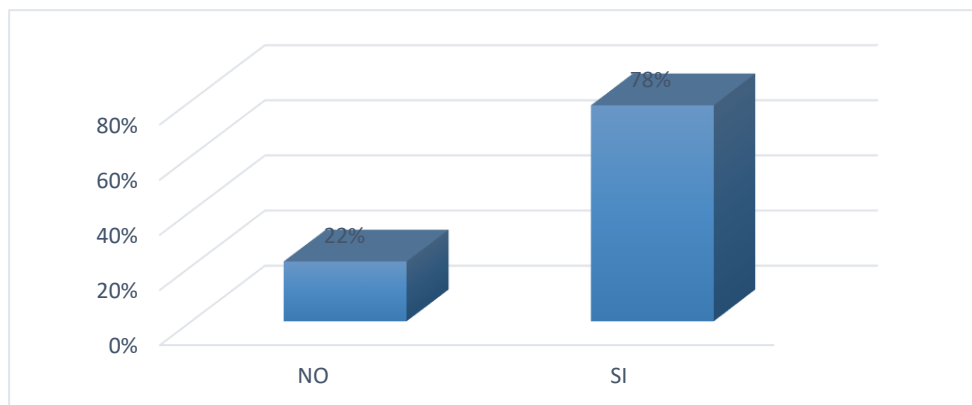
Según la tabla 27 y figura 25, se observa que el total de trabajadores encuestados 100%(60), señalan que el 0% (0) señalan que no es importante la motivación laboral y el 100%(60) trabajadores encuestados señalan que si es importante la motivación laboral.

Tabla 27: Considera usted que cumplir los objetivos personales es importante en una motivación intrínseca

ítems	frecuencia	porcentaje
NO	13	22%
SI	47	78%
TOTAL	60	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de las tiendas de calzados.

Figura 25: Considera usted que cumplir los objetivos personales es importante en una motivación intrínseca



INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 28 y figura 26, se observa que el total de trabajadores encuestados 100%(60), señalan que el 22% (13) señalan que no Considera que cumplir los objetivos personales es importante en una motivación intrínseca y el 78%(43) trabajadores encuestados señalan que si Considera usted que cumplir los objetivos personales es importante en una motivación intrínseca.

4.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS:

A continuación se presenta el análisis de resultados, teniendo en cuenta los objetivos planteados en el proyecto de investigación.

Características de los representantes de las tiendas de calzados:

GENERO:

El 65% son de género masculino y el 35% son de género femenino y se observa que las mypes están representadas por representantes de género masculino con la capacidad y madurez para poder manejar en el determinado rubro.

EDAD:

El 65% de los gerentes encuestados del rubro de tiendas de calzados tienen una edad de 31 a 40 años, este resultado, se observa que las mypes están representadas por representantes adultos con la capacidad y madurez para poder manejar en dicho rubro de las ventas de calzados.

GRADO DE INSTRUCCIÓN:

El 70% tienen un grado de instrucción de estudios técnicos y tienen un estudio pregrado por ello se determina que actualmente los representantes poseen un adecuado grado de instrucción y tienen conocimientos básicos de negocios, el cual se desarrollan tanto en la parte académica y conocimientos empíricos que les permite desarrollar mejores estrategias de venta en sus puestos.

VARIABLE LIDERAZGO PARTICIPATIVO:

Respecto al primer objetivo específico:

- 1. Describir las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018.**

Según la tabla 6 y figura 4, se observa que el total de gerentes encuestados 100% (20), el 70%(14) señalan que Consideran que el compromiso es importante para el trabajo en equipo.

Según la tabla 7 y figura 5, se observa que el total de gerentes encuestados 100% (20), señalan que el 85%(17) señalan que como líder o gerente la interacción es fundamental para lograr un buen trabajo en equipo.

Según la tabla 8 y figura 6, se observa que el total de gerentes encuestados 100% (20), señalan que el 60%(12) señalan que debe existir la confianza con su equipo de trabajo.

Según la tabla 9 y figura 7, se observa que el total de gerentes encuestados 100%(20), señalan que el 500%(10) señalan que inspira confianza para lograr un buen trabajo en equipo

Según la tabla 10 y figura 8, se observa que el total de gerentes encuestados 100%(20), señalan que el 100%(20) señalan que en el trabajo en equipo debe existir la disciplina.

Estos resultados se comparan con los obtenidos por (MIRANDA, 2016) no consideran importante tomar decisiones de calidad, poca consideración hacia la participación de sus colaboradores en la toma de decisiones, poco interés por la aceptación de las decisiones tomadas por parte de los subordinados. Por lo que se observa que existe un deficiente liderazgo participativo en las MYPE estudiadas debido a que consideran irrelevante las opiniones de sus colaboradores. (Moran, 2017) concluyen así que las habilidades gerenciales más desarrolladas son manejo de conflictos,

motivación y liderazgo, Se determinó el nivel de las habilidades gerenciales en las Mypes de Calzado Paredes, Gianpierre y Contiex, demostrándose que la empresa de Calzados Paredes posee las habilidades de manejo de conflictos con un nivel alto de 66.67%, motivación con un nivel alto de 66.67% y liderazgo con un nivel alto de 100%; la empresa Gianpierre posee las habilidades de manejo de conflictos con un nivel alto de 80%, motivación con un nivel alto de 60% y Liderazgo con un nivel alto de 86.67% ; la empresa Contiex posee las habilidades de manejo de conflictos con un nivel alto de 80%. Motivación con un nivel alto de 53.33% y Liderazgo con un nivel alto de 73.33%, lo cual se contrasta que Las Habilidades Gerenciales más desarrolladas de las Mypes de calzado Paredes, Gianpierre y Contiex son manejo de conflictos, motivación y liderazgo.

Podemos concluir que los gerentes encuestados consideran importantes características del trabajo en equipo: el compromiso, la interacción, la confianza y la disciplina.

2. Describir las características de la comunicación en las micro y pequeñas empresas del rubro de ventas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018.

Según la tabla 11 y figura 9, se observa que el total de gerentes encuestados 100%(20), señalan que el 75%(10) señalan que practican la comunicación asertiva.

Según la tabla 12 y figura 10, se observa que el total de gerentes encuestados 100%(20), señalan que el 100%(20) señalan que es importante la comunicación asertiva.

Según la tabla 13 y figura 11, se observa que el total de gerentes encuestados 100%(20), señalan que el 100%(20) señalan que la comunicación a través de gestos es importante en una empresa.

Según la tabla 14 y figura 12, se observa que el total de gerentes encuestados 100%(20), señalan que, el 100%(20) señalan que como gerente que la solución de conflicto se puede realizar con una buena comunicación.

Según la tabla 17 y figura 15, se observa que el total de gerentes encuestados 100%(20), señalan que, el 90%(10) señalan que si debe existir empatía con sus colaboradores para tener una buena comunicación.

Estos resultados se comparan con los obtenidos por (sosa, 2005) Sobre la gestión de liderazgo participativo obteniendo como resultado final que el 58% de los encuestados expresan que impera la represión en cuanto a la comunicación entre el gerente y su personal, un 32% manifiesta que la comunicación es fluida, un 10% opina que existe espacio para la crítica y la autocrítica, de lo cual se aprecia que la represión.

(Moran, 2017) concluyen así que las habilidades gerenciales más desarrolladas son manejo de conflictos, motivación y liderazgo Se determinó el nivel de las habilidades gerenciales en las Mypes de Calzado Paredes, Gianpierre y Contiex, demostrandose que la empresa de Calzados

Paredes posee las habilidades de manejo de conflictos con un nivel alto de 66.67%

Podemos concluir que los gerentes encuestados señalan que la comunicación asertiva, gestual, la solución de conflictos y la empatía son las principales características del liderazgo participativo.

VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL:

3. Describir las características de la motivación extrínseca en las micro y pequeñas empresas del rubro de ventas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018.

Según la tabla 20 y figura 18, se observa que el total de trabajadores encuestados 100%(60), señalan que 100%(60) señalan que creen que si es importante que le motiven económicamente.

Según la tabla 21 y figura 19, se observa que el total de trabajadores encuestados 100%(60), señalan que el 75%(45) señalan que es importante que le motiven ofreciendo algunos viajes en una motivación extrínseca.

Según la tabla 22 y figura 20, se observa que el total de trabajadores encuestados 100%(60), señalan que el 70% (42) señalan que considera importante recibir algunos premios por el buen desempeño que realiza en su labor

Según la tabla 23 y figura 21, se observa que el total de trabajadores encuestados 100%(600), señalan que el 63%(38) señalan que su desempeño es de acuerdo al tipo de motivación que recibes.

Estos resultados se comparan con los obtenidos por (Sanz, 2012) En su estudio sobre: “La Motivación Laboral” realiza un estudio sobre algunas de

las variables de la motivación laboral que lleva a los trabajadores a realizar su trabajo motivados, como no sólo la retribución económica es elemento motivador para que se llegue a la consecución de los objetivos de la empresa por los trabajadores. Existen elementos motivadores con el mismo peso o más importantes que la retribución económica y que llevan a una mayor implicación del trabajador en el desarrollo de sus tareas, aún en el contexto económico en el que la estabilidad en el trabajo y la retribución económica tienen un peso muy importante. El desarrollo del trabajo es fundamental para la consecución de los objetivos de la empresa, por lo que el poder definir de forma adecuada una estrategia para potenciar su motivación y desarrollo es fundamental. La retribución económica es una parte importante, ya que como podemos observar es el motivo de abandono del trabajo por un 45 % de los entrevistados, pero el salario emocional o motivador es fundamental, y como observamos en el gráfico el 55% del entrevistado abandonaría su trabajo por un mal ambiente laboral. Las entrevistas realizadas nos suministran información de los elementos motivadores y condicionantes que influyen en las personas para sentirse satisfechos, obtener sus objetivos, sentirse a gusto, etc.

Podemos concluir que según los trabajadores encuestados que la motivación económica, viajes y premios son principales características de la motivación extrínseca.

4. Describir las características de la motivación intrínseca en las micro y pequeñas empresas del rubro de ventas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018.

Según la tabla 24 y figura 22, se observa que el total de trabajadores encuestados 100%(60), señalan el 75%(45) señalan que Considera que el triunfo de la empresa les motiva de manera intrínseca.

Según la tabla 25 y figura 23, se observa que el total de trabajadores encuestados 100%(60), señalan que el 67%(40) señalan que al tener éxito la empresa es motivado a cumplir sus objetivos personales.

Según la tabla 26 y figura 24, se observa que el total de trabajadores encuestados 100%(60), señalan que el 75%(45) señalan que si está logrando sus objetivos personales trabajando en esta empresa.

Según la tabla 27 y figura 25, se observa que el total de trabajadores encuestados 100%(60), señalan que el 100%(60) señalan que si es importante sentirse auto motivado al cumplir su trabajo.

Según la tabla 28 y figura 26, se observa que el total de trabajadores encuestados 100%(60), señalan que el 100%(60) señalan que si es importante la motivación laboral.

Según la tabla 29 y figura 27, se observa que el total de trabajadores encuestados 100%(60), señalan que el 78%(47) señalan que cumplir los objetivos personales es importante en una motivación intrínseca.

Estos resultados se comparan con los obtenidos por (Muñoz, 2011) En su estudio Se puede rescatar con respecto a la investigación y el progreso profesional para que así ellos desarrollen sus actividades libremente de esa manera avanzar pero estas oportunidades se darán a través de un liderazgo participativo donde todos los trabajadores participen sin temor a nada. En este sentido, el líder participativo al valorar el trabajo en equipo no sólo se preocupa de la producción de los trabajadores sino también de su bienestar, por lo tanto, el jefe de este estilo permite y considera importante la autovaloración del colaborador en su trabajo así como su autorrealización no dejar de lado la motivación eso hace que los trabajadores este incentivados y así realizar adecuadamente sus trabajos.

Podemos concluir que según los trabajadores encuestados señalan que el desempeño, automotivación, triunfo y objetivos personales son principales características de la motivación intrínseca.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

5.1. CONCLUSIONES

Se determinaron que las principales características del liderazgo participativo en las micro y pequeñas empresas del rubro de ventas de calzado en el distrito de Ayacucho, 2018, según la recopilación de información son las siguientes: el 70% consideran importante el compromiso para el trabajo en equipo, el 85% que la interacción es fundamental para el trabajo en equipo, el 60% señalan que si debe existir la

confianza en el trabajo equipo y el 100% señalan importante la disciplina en el trabajo en equipo por ello concluimos que todo lo mencionado son características principales del trabajo equipo dentro del liderazgo participativo logrando cumplir con el primer objetivo. Y el 100% señalan que la comunicación asertiva es importante y la comunicación gestual, el 100% señalan que la solución de conflictos se logra con una buena comunicación y el 90% que debe existir la empatía para una buena comunicación por ello concluimos que todo lo mencionado son características principales de la comunicación ya que es una dimensión importante del liderazgo participativo logrando cumplir con el segundo objetivo. Se logró describir las principales características del liderazgo participativo y fomentar para que los micros y pequeñas empresas lleguen aplicarlos y tener un claro conocimiento.

Se determinaron las principales características sobre la variable motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro de ventas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018, según la recopilación de información son las siguientes: el 100% señalan es importante que le motiven económicamente, el 75% que le motiven ofreciendo algunos viajes como una motivación extrínseca y el 70% que es importante recibir premios por su buen desempeño por ello concluimos que todo lo mencionado son principales características de la motivación extrínseca logrando cumplir con el tercer objetivo. Y el 75% que el triunfo es una manera de motivar intrínsecamente, el 67% son motivados a cumplir sus objetivos personales, el 100% señalan que la motivación laboral es importante y el 78% que los

objetivos personales es importante en una motivación intrínseca por ello concluimos que todo lo mencionado son características principales de la motivación intrínseca logrando cumplir el cuarto objetivo. Logrando describir las características de la motivación laboral.

Las principales características del liderazgo participativo identificados se basan en que los líderes trabajen en equipo y escuchen todas las opiniones o sugerencias de sus colaboradores haciéndolos sentir parte de la empresa generando en ellos compromiso para lograr los objetivos empresariales. Lo cual no se cumplen en las empresas.

Las principales características de la motivación laboral identificados se basa en que la motivación laboral es importante motivar a los colaboradores de manera extrínseca o intrínseca viendo las necesidades.

5.2. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al empresario de las micro y pequeñas empresas considerar el liderazgo participativo escuchar a los colaboradores, tomar en cuenta la participación para generar la confianza, comunicación y trabajo en equipo y así lograr el éxito de la micro y pequeña empresa.

2. Se recomienda a los empresarios trabajar conjuntamente con los colaboradores para tener más ideas innovadoras y dejar que los colaboradores demuestren la creatividad que ellos tienen y de esa manera fomentar un buen clima en el trabajo y lograr los objetivos propuestos.

3. se recomienda los empresarios de los micros y pequeñas empresas aplicar la motivación laboral ya que cuando se aplicara los colaboradores tendrán un buen rendimiento y se sentirán comprometidos con la empresa, se les puede motivar viendo a las necesidades que ellos tienen como el logro de sus objetivos o algún incentivo. De esa manera se lograra tener un buen desempeño y el micro y pequeña empresa llegara al éxito.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Bach. Bustamante Yupanqui, D. N. (2017). *Liderazgo en la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, 2017*. ayacucho.
- BENAVIDES, R. M. (01 de octubre de 2009). *ROGER MENDEZ BENAVIDES*. Obtenido de ROGER MENDEZ BENAVIDES: <http://rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/10/teoria-del-liderazgo-participativo.html>
- Blanco, M. M. (2015). *LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y EMPODERAMIENTO COMO TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN PERSONAL EN LA ESCUELA LA FLORIDA*. caracas.
- Br. Aranda Mendoza, I. J. (2017). *Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017*. comas- lima.
- CALDERON, M. V. (2013). *MODELO DE GESTION LIDERAZGO PARTICIPATIVO EN LA CORPORACION NACIONAL DE ELECTRICIDAD REGIONAL DE LOS RIOS Y SU INCIDENCIA EN LA ATENCION AL USUARIO*. ecuador.
- chiavenato. (29 de marzo de 2012). *la motivacion*. Obtenido de la motivacion: <http://motivaciongrupob.blogspot.pe/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>
- chiavenato, I. (1993). Obtenido de <http://www.escuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo-2/concepto-de-liderazgo-segun-los-principales-autores>
- Coulter, S. P. (2013). *lider y liderazgo*.
- Drucker, P. (20 de mayo de 2016). *escuela europea de management*. Obtenido de escuela europea de management: <http://www.escuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo-2/concepto-de-liderazgo-segun-los-principales>
- fiedler, f. (1967). *theory of leadership effectiveness*. McGraw-Hill Inc.,US (1 de octubre de 1967).
- fischman, d. (2014). *motivacion 360°*. planeta peru.

- Gibb. (1969). Obtenido de <http://www.escuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo-2/concepto-de-liderazgo-segun-los-principales-autores>
- goleman, d. (2013). *liderazgo el poder de la inteligencia emocional*. BARCELONA: B.S.A 2013.
- goleman, d. (2017). *el lider resonante crea mas* . debolsillo.
- Hernández Sampieri, R. /. (2016). *la metodoligia de la investiogación*. Mc GRAW HILL.
- Herzberg, F. (2012). *teoria de la motivacion de los dos factores*.
- Maxwell, J. (2007). *las 21 leyes irrefutables de liderazgo*.
- Maxwell, J. (2012). *Los 5 Niveles del Liderazgo*.
- MIRANDA, R. Y. (2016). *Caracterización Del Liderazgo Participativo En Las Micro Y Pequeñas Empresas Del Sector Comercio – Rubro Ventas Al Por Menor De Alimentos, Bebidas Y Tabaco (Abarrotos) Delmercado Central Del Distrito De Huaraz, 2015* . Huaraz.
- Moran. (2017). *Habilidades gerenciales en las mypes de calzados paredo, gianpierre y contiex en el distrito el porvenir, trujillo año 2017*. trujillo.
- Muñoz. (2011). *la influencia del tipo de liderazgo*.
- Pierre, J. F. (2009). *Modelo De Liderazgo Participativo Para Mejorar La Calidad Total*. Monterrey.
- Pink, D. H. (2010). *La sorprendente verdad sobre qué nos motiva*. 2010: Gestión 2000.
- Pino, P. T. (2013). *impacto de la motivacion y el liderazgo*. lima.
- rivera, j. a. (2015). *monografias. com*.
- Robbins. (1999). *motivacion*. Obtenido de motivacion: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/Conceptos%20de%20la%20Motivacion.htm>
- robbins. (29 de marzo de 2012). *la motivacion*. Obtenido de la motivacion: <http://motivaciongrupob.blogspot.pe/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>
- Root, G. N. (2018). *La voz de Houston*. Obtenido de La voz de Houston: <https://pyme.lavoztx.com/las-ventajas-del-liderazgo-participativo-8994.html>

- Sanz, V. G. (2012). *LA MOTIVACIÓN LABORAL*. españa.
- sosa, G. y. (2005). *modelo de gestion de liderazgo participativo*. monagas y delta amacuro.
- Stephen R, C. (1989). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. PAIDOS.
- Yetton, V. y. (1973). <https://www.psicologia-online.com>. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com>: <https://www.psicologia-online.com/el-modelo-de-liderazgo-participativo-vroom-y-yetton-1782.html>

ANEXOS:

1. ANEXO N°1 ENCUESTA

EL LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO DE TIENDAS DE VENTA DE CALZADOS EL DISTRITO DE AYACUCHO, 2018.

Sr(a) dueño o gerente de la tienda de ventas de calzado en el distrito de Ayacucho, a continuación les presentamos una serie de preguntas orientadas a conocer su opinión, con la finalidad de poder saber si existe un buen liderazgo participativo y la motivación laboral o enseñar que el liderazgo y la motivación laboral son muy importantes para su bienestar de usted y de su negocio con la finalidad de mejorar en el desarrollo económico y empresarial.

Institución beneficiaria: “**Tiendas de Ventas de Calzados**”

Sexo

M	F
---	---

Datos generales:

Edad:

- a) 20 a 30 años
- b) 31 a 40 años
- c) 41 a más años

Grado de Instrucción:

- a) Estudios Primarios
- b) Estudios Secundarios
- c) estudios pregrado
- d) Superior Universitario (egresado)

VALORACIÓN:

Si	A veces	No
----	---------	----

N°	Preguntas	SI	A VEC ES	N O
	VARIABLE LIDERAZGO PARTICIPATIVO			
01	¿Considera Usted que el compromiso es importante para el trabajo en equipo?			
02	¿Considera usted que como líder o gerente la interacción es fundamental para lograr buen trabajo en equipo?			
03	¿Usted cree que debe existir la confianza con su equipo de trabajo?			
04	¿Usted como gerente o líder inspira confianza para lograr un buen trabajo en equipo?			
05	¿Usted cree que en el trabajo en equipo debe existir la disciplina?			
06	¿Usted como gerente aplica la comunicación asertiva?			
07	¿Considera usted que es importante la comunicación asertiva?			
08	¿Considera que la comunicación a través de gestos es importante en una empresa?			
9	¿Usted cree como gerente que la solución de conflicto se puede realizar con una buena comunicación?			
10	¿Usted cree que debe existir empatía con sus colaboradores para tener una buena comunicación?			

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES:

EL LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO DE TIENDAS DE VENTA DE CALZADOS EL DISTRITO DE AYACUCHO, 2018.

Sr(a) colaboradores de la tienda de ventas de calzado en el distrito de Ayacucho, a continuación les presentamos una serie de preguntas orientadas a conocer su opinión, con la finalidad de poder saber si existe un buen liderazgo participativo y la motivación laboral o enseñar que el liderazgo y la motivación laboral son muy importantes para su bienestar de usted.

Institución beneficiaria: “**Tiendas de Ventas de Calzados**”

Sexo

M	F
---	---

Datos generales

Edad:

- a) 18 a 23 años
- b) 23 a 30 años
- c) 30 a más años

VALORACIÓN:

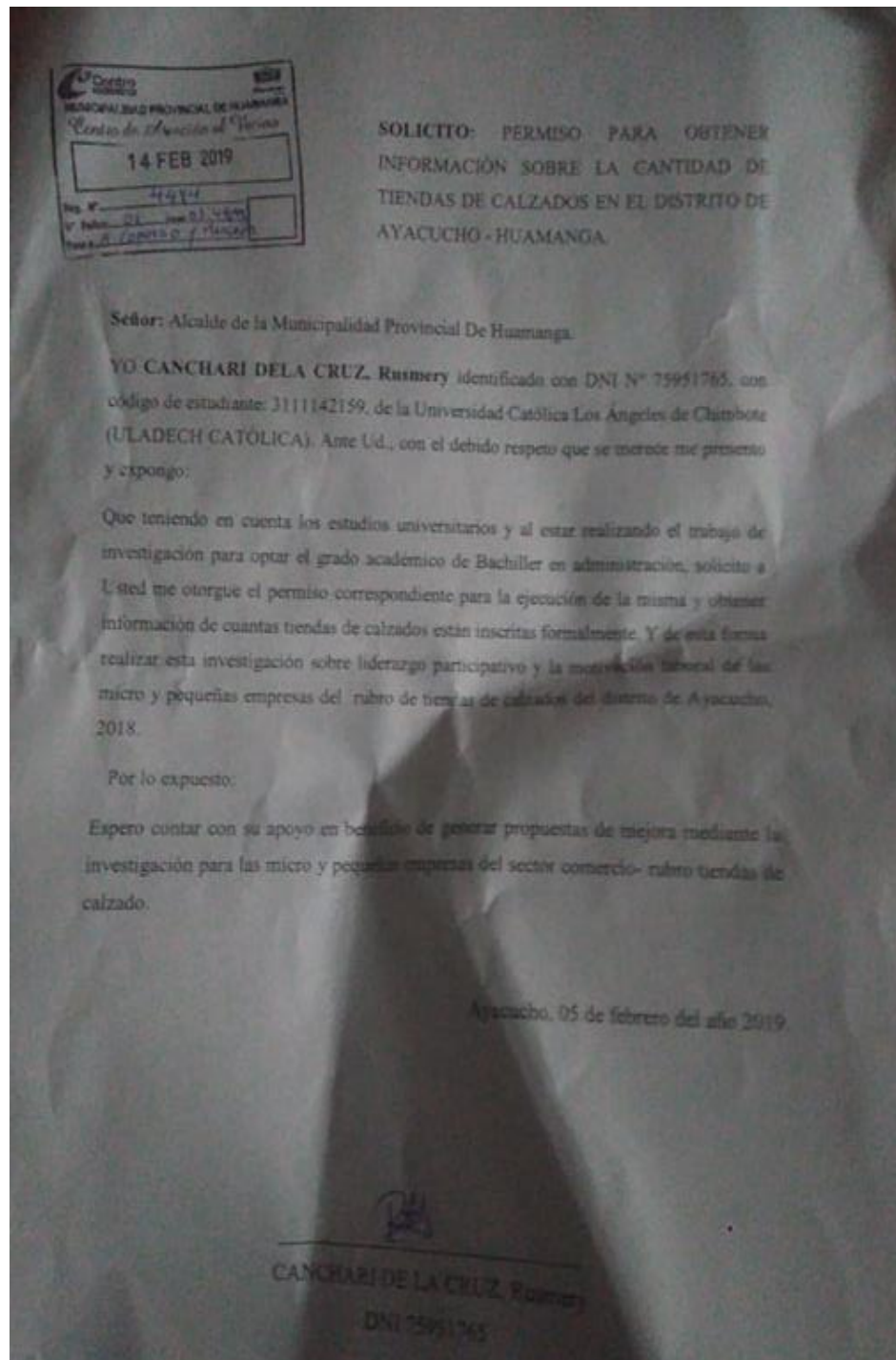
Si	No
----	----

N°	VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL	Si	No
01	¿usted cree que es muy importante la motivación laboral		
02	¿Usted cree que es importante que le motiven económicamente?		
03	¿Usted cree que es importante que le motiven ofreciendo algunos viajes en una motivación extrínseca?		
04	¿Usted considera importante recibir algunos premios por el buen desempeño que realiza en su labor?		
05	¿Considera que el triunfo de la empresa de motiva de manera intrínseca?		
06	¿Usted cree que al tener éxito la empresa es motivado a cumplir sus objetivos personales?		
07	¿Usted cree que está logrando sus objetivos personales trabajando en esta empresa?		
08	¿Usted cree que es importante sentirse auto motivado al cumplir su trabajo?		
09	¿Usted cree que tu desempeño es de acuerdo al tipo de motivación que recibes?		
10	Considera usted que cumplir los objetivos personales es importante en una motivación intrínseca?		

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN




2. ANEXO N°2: SOLICITUD ENTREGADO A LA MUNICIPALIDAD:



SOLICITUD ENREGADO A LAS TIENDAS DE CALZADO:

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE

SOLICITO: Autorización para la realización de un proyecto de investigación.

SEÑOR(A): Jefe del establecimiento correspondiente.


Yo Rasmery, CANCHARI DE LA CRUZ, identificada con DNI N°75951765, estudiante del ciclo del curso de taller de investigación IV de la escuela de formación profesional de administración con domicilio en la Asociación Santa Lucía Puracuti MZ "E" LT "14" distrito de Ayacucho, expongo lo siguiente.

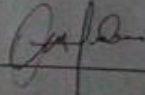
Solicito su permiso para la realización de un proyecto de investigación en su establecimiento sobre el liderazgo participativo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro de librerías en el distrito de Ayacucho, 2018 para optar el grado de bachiller de Administración.

POR LO EXPUESTO:


Ruego a Usted acceder a mi solicitud.

Ayacucho 22 de enero del 2019


Rasmery, CANCHARI DE LA CRUZ
N°75951765


Tienda calzados

3. ANEXO N°3 VALIDACIÓN:



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

TABLA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS UNIVERSIDAD CATÓLICA ULADECH

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	AUTOR DEL INSTRUMENTO
BALVIN RAMÍREZ, David	ULADECH	CUESTIONARIO	CANCHARI DE LA CRUZ, Rusmery

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO DE TIENDAS DE CALZADO EN EL DISTRITO DE AYACUCHO, 2018"

I.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN.

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

II.- OPINIÓN DE APLICACIÓN.


.....

.....

.....

III.- PROMEDIO DE EVALUACIÓN.

56.5



Firma del experto
DNI: 09883224
(LAD: 09971)

Ayacucho, 23 de Noviembre del 2018.

Lugar y fecha

L

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO MÉTODO JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Liderazgo participativo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018”.

OBJETIVO:

Validar el instrumento de recopilación de información mediante el método de juicio de expertos.

DIRIGIDO A:

A los gerentes y trabajadores de las micro y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Altamirano Meneses Carolina

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Licenciada en Administración

LUGAR EN EL QUE LABORA:

Docente de la “Universidad Católica Los Angeles de Chimbote” - Ayacucho

VALORACION:

BUENO	MEDIANO	BAJO
✓		

26 Noviembre
.....de.....del 2018


FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

4. ANEXO N° 4: FOTOS ENCUESTANDO



Encuestando el 27-11-2018 a un atiende de calzado a horas 10:00 a.m. aproximadamente.



Encuestando el 27-11-2018 a una tienda de calzado a horas 10:20 a.m. aproximadamente.



Encuestando el 27-11-2018 a una tienda de calzado a horas 10:30 a.m. aproximadamente al respectivo gerente.

5. ANEXO N°5: TURNITIN

