



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**LIDERAZGO DEMOCRÁTICO EN LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO AUTOLAVADO: CASO
CAR WASH AARON, DISTRITO VEINTISEIS DE
OCTUBRE, PIURA, 2022**

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

AUTOR

GOMEZ LEON, ERICK JONATAN

ORCID: 0000-0003-0168-8997

ASESOR

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

ORCID: 0000-0002-4052-5018

**PIURA – PERÚ
2022**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Gómez León, Erick Jonatan

ORCID: 0000-0003-0168-8997

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

ASESOR

Mgtr. Quispe Medina, Wilber

ORCID: 0000-0002-4052-5018

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

JURADO

MGTR. ROSILLO DE PURIZACA, MARÍA DEL CARMEN

ORCID: 0000-0003-2177-5676

DR. SALINAS GAMBOA, JOSÉ GERMÁN

ORCID: 0000-0002-8491-0751

DRA. MINO ASECIO, MARÍA ISABEL

ORCID: 0000-0003-1132-2243

HOJA DE FIRMA DE JURADO Y ASESOR

Mgtr. María del Carmen Rosillo de Purizaca
Presidente

Dr. José German Salinas Gamboa
Miembro

Dra. María Isabel Mino Asencio
Miembro

Mgtr. Wilber Quispe Medina
Asesor

AGRADECIMIENTO

A la universidad Uladech, por permitir ser parte de su proyecto institucional.

A los docentes, que a lo largo de mi carrera profesional ayudaron a que sea una mejor persona y un mejor profesional con cada uno de sus consejos impartidos a lo largo de los ciclos.

A mis padres, por su apoyo constante, por su esfuerzo para lograr que su hijo sea un profesional para la sociedad.

DEDICATORIA

A Dios, por darme la fuerza para obtener uno de mis anhelos más preciados.

A mis padres, por el esfuerzo, trabajo y sacrificios en todos estos años para ayudarme a cumplir este objetivo.

A mis asesores que son personas que con sus experiencias y conocimientos me han brindado su apoyo para que este trabajo se realice con éxito.

RESUMEN

La presente investigación titulada Liderazgo democrático en las Micro y Pequeñas empresas, rubro autolavado: Caso Car wash Aarón, distrito Veintiséis de Octubre, Piura, 2022; tuvo por objetivo Identificar las características del liderazgo democrático en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado; caso Car wash Aarón, distrito Veintiséis de Octubre, Piura, 2022. Esta investigación es de tipo cuantitativa del nivel descriptivo, no experimental, porque se han tomado los datos y no se han transformado, lo que se ha hecho es hacer el estudio en el Car wash Aarón, a los 6 colaboradores de la empresa, recabando información a través de un instrumento de encuesta compuesta por 14 ítems para la variable Liderazgo democrático. Después de los análisis respectivos, utilizando el estadístico SPSS versión 25 se obtuvieron las conclusiones más resaltantes, que las principales características del liderazgo democráticos que se visualizan en el Car wash Aarón es el trabajo en equipo, porque el líder se esfuerza en involucrarse en actividades de la empresa y la delegación de funciones, de ello se observó que el líder delega funciones, aunque a veces de manera directa si esperar las sugerencias de sus colaboradores; donde se debe mejorar es en la participación directa del líder en las actividades de trabajo de la empresa, lo que afecta la comunicación y la confianza con el personal de la empresa.

Palabras clave: liderazgo democrático, participación, trabajo en equipo.

ABSTRACT

This research entitled Democratic Leadership in Micro and Small Businesses, car wash category: Car wash Aarón Case, Veintiséis de Octubre district, Piura, 2022; Its objective was to identify the characteristics of democratic leadership in micro and small companies, car wash category; Car wash Aarón case, Veintiséis de Octubre district, Piura, 2022. This research is quantitative at the descriptive level, not experimental, because the data has been taken and not transformed, what has been done is to carry out the study in the Car wash Aarón, to the 6 employees of the company, collecting information through a survey instrument composed of 14 items for the Democratic leadership variable. After the respective analyses, using the SPSS version 25 statistic, the most outstanding conclusions were obtained, that the main characteristics of democratic leadership that are displayed in the Car wash Aarón is teamwork, because the leader makes an effort to get involved in activities of the company and the delegation of functions, from which it was observed that the leader delegates functions, although sometimes directly without waiting for the suggestions of his collaborators; where it should be improved is in the direct participation of the leader in the work activities of the company, which affects communication and trust with the company's personnel.

Keywords: democratic leadership, participation, teamwork.

CONTENIDO

Título de la tesis	i
Equipo de trabajo	ii
Hoja de firma de jurado y asesor	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Contenido	viii
Índice de tablas	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA	9
2.1. Antecedentes	9
2.2. Bases teóricas	12
2.2.1. Liderazgo democrático.....	12
2.2.2. Micro y pequeña empresa	20
2.2.3. Gestión de Calidad.....	21
2.2.4. Plan de mejora.....	22
2.2.5. Marco conceptual.....	23
III. HIPOTESIS	24
IV. METODOLOGÍA	25
4.1. Diseño de la investigación	25
4.2. Población y muestra.....	26
4.3. Definición y operacionalización de las variables.....	27
4.4. Técnicas e instrumentos	30
4.5. Plan de análisis.....	30
4.6. Matriz de consistencia.....	31
4.7. Aspectos éticos.....	32
V. RESULTADOS	33
VI. CONCLUSIONES	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
ANEXOS	68

INDICES DE TABLAS

Tabla 1: Sugerencias de los empleados	33
Tabla 2: Involucración del líder en actividades con los empleados	34
Tabla 3: Inclusión de los empleados en la toma de decisiones	35
Tabla 4: Comunicación después de un problema	36
Tabla 5: Aceptación de las críticas con respeto	37
Tabla 6: Promoción de iniciativa de ideas	38
Tabla 7: Oportunidades para los empleados	39
Tabla 8: Clima de confianza en la empresa	40
Tabla 9: Motivación de los empleados	41
Tabla 10: Trabajo en equipo	42
Tabla 11: Visión a futuro de la empresa	43
Tabla 12: Reconocimiento por las metas trazadas	44
Tabla 13: Corrección de errores operativos	45
Tabla 14: Motivación a superación	46

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “liderazgo democrático en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado: caso carwash Aarón, distrito Veintiséis de octubre, Piura, 2022”, pertenece al campo disciplinar de la promoción de las MyPe y a la línea de investigación: Gestión de la calidad en los procesos administrativos de las micro y pequeñas empresas (MYPES). El objetivo que persigue la presente investigación es el de identificar las características del liderazgo democrático en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado; Caso Carwash Aarón, distrito veintiséis de octubre, Piura, 2022. Esta investigación es de tipo cuantitativo, del nivel descriptivo, de diseño no experimental, se utilizó una encuesta para estudiar el liderazgo democrático, esta encuesta se aplicará a 6 trabajadores del Car wash Aarón. La presente investigación se justifica porque permite estudiar las características del liderazgo democrático, y cómo estas pueden ayudar a mejorar la organización de una empresa; en forma práctica, porque a través de los resultados obtenidos se tiene un camino para determinar las características que poseen las empresas en liderazgo democrático.

El distrito de Veintiséis de octubre, es un distrito que pertenece a la provincia de Piura, región Piura, este distrito es relativamente un distrito nuevo, con creación de fecha 02 de febrero del año 2013, antes de ser nombrado, esta parte correspondía al distrito de Piura, está ubicado en la parte Oeste de la ciudad de Piura, en su área correspondiente cuenta con urbanizaciones y asentamientos humanos. Cada año ante el crecimiento de las urbes capitales en cada región, las ciudades se vuelven más comerciales, y por ende se necesitan de más áreas para vivir. La urbanización Santa Margarita, es una urbanización ubicada en la parte Oeste del distrito, siendo una zona

alta en frecuencia de comercios de diversa índole, principalmente en la calle 1, que corresponde a la avenida principal de la urbanización, en esta avenida se encuentra muchas opciones de negocio como restaurantes, tiendas, pollerías, heladerías y autolavado. Las opciones de autolavado de automóviles en esta parte nace por la creciente demanda de automóviles que hay en esta parte de la ciudad, esto se debe a que la mayoría de las personas que viven en esta parte tienen su movilidad propia, por ello, se observa que es una buena oportunidad de realizar esta actividad desarrollando opciones atractivas a los potenciales clientes.

De acuerdo a la ley de creación y funcionamiento de una MyPe, ley N° 30056, se establecen ciertos factores que debe tener en cuenta una MyPe. En nuestro país, el Perú, el estado promueve la creación de la misma, por ello, realizar los trámites no requiere de mucho esfuerzo, tomando como un plazo prudencial de 72 horas para su formalización y constitución. Con respecto a los colaboradores de la misma, se debe tener en cuenta que este, debe contar con un seguro SIS (sistema Integrado de Salud), una jornada de 8 horas máximo por día y 48 horas semanales, con un descanso semanal y cuya remuneración no debe ser menor que la RMV (Remuneración mínima vital); esto lleva a que haya acceso a un pago por horas extras como un periodo de vacaciones de 15 días, y el pago respectivo al sistema de pensiones del trabajador.

Según reportes de INEI, antes de la pandemia generada por la presencia del COVID 19, el Perú era uno de los países con mayor crecimiento económico anual en Latinoamérica, eso implicaba que en comparación con el año 2007, el PBI creció en un 3% y esto se debe a la gran demanda de producto y servicios, que generaba que grandes inversionistas apuesten por la creación de empresas en nuestro país. Actualmente con la presencia del COVID 19, y ante un año complicado

económicamente para todo el mundo como el año 2020, el país ha visto cierta mejoría en la estabilización del dólar y los precios de los productos, pero que aún no se llega a los niveles prepandemia.

Piura, es una región que cuenta con gran promoción al turismo, esto se debe a las playas que cuenta nuestra región y al sol que ofrece esta parte del territorio nacional, lo que genera que gran cantidad de turistas lleguen a esta parte, para veranear, y de paso pasear por la ciudad, y por centros de artesanía nacional como Catacaos, Chulucanas, etc. Entre las playas más reconocidas y ampliamente visitadas está Colán, Yacila, en Paita, y luego Máncora que es una playa un poco más al norte de Talara.

De manera preferente, las empresas se han visto en la necesidad no solo de contar con material humano calificado, sino también con material tecnológico que cumpla las expectativas de los clientes, esto se debe al rápido crecimiento de las redes tecnológicas como es el avance del internet, siendo conocidas herramientas que ayuden en las labores de las empresas peruanas, hoy en día a través de la firma de tratados de libre comercio, estas herramientas pueden importarse y generan que las empresas cuenten con esta tecnología para bienestar de los clientes.

El liderazgo democrático puede definirse como la delegación de responsabilidades y colaboración entre los miembros del equipo de una empresa (Gastil, 2018). A nivel mundial algunas de las empresas que están promoviendo esta práctica tiene que ver con el auge del internet, por ejemplo, compañías como Apple, comenzaron su despegue después de confiar responsabilidades en sus empleados, antes de ello, la empresa de la manzana, no tenía el auge que hoy tiene. Otro ejemplo es la red social Twitter, cuyos fundadores promovieron el éxito de la red social de los 140 caracteres a través de la colaboración, no solo de los empleados, sino del cliente final.

Podríamos seguir explicando muchos ejemplos adicionales, como las empresas de desarrollo de software, por necesidad son participativas, porque así permite mejorar el sistema que se desarrolla, de igual manera, las empresas de comercio electrónico necesitan ser colaborativas.

A nivel Latinoamérica, Según Hay Group, empresa que se encarga de elaborar Ranking sobre el desarrollo del liderazgo en Latinoamérica, explica que las primeras 10 empresas de su ranking se preocupan por establecer programas de desarrollo para cada trabajador, todas estas direccionadas para preparar nuevos líderes que sean capaces de tomar decisiones y estén capacitados para asumir posiciones de liderazgo. Entre estas empresas se cuenta a LAN, General electric, IBM, telefónica, Banco Santander, entre las más conocidas en nuestro país; según Hector Aguilar, director de recursos humanos de General Electric, la compañía, invierte anualmente 9 millones de dólares anuales en el mundo porque están interesados en que cada trabajador desarrolle su propia carrera.

En nuestro país, la figura, no cambia mucho con respecto a que las empresas trasnacionales promuevan el desarrollo de sus trabajadores en función de capacitación de temas de liderazgo, para el año 2014, según Hay Group, a través de su gerente de Gestión Humana, Carmen Cruz, el 53% de las empresas no se preocupan por establecer programas de capacitación acerca de liderazgo, lo que genera un ambiente desmotivante en el trabajador; una de las principales diferencias que se da en la mayoría de las empresas peruanas es como se ven los líderes de las empresas, y cómo lo perciben los colaboradores de las empresas. Esto básicamente se da porque aún no se toma conciencia de la importancia de visualizar potenciales líderes y capacitarlos para cuando toque dirigir en la organización. Para Cruz, no solo se debe evaluar el

conocimiento de la tarea que se va a realizar en la empresa sino, la preparación emocional que se debe tener al asumir un cargo de dirección de personal.

En nuestra región, la situación de las empresas en su mayor proporción no se centra en la colaboración, mucho tiene que ver la cultura, o la falta de visión de los dueños para nuevos talentos que podrían estar en su organización, se apela demasiado a la experiencia y no a la formación integral de nuevos líderes, el apelar a la experiencia se da porque no hay programas de capacitación en recursos humanos, o bien no hay financiamiento para dichos programas, o incluso no hay área de recursos humanos; cambiar una empresa constituida de esta manera tomará mucho tiempo, por ello es necesario que los nuevos emprendedores generen conocimiento de liderazgo, capacitaciones que permita mejores resultados en la empresa. La mayor parte de los trabajadores se identifica con la empresa cuando se le toma en consideración, cuando se reconoce su labor, o las metas trazadas.

En las MyPe, rubro autolavado en la urbanización Santa Margarita, la presencia de un líder democrático casi pasa desapercibida, naturalmente el dueño de MyPe solo invierte en la construcción del local, arreglos que conlleva, y luego busca a los trabajadores encargados con cierta experiencia para realizar las tareas encomendadas. También se visualiza, que, en algunos casos, el dueño de la MyPe, es quién tiene el conocimiento de la actividad de autolavado, y solo busca algunos ayudantes para tareas extras; por ello, se cree que se debe buscar una cultura de crecimiento basado en la visión a futuro de la MyPe, y lo que genera en base a las habilidades que debe desarrollar el líder de la MyPe.

El desarrollo del liderazgo democrático en las MyPe, se debe realizar porque la relación entre dueño y trabajadores es más estrecha, cuando se capacita, se orienta,

se establece metas de crecimiento, los trabajadores se sienten identificados con la empresa, visualizan el crecimiento de la empresa, y por ello, también visualizan su propio crecimiento, cuando esto ocurre, genera mejores resultados, lo que implica que si esto no se da, es posible que la MyPe deje de funcionar con el tiempo, los trabajadores busquen nuevos horizontes, lo que hace que la MyPe no tenga trabajadores identificados, y por lo tanto, el crecimiento se vea estancado en el tiempo.

La presente investigación, busca desarrollar un estudio sobre el liderazgo democrático, y de esta manera observar el mejoramiento por parte de los colaboradores de las empresas de autolavado de la urbanización Santa Margarita, en Piura, correspondiente al año 2022; para ello se debe recabar información que permita elaborar un plan de mejora para la MyPe, explicando en forma metodológica lo que podría avanzar si se toman las correcciones pertinentes no solo para la MyPe sino también para los trabajadores.

Se formuló la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuáles son las características del liderazgo democrático en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado; Caso Car Wash Aarón, distrito veintiséis de octubre, Piura, 2022? Y como problemas específicos: ¿Cómo se desarrolla la participación de los colaboradores en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado: Caso Car wash Aarón, distrito Veintiséis de octubre, Piura, 2022?; ¿Cómo se desarrolla el trabajo en equipo de los colaboradores en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado: Caso Car wash Aarón, distrito Veintiséis de octubre, Piura, 2022?; ¿Cómo se desarrolla la delegación de funciones de los colaboradores en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado: Caso Car wash Aarón, distrito Veintiséis de octubre, Piura, 2022? Y ¿Qué plan de mejora se puede implementar para reforzar las habilidades de un líder democrático en

las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado: Caso Car Wash Aarón, distrito veintiséis de octubre, Piura, 2022?

Frente a ello se elaboró el objetivo general: Identificar las características del liderazgo democrático en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado; Caso Carwash Aarón, distrito veintiséis de octubre, Piura, 2022 y como objetivos específicos: Describir la participación de los colaboradores en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado; Caso Car Wash Aarón, distrito veintiséis de octubre, Piura, 2022; Describir el trabajo en equipo de los colaboradores en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado; Caso Car Wash Aarón, distrito veintiséis de octubre, Piura, 2022; Describir la delegación de funciones de los colaboradores en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado; Caso Car Wash Aarón, distrito veintiséis de octubre, Piura, 2022 y Elaborar un plan de mejora para desarrollar habilidades de liderazgo democrático en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado; Caso Car Wash Aarón, distrito veintiséis de octubre, Piura, 2022

Esta investigación se justifica; de acuerdo a la justificación Teórica, las micro y pequeñas empresas para trascender deben enfocarse en la dirección del liderazgo que esta pregonan, por ello, se busca ayudar desde el punto de vista teórico como es el liderazgo democrático y cuáles son las características que desarrolla en las organizaciones actuales, por ello es propicio investigar acerca del liderazgo que existe en dichas empresas, y como este se ve afectado en la toma de decisiones que afecta al crecimiento y subsistencia de la misma.

En forma práctica, la investigación permite reconocer las características del liderazgo democrático, por ello se utiliza un cuestionario considerando las dimensiones de habilidades del líder democrático, las ventajas del liderazgo

democrático y los efectos del líder democrático, esto permite que se puedan obtener datos que ayuden a establecer un plan de mejora en el caso que sea necesario para fortalecer las habilidades del líder democrático en las MyPe rubro autolavado.

Desarrollar la investigación, permite seleccionar una serie de procedimientos detallando metodológicamente el camino para identificar las características del liderazgo democrático, para ello se ha detallado un cuestionario para medir las dimensiones del liderazgo democrático, el desarrollo de la investigación permitirá obtener resultados que ayuden a tomar decisiones al respecto.

En esta investigación se beneficiarán los micros y pequeños empresarios del rubro autolavado, ya que con la información detallada y los resultados obtenidos se puede realizar un estudio para MyPe del mismo rubro, para ello podrán utilizar los resultados o bien establecer un plan de mejora para cada empresa, condicionándolo para las necesidades que desean fortalecer, esto permitirá obtener mejores resultados en los diferentes aspectos de la empresa.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

García (2021) en su investigación “Liderazgo democrático y su influencia en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020”, desarrollada en la universidad César Vallejo de Perú; cuyo objetivo fue determinar la influencia del liderazgo democrático en la calidad de la escuela José María García, Ecuador, 2020. La metodología que se utilizó fue una investigación descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo, para esta investigación la muestra de estudio fue de 25 docentes de la institución. Se concluyó que existe relación entre el liderazgo democrático y la calidad educativa de la institución, considerando que la labor del líder dentro de la institución genera que la calidad se vea afectada de acuerdo a la participación del mismo para con la organización.

Amador y Hereira (2018) en su investigación “liderazgo democrático y calidad de gestión en las empresas comerciales”, desarrollada por la universidad de la Costa, Colombia; cuyo objetivo fue encontrar la relación que existe entre el liderazgo democrático y la gestión de calidad en las empresas del sector comercio en la ciudad de Barranquilla. La metodología utilizada para este estudio fue cuantitativa de tipo descriptivo, a través de una encuesta se entrevistó a 27 funcionarios de distintas empresas dedicadas al comercio; se concluye que hay un alto grado de relación entre el liderazgo democrático y la calidad de gestión, esto se debe en que mientras se mejore el liderazgo democrático, la calidad de gestión aumenta.

Fernández y Rodríguez (2019) en su investigación “Liderazgo en Pymes del sector industria y comercio de Barranquilla”, desarrollada por la universidad de la Costa, en Colombia; cuyo objetivo fue determinar el liderazgo que implementan las pequeñas y medianas empresas del sector industria y comercio en la ciudad de Barranquilla, para ello utilizaron la metodología de estudio cuantitativo, descriptivo utilizando una encuesta de 42 ítems, aplicado a 60 gerentes; dentro de las conclusiones más resaltantes se tiene las Pymes desarrollan un liderazgo de acuerdo a las circunstancias y podría ser detallado como moderado.

Bamonde y Sardi (2021) en su investigación titulada “los estilos de liderazgo democrático en la gestión administrativa de las PYMES de Lima Metropolitana” desarrollada en la universidad de Piura, cuyo objetivo fue determinar la vinculación que existe entre dos tipos de liderazgo opuestos respecto a la gestión administrativa; esto se debe porque no existe de manera empírica un modelo de liderazgo que lleve al éxito de una empresa, para ello utilizaron una encuesta para los colaboradores de 381 PYMES, tomándose como medida a un trabajador por empresa, obteniéndose las siguientes conclusiones: primero, que el liderazgo democrático tiene una mayor vinculación con la gestión administrativa de las empresas, por ello se debe tener en cuenta el rol que juega el directivo para organizar y ser guía de los subordinados.

Calle (2019) en su investigación titulada “Liderazgo democrático para el desarrollo del talento humano en la universidad privada Antenor Orrego, Trujillo 2018”, desarrollada por la universidad privada Antenor Orrego; cuyo

objetivo fue establecer la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desarrollo del talento humano de la universidad privada Antenor Orrego; dicha investigación es de tipo cuantitativo del nivel descriptivo aplicándose una encuesta a 240 colaboradores de la universidad, con un cuestionario de 24 ítems, concluyendo que existe una relación directa entre el liderazgo democrático y el desarrollo del talento humano.

Nuñez y Melgarejo (2021) en su investigación titulada “Gestión administrativa y liderazgo democrático en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021” desarrollada por la universidad privada de Pucallpa, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo democrático en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, Ucayali, 2021|”]; esta investigación es de tipo cuantitativa y de nivel correlacional, para ello se elaboró una encuesta formada por 59 preguntas, para encuestar a 97 colaboradores, concluyendo que existe relación directa entre el liderazgo democrático y la gestión administrativa en la municipalidad de Coronel Portillo.

Medina (2019) en su investigación titulada “caracterización del liderazgo y la competitividad de las Mypes rubro abarrotes del mercado de Castilla”, desarrollada por la universidad católica Los Ángeles de Chimbote, cuyo objetivo fue identificar las características del liderazgo y la competitividad en las Mypes rubro abarrotes; para dicho estudio, la metodología empleada fue de nivel descriptivo y de tipo cuantitativo, recogiendo información a través de una encuesta dirigida a 22 trabajadores y 89 clientes, con respecto a las conclusiones, se obtuvo que existen diversos

tipos de liderazgo que predominan en las Mypes de este sector tales como el democrático, participativo, transformacional y autoritario, donde lo que predomina es el acierto para resolver conflictos y motivación de los empleados.

Tocto (2020) en su investigación titulada “el liderazgo y la gestión de calidad en las mypes rubro restaurantes cevicherías de la avenida Don Bosco de la ciudad de Piura” desarrollada por la universidad católica Los Ángeles de Chimbote, cuyo objetivo fue conocer el liderazgo y la gestión de calidad en las Mypes rubro restaurantes cevicherías, el estudio fue de tipo cuantitativo de nivel descriptivo, encuestándose a 25 clientes para gestión y 20 trabajadores para medir el liderazgo, a través de una encuesta; obteniéndose como conclusiones que el liderazgo que predomina en las Mypes de este rubro es el tipo comunicador y el transformacional.

Delgado (2018) en su investigación titulada “liderazgo y caracterización de la competitividad de las mypes rubro gimnasios del centro de Piura”, desarrollada por la universidad católica Los Ángeles de Chimbote; cuyo objetivo fue el de identificar las características que presentan el liderazgo y la competitividad en las mypes rubro gimnasios; esta investigación es de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo, encuestándose a 24 trabajadores y 68 clientes, para el caso de liderazgo se aplicó un cuestionario de 16 preguntas; obteniéndose como conclusiones que para el líder, es importante que la figura principal de cada mype sea visionario, siempre orientada a lo que los clientes demanden.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Liderazgo democrático

2.2.1.1. Definiciones

Según García, 2016

Considera que el liderazgo democrático es un liderazgo del tipo participativo, donde el líder debe crear motivación, entusiasmo en los colaboradores de la empresa, haciendo que los mismos sientan la participación suya. El líder debe ser una persona que genera diálogo, motivación, admiración; generando que la visión de la empresa sea clara en cada uno de los colaboradores, lo cual generará que se tomen decisiones para beneficio de todos en la empresa.

Según Gómez, 2013

Comenta que este tipo de líder tiene la última palabra, pero este fomenta la comunicación y participación de los integrantes a colaborar en la toma de decisiones, lo que da un efecto de satisfacción en los trabajadores ya que ellos sienten que tienen voz y voto en las empresas lo cual permite crear un proceso para crear mejores habilidades en su grupo de trabajo dando como resultado final que el recurso humano se sienta motivado para mejorar laboralmente. Liderazgo democrático genera un eficiente trabajo por periodos largos lo que permite ganar la confianza de sus empleados que tienen una alta cooperación del espíritu de trabajo. Este estilo de liderazgo tiene un prolongado tiempo para llegar a una eficiencia pero la mayoría de los casos el producto final es el mejor, este estilo se adecua más en empresas donde predomina la calidad frente a la velocidad en la productividad.

Según Grönroos, 2013

Considera que el liderazgo democrático, acepta que los colaboradores de las empresas, participen en el diseño de los procesos y la toma de decisiones, permitiendo que exista motivación, compromiso con la labor que se les asigne y fortalecimiento de las relaciones laborales entre directivos y colaboradores.

Según las definiciones existentes de liderazgo democrático, se puede afirmar que el líder de este estilo, es quien crea comunicación, incentiva y promueve la participación de los colaboradores de la empresa, acepta las soluciones de cualquier integrante de la empresa, siempre siendo esta la más asertiva que ayude en crecimiento de la organización, compromete y genera compromiso de los colaboradores con la empresa.

2.2.1.2. Características

Delegación: Al existir comunicación entre el líder y los colaboradores, existe delegación de actividades, funciones para cada proceso o distintos procesos de la empresa, esto aprovecha de manera directa el recurso humano que es el colaborador, permitiendo que se fomente la motivación, comunicación en diferentes equipos que existen en la organización. (Armin, 2017)

Comunicación: en el liderazgo democrático la comunicación es de ida y vuelta, es decir es bidireccional; se da entre líder y colaborador y viceversa; por ello se podría decir que la información es compartida por los distintos niveles de organización que tiene la empresa.

Trabajo en equipo: el líder democrático siempre fomenta el trabajo en equipo, equilibra las opiniones diferentes de cada uno de los que integran la organización, no permite que haya discrepancias de manera predominante por las personas de mayor dominio sobre las introvertidas, más bien invita y motiva a participar del trabajo en equipo.

Feedback: es uno de los más utilizados en este estilo de liderazgo, si por algún motivo no llega el mensaje de manera clara, compromete o ayuda a realizar acompañamiento de manera clara permitiendo que haya confianza en la corrección de errores, no permitiendo el autoritarismo de parte de un colaborador de mayor rango sobre otro.

De acuerdo a Gonos y Gallo (2013) las principales características del liderazgo democrático se enfocan en: primero, los colaboradores siempre están involucrados en la toma de decisiones; segundo, los líderes de las empresas siempre están buscando el consentimiento de los colaboradores antes de implementar algún cambio en la organización; tercero, los líderes a menudo se deben reunir con los colaboradores para discutir un plan de trabajo; cuarto, los líderes informan y cuentan detalles de los avances de la organización a los colaboradores de la empresa; quinto, los líderes siempre explican la situación y el contexto actual en el cual se encuentra la empresa y sexto los líderes toman tiempo para escuchar

a los colaboradores de la organización y a menudo se interesan por las ideas y sentimientos de ellos.

2.2.1.3. Enfoques del liderazgo democrático

De acuerdo a la Real Academia Española (2011) la palabra enfoque se puede traducir como estar atento o mostrar interés sobre una problemática, revisando los acontecimientos previos que nos lleven a resolverlo de manera adecuada. Por ello, podemos afirmar que podríamos generar nociones diferentes de como miramos el liderazgo democrático.

Vásquez (2016), afirma que muchos han tratado de estudiar que hace a una persona un líder y como este influye en su liderazgo futuro. Campos (2016) explica que los enfoques de un liderazgo nacen de acuerdo a cómo evolucionan las sociedades y las organizaciones, lo que implica que hay un cambio de acuerdo a como cambian las personas.

Robbins (2009) identifica que un líder democrático puede desarrollarse desde dos enfoques, uno desde el punto de vista consultivo y el otro desde el punto de vista participativo. Mientras en el consultivo, el líder consulta a los colaboradores, para que pueda tomar decisiones, en el participativo, permite que los colaboradores ayuden en la toma de decisiones.

De acuerdo a estos dos enfoques podríamos encontrar diferencias en el grado de responsabilidad de los actores que en este caso serían los colaboradores de la empresa, por un lado, en el enfoque

consultivo, no hay una responsabilidad sobre las decisiones que se tomen en la organización lo que implica que no hay una participación plena de los mismos, lo que diferencia en el enfoque participativo, porque aquí si se muestra una responsabilidad absoluta de los colaboradores en la toma de decisiones que ayuden o perjudiquen a la organización. En el enfoque participativo, realmente se permite que el gerente, administrador o responsable de la empresa sea un miembro más del equipo, y lo que persigue es un mayor grado de compromiso en todos los actores de la organización para mejorar la calidad de la empresa.

2.2.1.4. Tendencias del liderazgo democrático

Las características que muestra un líder hacia una determinada conducta hace que se manifieste la tendencia hacia que determinado estilo de liderazgo se inclina, al respecto Caballero (2016) indica que el líder busca inclinarse hacia un estilo dependiendo del cambio que muestren los colaboradores en la empresa, esto ha llevado que las empresas comiencen a buscar líderes que ayuden a conseguir las metas propuestas, considerando, además el contexto actual de un mundo cambiante, se necesitan flexibilizar ya adaptarse a los cambios mostrados dentro de las organizaciones, por ello, debe haber cierta flexibilización en el estilo de liderazgo que se tome.

Contreras, Barbosa y Piñeros (2016) afirman que las nuevas tendencias ahora para buscar líderes en las empresas, deben ir orientadas desde la administración financiera de la empresa, gestión

de recursos humanos y el aprendizaje o también llamado línea de carrera, por ello, se incluye ahora al liderazgo como una prioridad formativa en todas las empresas del mundo, de gestionar la calidad haciendo mejoras continuas que las áreas lo requieran.

Bajo estos conceptos, el liderazgo democrático, podría tener tendencia hacia un liderazgo carismático, orientativo, participativo, interaccional y capacitador.

Liderazgo carismático

Según Jewish (2014) la característica principal se visualiza en el líder como una persona carismática, que arrastra, motiva e influencia en los colaboradores de la empresa, los cuales se someten a ella, dando lo mejor de ellos para la organización. Los líderes carismáticos tienen clara la visión de lo que persiguen teniendo autoconfianza en que se puede lograr los objetivos que persigue la empresa.

Liderazgo orientativo

Según Ramos (2015) especifica que la tarea del líder ahora se traduce en dar orientaciones específicas sobre determinadas actividades a realizar, estas siempre están traducidas por la motivación para que los colaboradores muestren la disposición del trabajo a cumplir; en este caso, siempre se debe prestar atención por los colaboradores que se sientan marginados, y la participación que realizan, ya sea para buscar un plan de mejora o para rediseñar las formas de realizar las actividades.

Liderazgo participativo

Según Stoner (2016) el liderazgo participativo permite realizar consultas a los colaboradores de la empresa en bienestar de la misma para lograr los objetivos, en este caso, se consulta para tener ideas y opiniones claras con respecto a las decisiones que se puedan tomar, de acuerdo a esta visión, el líder democrático participativo, escucha y analiza las ideas dadas siempre y cuando sean prácticas y posibles.

Liderazgo interaccional

Según Aguera (2014), el líder debe buscar la interacción que tienen las personas dentro de la organización, ya sea para tareas afines, o realizar ciertas actividades de acuerdo a sus habilidades comunes, esto lleva a buscar la interacción desde una base amical, aquí influye mucho la labor del líder, porque en algunos casos funcione o sea diferente con otro líder.

Liderazgo capacitador

Según Parra (2016), los líderes capacitadores, retan a los colaboradores cultivando la necesidad de utilizar sus conocimientos y habilidades para ejecutar las actividades que se les recomiendan. Se entiende que en algunos casos estas tareas van a tomar tiempo, pero siente el líder que a través de estas actividades se genera un aprendizaje enfocado en las tareas futuras.

El líder desarrolla capacidades en los colaboradores formando competencias y habilidades en ellos que se pueden obtener a través de su preparación continua que el colaborador requiera.

2.2.1.5. Dimensiones

Participación

Armin (2017) determina que un líder de estilo democrático delega participación a sus colaboradores, a través de las sugerencias, críticas, comunica y persuade a los mismos para conseguir los objetivos trazados de la empresa.

Trabajo en Equipo

Dentro de las ventajas que se pueden medir en un liderazgo democrático están: la participación de los colaboradores de la empresa, el ofrecimiento de desarrollo y línea de carrera dentro de la organización, creación de redes interpersonales entre colaborador y líder, se promueve la participación de cada colaborador como parte del equipo de trabajo y no como competencia y busca la identidad del colaborador con la organización.

Delegación de funciones

Mide el tratamiento de dificultades y conflictos en la empresa; el esfuerzo de los colaboradores y de los grupos de la organización; el desarrollo de responsabilidades por colaboradores, en el caso de ser aceptadas, observa cómo se realizan las actividades de manera autónoma sintiéndose parte de la organización.

2.2.2. Micro y pequeña empresa

Según la legislación peruana, una Mype se define como la unidad económica que puede ser constituida por una persona jurídica o natural, desarrollada por cualquier forma de organización o de gestión empresarial amparada en las leyes vigentes del país, cuyo objeto es desarrollar

actividades de prestar servicios, de comercio, producción, extracción y transformación.

Las características que hacen que una organización sea una Mype, se da con respecto al número de trabajadores, de 1 a 10 trabajadores se considera como microempresa, entendiéndose además que no debe exceder los 150 UIT en ventas por año; si el número total de trabajadores es menor o igual a 50 trabajadores, se denomina pequeña empresa, cuyas ventas por año debes estar en el intervalo de 51 a 850 UIT

2.2.3. Gestión de calidad

El concepto de gestión de calidad se hace notar de manera relevante actualmente en el ámbito empresarial porque permite optimizar procesos, produciendo un mejoramiento de calidad en una empresa.

Al respecto, Zaharías y Pappas (2016) señalan que medir la calidad de una empresa se da desde la perspectiva del cliente, además se debe considerar que cuando se habla de calidad, se debe entender como la capacidad de transformar las necesidades y expectativas del cliente en formas medibles y cuantificadas, logrando la satisfacción del mismo.

Por otro lado, Blázquez (2015) afirma que para realizar el proceso de calidad se requiere de algunos elementos, entre ellos la motivación, que permite obtenerse desde el querer realizar los cambios, seguido de las actitudes necesarias para comenzar; implementar procesos, que permite conocer la formación necesaria y la calificación técnica requerida y saber desarrollarlos, utilizando sistemas de información para determinados casos.

Botje et. al. (2014) refiere que las empresas ahora asumen un reto de transformar no solo por buscar mayor rentabilidad sino por calidad que permite la satisfacción de los clientes. Esto tiene que ver con la aceleración con que se vive actualmente con el avance de la tecnología que hace que las organizaciones estén más propensas a los cambios, esto sin afectar la calidad de los productos o servicios que ofrece la empresa.

Para lograr que la satisfacción de los clientes se requiere de sistemas que ayuden a buscar las necesidades de los clientes, para ello se necesita información de los mismos para tomar decisiones al respecto, esto lleva a que se preparen planes de mejora para implementarse en beneficio de la organización y de los clientes.

2.2.4. Plan de mejora

Abel (2014) menciona que todo proceso puede ser mejorado, por ello debe ser una guía normal en cada gerencia de una empresa, por ello siempre se busca un mejor camino para lograr el desarrollo de la empresa.

Gutiérrez (2010) afirma que cuando se habla de mejora continua hace referencia la consecuencia de buscar una forma ordenada de administrar y que los procesos sean mejores, para ello se debe observar o estudiar las causas o dificultades que presenta la empresa, con ello se puede determinar un plan o un proyecto de mejora que en muchos casos es la consecuencia de las experiencias positivas que generan mayor productividad o rentabilidad para la empresa, estandarizando un nuevo nivel de desempeño.

En conclusión, un plan de mejora es en síntesis buscar nuevas formas o maneras para mejorar el funcionamiento de una empresa donde se

obtengan resultados positivos y visibles para la empresa y los clientes, para ello, se elabora planes estratégicos que ayuden en dicha actividad.

2.2.5. Marco conceptual

Líder democrático

Es aquel líder, gerente, dueño de una empresa que permite la participación de sus colaboradores en la toma de decisiones para el bien de la empresa, esto implica hacerles partícipes de las sugerencias, de las decisiones, del trabajo, que busque no solo el beneficio de la empresa sino también del colaborador, generando compromiso del mismo con la organización.

Colaborador

Es aquella persona que está ofreciendo sus servicios en bienestar de una organización u empresa, naturalmente se le conoce como trabajador. Claro está, que dicha persona recibe una retribución por el servicio que ofrece.

Cliente

Aquella persona que de forma regular recibe un servicio o bien de otra persona o empresa, en esta investigación se refiere al servicio que recibe de forma regular, por este servicio, el cliente ofrece una retribución.

MyPe de autolavado

Es una empresa que ofrece un servicio de lavado y encerado de autos, SUV, camionetas, motos; este servicio puede darse de diversas formas o paquetes de acuerdo a la necesidad del cliente, se tomará como referencia solo a las MyPe registrada bajo este rubro.

III. HIPÓTESIS

De acuerdo a lo indicado por Hernández Sampieri (2012), las investigaciones de tipo descriptivas enumeran las propiedades de los fenómenos estudiados, por lo tanto, no es necesario establecer hipótesis, dado que se trata solo de mencionar las características de la situación problemática.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

El tipo de investigación es cuantitativo, Según el Enfoque o paradigma; es cuantitativa, porque se cuantifican o miden numéricamente las variables estudiadas. Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que en el método cuantitativo, usan la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, además señalan que este enfoque es secuencial y probatorio, cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase y parte de una idea, que va acotándose y, una delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica.

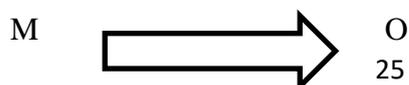
El nivel de investigación es descriptivo, Según Tamayo (2013), en su libro Proceso de Investigación Científica, la investigación descriptiva “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente”.

Asimismo, es descriptivo, porque sólo se describirán las partes más relevantes de las variables en estudio.

Donde:

M = MyPe de Autolavado

O = liderazgo democrático



El diseño que se aplicará la investigación será no experimental, ya que se observan los fenómenos tal y como se dan el contexto natural. También es de corte transversal porque que se mide a la vez la prevalencia de la exposición y del efecto en una muestra poblacional en un solo momento temporal; es decir, permite estimar la magnitud y características de las variables en un momento dado.

4.4. Población y Muestra

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Lepkowski, 2018). Para nuestro estudio, para medir la variable liderazgo democrático, la población de la investigación está conformada por los colaboradores del car wash Aarón ubicado en la Urbanización Santa Margarita del distrito de Veintiséis de Octubre, Piura; por lo tanto, es una población finita. Por ello, no se trabaja con una muestra, porque se trabaja con el total de la población de colaboradores de la empresa, como se detalla a continuación.

NOMBRE	DIRECCIÓN	TRABAJADORES
Car wash Aarón	Urbanización Santa Margarita. Calle 1 S/N avenida principal	06

4.5. Definición y operacionalización de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	considera que el liderazgo democrático es un liderazgo del tipo participativo, donde el líder debe crear motivación, entusiasmo en los colaboradores de la empresa, haciendo que los mismos sientan la participación suya. El líder debe ser una persona que genera diálogo, motivación, admiración; generando que la visión de la empresa sea clara en cada uno de los colaboradores, lo cual generará que	La variable liderazgo democrático se mide de acuerdo a las dimensiones de participación de los colaboradores, trabajo en equipo y delegación de funciones que realizan los colaboradores en la organización	Participación	Sugerencias	¿El líder de la empresa toma en cuenta todo el tiempo sus sugerencias?	
				Involucración	¿El líder de la empresa se involucra en las actividades de los trabajadores?	
				Inclusión	¿El líder de la empresa incluye a todos sus trabajadores al momento tomar una decisión?	
				Comunicación	¿Cuándo sucede un problema, el líder comunica esto a los trabajadores?	
				Criticas	¿El líder de la empresa acepta las críticas de los trabajadores con respeto?	
			Trabajo en equipo	Promoción	¿El líder de la empresa promueve las iniciativas de ideas?	
				Oportunidades	¿El líder de la empresa brinda oportunidades para todos los trabajadores?	
				Clima	¿El líder fomenta un clima de confianza en la empresa?	
				Motivación	¿Los trabajadores se sienten motivados por el líder?	
				Trabajo en equipo	¿En la empresa incentiva el trabajo en equipo?	
			Delegación de funciones	Visión	¿Se siente convencido sobre la visión a futuro de la empresa?	

	se tomen decisiones para beneficio de todos en la empresa. García (2016)			Reconocimiento	¿Recibe de su superior un reconocimiento por el cumplimiento de metas trazadas?	
				Corrección	¿Su jefe corrige oportunamente los errores operativos cometidos?	
				Futuro	¿Su jefe le anima a realizar actividades de empresa como en la que está trabajando?	

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de variables

Para el desarrollo de la presente investigación se aplica la técnica de la encuesta, que busca recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado, y no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación. Los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. Esta técnica es cuantitativa dado que los datos se recopilan sobre una parte de la población denominada tamaño muestral de sujetos y se elabora en función a las variables, dimensiones e indicadores de la matriz de consistencia de la investigación, según Valderrama y León (2014) para luego determinar las cantidades numéricas y porcentuales. Para el recojo de la información de la investigación se aplica un cuestionario, con preguntas obtenidas a partir de la realización de la operacionalización de las variables. El cuestionario utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito.

4.7. Plan de Análisis

Una vez recopilados los datos, se tabularán y graficarán ordenándolos de acuerdo a cada variable y sus dimensiones. Se empleará la estadística descriptiva, para calcular las frecuencias y porcentajes, utilizando los softwares Excel y SPSS v25. Realizaremos el análisis y la interpretación de los datos recopilados por medio del instrumento de recojo de datos (cuestionario) que será validado con el método juicio del experto.

3.8. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuáles son las características del liderazgo democrático en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado; Caso Car Wash Aarón, distrito veintiséis de octubre, Piura 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo se desarrolla la participación de los colaboradores en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado: Caso Car wash Aarón, distrito Veintiséis de octubre, Piura, 2021?</p> <p>¿Cómo se desarrolla el trabajo en equipo de los colaboradores en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado: Caso Car wash Aarón, distrito Veintiséis de octubre, Piura 2021?</p> <p>¿Cómo se desarrolla la delegación de funciones de los colaboradores en las micro y</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Identificar las características del liderazgo democrático en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado; Caso Car Wash Aarón, distrito veintiséis de octubre, Piura, 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Describir la participación de los colaboradores en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado; Caso Car Wash Aarón, distrito veintiséis de octubre, Piura, 2021</p> <p>Describir el trabajo en equipo de los colaboradores en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado; Caso Car Wash Aarón, distrito veintiséis de octubre, Piura, 2021</p> <p>Describir la delegación de funciones de los colaboradores en las micro y pequeñas</p>	<p>Por ser una investigación descriptiva, no se considera hipótesis.</p> <p>Según Fernández Sampieri (2016) las investigaciones de tipo descriptiva enumeran las propiedades de los fenómenos estudiados, por lo tanto, no es necesario establecer hipótesis para el estudio, dado que se trata solo de mencionar las características de la situación problemática descritas anteriormente en las líneas de investigación. El hecho de que se</p>	<p>VARIABLE Liderazgo democrático</p> <p>DIMENSIONES Participación</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Delegación de funciones</p>	<p>TIPO Cuantitativo</p> <p>NIVEL Descriptivo</p> <p>DISEÑO No experimental</p> <p>RECOLECCIÓN DE DATOS: MUESTRA 6 trabajadores del Car Wash Aarón, del distrito de veintiséis de octubre, Piura, 2021</p> <p>TÉCNICA Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO</p>

<p>pequeñas empresas, rubro autolavado: Caso Car wash Aarón, distrito Veintiséis de octubre, Piura, 2021?</p> <p>¿Qué plan de mejora se puede implementar para reforzar las habilidades de un líder democrático en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado: Caso Car Wash Aarón, distrito veintiséis de octubre, Piura 2021?</p>	<p>empresas, rubro autolavado; Caso Car Wash Aarón, distrito veintiséis de octubre, Piura, 2021</p> <p>Elaborar un plan de mejora para desarrollar habilidades de liderazgo democrático en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado; Caso Car Wash Aarón, distrito veintiséis de octubre, Piura, 2021</p>	<p>formule o no hipótesis depende de un factor esencial: el alcance inicial del estudio.</p>		<p>Cuestionario</p>
--	--	--	--	---------------------

3.9. Principios éticos.

En la presente investigación basa sus principios éticos en el código de ética de la universidad los Ángeles de Chimbote, por ello hace referencia a:

1. la protección de la persona, porque se preocupa por el bienestar y la seguridad de cada participante en la investigación, de igual manera, a la libre disposición de cada participante en la investigación, ya que se permitió entregar la información requerida de cada participante y a su libre participación, por voluntad propia.
2. Libre participación y derecho de estar informado, porque permite que los involucrado en la investigación sea por voluntad propia, considerando el hecho de estar informado sobre los alcances de la misma.
3. Beneficencia, no maleficencia, porque la investigación no permite indagar sobre la intimidad de los clientes, sino sobre la apreciación que determina una MyPe en particular, para beneficio de la misma.
4. Justicia, porque, se trata a todos los investigados por igualdad, en forma equitativa, tanto para pedir información como para brindar la misma acerca de los resultados que conlleva.
5. Integridad científica, porque se busca armonizar la investigación no solo en el ámbito de producir resultados, sino también de ser de ayuda a la MyPe que se ha seleccionado.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

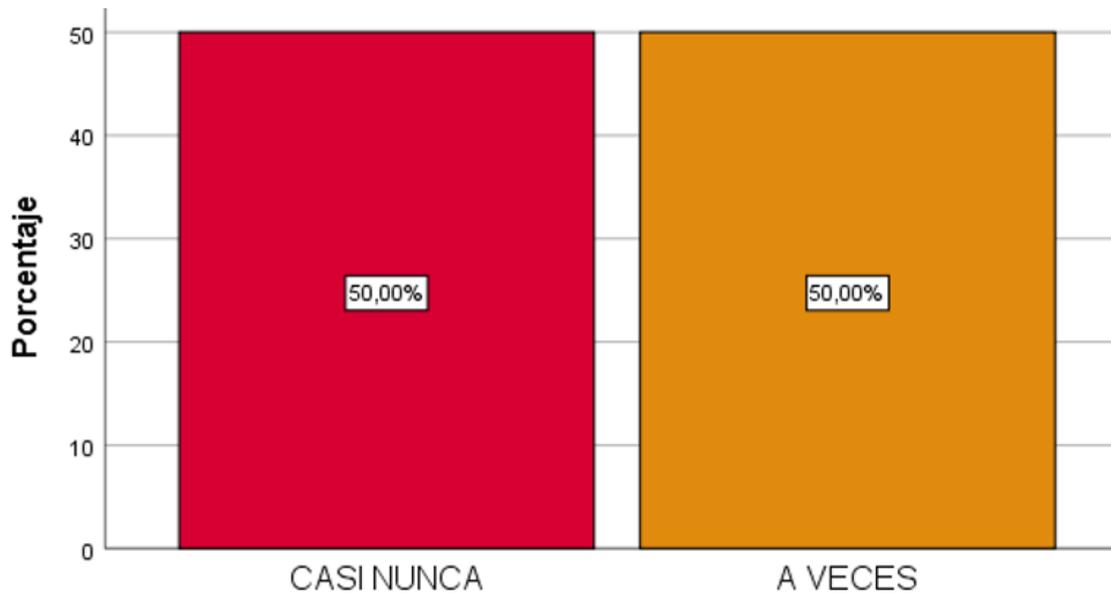
Según el objetivo específico 01:

Tabla01. Sugerencias de los empleados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	3	50,0	50,0
A VECES	3	50,0	100,0
Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 01. Sugerencias de los empleados



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

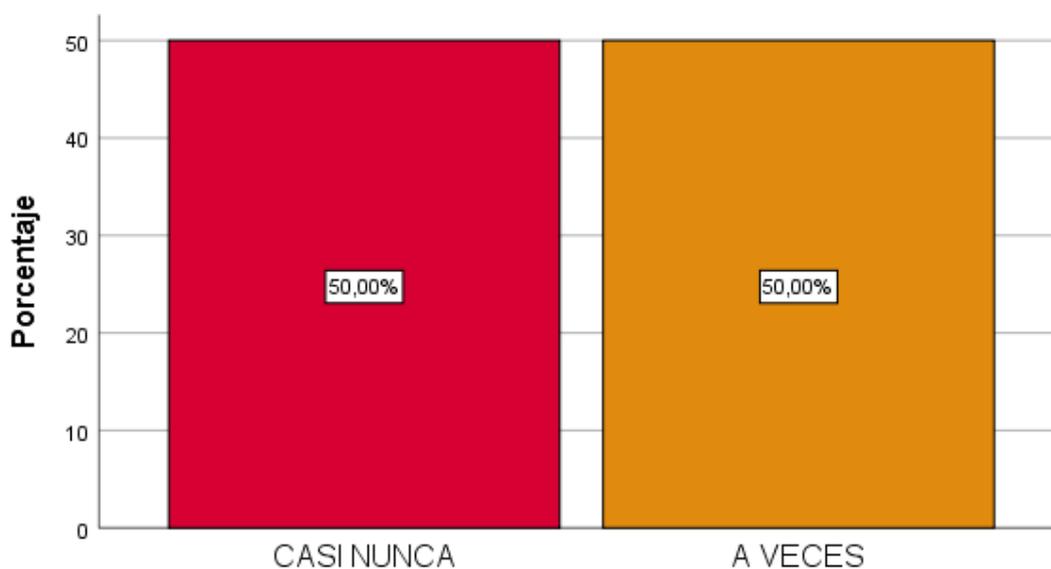
De acuerdo a la tabla 01; se observa que el 50% de los empleados afirma que casi nunca se toma en cuenta sus sugerencias por parte del líder de la empresa y el otro 50% afirma que a veces si se toma en cuenta su sugerencia.

Tabla02. Involucración del líder en actividades con los empleados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	3	50,0	50,0
A VECES	3	50,0	100,0
Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 02. Involucración del líder en actividades con los empleados



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

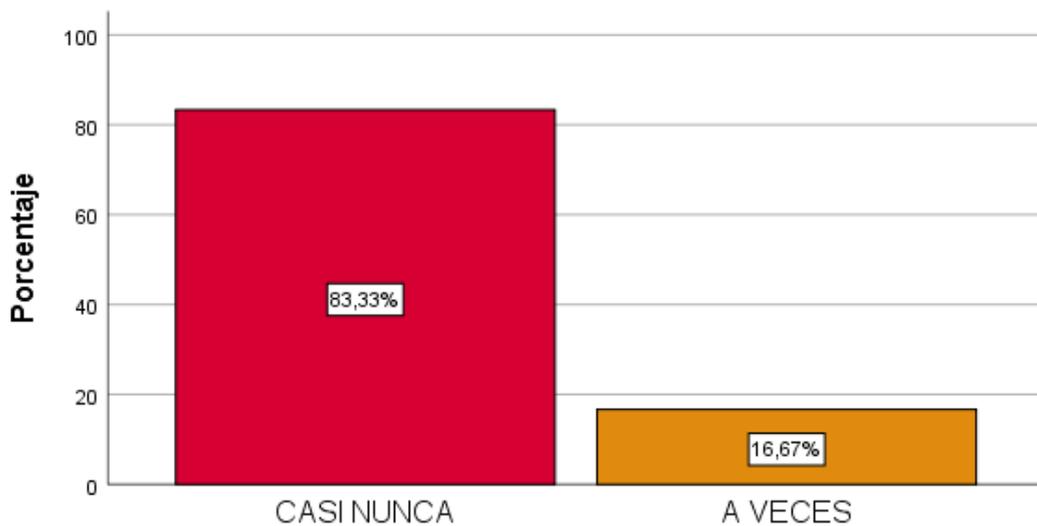
De acuerdo a la tabla 02; se observa que el 50% de los empleados afirma que casi nunca el líder de la empresa se involucra en las actividades de la empresa, mientras que el otro 50% cree que a veces el líder de la empresa si se involucra.

Tabla03. Inclusión de los empleados en la toma de decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	5	83,3	83,3
A VECES	1	16,7	100,0
Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 03. Inclusión de los empleados en la toma de decisiones



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

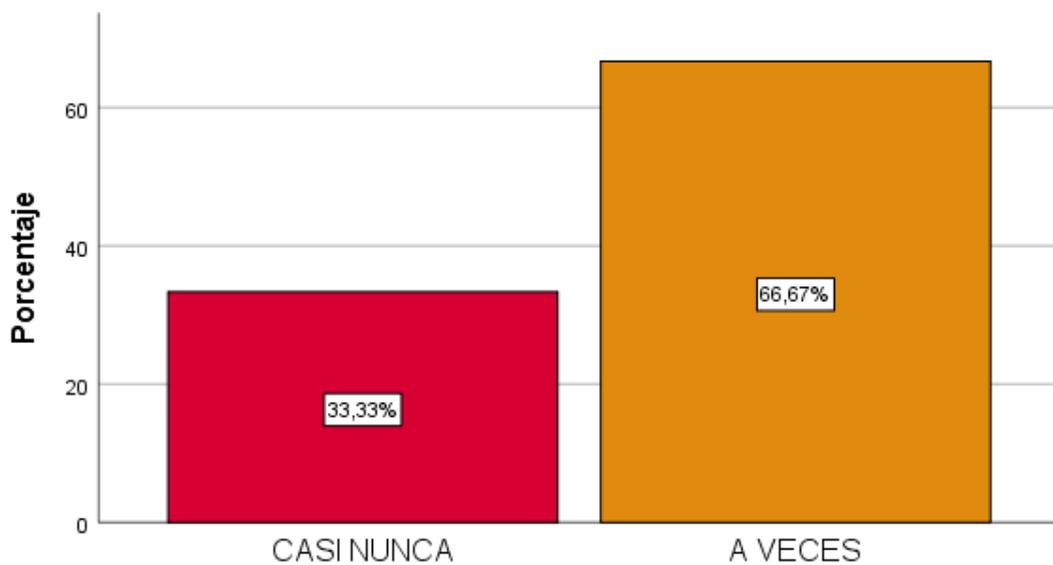
De acuerdo a la tabla 03; se observa que el 83,3% de los empleados afirma que casi nunca el líder de la empresa incluye a todos sus trabajadores al momento de tomar una decisión correspondiente al funcionamiento de la misma, mientras que el otro 16,7% afirma que a veces el líder si toma en cuenta a sus trabajadores para tomar una decisión.

Tabla04. Comunicación después de un problema

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	2	33,3	33,3
A VECES	4	66,7	100,0
Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 04. Comunicación después de un problema



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

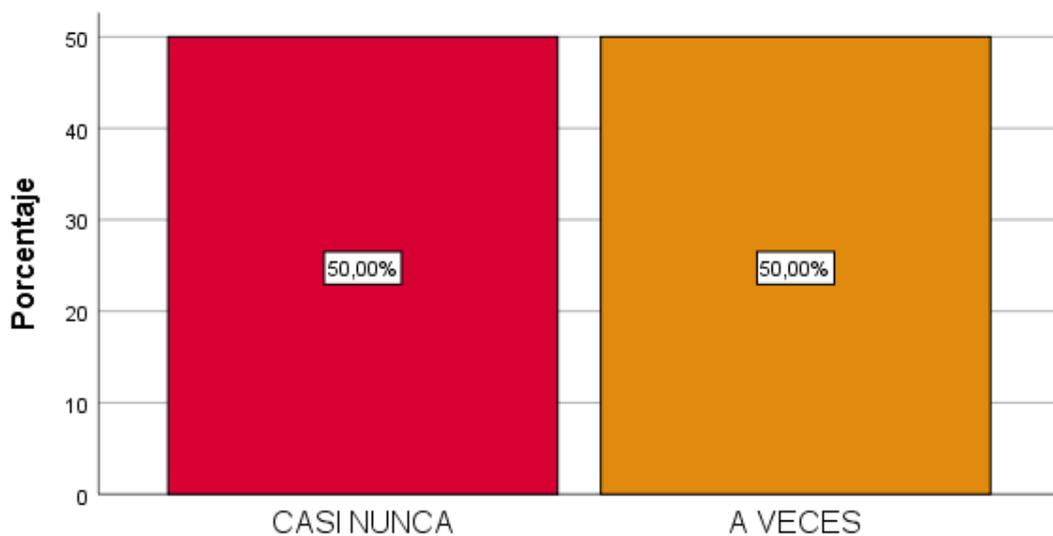
De acuerdo a la tabla 04; se observa que el 33,3% de los empleados del Carwash Aarón afirma que casi nunca el líder comunica a los trabajadores cuando sucede un problema en la empresa, y el otro 66,7% afirma que a veces el líder si comunica a los trabajadores cuando sucede un problema en la empresa.

Tabla05. Aceptación de las críticas con respeto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	3	50,0	50,0
A VECES	3	50,0	100,0
Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 05. Aceptación de las críticas con respeto



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 05; se observa que el 50% de los empleados afirma que casi nunca el líder de la empresa Carwash Aarón acepta las críticas de los trabajadores con respeto, y el otro 50% afirma que a veces el líder si acepta las críticas de los trabajadores.

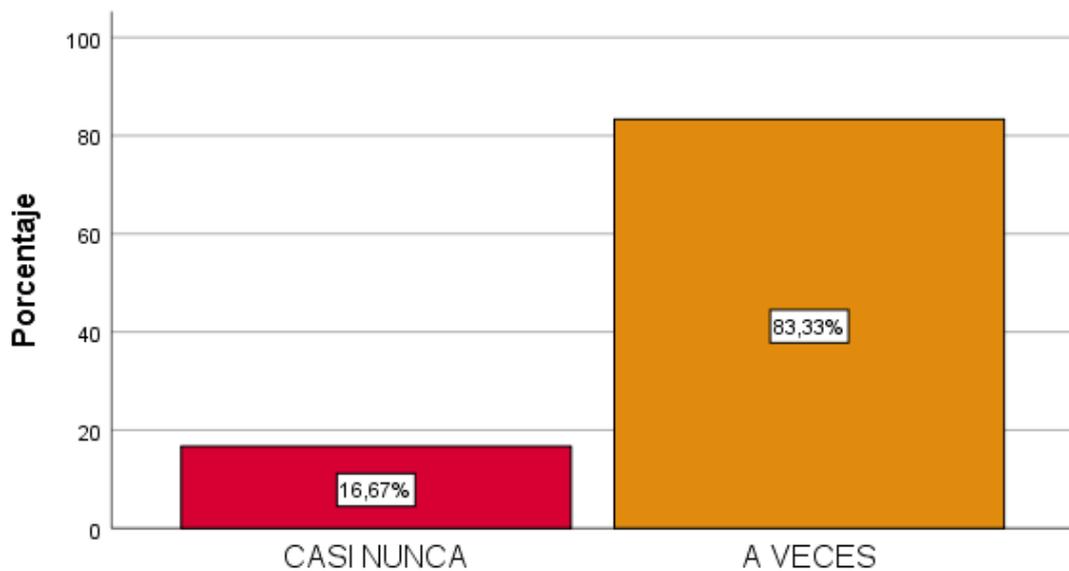
Según el objetivo específico 02:

Tabla06. Promoción de iniciativa de ideas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	1	16,7	16,7
A VECES	5	83,3	100,0
Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 06. Promoción de iniciativa de ideas



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

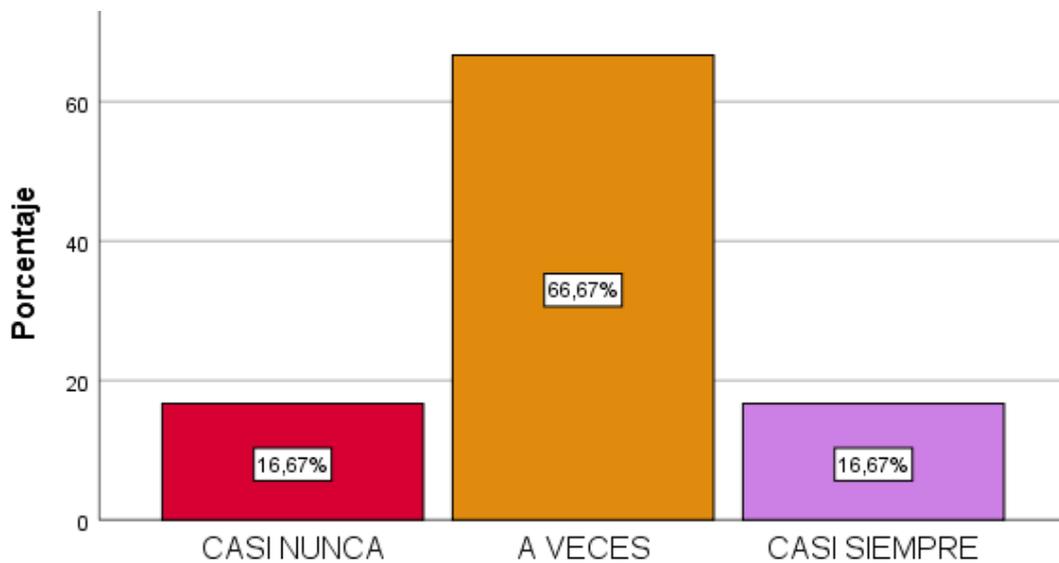
De acuerdo a la tabla 06; se observa que el 16,7% de los empleados de la empresa Carwash Aarón afirman que casi nunca el líder promueve iniciativas de ideas sobre el mejoramiento de los procesos en la empresa, y el otro 83,3% afirma que a veces si se promueve las iniciativas de ideas por parte del líder de la empresa.

Tabla07. Oportunidades para los empleados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	1	16,7	16,7
A VECES	4	66,7	83,3
CASI SIEMPRE	1	16,7	100,0
Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 07. Oportunidades para los empleados



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

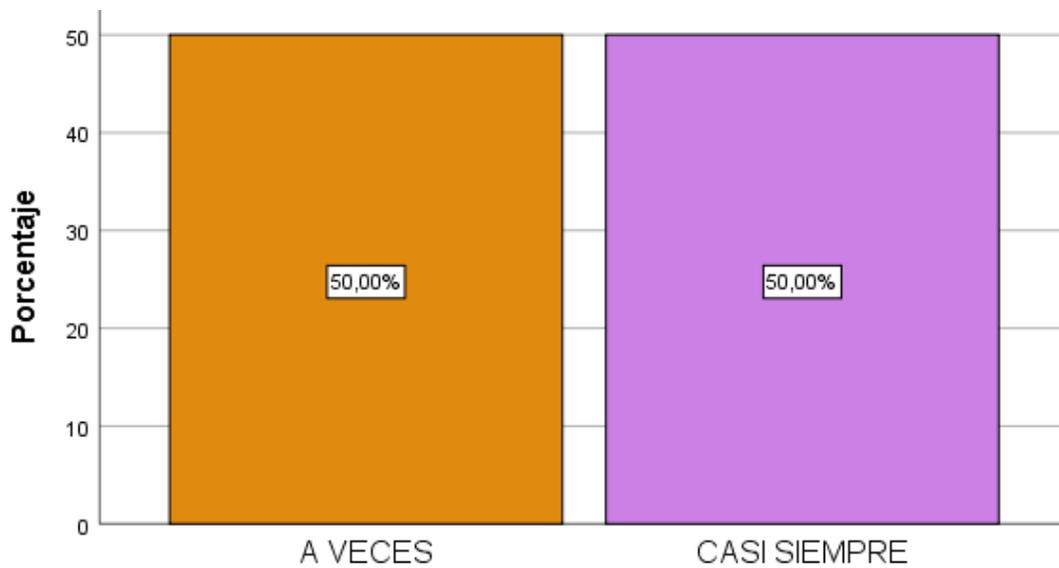
De acuerdo a la tabla 07; se observa que el 66,7% de los empleados de la empresa Carwash Aarón afirma que a veces el líder brinda oportunidades para todos los trabajadores, el 16,7% afirma que casi nunca se brinda oportunidades y el otro 16,7% afirma que casi siempre si se brinda oportunidades para todos los trabajadores.

Tabla08. Clima de confianza en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	3	50,0	50,0
CASI SIEMPRE	3	50,0	100,0
Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 08. Clima de confianza en la empresa



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

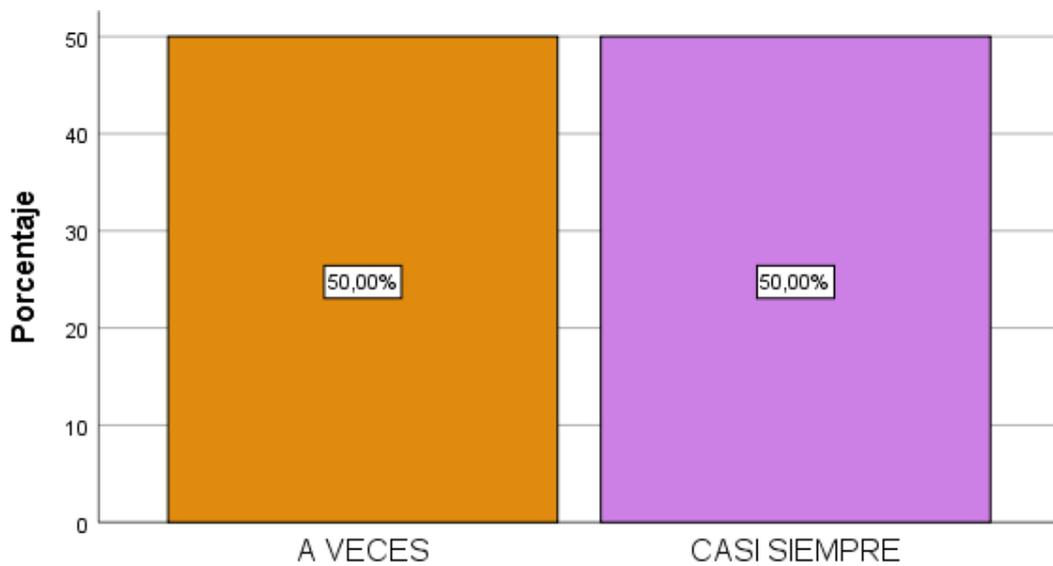
De acuerdo a la tabla 08; se observa que el 50% de los empleados de la empresa Carwash Aarón afirma que a veces el líder fomenta un clima de confianza en la empresa; y el otro 50% afirma que casi siempre el líder crea un clima de confianza con sus trabajadores.

Tabla09. Motivación de los empleados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	3	50,0	50,0
CASI SIEMPRE	3	50,0	100,0
Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 09. Motivación de los empleados



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

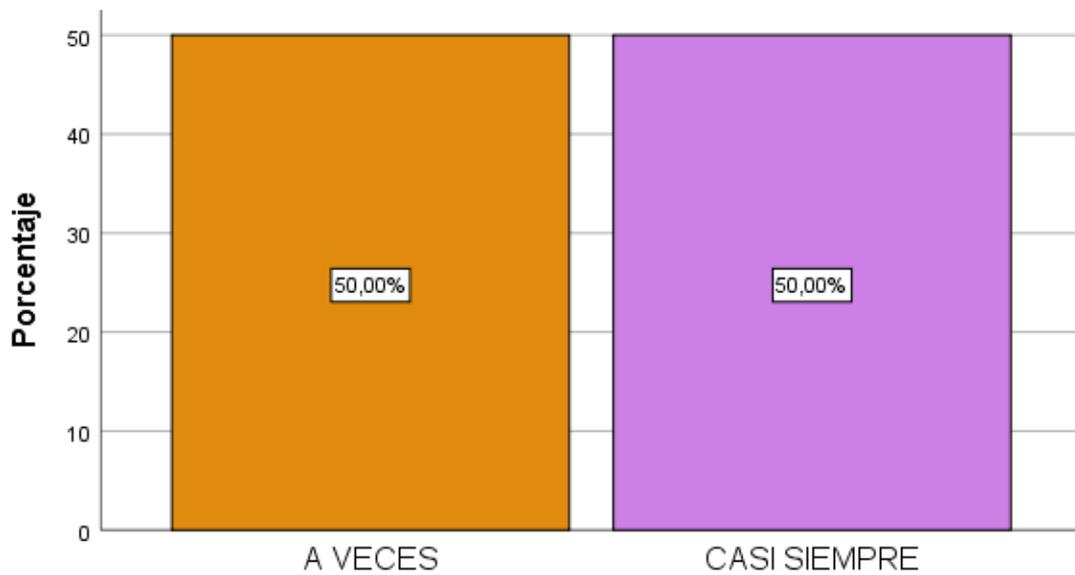
De acuerdo a la tabla 09; se observa que el 50% de los empleados de la empresa Carwash Aarón afirma que casi siempre el líder motiva a los trabajadores y el otro 50% afirma que a veces el líder de la empresa motiva a los trabajadores.

Tabla10. Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	3	50,0	50,0
CASI SIEMPRE	3	50,0	100,0
Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 10. Trabajo en equipo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 10; se observa que el 50% de los empleados de la empresa Carwash Aarón afirma que casi siempre en la empresa se incentiva el trabajo en equipo, y el otro 50% afirma que a veces se incentiva el trabajo en equipo.

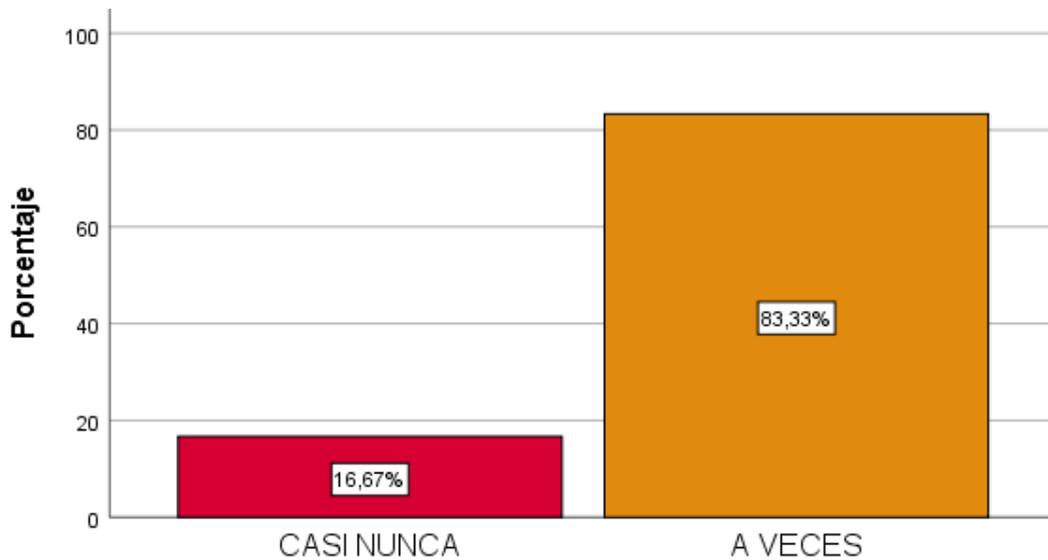
Según el objetivo específico 03:

Tabla 11. Visión a futuro de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	1	16,7	16,7
A VECES	5	83,3	100,0
Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 11. Visión a futuro de la empresa



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

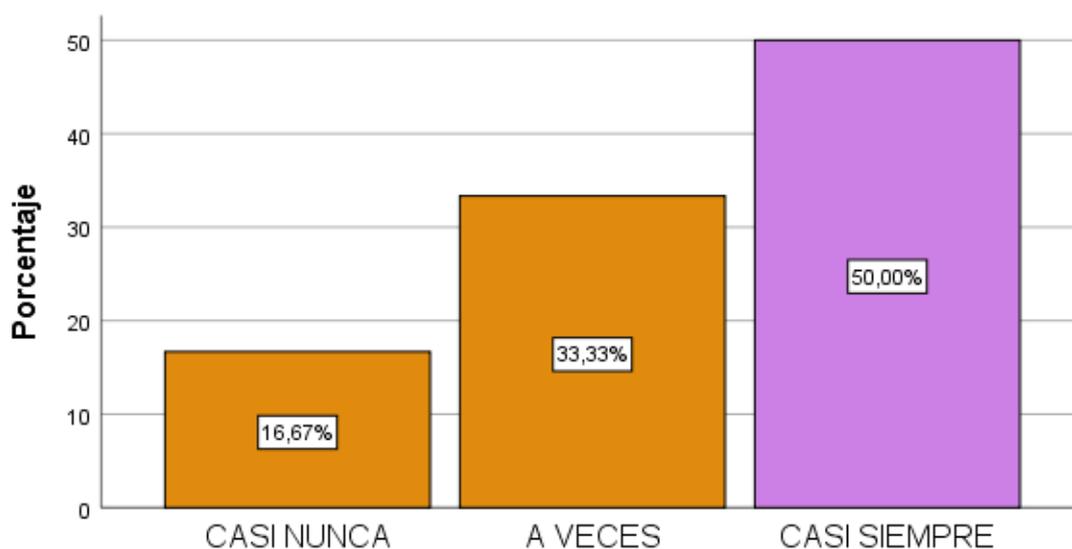
De acuerdo a la tabla 11; se observa que el 83,3% de los empleados afirma que en la empresa Carwash Aarón a veces se siente convencido sobre la visión a futuro de la empresa, y el otro 16,7% afirma que casi nunca se siente convencido sobre la visión a futuro de la empresa.

Tabla 12. Reconocimiento por las metas trazadas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	1	16,7	16,7
A VECES	2	33,3	50,0
CASI SIEMPRE	3	50,0	100,0
Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 12. Reconocimiento por las metas trazadas



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

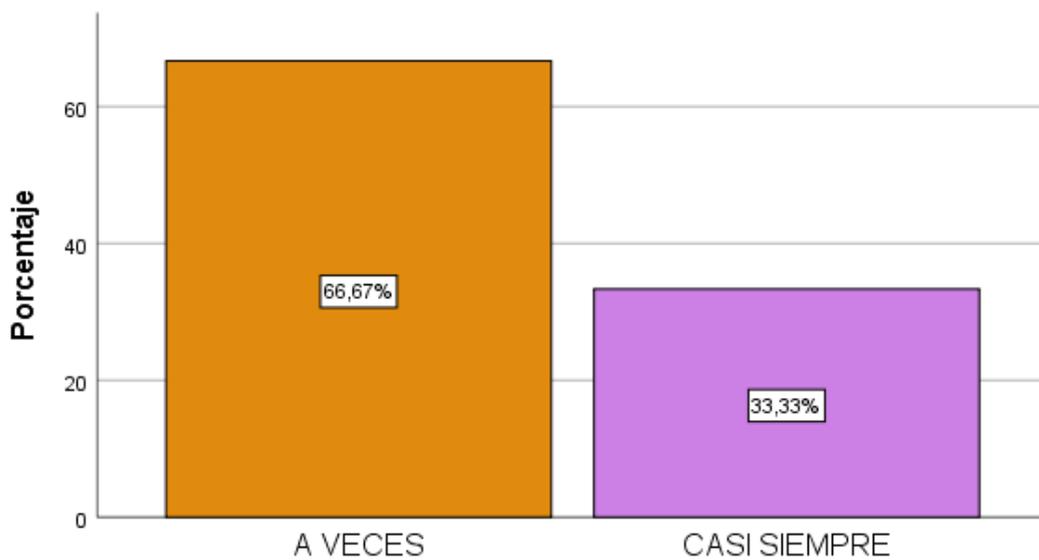
De acuerdo a la tabla 12; se observa que el 50% de los empleados de la empresa Carwash Aarón afirma que casi siempre recibe de su superior algún reconocimiento por las metas trazadas, el 33,3% afirma que a veces se recibe un reconocimiento por el cumplimiento de las metas trazadas y el otro 16,7% afirma que casi nunca recibe reconocimientos por las metas trazadas.

Tabla 13. Corrección de errores operativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A VECES	4	66,7	66,7
CASI SIEMPRE	2	33,3	100,0
Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 13. Corrección de errores operativos



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

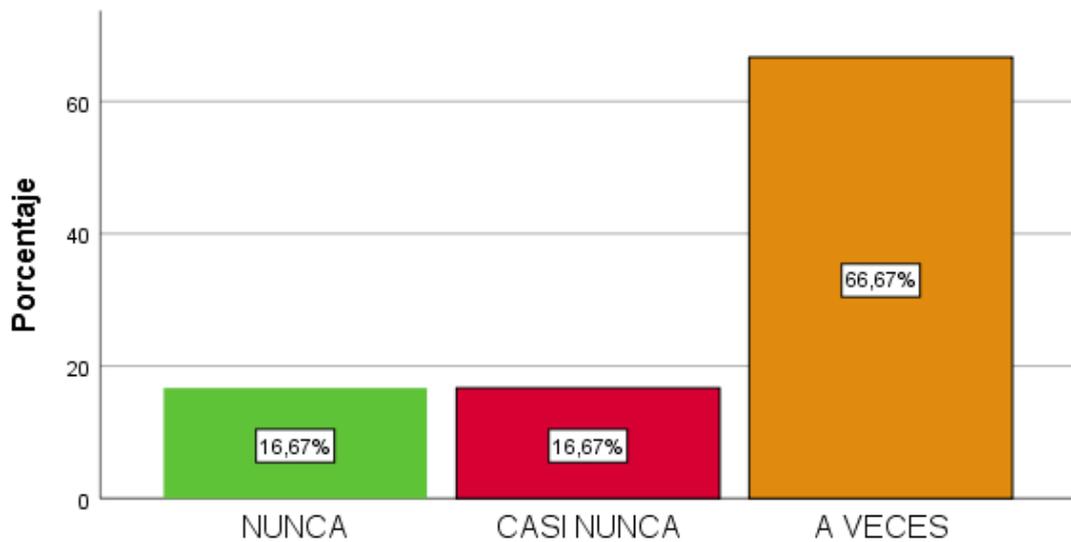
De acuerdo a la tabla 13; se observa que el 66,7% de los empleados de la empresa Carwash Aarón afirma que a veces su jefe corrige oportunamente sus errores operativos de manera correcta, y el otro 33,3% afirma que casi siempre el jefe corrige oportunamente sus errores de manera correcta.

Tabla 14. Motivación a superación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	16,7	16,7
CASI NUNCA	1	16,7	33,3
A VECES	4	66,7	100,0
Total	6	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 14. Motivación a superación



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 14; se observa que el 66,7% de los empleados de la empresa Carwash Aarón afirma que a veces su jefe le anima a realizar actividades de empresa como la que está realizando, el 16,7% afirma que casi nunca su jefe le anima a realizar actividades como la que está realizando, y el otro 16,7% afirma que nunca su jefe le anima a realizar actividades parecidas a las que realiza.

5.2. Análisis de resultados

Según el objetivo específico 01:

De acuerdo a la tabla 01; se observa que el 50% de los empleados afirma que casi nunca se toma en cuenta sus sugerencias por parte del líder de la empresa y el otro 50% afirma que a veces si se toma en cuenta su sugerencia. De acuerdo a García (2016), quien afirma que el liderazgo democrático es un liderazgo del tipo participativo, donde el líder debe crear motivación, entusiasmo en los colaboradores de la empresa, haciendo que los mismos sientan la participación suya y además de acuerdo a Bamonde y Sardi (2021), quien expresa que el liderazgo democrático se vincula en mayor proporción con la gestión administrativa de la empresa, se debe tener en cuenta que el líder juega un rol importante para organizar y ser guía de sus colaboradores. Por ello es importante que el líder de la empresa Carwash también tome en cuenta las sugerencias e ideas de sus colaboradores.

De acuerdo a la tabla 02; se observa que el 50% de los empleados afirma que casi nunca el líder de la empresa se involucra en las actividades de la empresa, mientras que el otro 50% cree que a veces el líder de la empresa si se involucra. De acuerdo a García (2016), quien afirma que el liderazgo democrático es un liderazgo del tipo participativo, donde el líder debe crear motivación, entusiasmo en los colaboradores de la empresa, haciendo que los mismos sientan la participación suya y además de acuerdo a la investigación de Bamonde y Sardi (2021), quienes en una de sus conclusiones afirman que el liderazgo democrático se vincula en mayor proporción con la gestión administrativa de la empresa, se debe tener en cuenta que el líder juega un rol importante para organizar y ser guía de sus colaboradores. Por ello es importante que el líder de la

empresa Carwash Aaron también se involucre en las actividades de la empresa de manera que se note no solo por los clientes, sino también por lo colaboradores.

De acuerdo a la tabla 03; se observa que el 83,3% de los empleados afirma que casi nunca el líder de la empresa incluye a todos sus trabajadores al momento de tomar una decisión correspondiente al funcionamiento de la misma, mientras que el otro 16,7% afirma que a veces el líder si toma en cuenta a sus trabajadores para tomar una decisión. De acuerdo a García (2016), quien afirma que el liderazgo democrático es un liderazgo del tipo participativo, donde el líder debe crear motivación, entusiasmo en los colaboradores de la empresa, haciendo que los mismos sientan la participación suya y además de acuerdo a Bamonde y Sardi (2021), quienes en su investigación concluyen que el liderazgo democrático se vincula en mayor proporción con la gestión administrativa de la empresa, se debe tener en cuenta que el líder juega un rol importante para organizar y ser guía de sus colaboradores. Por ello es importante que el líder de la empresa Carwash Aaron debe incluir a todos los empleados al momento de tomar decisiones.

De acuerdo a la tabla 04; se observa que el 33,3% de los empleados del Carwash Aarón afirma que casi nunca el líder comunica a los trabajadores cuando sucede un problema en la empresa, y el otro 66,7% afirma que a veces el líder si comunica a los trabajadores cuando sucede un problema en la empresa. De acuerdo a García (2016), quien afirma que el liderazgo democrático es un liderazgo del tipo participativo, donde el líder debe motivar, entusiasmar a los colaboradores de la empresa, haciendo que los mismos sientan la participación suya y además de acuerdo a Bamonde y Sardi (2021), quienes en su investigación concluyen que el liderazgo democrático se vincula en mayor proporción con la gestión administrativa de la empresa, se debe tener en cuenta que el

líder juega un rol importante para organizar y ser guía de sus colaboradores. Por ello es importante que el líder de la empresa Carwash Aaron debe mantener comunicación con sus empleados para solucionar problemas que se presentan en la empresa, y así evitarlos en el futuro.

De acuerdo a la tabla 05; se observa que el 50% de los empleados afirma que casi nunca el líder de la empresa Carwash Aarón acepta las críticas de los trabajadores con respeto, y el otro 50% afirma que a veces el líder si acepta las críticas de los trabajadores. De acuerdo a García (2016), quien afirma que el liderazgo democrático es un liderazgo del tipo participativo, donde el líder debe motivar, entusiasmar a los colaboradores de la empresa, considerando que los empleados sientan que son parte de la organización y además de acuerdo a Bamonde y Sardi (2021), quienes en su investigación concluyen que el liderazgo democrático se vincula en mayor proporción con la gestión administrativa de la empresa, se debe tener en cuenta que el líder juega un rol importante para organizar y ser guía de sus colaboradores. Por ello es importante que el líder de la empresa Carwash Aaron debe mantener serenidad para aceptar las críticas hacia su persona ya sea por parte de la organización o de sus colaboradores, creando diálogo y concertación en las decisiones difíciles que se deben enfrentar.

Según el objetivo específico 02:

De acuerdo a la tabla 06; se observa que el 16,7% de los empleados de la empresa Carwash Aarón afirman que casi nunca el líder promueve iniciativas de ideas sobre el mejoramiento de los procesos en la empresa, y el otro 83,3% afirma que a veces si se promueve las iniciativas de ideas por parte del líder de la empresa. De acuerdo a Gómez (2013), el liderazgo demócrata debe generar que el trabajo sea eficiente para periodos

largos, esto permite que haya confianza de los empleados desarrollando un espíritu de trabajo y de alta cooperación. Esta forma de liderazgo, demora para llegar a la eficiencia, pero se adecua correctamente en empresas donde lo que predomina la calidad frente a la velocidad de producción, desarrollando un mejor producto final. De igual manera, Delgado (2018) en su investigación, concluye que; al ser el líder la figura principal de la empresa, este debe ser visionario, siempre observando y adelantándose a lo que los clientes buscan. Por ello, es importante que el líder del Carwash Aaron debe promover iniciativas de mejoramiento de los procesos en la empresa.

De acuerdo a la tabla 07; se observa que el 66,7% de los empleados de la empresa Carwash Aarón afirma que a veces el líder brinda oportunidades para todos los trabajadores, el 16,7% afirma que casi nunca se brinda oportunidades y el otro 16,7% afirma que casi siempre si se brinda oportunidades para todos los trabajadores. De acuerdo a Gómez (2013), el liderazgo demócrata debe generar que el trabajo sea eficiente para periodos largos, esto permite que haya confianza de los empleados desarrollando un espíritu de trabajo y de alta cooperación. Esta forma de liderazgo, demora para llegar a la eficiencia, pero se adecua correctamente en empresas donde lo que predomina la calidad frente a la velocidad de producción, desarrollando un mejor producto final. De igual manera, Delgado (2018) en su investigación, concluye que; al ser el líder la figura principal de la empresa, este debe ser visionario, siempre observando y adelantándose a lo que los clientes buscan. Por ello, es importante que el líder del Carwash Aaron debe seguir brindando oportunidades de desarrollo a los colaboradores de la empresa.

De acuerdo a la tabla 08; se observa que el 50% de los empleados de la empresa Carwash Aarón afirma que a veces el líder fomenta un clima de confianza en la empresa; y el otro 50% afirma que casi siempre el líder crea un clima de confianza con sus trabajadores. De acuerdo a Gómez (2013), el liderazgo democrata debe generar que el trabajo sea eficiente para periodos largos, esto permite que haya confianza de los empleados desarrollando un espíritu de trabajo y de alta cooperación. Esta forma de liderazgo, demora para llegar a la eficiencia, pero se adecua correctamente en empresas donde lo que predomina la calidad frente a la velocidad de producción, desarrollando un mejor producto final. De igual manera, Delgado (2018) en su investigación, concluye que; al ser el líder la figura principal de la empresa, este debe ser visionario, siempre observando y adelantándose a lo que los clientes buscan. Por ello, es importante que el líder del Carwash Aaron debe fomentar clima de confianza en la empresa, en bienestar de los clientes y los colaboradores.

De acuerdo a la tabla 09; se observa que el 50% de los empleados de la empresa Carwash Aarón afirma que casi siempre el líder motiva a los trabajadores y el otro 50% afirma que a veces el líder de la empresa motiva a los trabajadores. De acuerdo a Gómez (2013), el liderazgo democrata debe generar que el trabajo sea eficiente para periodos largos, esto permite que haya confianza de los empleados desarrollando un espíritu de trabajo y de alta cooperación. Esta forma de liderazgo, demora para llegar a la eficiencia, pero se adecua correctamente en empresas donde lo que predomina la calidad frente a la velocidad de producción, desarrollando un mejor producto final. De igual manera, Delgado (2018) en su investigación, concluye que; al ser el líder la figura principal de la empresa, este debe ser visionario, siempre observando y adelantándose a lo que los

clientes buscan. Por ello, es importante que el líder del Carwash Aaron siga estableciendo actividades de motivación hacia los colaboradores de la empresa.

De acuerdo a la tabla 10; se observa que el 50% de los empleados de la empresa Carwash Aarón afirma que casi siempre en la empresa se incentiva el trabajo en equipo, y el otro 50% afirma que a veces se incentiva el trabajo en equipo. De acuerdo a Gómez (2013), el liderazgo democrata debe generar que el trabajo sea eficiente para periodos largos, esto permite que haya confianza de los empleados desarrollando un espíritu de trabajo y de alta cooperación. Esta forma de liderazgo, demora para llegar a la eficiencia, pero se adecua correctamente en empresas donde lo que predomina la calidad frente a la velocidad de producción, desarrollando un mejor producto final. De igual manera, Delgado (2018) en su investigación, concluye que; al ser el líder la figura principal de la empresa, este debe ser visionario, siempre observando y adelantándose a lo que los clientes buscan. Por ello, es importante que el líder del Carwash Aaron debe seguir promoviendo el trabajo en equipo para fortalecer el lazo entre los colaboradores y la empresa.

Según el objetivo específico 03:

De acuerdo a la tabla 11; se observa que el 83,3% de los empleados afirma que en la empresa Carwash Aarón a veces se siente convencido sobre la visión a futuro de la empresa, y el otro 16,7% afirma que casi nunca se siente convencido sobre la visión a futuro de la empresa. De acuerdo a Grönroos (2013), en el liderazgo democrático, se permite que los colaboradores de las empresas tomen participación de los diseños de procesos y toma de decisiones, que permite motivar, comprometerse con las funciones y labores asignadas entre los directivos y los colaboradores. Además de acuerdo a

Bamonde y Sardi (2021), quienes en su investigación concluyen que el liderazgo democrático se vincula en mayor proporción con la gestión administrativa de la empresa, se debe tener en cuenta que el líder juega un rol importante para organizar y ser guía de sus colaboradores. Por ello, el líder debe ofrecer visión de futuro de la organización.

De acuerdo a la tabla 12; se observa que el 50% de los empleados de la empresa Carwash Aarón afirma que casi siempre recibe de su superior algún reconocimiento por las metas trazadas, el 33,3% afirma que a veces se recibe un reconocimiento por el cumplimiento de las metas trazadas y el otro 16,7% afirma que casi nunca recibe reconocimientos por las metas trazadas. De acuerdo a Grönroos (2013), en el liderazgo democrático, se permite que los colaboradores de las empresas tomen participación de los diseños de procesos y toma de decisiones, que permite motivar, comprometerse con las funciones y labores asignadas entre los directivos y los colaboradores. Además de acuerdo a Bamonde y Sardi (2021), quienes en su investigación concluyen que el liderazgo democrático se vincula en mayor proporción con la gestión administrativa de la empresa, se debe tener en cuenta que el líder juega un rol importante para organizar y ser guía de sus colaboradores. Por ello, el líder debe seguir incentivando y ofreciendo reconocimientos por las labores que enaltezcan a la institución.

De acuerdo a la tabla 13; se observa que el 66,7% de los empleados de la empresa Carwash Aarón afirma que a veces su jefe corrige oportunamente sus errores operativos de manera correcta, y el otro 33,3% afirma que casi siempre el jefe corrige oportunamente sus errores de manera correcta. De acuerdo a Grönroos (2013), en el liderazgo democrático, se permite que los colaboradores de las empresas tomen participación de los diseños de procesos y toma de decisiones, que permite motivar,

comprometerse con las funciones y labores asignadas entre los directivos y los colaboradores. Además de acuerdo a Bamonde y Sardi (2021), quienes en su investigación concluyen que el liderazgo democrático se vincula en mayor proporción con la gestión administrativa de la empresa, se debe tener en cuenta que el líder juega un rol importante para organizar y ser guía de sus colaboradores. Por ello, el líder del Carwash Aaron debe hacer una procedimiento correcto de los errores técnicos que hayan en la empresa.

De acuerdo a la tabla 14; se observa que el 66,7% de los empleados de la empresa Carwash Aarón afirma que a veces su jefe le anima a realizar actividades de empresa como la que está realizando, el 16,7% afirma que casi nunca su jefe le anima a realizar actividades como la que está realizando, y el otro 16,7% afirma que nunca su jefe le anima a realizar actividades parecidas a las que realiza. De acuerdo a Grönroos (2013), en el liderazgo democrático, se permite que los colaboradores de las empresas tomen participación de los diseños de procesos y toma de decisiones, que permite motivar, comprometerse con las funciones y labores asignadas entre los directivos y los colaboradores. Además de acuerdo a Bamonde y Sardi (2021), quienes en su investigación concluyen que el liderazgo democrático se vincula en mayor proporción con la gestión administrativa de la empresa, se debe tener en cuenta que el líder juega un rol importante para organizar y ser guía de sus colaboradores. Por ello, el líder del Carwash Aaron debe estimular al crecimiento de los colaboradores, animándoles a desarrollar actividades como la que se realiza en la empresa.

De acuerdo al objetivo específico N° 04: Elaborar un plan de mejora

Objetivos	Problema Encontrado	Causa	Solución de mejora	Responsables
<p>Describir la participación de los colaboradores en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado; Caso Car Wash Aarón, distrito veintiséis de octubre, Piura, 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El 50% de los empleados afirma que casi nunca se toma en cuenta sus sugerencias por parte del líder de la empresa • El 50% de los empleados afirma que casi nunca el líder de la empresa se involucra en las actividades de la empresa • El 83,3% de los empleados afirma que casi nunca el líder de la empresa incluye a todos sus trabajadores al momento de tomar una decisión correspondiente al funcionamiento de la misma • El 50% de los empleados afirma que casi nunca el líder de la empresa Carwash Aarón acepta las críticas de los trabajadores con respeto 	<ul style="list-style-type: none"> • El carácter del líder a veces no es tan allegado a los trabajadores. • Le gusta imponer sus ideas al líder 	<ul style="list-style-type: none"> • El líder debe instruirse con un curso o diplomado en gestión de talento humano, o conocer de trato con otras personas. • El líder debe involucrarse en las actividades de la empresa, sugiriendo nuevos procesos, no solo imponer sus ideas, sino escuchar a los colaboradores de la empresa, para tener diferentes formas de ver alguna dificultad. • El líder debe aceptar las críticas constructivas, con el fin de salvaguardar los intereses de la empresa, para ello, debe mejorar el diálogo con los colaboradores de la empresa. 	<p>Líder de la empresa de autolavado Car wash Aarón, distrito veintiséis de Octubre, 2022.</p>
<p>Describir el trabajo en equipo de los colaboradores en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado; Caso Car Wash Aarón,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El 83,3% de los empleados afirma que a veces si se promueve las iniciativas de ideas por parte del líder de la empresa • El 66,7% de los empleados de la empresa Carwash Aarón afirma que a veces el líder brinda 	<ul style="list-style-type: none"> • El líder impone sus ideas • Pocas oportunidades de hablar con sus trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> • El líder de la empresa debe ser más abierto al diálogo con sus colaboradores, para conocer algunas iniciativas que podrían mejorar los procesos en la empresa. 	<p>Líder de la empresa de autolavado Car wash Aarón, distrito veintiséis de Octubre, 2022.</p>

<p>distrito veintiséis de octubre, Piura, 2022</p>	<p>oportunidades para todos los trabajadores</p>		<ul style="list-style-type: none"> • El líder de la empresa debe trabajar con sus trabajadores algún plan estratégico a un cierto tiempo, generar iniciativas del empleado del mes, de celebración de cumpleaños, de celebrar los logros de la empresa, de reconocer la labor de los colaboradores. 	
<p>Describir la delegación de funciones de los colaboradores en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado; Caso Car Wash Aarón, distrito veintiséis de octubre, Piura, 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El 83,3% de los empleados afirma que en la empresa Carwash Aarón a veces se siente convencido sobre la visión a futuro de la empresa • El 66,7% de los empleados de la empresa Carwash Aarón afirma que a veces su jefe corrige oportunamente sus errores operativos de manera correcta • El 66,7% de los empleados de la empresa Carwash Aarón afirma que a veces su jefe le anima a realizar actividades de empresa como la que está realizando 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de visión del líder • Falta de comunicación con los empleados • Temor del líder por la competencia 	<ul style="list-style-type: none"> • El líder de la empresa debe dar a conocer cuál es la visión de la empresa, incluso trabajar en ella, se podría tener la visión en un lugar visible para que los colaboradores la conozcan. • Se debe generar diálogo de manera más amena con los colaboradores, y cuando estos cometan algún error, saber llegar al trabajador, tener empatía en el trato a los demás • Enseñar a los trabajadores el proceso de la empresa, financiero, los costos, la documentación a tener para el funcionamiento de la empresa, animando a los 	<p>Líder de la empresa de autolavado Car wash Aarón, distrito veintiséis de Octubre, 2022.</p>

			demás a desarrollarse profesionalmente o como un microempresario, ya sea en el mismo rubro o en otro.	
--	--	--	---	--

Propuesta de plan de mejora

1 Datos Generales

- 1.1 Razón social : Carwash Aarón RUC 10435630044
- 1.2 Ubicación : Av. Principal S/N Santa Margarita
- 1.3 Representante : Julmer Amir Huamán Bocanegra
- 1.4 Actividad económica : Lavado y encerado de automóviles,
camionetas y motos.

2 Justificación

Actualmente las empresas están en constante cambio, algunos de ellos, relacionados con la innovación, otros, relacionados con las competencias y capacidades de los empleados y otros con el liderazgo del dueño o administrador de la empresa; un buen liderazgo por parte del líder o administrador de la empresa hace que esta perdure en el tiempo, por mantener ventajas comparativas a través del tiempo y que lo distinguen en una determinada posición. Por ello, el papel fundamental del líder en una organización para que la empresa tenga éxito depende de la clase de liderazgo que éste tenga.

3 Principales causas del problema

- El carácter del líder para resolver dificultades en la empresa
- Falta de oportunidades a los empleados
- Poca visión del líder por el futuro de la empresa
- Falta de comunicación entre el líder y los empleados

4 Finalidad

El plan de mejora tiene por finalidad mejorar la gestión de liderazgo que posee el administrador de la empresa de autolavado Carwash Aarón, además de proveer herramientas para mejorar la comunicación, asertividad y trato con los colaboradores y clientes.

5 Objetivos

5.1 Objetivo general

Proponer una Mejora Continua en la Identificación de las características del liderazgo democrático en autolavado; Caso Car Wash Aarón, distrito veintiséis de octubre, Piura, 2022.

5.2 Objetivos específicos

- Mejorar y Persuadir el Liderazgo mediante la participación de los colaboradores del autolavo “Carwash Aaron”
- Fortalecer el trabajo en equipo de los colaboradores del Autolavo “Carwash Aaron” por medio de capacitaciones y diversas tecnologías para fomentar la productividad en ellos.
- Potenciar la delegación de Funciones por medio de reconocimientos e incentivos a los colaboradores del Autolavo “Carwash Aaron”

6 Metas

Metas de atención

- 01 Gerente General
- 06 Colaboradores

6.1 Metas de ocupación

Equipo de Profesionales: Tecnicos especializados, Capacitaciones del rubro de autolavado, Gerencia.

7 Estrategias

Objetivos	Estrategias	Responsables
Mejorar y Persuadir el Liderazgo mediante la participación de los colaboradores del autolavo “Carwash Aaron”	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres sobre Liderazgo democratico • Hacer encuestas periodicas • Reuniones y coordinaciones fijas con todo los colabradores 	Gerencia
Fortalecer el trabajo en equipo de los colaboradores del Autolavo “Carwash Aaron” por medio de capacitaciones y diversas tecnologias para fomentar la productividad en ellos.	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres sobre temas de Sinergia. • Talleres sobres Tecnologia de la Información • Talleres sobre Productividad. 	Gerencia
Potenciar la delegacion de Funciones por medio de reconocimientos e incentivos a los colaboradores del Autolavo “Carwash Aaron”	<ul style="list-style-type: none"> • Asignar al Trabajador del mes. • Motivar a los colaboradores con un dia libre al mes • Motivar con beneficios e incentivos a los colaboradores. 	Gerencia

8 Cronograma

ESTRATEGIAS	2022					
	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET
Talleres sobre Liderazgo democratico	X		X		X	
Hacer encuestas periodicas		X				X
Reuniones y coordinaciones fijas con todo los colabradores	X	X	X	X	X	X
Talleres sobre temas de Sinergia		X		X		X
Talleres sobres Tecnologia de la Información						
Talleres sobre Productividad	X			X		X
Asignar al Trabajador del mes	X	X	X	X	X	X
Motivar a los colaboradores con un dia libre al mes	X	X	X	X	X	X
Motivar con beneficios e incentivos a los colaboradores	X	X	X	X	X	X

9 Presupuesto

El plan será financiado con recursos propios de la empresa

Recurso humano

Descripción	Cantidad	Costo Unitario	Total S/.
Tecnicos Especializados	2	2000.00	4000.00
Encuestador	1	500.00	500.00
Sub Total			4500.00

Bienes Disponibles

Descripción	Unidad de Medida	Cantidad	Costo Unitario	Total S/.
Papel Bond A-4	Millar	04	25.00	100.00
Lapicero	Unidad	14	1.00	14.00
Engrapador	Unidad	02	20.00	40.00
Folder manila	Unidad	14	0.50	7.00
Usb – 8 Gb	Unidad	07	25.00	175.00
Sub Total				336.00

Servicios Disponibles

Descripción	Unidad de Medida	Cantidad	Costo Unitario	Total S/.
Internet	Mes	6	70.00	420.00
Refrigerios	Unidad	14	10.00	140.00
Sub Total				560.00

Resumen

Naturaleza de Gasto	Costo S/.
Remuneraciones	4500.00
Bienes Disponibles	336.00
Servicios Disponibles	560.00
Total	5396.00

VI. CONCLUSIONES

Conclusiones

De acuerdo al análisis de los resultados expuestos de la variable liderazgo democrático en las micro y pequeñas empresas, rubro autolavado: caso Car wash Aarón; distrito de Veintiséis de Octubre, Piura, 2022; se puede concluir que:

1. Las características de liderazgo democrático que se trabajan en mayor proporción en la empresa Car wash Aarón es el trabajo en equipo y la delegación de funciones; sin embargo, la característica de participación del líder se debe mejorar, puesto que es importante que esté presto a recibir sugerencias de los colaboradores, involucrarse en el trabajo o procesos de la empresa
2. La dimensión de participación del líder, de la variable liderazgo democrático, se debe trabajar con mayor resolución en la empresa Car wash Aarón, el líder debe involucrarse de manera notoria en las actividades y/o procesos de la empresa.
3. Se determinó que el trabajo en equipo es una de las fortalezas que poseen los colaboradores de la empresa Car wash Aarón, esto podría aprovecharse aún más si el líder de la empresa se incluye y motive a los trabajadores.
4. Se determinó que la delegación de funciones que desarrolla el líder en la empresa Car wash es efectiva, aunque lo haga de manera directa, debería orientar esta delegación hacia el feedback con el colaborador con la finalidad de llegar al colaborador de una manera correcta.
5. Se elaboró un plan de mejora, para que la empresa Car wash analice y contribuya al crecimiento de la misma, desarrollando actividades que mejore

los procesos de la misma.

Recomendaciones

De acuerdo a las conclusiones encontradas al desarrollar el estudio del liderazgo de la empresa Carwash Aarón del distrito de Veintiséis de Octubre, Piura, 2022; se ha tomado en consideración detallar algunas recomendaciones en beneficio de la variable estudiada.

1. Desarrollar estrategias para mejorar las dimensiones de la variable liderazgo democrático, como el trabajo en equipo, la delegación de funciones y la participación del líder; fortaleciendo las mismas en beneficio de los colaboradores, de la empresa y los clientes.
2. Implementar un plan de capacitación sobre gestión del talento humano, dirigido al líder de la empresa, con la finalidad de potenciar sus habilidades para mejores resultados en la gestión del líder.
3. Ejecutar programas de motivación para los colaboradores en los que involucre también a líder, con el fin de fortalecer la identidad con la empresa y con ello la obtención de mejores resultados en su desempeño.
4. Determinar y desarrollar el flujo correcto de delegación de funciones del líder, de esta manera podrá encontrar soluciones a problemas de manera rápida y efectiva.
5. Desarrollar el plan de mejora que se elaboró específicamente para Car wash Aaron teniendo en cuenta el estudio realizado en este presente documento con el fin de obtener mejores resultados en el desempeño de los colaboradores y por ende en las ganancias monetarias.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ancajima. (2017). *Caracterización de la capacitación y financiamiento de las MYPE rubro hoteles de Piura, Cercado año 2017*. la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote-Perú.
- Armin (2017) *Liderazgo democrático*. Disponible en: <https://www.liderazgo.co/liderazgo-democratico/>
- Arriagada(2013) *Liderazgo Y Trabajo En Equipo* .disponible en : <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/liderazgo-y-trabajo-en-equipo/>
- Avenecer, Y. (8 de Enero de 2013). *Liderazgo y motivación de los supervisores y vendedores ruterros de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8. Universidad Rafael Landívar, México*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>
- Castillo (2014) *Importancia de la Comunicación en el Liderazgo*. Recuperado de: <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/06/03/importancia-de-la-comunicacion-en-el-liderazgo/>
- Cattaneo (2018) *La importancia de generar un clima de confianza dentro del equipo*. Disponible en: <http://www.guidocattaneo.com/importancia-confianza-equipo/>
- Cepyme (2018) *10 competencias que necesita un líder para gestionar a las distintas generaciones de trabajadores*. Disponible en: <https://cepymenews.es/competencias-lider-para-gestionar-distintas-generaciones-trabajadores/>
- Conde (2017) *La habilidad de grandes líderes*. Recuperado de: <https://aiesec.org.mx/escuchar-la-habilidad-los-grandes-lideres/>
- Córdova, M. (2014). *Identificación de los estilos de liderazgo que ejerce la coordinación del proyecto "mejora del sistema educativo con equidad para el desarrollo humano sostenible de la población del distrito de Frias, Sierra Altoandina de la Región Piura. Universidad de P*. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/1872?show=full>

- Costa. (2018). *Importancia de las necesidades del clientes*. Recuperado de: <https://www.eaeprogramas.es/empresa-familiar/la-importancia-de-cubrir-las-necesidades-del-cliente>
- Duarte, L. (2016). *Caracterización del estilo de liderazgo carismático en las MYPE, del sector comercio-rubro venta al por mayor y menor de artículos de joyería*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote-Huaraz: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1063/LIDERAZGO_CARISMATICO_JOYERIAS_LIRIO_ROSARIO_DUARTE_ORLANDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Emprede (2018) *Tipos de liderazgo*. Disponible en: <https://emprendefx.com/tipos-de-liderazgo/democratico/>
- Felicio (2015) *¿ Que es liderazgo democrático?*. <http://feliciteca.com/que-es-el-liderazgo-democratico/>
- Flickr (2016) Participación de los empleados en la toma de decisiones. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/participacion-empleados-toma-decisiones/>
- Flores, S. (2009). *Administración y gestión de las MYPES*.pàg.95.
- García (2015), “*Análisis de las características de las pymes del sector* en: García (2016) *Tipos de liderazgo*. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/coach/tipos-de-liderazgo>
- Gestión (2017) *Liderazgo democrático* .Disponible en :<https://www.gestion.org/el-liderazgo-democratico/>
- Gómez (2013) *Estilos de liderazgo*. disponible en:<https://ined21.com/13-estilos-de-liderazgo/>
- Hernandez, J. (2013). *El liderazgo Organizacional, una aproximacion desde la perspectiva Etológica*. Pag. 84. Universidad del Rosario de Bogota-Bogota: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4848/79244839-2013.pdf>.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*.5ta Edición: <https://psicologiaexperimental.files.wordpress.com/2010/03/metodologia-de-la-investigacion.pdf>.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Huertas (2014) *Caracterización del liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector industrias manufactureras - rubro elaboración de productos de panadería en el distrito de Huaraz, 2014*. La Universidad Católica los Ángeles de Chimbote-Perú
- industrial localizadas en la zona 5 en el Cantón el Triunfo desde junio 2014 a*
- Jobs (2018) *Cómo motivar a los trabajadores para ganar en eficiencia*. Disponible en: <https://recursos-humanos.infojobs.net/motivar-a-empleados-para-ganar-eficiencia>
- junio 2015”,* Disponible en: <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/2789>
- Martínez, Y. (2010). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4678>
- Mendez (2015) *Liderazgo democrático*. Disponible en: <https://www.euroresidentes.com/empresa/liderazgo/liderazgo-democratic>
- Mera, A. (2009). *modelo de intervención social sostenible de organización que genere liderazgo en la gestión comunitaria* . Universidad de Piura- Piura:
- Morales (2016) *Factores de liderazgo y competitividad de las MYPE comerciales, rubro abarrotes de la ciudad de Talara, año 2016*. La Universidad Católica los Ángeles de Chimbote-Perú
- Palomino (2018) *Caracterización de la capacitación y liderazgo de las MYPE rubro comercialización de productos informáticos de la avenida Loreto de Piura, año 2018*. La Universidad Católica los Ángeles de Chimbote-Perú
- Pujol (2010) *Consejos para ser un Líder abierto a la crítica*. Disponible en: <https://catalisisliderazgo.wordpress.com/2010/12/06/liderazgo-3-consejos-para-ser-un-lider-abierto-a-la-critica/>

- Risco, E. (2015). *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas*. Universidad de Valencia-Valencia:
https://books.google.com.pe/books/about/Interacci%C3%B3n_entre_inteligencia_emociona.html?id=AiknjwEACAAJ&redir_esc=y.
- Rondon (2014) *Liderazgo transformacional, ¿te atreves a dar el cambio?*
Disponible en :<https://retos-directivos.eae.es/liderazgo-transformacional-te-atreves-a-dar-el-cambio/>
- Sampieri, F. (2012). *Metodología De La Investigación* 4TA EDICION:
https://competenciashg.files.wordpress.com/2012/10/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf
- Toledo (2014) *Caracterización del liderazgo visionario en las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro mantenimiento y reparación de maquinas de oficina del distrito de Huaraz, 2014*. La Universidad Católica los Ángeles de Chimbote-Perú
- Vásquez. (2011). *Técnicas en el trabajo de investigación*. Recuperado de <http://liduvinacarrera.blospot.com/p/publicaciones.html>.

ANEXOS

1. Instrumento

INSTRUMENTOS

ENCUESTA PARA MEDIR EL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO AUTOLAVADO: CASO CAR WASH AARON, DISTRITO VEINTISEIS DE OCTUBRE, PIURA, 2022.

INSTRUMENTO

ENCUESTA DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO							
		A continuación, se presenta un conjunto de ítems relacionados al Liderazgo democrático, que desarrollan en las MyPe de autolavado en la Urbanización Santa Margarita del distrito de 26 de Octubre, de la provincia de Piura, en la región Piura, por favor responda con toda sinceridad, ya que ello dependerá que la presente investigación cumpla con los objetivos que se ha trazado. Marca el número que corresponde en el recuadro de la respuesta que considere correcta. Nunca = 1; Casi nunca = 2; A veces = 3; Casi siempre = 4; Siempre = 5;					
1. Participación			1	2	3	4	5
1.	¿El líder de la empresa toma en cuenta todo el tiempo sus sugerencias?						
2.	¿El líder de la empresa se involucra en las actividades de los trabajadores?						
3.	¿El líder de la empresa incluye a todos sus trabajadores al momento tomar una decisión?						
4.	¿Cuándo sucede un problema, el líder comunica esto a los trabajadores?						
5.	¿El líder de la empresa acepta las críticas de los trabajadores con respeto?						
2. Trabajo en equipo							
6.	¿El líder de la empresa promueve las iniciativas de ideas?						
7.	¿El líder de la empresa brinda oportunidades para todos los trabajadores?						
8.	¿El líder fomenta un clima de confianza en la empresa?						
9.	¿Los trabajadores se sienten motivados por el líder?						
10.	¿En la empresa incentiva el trabajo en equipo?						
3. Delegación de funciones							
10.	¿Se siente convencido sobre la visión a futuro de la empresa?						
11.	¿Recibe de su superior un reconocimiento por el cumplimiento de metas trazadas?						
12.	¿Su jefe corrige oportunamente los errores operativos cometidos?						
13.	¿Su jefe le anima a realizar actividades de empresa como en la que está trabajando?						

2. Validación de expertos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *Dr. Fernando Suarez Carrasco*
 I.2. Grado Académico: *Dr. en Ciencias Administrativas*
 I.3. Profesión: *Lic. en Ciencias Administrativas*
 I.4. Institución donde labora: *Universidad Nacional de Piura*
 I.5. Cargo que desempeña: *Profesor Principal*
 I.6. Denominación del instrumento: *Cuestionario*
 I.7. Autor del instrumento: *Gómez León Erick Jonatan*
 I.8. Carrera: *Administración de Empresas*

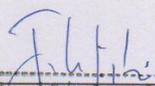
II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento 1

N° de ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Participación							
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
Dimensión 2: Trabajo en equipo							
6	X		X		X		
7	X		X		X		
8	X		X		X		
9	X		X		X		

10	X		X		X		
Dimensión 3: Delegación de funciones							
11	X		X		X		
12	X		X		X		
13	X		X		X		

Otras observaciones generales:



 Lic. Fernando Torres Carrasco Dr.
 Apellidos y Nombres del experto
 DNI N° 02616293

Nota: se adjunta el proyecto de investigación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Gimochio Vega Carlos Manuel
- I.2. Grado Académico: Lic. Ciencias Administrativas
- I.3. Profesión: Administrador
- I.4. Institución donde labora: Profesional Independiente
- I.5. Cargo que desempeña: Consultor y Coach Profesional
- I.6. Denominación del instrumento: Cuestionario
- I.7. Autor del instrumento: Gómez León Erick Jonathan
- I.8. Carrera: Administración de empresa

II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento 1

N° de ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Participación							
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
5	X		X		X		
Dimensión 2: Trabajo en equipo							
6	X		X		X		
7	X		X		X		
8	X		X		X		
9	X		X		X		

10	X		X		X		
Dimensión 3: Delegación de funciones							
11	X		X		X		
12	X		X		X		
13	X		X		X		

Otras observaciones generales:



Lic. Adm. Carlos M. Ginocella Veg.
CLAD. 0988

Firma
Apellidos y Nombres del experto
DNI N° 02867439

Nota: se adjunta el proyecto de investigación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *ARICA ELAVIJO HECTOR ORLANDO*
- I.2. Grado Académico: *MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA*
- I.3. Profesión: *LE EN CIENCIAS ADMINISTRACIÓN*
- I.4. Institución donde labora: *CETURGH-PERU*
- I.5. Cargo que desempeña: *DOCENTE*
- I.6. Denominación del instrumento: *PREGUNTARIO*
- I.7. Autor del instrumento: *GÓMEZ LEÓN ERICK JONATHAN*
- I.8. Carrera: *ADMINISTRATIVAS*

II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento 1

N° de ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Participación							
1	✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Trabajo en equipo							
6	✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		

10	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Delegación de funciones							
11	✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		

Otras observaciones generales: NO HAY OBSERVACIONES



Mg. Arica Clavijo Hector Orlando
DNI. 02786302
CLAD 06246

Firma
Apellidos y Nombres del experto
DNI N° 02786302

Nota: se adjunta el proyecto de investigación

3. Consentimientos firmados


UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS
(Ciencias Sociales)

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

La presente investigación se titula Liderazgo Democrático en las Micro y Pequeñas empresas, rubro Autolavado: caso Car Wash Aaron, distrito Veintiséis de Octubre, Piura, 2022 y es dirigido por Gómez León Erick Jonatan investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Identificar las Características del Liderazgo Democrático en las Micro y Pequeñas empresas, rubro Autolavado: caso Car Wash Aaron, distrito Veintiséis de Octubre, Piura, 2022.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de cel. 979831085. Si desea, también podrá escribir al correo erick.gl.11@hotmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Aaron Alberto Escobar Gallo

Fecha: 09/02/2022

Correo electrónico: _____

Firma del participante: 

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____

Tel: 994302616

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN – ULADECH CATÓLICA



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS
(Ciencias Sociales)

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

La presente investigación se titula Liderazgo Democrático en las Micro y Pequeñas empresas, rubro Autolavado: caso Car Wash Aaron, distrito Veintiséis de Octubre, Piura, 2022 y es dirigido por Gómez León Erick Jonatan investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Identificar las Características del Liderazgo Democrático en las Micro y Pequeñas empresas, rubro Autolavado: caso Car Wash Aaron, distrito Veintiséis de Octubre, Piura, 2022.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de cel. 979831085. Si desea, también podrá escribir al correo erick.gl.11@hotmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Leonardo Valentin Rojas Bernadet

Fecha: 09/02/2022

Correo electrónico: _____

Firma del participante: [Firma]

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN – ULADECH CATÓLICA

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS
(Ciencias Sociales)

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

La presente investigación se titula Liderazgo Democrático en las Micro y Pequeñas empresas, rubro Autolavado: caso Car Wash Aaron, distrito Veintiséis de Octubre, Piura, 2022

y es dirigido por Gómez León Erick Jonatan investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Identificar las Características del Liderazgo Democrático en las Micro y Pequeñas empresas, rubro Autolavado: caso Car Wash Aaron, distrito Veintiséis de Octubre, Piura, 2022.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

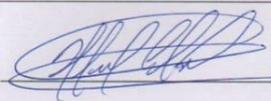
Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de cel. 979831085. Si desea, también podrá escribir al correo erick.gl.11@hotmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Henry Javier Carrero Ruco

Fecha: 09/02/2022

Correo electrónico: _____

Firma del participante: 

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____

TLF 939 822 841

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

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

La presente investigación se titula Liderazgo democrático en las Micro y Pequeñas empresas, rubro Autolavado: Caso Car Wash Aaron, distrito Veintiséis de Octubre, Piura, 2022. y es dirigido por Gómez León, Erick Jonatan, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Identificar las Características del Liderazgo Democrático en las Micro y Pequeñas empresas, rubro Autolavado; caso Car Wash Aaron, distrito de Veintiséis de Octubre, Piura, 2022.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

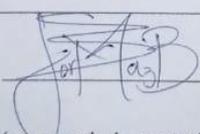
Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de cel. 979831085. Si desea, también podrá escribir al correo erick.gl11@hotmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Jorge Maga Briceno

Fecha: _____

Correo electrónico: _____

Firma del participante:  _____

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

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

La presente investigación se titula Liderazgo democrático en las Micro y Pequeñas empresas, rubro Autolavado: Caso Car Wash Aaron, distrito Veintiséis de Octubre, Piura, 2022. y es dirigido por Gómez León, Erick Jonatan, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Identificar las Características del Liderazgo Democrático en las Micro y Pequeñas empresas, rubro Autolavado; caso Car Wash Aaron, distrito de Veintiséis de Octubre, Piura, 2022.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

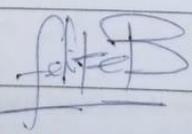
Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de cel. 979831085. Si desea, también podrá escribir al correo erick.gl.11@hotmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Felipe Briceno Huayra

Fecha: 09/02/2022

Correo electrónico: _____

Firma del participante: 

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

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

La presente investigación se titula Liderazgo democrático en las Micro y Pequeñas empresas, rubro Autolavado: Caso Car Wash Aaron, distrito Veintiséis de Octubre, Piura, 2022. y es dirigido por Gómez León, Erick Jonatan, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Identificar las Características del Liderazgo Democrático en las Micro y Pequeñas empresas, rubro Autolavado; caso Car Wash Aaron, distrito de Veintiséis de Octubre, Piura, 2022.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

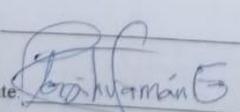
Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de cel. 979831085. Si desea, también podrá escribir al correo erick.gl.11@hotmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Gudiar Parikvaman Pintado.

Fecha: _____

Correo electrónico: _____

Firma del participante: 

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____





5. Resultado de Turnintin

 Actualizar entregas

	Título de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	
 Ver recibo digital	informe_final	1786076212	16/03/2022 22:18	0% 	Entregar Trabajo   --