

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS MICRO
Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO POLLERÍAS,
DISTRITO SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO, 2019**

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

AUTORA:

**CARMEN ROSA DE LA CRUZ CHUCHON
ORCID: 0000-0002-4925-2669**

ASESOR:

**MGTR. MARCO ANTONIO ODAR PUSE
ORCID: 0000-0002-1068-8844**

AYACUCHO – PERÚ

2019

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito

San Juan Bautista, Ayacucho, 2019

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

De la Cruz Chuchón, Carmen Rosa

ORCID: 0000-0002-4925-2669

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

ASESOR

Mgtr. Odar Puse, Marco Antonio

ORCID: 0000-0002-1068-8844

Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote, Facultad De Ciencias
Contables, Financieras Y Administrativas, Escuela Profesional De
Administración, Ayacucho, Perú

JURADO

Mgtr. Berrocal Chillcce, Judith

ORCID: 0000-0002-1068-8844

Mgtr. Jauregui Prado, Alcides

ORCID: 0000-0002-6611-9480

Mgtr. Tipe Herrera, Carlos Celso

ORCID: 0000-0003-4439-1448

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Mgtr. BERROCAL CHILLCCE, Judith

ORCID: 0000-0002-1068-8844

PRESIDENTA

Mgtr. JAUREGUI PRADO, Alcides

ORCID: 0000-0002-6611-9480

MIEMBRO

Mgtr. TIPE HERRERA, Carlos Celso

ORCID: 0000-0003-4439-1448

MIEMBRO

Mgtr. ODAR PUSE MARCO ANTONIO

ORCID: 0000-0002-1068-8844

ASESOR

AGRADECIMIENTO

A Dios gracias por darme la vida, y la oportunidad de realizar este proyecto, por colocar en mi camino personas maravillosas. A todos mis profesores y compañeros, por brindarme su amistad y conocimiento., agradezco por estar siempre apoyándome en los momentos que lo he necesitado.

DEDICATORIA:

A Dios por haberme permitido llegar hasta este punto, por ser el manantial de vida además de su infinita bondad y amor y por los triunfos y los momentos difíciles que me ha enseñado a valorarlo cada día más, por darme la capacidad y sabiduría para realizar esta investigación.

A mis padres y hermanos, que son la fuente de energía que me motivan a seguir en esta investigación y que me apoyan con su comprensión y amor.

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se planteó el problema general ¿Cuáles son las características de liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019?, la investigación tuvo como objetivo general lo siguiente: Caracterizar el liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019, la metodología es de tipo aplicativo de diseño descriptivo, no experimental, está conformada por una población de 33 pollerías formalizadas del distrito San Juan Bautista, para la recolección de datos se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de 10 preguntas cerradas. Obteniendo los siguientes resultados: El 100% de los trabajadores se encuentran satisfechos porque consideran que el trabajo en equipo es importante para cumplir con sus objetivos y metas como empresa, respecto a la estimulación intelectual, el 70% de las personas consideran que la competitividad es importante en su centro de labor y el 30% definen lo contrario. Con respecto al carisma el 85% de los trabajadores consideran que la autoestima es importante de cada trabajador para un buen desempeño laboral. Como conclusión con respecto al liderazgo transformacional se determinó que trabajo en equipo es importante para los líderes para identificar las emociones para lograr mayores beneficios y satisfacción en el trabajo para lograr un objetivo común.

Palabras claves: Comunicación, innovación, trabajo en equipo.

ABSTRACT

In the present research work, the general problem was posed. What are the characteristics of transformational leadership in the micro and small enterprises, chicken farms, San Juan Bautista district, Ayacucho, 2019? The research had as its general objective the following: Characterize leadership transformational in the micro and small enterprises pollen industry, district San Juan Bautista, Ayacucho, 2019, the methodology is of descriptive design type, not experimental, is formed by a population of 33 formalized pollerías of the district San Juan Bautista, for the collection of data was applied as a survey technique and as an instrument the questionnaire of 10 closed questions. Obtaining the following results: 100% of the workers are satisfied because they believe that teamwork is important to meet their objectives and goals as a company, with respect to intellectual stimulation, 70% of people consider that competitiveness is important in its center of work and 30% define the opposite. Regarding the charisma, 85% of the workers consider that self-esteem is important for each worker for a good job performance. As a conclusion with respect to transformational leadership, it was determined that teamwork is important for leaders to identify emotions in order to achieve greater benefits and satisfaction at work to achieve a common goal.

Keywords: Communication, innovation, teamwork.

CONTENIDO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	ii
EQUIPO DE TRABAJO.....	iii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA:	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE GRAFICOS.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	7
II. REVISIÓN DE LITERATURA	11
2.1. ANTECEDENTES:	11
2.1.1. Nivel internacional:	11
2.1.2. Nivel nacional.....	13
2.1.3. Nivel local.....	14
2.2. BASES TEÓRICAS.....	16
2.2.1. LIDERAGO	16
2.2.1.2. IMPORTANCIA DE LIDERAZGO	18
2.2.1.3. MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS	21
2.3. MARCO CONCEPTUAL:.....	22
III. HIPÓTESIS:.....	22
IV. METODOLOGÍA:.....	23
4.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	23
4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	23
4.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES	25
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	27
4.5. PLAN DE ANÁLISIS	27
4.6. MATRIZ DE CONCISTENCIA	28
4.7. PRINCIPIOS ÉTICOS.....	29
V. RESULTADOS	29
5.1. RESULTADOS.....	29
5.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	42

VI. CONCLUSIÓN.....	46
VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	49
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tiene una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo.	29
Tabla 2. Persona optimista en su centro de trabajo.	31
Tabla 3. Es importante el trabajo en equipo.	32
Tabla 4 Tiene habilidad de dar solución a ciertos inconvenientes en su centro de labor.	33
Tabla 5. Innovación cuando le asignan una tarea.	35
Tabla 6. La competitividad es importante en su centro de labor.	36
Tabla 7. El jefe superior realiza evaluaciones continuas en su trabajo.	37
Tabla 8. Considera que su personalidad logra captar clientes.	39
Tabla 9. Considera que la conducta es fundamental para el trato de los clientes.	40
Tabla 10. Considera que es importante la autoestima de cada trabajador para un buen desempeño laboral.	41

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1. ¿Usted tiene una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo? .	30
Gráfico 2. ¿Usted es una persona optimista en su centro de trabajo?	31
Gráfico 3. ¿Usted considera que es importante el trabajo en equipo?	32
Gráfico 4. ¿Usted tiene la habilidad de dar solución a ciertos inconvenientes en su centro de labor?	34
Gráfico 5. ¿Usted busca innovación cuando le asignan tarea?	35
Gráfico 6. ¿Cree usted que la competitividad es importante en su centro de labor? .	36
Gráfico 7. ¿El jefe inmediato superior realiza evaluaciones continuas en su trabajo?	37
Gráfico 8. ¿Usted considera que su personalidad logra captar clientes?.....	39
Gráfico 9. ¿Usted considera que la conducta es fundamental para el trato con los clientes?	40
Gráfico 10. ¿Usted considera que es importante la autoestima de cada trabajador para un buen desempeño laboral?	42

I. INTRODUCCIÓN

A falta de un liderazgo transformacional los problemas encontrados en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista son: Los líderes son poco efectivos, no valoran la comunicación con sus empleados consideran que escuchar a otros no es prioritario, asimismo existe una carencia de evaluación continuo y motivación hacia sus trabajadores, lo que genera una disminución de ingresos, pocas ventas, mala atención a los clientes, por lo tanto, el liderazgo que aplican los dueños de las micro y pequeñas empresas no son eficientes hacia sus colaboradores por tan sentido se realizó una investigación titulado “Liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019”, el trabajo de investigación fue elaborado de acuerdo a las líneas de investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, escuela profesional de administración. En la actualidad las micro y pequeñas empresas son fundamentales para la economía de nuestro país, estas se han convertido en una de las principales fuentes de desarrollo nacional y regional, teniendo en cuenta que surgieron como un fenómeno socioeconómico que buscaba satisfacer las necesidades en los diferentes sectores de la población. Según Ministerio de trabajo y promoción del empleo tiene una estructura productiva donde generan 45% del producto bruto interno y 80% de la oferta laboral de la población económicamente.

A nivel internacional el éxito de las empresas actuales en especial es el liderazgo transformacional ya que genera cambios profundos en las mismas, busca que los empleados se comprometan con la organización, sin embargo, las empresas a pesar de que cuente con trabajadores con talento humano, es necesario la presencia de un líder que guie y oriente el desempeño laboral de cada miembro de una organización, con la

finalidad de alcanzar los objetivos empresariales a un largo plazo. El originario del liderazgo transformacional fue introducida por James MacGregor Burns en la década de los 70, luego fue desarrollado por Bernard M. Bass, según los autores existen diferentes características que conllevan a fomentar la intervención creativa de los miembros con una comunicación abierta con sus miembros de su equipo de trabajo, este liderazgo motiva a su equipo, se preocupa los demás y no teme afrontar riesgos.

El Perú carece de un liderazgo transformacional, en realidad el tema no es nuevo, ya que se encarga de las relaciones humanas entre los miembros de un equipo de trabajo, esto implica que los empresarios o los dueños de las MYPES apliquen de una forma exigente el tema de liderazgo, por la competitividad empresarial que existe día a día a nivel nacional de América Latina, es uno de los principales lugares donde se consume mayormente el pollo a la brasa ya que es considerado como un plato típico de la gastronomía peruana de mayor consumo. Actualmente es considerado una especialidad culinaria del Perú por el instituto nacional de cultura y la popularidad del plato ha hecho que su consumo familiar es uno de los favoritos por su calidad y sabor, hoy en día existen cadenas orientadas a un público exclusivo y otras que se dirigen a clases populares el plato suele ser el mismo con muy ligeras diferencias, los cuales son las facilidades y la estética de sus locales por lo que el 16 de Julio se celebra el día internacional del pollo a la brasa.

En Ayacucho en nivel de informalidad en las micro y pequeñas empresas llegan a un 80% de microempresarios donde es importante capacitarse. Una de las principales debilidades de las micro y pequeñas empresas es que no apuestan por crecer ni buscan ser líderes en su sector, porque no potencian sus ventajas competitivas con las que cuentan para poder competir con empresas mucho más experimentadas.

En tal sentido se planteó el siguiente problema general ¿Cuáles son las características de liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019?, asimismo se plantea los problemas específicos son los siguientes: a) ¿Cuáles son las características de la motivación inspiracional en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías en el distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2019?, b) ¿Cómo es la estimulación intelectual en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019?, c) ¿Cómo se da el carisma en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019?. Y también se determinó el objetivo general: Caracterizar el liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019, de la misma forma los objetivos específicos son: el primer objetivo es caracterizar la motivación inspiracional en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019, el segundo objetivo es identificar la estimulación intelectual en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019, y el tercer objetivo es identificar el carisma en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019.

Respecto a la metodología el trabajo de investigación ha empleado un tipo aplicativo con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo teniendo en cuenta los estudios previos realizados, diseño no experimental, la técnica empleada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario que consta de 10 preguntas para la recolección de datos se basó en la percepción de trabajadores de las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019. El análisis descriptivo se realizó a través de Excel la presentación de tablas y gráficos, las conclusiones que se llegaron

en la presente investigación fueron las siguientes: con respecto a la motivación inspiracional de 100% de los trabajadores se encuentran satisfechos porque consideran que el trabajo en equipo es importante para cumplir con sus objetivos y metas como empresa. Respecto a la estimulación intelectual, el 70% de las personas consideran que la competitividad es importante en su centro de labor y el 30% definen lo contrario. Con respecto al carisma el 85% de los trabajadores consideran que la autoestima es importante de cada trabajador para un buen desempeño laboral.

Este trabajo de investigación se justifica porque ha generado a partir de las líneas de investigación sobre las micro y pequeñas empresas, que es un tema de interés nacional, regional y local, está de acuerdo con lo establecido por la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, además esta investigación se justifica porque permite obtener aspectos teóricos del liderazgo transformacional que se aplican en las micro y pequeñas empresas, también se justifica porque permite conocer las principales características de las micro y pequeñas empresas que aplican el liderazgo transformacional en el ámbito del estudio las cuales permitirán en el mercado generado puestos de trabajo que beneficiara a la población ayacuchana.

La investigación se justifica de manera práctica, debido a que se realizará con la finalidad de lograr describir las características del liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019.

También se justica porque servirá como referencia para futuras investigaciones que busquen profundizar más el tema de liderazgo transformacional puesto que los hallazgos se presentan en las micro y pequeñas empresas también es porque permite cumplir con un requisito de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES:

2.1.1. Nivel internacional:

(Rico & Martínez Valbuena, 2018) Realizo una investigación titulada *“Propuesta de desarrollo organizacional para fomentar el liderazgo transformacional en los trabajadores de Taco Bell”*, presento en la Universidad Cooperativa de Colombia, el desarrollo de esta investigación tiene por objetivo analizar el desarrollo organizacional como estrategia de cambio para fomentar el liderazgo transformacional en los trabajadores del Taco Bell (Comidas rápidas), la metodología que aplica esta investigación es descriptiva, como conclusión permitió evidenciar que los procesos de cambio dentro de las organizaciones son esenciales para el adecuado funcionamiento de estas, pues permite mejorar los diferentes planes, procedimientos, métodos, que se vienen llevando a cabo donde pueden estar afectando el progreso y la efectividad por medio de iniciativas de aprendizaje y comunicación. Se puede identificar que se pudieron integrar satisfactoriamente los objetivos propuestos, logrando así generar un enlace del proyecto con el modelo ADKAR, para generar un desarrollo organizacional efectivo en temas como empoderamiento y liderazgo transformacional en los trabajadores, para que se gesten los procesos de cambio es importante que la empresa esté orientada hacia un futuro factible y prometedor, donde se busca un reajuste de la cultura organizacional, cambiando actitudes, valores y creencias de los miembros de la organización para que pueda desarrollar, para esto es necesario que haya

un líder o líderes que estén dispuestos que guiara de manera asertiva dichos procesos fortaleciendo la dinámica empresarial.

(Awe, 2016) Realizo una investigación titulada “*Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurantes Don Carlos, Cobán Alta Verapaz*”, presentada en la Universidad Rafael Landívar. La investigación tiene por objetivo conocer los estilos de liderazgo relacionados en el desempeño de los trabajadores del restaurante Don Carlos para la identificación del tipo de liderazgo que desarrolla, la metodología que tiene esta investigación es descriptiva que busca especificar propiedades, características y elementos sobre una persona o grupo. Como conclusión llega que los estilos de liderazgo del INCAE es de un liderazgo autocrático ya que los colaboradores no tienen poder en los restaurantes.

(José, Pérez, & López, 2016) Realizo una investigación titulada “*Análisis del liderazgo transformacional en empresas turísticas de alimentos y bebidas de la ciudad de Mazatlán, Sinaloa, México*” presentada en la Universidad Rafael Beloso Chacín, como objetivo analizar las características del liderazgo que ejercen los directivos de las empresas turísticas de alimentos y bebidas en Mazatlán, Sinaloa, tiene una metodología descriptiva que llega a una conclusión que demuestran que el estilo de liderazgo que predomina y caracteriza a los gerentes de las empresas de alimentos y bebidas en la ciudad de Mazatlán Sinaloa, es el transformacional, seguido del liderazgo transformacional influencia está determinado por el estilo de liderazgo

practicado, es decir, el resultado varía en cada una de las variables, si se consideran los tres estilos de liderazgo que contempla el modelo.

2.1.2. Nivel nacional

(Ronceros, Liderazgo transformacional y la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima , 2017) La investigación tiene por título “*Liderazgo transformacional y la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima*” en la Universidad Cesar Vallejo, la investigación tiene por objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la personalidad con tendencia a la rotación de laboral en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima, tiene una metodología correlacional, como conclusión en la investigación de liderazgo transformacional dan por resultado que existe una relación de un porcentaje de 4,1% en un nivel muy bajo, 15,2% en un nivel bajo, 66,8% en un nivel promedio, 12,0% en un nivel alto y un 1,58% en un nivel muy alto, es la muestra de los trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.

(Ronceros, Liderazgo transformacional y la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima., 2017) La investigación tiene por título “*Liderazgo transformacional y la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima*”, la investigación tiene por objetivo es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la personalidad con tendencia a la rotación

laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de cercado de Lima. La metodología que tiene es descriptiva – correlacional, donde se obtuvo un resultado se evidencio dentro de los resultados obtenidos de esta investigación que los porcentajes de Liderazgo transformacional están representados por un 4,1% en un nivel muy bajo, 15,2% en un nivel bajo, 66,8% en un nivel promedio, 12,0% en un nivel alto y un 1,8% en un nivel muy alto, muestra constituida por trabajadores de restaurantes turísticos de Cercado de Lima.

(Ayosa, 2019) la investigación tiene como título “*Caracterización de la capacitación y el liderazgo de las MYPE rubro pollería de la Urbanización Ignacio Merino de Piura, año, 2017*”. El trabajo es presentado en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. La investigación tiene por objetivo la caracterización de la capacitación y el liderazgo en las MYPE rubro pollerías en la Urbanización Ignacio de Piura, año 2017. La metodología que aplica es de nivel descriptivo, tipo cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal. Como resultado obtuvo que el liderazgo en la Urbanización Ignacio Merino de Piura es importante porque su objetivo principal de los propietarios es volverse líderes ya que son cocientes del crecimiento competitivo en la gastronomía peruana, “pollos a la brasa” es un plato preferido por los peruanos.

2.1.3. Nivel local

(Saya, 2017) Esta investigación tiene por titulada “*La calidad de servicio e influencia en la satisfacción de clientes en los restaurantes de la ciudad de Ayacucho*”. Presentada en la Universidad Nacional de San Cristóbal de

Huamanga, con el objetivo de determinar que las dimensiones de la calidad de servicio influyen en la satisfacción de los clientes en los restaurantes de la ciudad de Ayacucho, la investigación está realizada con una metodología correlacional, la encuesta realizada fue directamente con los propietarios y llega a una conclusión que definitivamente la calidad de servicio influye mucho en la satisfacción del cliente en los restaurantes de la ciudad de Ayacucho, asimismo se ha demostrado que la fiabilidad de los restaurantes tiene una relación favorable hacia los consumidores, la imagen y el prestigio dan una confianza de ahí que la rapidez en la atención, empatía de los trabajadores tienen ser considerados prioritario.

(BARRIENTOS BAEZ, 2018) la investigación es tiene como título

“Caracterización del liderazgo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro venta de ropa femenina, Distrito Ayacucho, 2018”. Presentada en la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote con el objetivo de describir las características del liderazgo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas de venta de ropa en Ayacucho, la investigación tiene una metodología de tipo descriptiva a un nivel cuantitativo y como conclusión llego que el liderazgo se comprobó el uso de las capacidades de la inteligencia emocional y una comunicación asertiva, por tal sentido que los líderes deben identificar las emociones correctas con respeto y actitud para lograr mayores beneficios y una satisfacción laboral, asimismo afirma que el trabajo en equipo es una disciplina fundamental para la empresa que dio como resultado un 90% de los representantes consideran que la disciplina es el motor que hace

trabajar en equipo a sus colaboradores y el 10% de los encuestados afirman que no es el motor que hace trabajar en equipo a sus colaboradores, lo cual afirma que la disciplina es una de las características fundamentales e importantes para la práctica de los representantes de la empresa.

(DORIS, 2018) la investigación tiene como título "*Gestión del talento humano y calidad del servicio en los restaurantes del Distrito de Ayacucho, 2018*" Presentada en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, con el objetivo de describir las características que presentan la gestión de talento humano y la calidad de servicios en los restaurantes del distrito de Ayacucho, 2018, la investigación tiene una metodología de tipo cuantitativo de un nivel descriptivo, lo cual llega a una conclusión de que el 35% de los encuestados, hacen un reclutamiento personal, el 67% afirma que está de acuerdo con las remuneraciones de acuerdo a su desempeño del personal, el 33% confirman que solo a veces hacen programaciones de una capacitación en las empresas y el 44% de los encuestados el personal no escucha con atención a cualquier duda de sus colaboradores.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LIDERAGO

2.2.1.1. DEFINICIÓN:

Según (Fischman, 2011) define lo siguiente "El liderazgo personal se logra cuando el individuo emprende el camino trabajando su autoestima, creatividad, visión, equilibrio y capacidad de aprender".

Según (Hunter, 2001, pág. 38) destaca lo siguiente “influir sobre la gente para que trabaje con entusiasmo para la consecución de uno o de diversos objetivos en pro del bien común”.

Según (Stoner, 1997, pág. 417) “El liderazgo administrativo como el proceso de dirigir e influir en las actividades con relación a las funciones de los miembros de un grupo”.

Según (Kotter, marzo 2011) define lo siguiente:

El liderazgo, en consecuencia, no es más que la actividad o el proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, para lo cual es necesario concebir una visión de lo que debe ser la organización y generar las estrategias necesarias para llevarla a cabo, mediante una coalición cooperativa de recursos humanos altamente motivados y comprometidos para convertir esa visión en realidad. El liderazgo y la administración (la "dirección") son dos sistemas de acción complementarios, cada uno tiene su propia función y actividades características y ambos son necesarios para el éxito en un entorno empresarial y de negocios cada vez más complejo, competitivo y fluctuante, por lo que el verdadero reto para la organización consiste en combinar un fuerte liderazgo con una eficaz dirección, utilizando ambos aspectos de forma equilibrada.

Según el autor (Daft, 2012) destaca que el liderazgo es “La relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten. Los elementos básicos de esta definición son: líder, influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito compartido y seguidores.”

2.2.1.2. IMPORTANCIA DE LIDERAZGO

Conforme la situación de globalización y transnacionalización existe en el mundo empresarial contemporáneo ha destacado la necesidad de que las empresas sean más competitivas, atrae a diferentes tipos de hombres entre ellos directivos.

Según (Robert N. Lussier & Achua, 2016) destaca que “El liderazgo es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el camino.”

Según (Universidad Tecnológica de la, 2008) destaca lo siguiente, “Las organizaciones dependen, para crecer y perdurar del liderazgo de sus dirigentes y esto es válido para las que tienen fines de lucro y las que no. Ya que las organizaciones dependen del líder, necesitamos ver qué aspectos de éste son importantes. Un buen líder debe reunir cuatro condiciones; compromiso con la misión, comunicación de la visión, confianza en sí mismo e integridad personal”.

2.2.2. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

El liderazgo transformacional surge a partir de James MacGregor Burns y Bernard M. Bass, que describen una serie de cualidades que conformaban un tipo de liderazgo empresarial que se comenzaba a valorar más en el mundo de la empresa.

(Bass B. M., 2010) quien desarrollo “El concepto original, elaborando la Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass. Éste, considera que el liderazgo transformacional se define en base al impacto que tiene sobre los seguidores ya que dichos líderes se ganan la confianza, respeto y admiración de los mismos”.

Según el autor; (MURUA & NORA, 2013) plantea implica un aumento con la motivación, la cual modifica el grado de participación de la persona en vistas a alcanzar una serie de objetivos organizativos; el carisma, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración hacia los demás. Ha sido ampliamente utilizado tanto en el ámbito de la psicología comunitaria para promover los derechos de los más desfavorecidos como en el contexto de las organizaciones.

Según el autor; (FISCHMAN, 2017) el liderazgo personal; pues no podemos ser verdaderos líderes transformadores sí; primero, nosotros mismos no evolucionamos como personas.

El verdadero líder es aquel que tiene un poder interno para liderar para obtener el poder; por el contrario, usa su propio poder interno

para liderar con sabiduría y servir a los demás; en el líder interior donde se muestra un posible prototipo de liderazgo, encajar dentro de los términos de un líder funcional con criterios puramente organizacionales.

Según la autor (David, 2017) define que el liderazgo transformacional provoca cambios en las organizaciones es por ello que son importantes en la actualidad ya que considera factores como la influencia idealizada (carisma), inspiración y consideración individualizada sostiene que es estas características están basadas en el intercambio de recompensas entre el líder y sus seguidores ya que esto produce efectos positivos en el rendimiento y satisfacción de los subordinados, concienciar a los subordinados de la importancia del trabajo a realizar, hacer trascender su propio interés del beneficio del grupo y es capaz de alterar la jerarquía de necesidades del trabajador.

TIPOLOGÍA DE LIDERAZGO Y SUS CARACTERÍSTICAS

Según (Levicki, 1998) define las siguientes tipologías: Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados, el liderazgo transformacional es el líder que tiene la capacidad de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de los colaboradores. Las principales acciones de un líder carismático son: discrepancias con lo establecido y deseos de cambiarlo, propuesta de una nueva alternativa con capacidad de ilusionar y convencer a sus colaboradores, y el uso de

medios no convencionales e innovadores para conseguir el cambio y ser capaz de asumir riesgos personales.

1.2.3. MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

(Sunat, 2013) Define que “La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios”.

(Laboral, 2007) Define que “La Micro y Pequeña Empresa es una unidad económica constituida por persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios”.

CARACTERISTICAS:

	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa
Características	Ventas anuales hasta el monto máximo de 150 UIT's	Ventas anuales superiores a 150 UIT's y hasta el monto máximo de 1700 UIT's	Ventas anuales superiores a 1700 UIT's y hasta el monto
(*) Características aplicables a las MYME constituidas desde el 03. 07.2013			
(*) Ya no se exige un número máximo de trabajadores			

FUENTE: (Laboral, 2007)

2.3. MARCO CONCEPTUAL:

Motivación inspiracional: Es la capacidad de que el líder para comunicar su visión y generar pasión y entusiasmo hacia la misma.

Carisma: Es una característica esencial que debe poseer todo líder ya que se considera factores importantes como escuchar las inquietudes e ideas que tienen sus colaboradores para así tomar en cuenta sus opiniones o alguna molestia que tiene, asimismo el líder debe tomar en cuenta la creatividad para poder afrontar diversos problemas que se les presente manteniendo una buena comunicación.

Estimulación intelectual: Todo líder o representante de una empresa debe brindar capacitaciones a sus trabajadores para así retroalimentar sus habilidades y conocimiento generando así talentos creativos con ellos.

III. HIPÓTESIS:

En el presente trabajo de investigación titulado “Liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019” no se planteó hipótesis por tratarse de una investigación descriptiva.

Según (Sampieri, Fernandez Callado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 109), las investigaciones de nivel descriptivo no están obligados a formular una hipótesis.

IV. METODOLOGÍA:

4.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología de la investigación se utilizó es de tipo aplicada es porque se basa en teorías ya existentes.

El enfoque cuantitativo ya que la información se representará mediante fuentes estadísticas, usando técnicas de instrumento de estadística con datos reales precisas con exactitud en la aplicación del cuestionario.

Fue no experimental porque no se manipulo la variable de liderazgo transformacional, porque se experimentará tal como se presenta.

Fue transversal porque se desarrolló en un espacio y tiempo determinado, donde se estableció un inicio y un fin de la investigación.

Fue de diseño descriptivo porque solo se describe las principales características del liderazgo transformacional las cuales son las micro empresas rubro pollerías en el distrito de San Juan Bautista, 2019.

4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

De los 33 establecimientos de micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, (Fuente la municipalidad distrital de San Juan Bautista del área de Sub Gerencia de Comercio, licencia y fiscalización 2019), para el análisis de población se registró 132 colaboradores, de la cuales se realizó un muestreo probabilístico, calculado den la siguiente manera:

FÓRMULA:

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{e^2(N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Donde:

N = 132

z = 1,96 valor del nivel de confianza del 95%

e = error 0.05

p = 0.5

q = 0.5

$$n = \frac{132 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{132 * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = 98$$

En consecuencia, la muestra es de 98 colaboradores de las micro y pequeñas empresas rubro pollerías del distrito San Juan Bautista.

4.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONALIDAD	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS (PREGUNTAS)
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Según (Bass & Avolio, 2012) afirman que “los líderes transformacionales logran resultados en una o más de las siguientes maneras: son carismáticos a los ojos de sus seguidores y son una fuente de motivación inspiración para ellos; pueden tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno de sus subordinados; y pueden estimular intelectualmente a sus subordinados.	El liderazgo transformacional busca los motivos potenciales de sus subordinados y satisfacer altas necesidades a través de una relación de estimulación, para convertir a sus seguidores en líderes morales tomando responsabilidad de sus compromisos.	Motivación inspiracional	Comunicación fluida	¿Usted tiene una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo?
				Optimismo	¿Usted es una persona optimista en su centro de trabajo?
				Trabajo en equipo	¿Ud. considera que es importante el trabajo en equipo?
		Habilidades	¿Usted tiene la habilidad de dar solución a ciertos inconvenientes en su centro de labor?		
			Innovación	¿Ud. busca innovación cuando le asignan una tarea?	
		La variable será evaluada a través de la aplicación de un cuestionario.			

			Estimulación intelectual	Competencia	¿Cree usted que la competitividad es importante en su centro de labor?
				Conocimiento	¿El jefe inmediato superior realiza evaluaciones continuas en su trabajo?
			Carisma	Personalidad	¿Usted considera que su personalidad logra captar clientes?
				Conducta	¿Usted considera que la conducta es fundamental para el trato con los clientes?
				Autoestima	¿Usted considera que es importante la autoestima de cada trabajador para un buen desempeño laboral?

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica

La técnica que se utilizó para la investigación fue la encuesta a fin de indagar y obtener una información necesaria y oportuna de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019. acerca de caracterización del liderazgo transformacional, con el propósito de obtener información seleccionada para la realización de la investigación.

Instrumento

La presente investigación tuvo como instrumento el cuestionario que se encuentra estructurado en 10 preguntas cerradas, en base a la variable de liderazgo transformacional rubro pollerías.

4.5. PLAN DE ANÁLISIS

Se hará un uso de la estadística descriptiva a través de las tablas y figuras de frecuencias múltiples y simples utilizando el programa de Microsoft Office, Word, Microsoft Office, Exel, Power Point y el turnitin.

4.6. MATRIZ DE CONCISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLE	METODOLOGÍA	PROCESAMIENTO DE DATOS
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuáles son las características del liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Caracterizar el liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019.</p>	<p>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</p>	<p>TIPO: Aplicativo con enfoque cuantitativo.</p> <p>NIVEL: Descriptivo ya que se describirá la variable, basado en temas existentes e información recopilada.</p>	<p>Se hará uso de la estadística descriptiva a través de tablas y gráficos de frecuencias múltiples y simples utilizando el programa Microsoft Office, Word, Microsoft Office, Excel, Power Point y el Turnitin.</p>
<p>ESPECÍFICO</p> <p>a) ¿Cuáles son las características de la motivación inspiracional en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019?</p> <p>b) ¿Cómo es la estimulación intelectual en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho – 2019?</p> <p>c) ¿Cómo se da el carisma en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019?</p>	<p>ESPECÍFICO</p> <p>a) Caracterizar la motivación inspiracional en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019.</p> <p>b) Identificar la estimulación intelectual en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho – 2019.</p> <p>c) Identificar el carisma en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019.</p>	<p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivación inspiracional - Estimulación intelectual - Carisma 	<p>DISEÑO: No Experimental.</p> <p>POBLACIÓN La población consta de 132 trabajadores.</p> <p>MUESTRA: Por efecto la muestra consiste en 98 trabajadores.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario.</p>	

4.7. PRINCIPIOS ÉTICOS

El presente trabajo de investigación se realizó con total de transparencia al momento de realizar la recolección de datos de la población en estudio; además se puso énfasis en la autenticidad de los resultados obtenidas, así mismo utilizo el principio de la confiabilidad, ya que los datos que se utilizaron para dicha investigación fueron reales, por último, el principio de la honestidad porque se obtuvo directamente de las micro y pequeñas empresas y con mucha discreción y profesionalismo.

V. RESULTADOS

5.1. RESULTADOS

5.1.1. Objetivo específico: Caracterizar la motivación inspiracional.

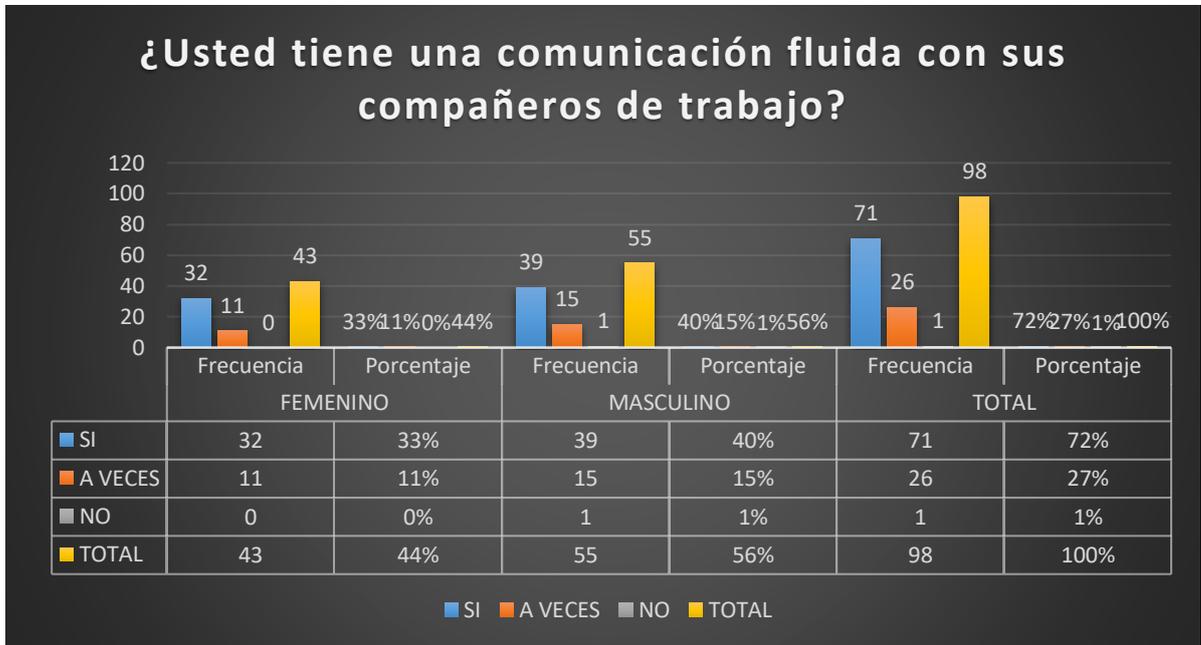
Tabla 1. Tiene una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo.

NIVEL	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	32	33%	39	40%	71	72%
A VECES	11	11%	15	15%	26	27%
NO	0	0%	1	1%	1	1%
TOTAL	43	44%	55	56%	98	100%

Fuente: Resultados de encuesta.

Elaboración: Propia.

Gráfico 1. ¿Usted tiene una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo?



Fuente: Trabajadores

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

De un total de 98 personas que presentan el 100% de encuestados, se determina los siguientes:

- a) El 72% (71 personas) de las encuestadas dan como respuesta que SI tienen una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo.
- b) El 27% (26 personas) de las encuestadas dan como respuesta que A VECES tienen una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo.
- c) El 1% (1 persona) dan como respuesta que NO tienen una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo.

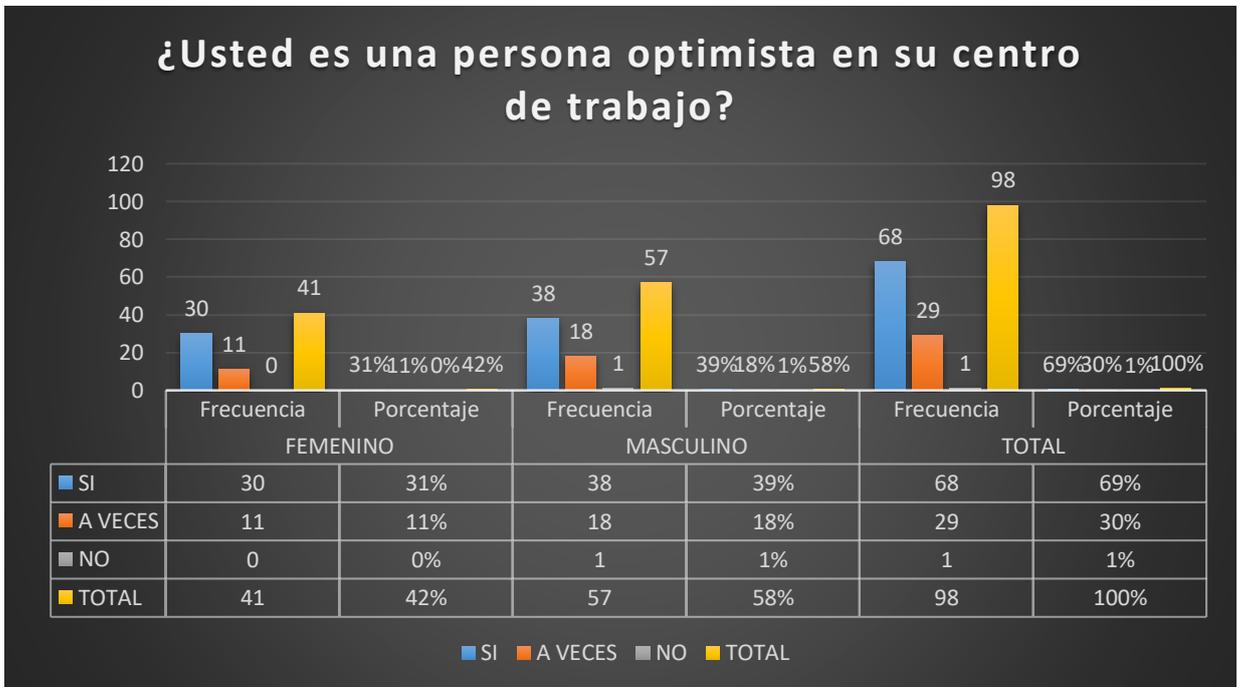
Tabla 2. Persona optimista en su centro de trabajo.

NIVEL	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	31%	38	39%	68	69%
A VECES	11	11%	18	18%	29	30%
NO	0	0%	1	1%	1	1%
TOTAL	41	42%	57	58%	98	100%

Fuente: Resultados de encuesta.

Elaboración: Propia.

Gráfico 2. ¿Usted es una persona optimista en su centro de trabajo?



Fuente: Trabajadores.

Elaboración: Propia.

INTERPRETACIÓN:

De un total de 98 personas que presentan el 100% de encuestados, se determina los siguientes:

- a) El 69% (68 personas) de las encuestadas dan como respuesta que SI son personas optimistas en su centro de trabajo.
- b) El 30% (29 personas) de las encuestadas dan como respuesta que A VECES son personas optimistas en su centro de trabajo.
- c) El 1% (1 persona) dan como respuesta que NO es una persona optimista en su centro de trabajo.

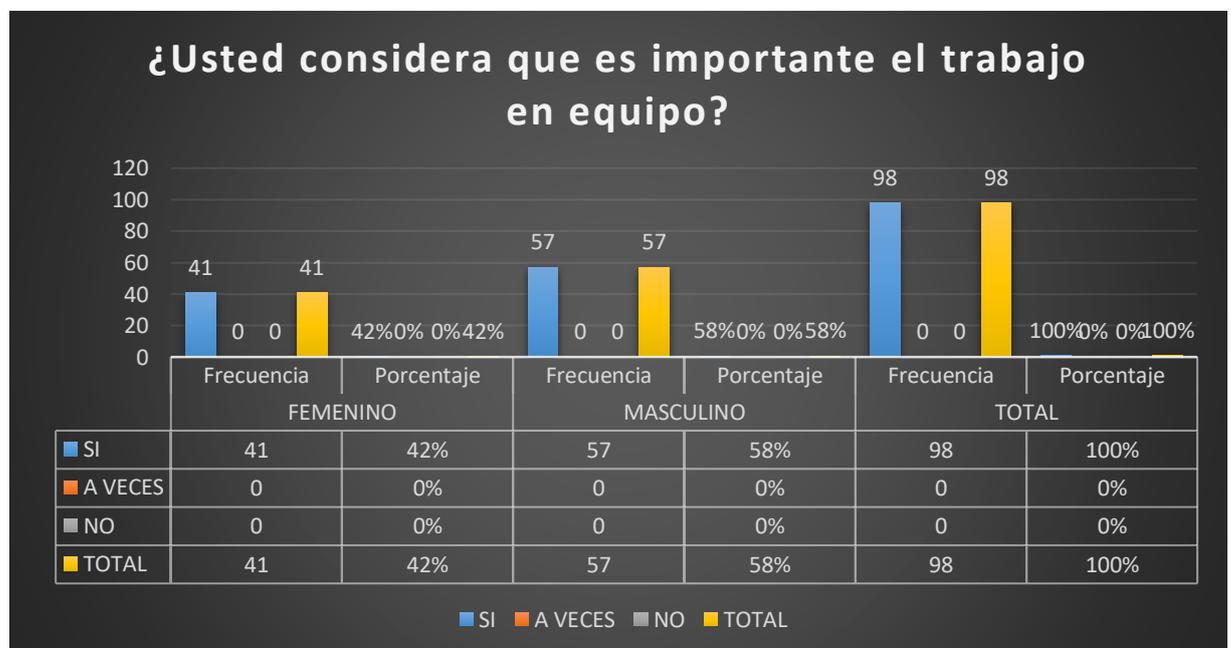
Tabla 3. Es importante el trabajo en equipo.

NIVEL	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	41	42%	57	58%	98	100%
A VECES	0	0%	0	0%	0	0%
NO	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	41	42%	57	58%	98	100%

Fuente: Resultados de encuesta.

Elaboración: Propia.

Gráfico 3. ¿Usted considera que es importante el trabajo en equipo?



Fuente: Trabajadores.

Elaboración: Propia.

INTERPRETACIÓN:

De un total de 98 personas que presentan el 100% de encuestados, se determina los siguientes:

- a) El 100% (98 personas) de las encuestadas dan como respuesta que SI es importante el trabajo en equipo.
- b) El 0% (0 personas) de las encuestadas dan como respuesta que A VECES es importante el trabajo en equipo.
- c) El 0% (0 personas) dan como respuesta que NO es importante el trabajo en equipo.

5.1.2. Objetivo específico: Identificar la estimulación intelectual.

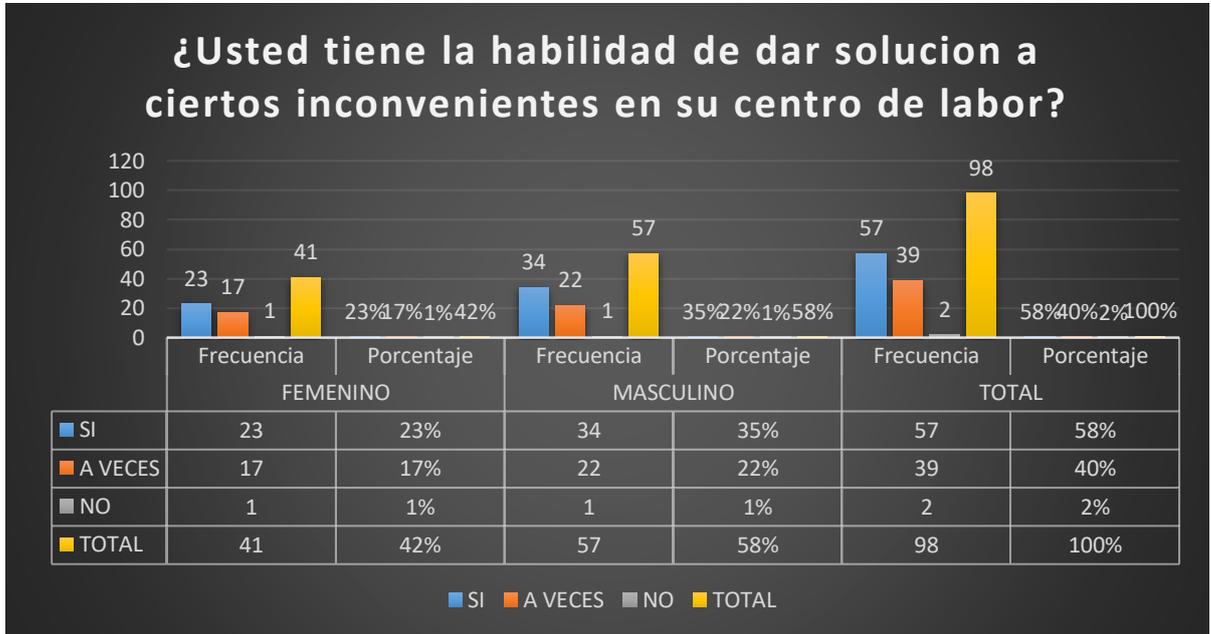
Tabla 4 Tiene habilidad de dar solución a ciertos inconvenientes en su centro de labor.

NIVEL	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	23	23%	34	35%	57	58%
A VECES	17	17%	22	22%	39	40%
NO	1	1%	1	1%	2	2%
TOTAL	41	42%	57	58%	98	100%

Fuente: Resultados de encuesta.

Elaboración: Propia.

Gráfico 4. ¿Usted tiene la habilidad de dar solución a ciertos inconvenientes en su centro de labor?



Fuente: Trabajadores

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN:

De un total de 98 personas que presentan el 100% de encuestados, se determina los siguientes:

- a) El 58% (57 personas) de las encuestadas dan como respuesta que SI tienen una habilidad de dar solución a ciertos inconvenientes en su centro de labor.
- b) El 40% (39 personas) de las encuestadas dan como respuesta que A VECES tienen una habilidad de dar solución a ciertos inconvenientes en su centro de labor.
- c) El 2% (2 personas) dan como respuesta que NO tienen una habilidad de dar solución a ciertos inconvenientes en su centro de labor.

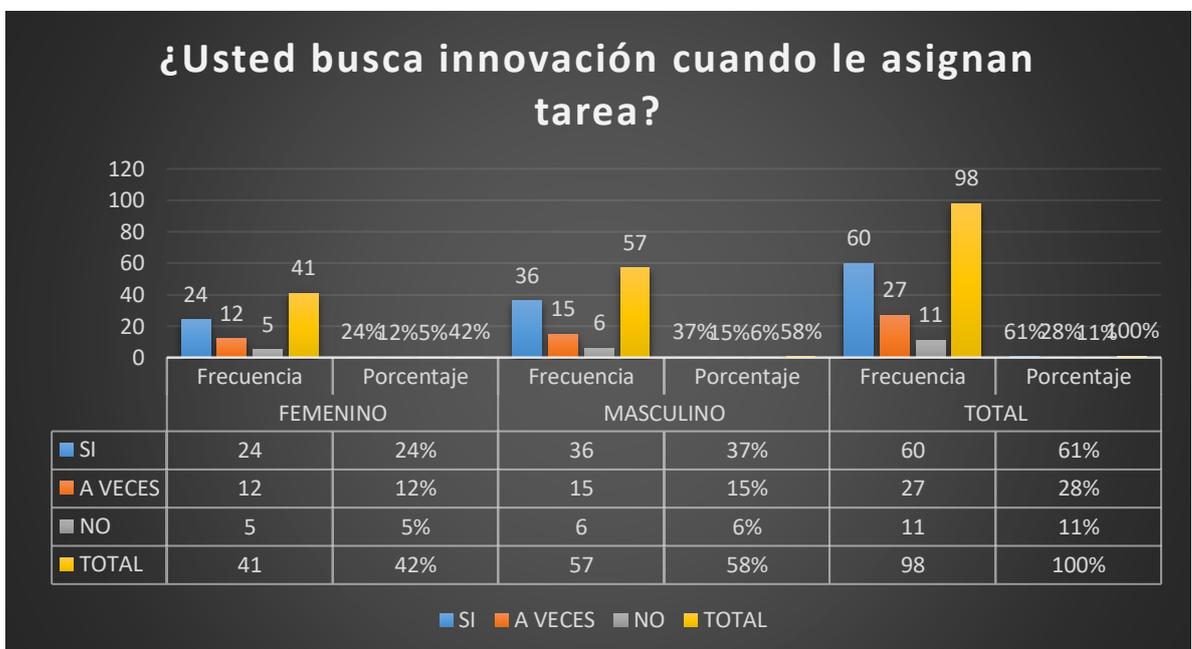
Tabla 5. Innovación cuando le asignan una tarea.

NIVEL	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	24	24%	36	37%	60	61%
A VECES	12	12%	15	15%	27	28%
NO	5	5%	6	6%	11	11%
TOTAL	41	42%	57	58%	98	100%

Fuente: Resultados de encuesta.

Elaboración: Propia.

Gráfico 5. ¿Usted busca innovación cuando le asignan tarea?



Fuente: Trabajadores.

Elaboración: Propia.

INTERPRETACIÓN:

De un total de 98 personas que presentan el 100% de encuestados, se determina los siguientes:

- El 61% (60 personas) de las encuestadas dan como respuesta que SI buscan innovación cuando le asignan tareas.

- b) El 28% (27 personas) de las encuestadas dan como respuesta que A VECES buscan innovación cuando le asignan tareas.
- c) El 11% (11 personas) dan como respuesta que NO buscan innovación cuando le asignan tareas.

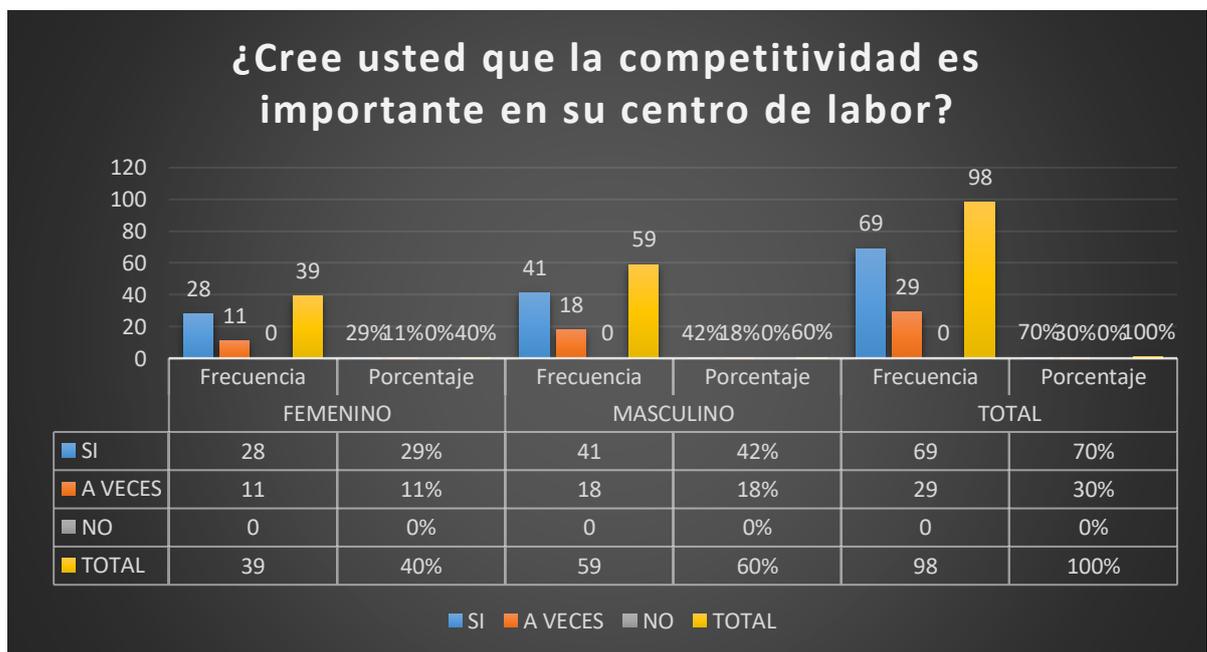
Tabla 6. La competitividad es importante en su centro de labor.

NIVEL	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	29%	41	42%	69	70%
A VECES	11	11%	18	18%	29	30%
NO	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	39	40%	59	60%	98	100%

Fuente: Resultados de encuesta.

Elaboración: Propia.

Gráfico 6. ¿Cree usted que la competitividad es importante en su centro de labor?



Fuente: Trabajadores.

Elaboración: Propia.

INTERPRETACIÓN:

De un total de 98 personas que presentan el 100% de encuestados, se determina los siguientes:

- a) El 70% (69 personas) de las encuestadas dan como respuesta que SI es importante la competitividad en su centro de labor.
- b) El 30% (29 personas) de las encuestadas dan como respuesta que A VECES es importante la competitividad en su centro de labor.
- c) El 0% (0 personas) dan como respuesta que NO es importante la competitividad en su centro de labor.

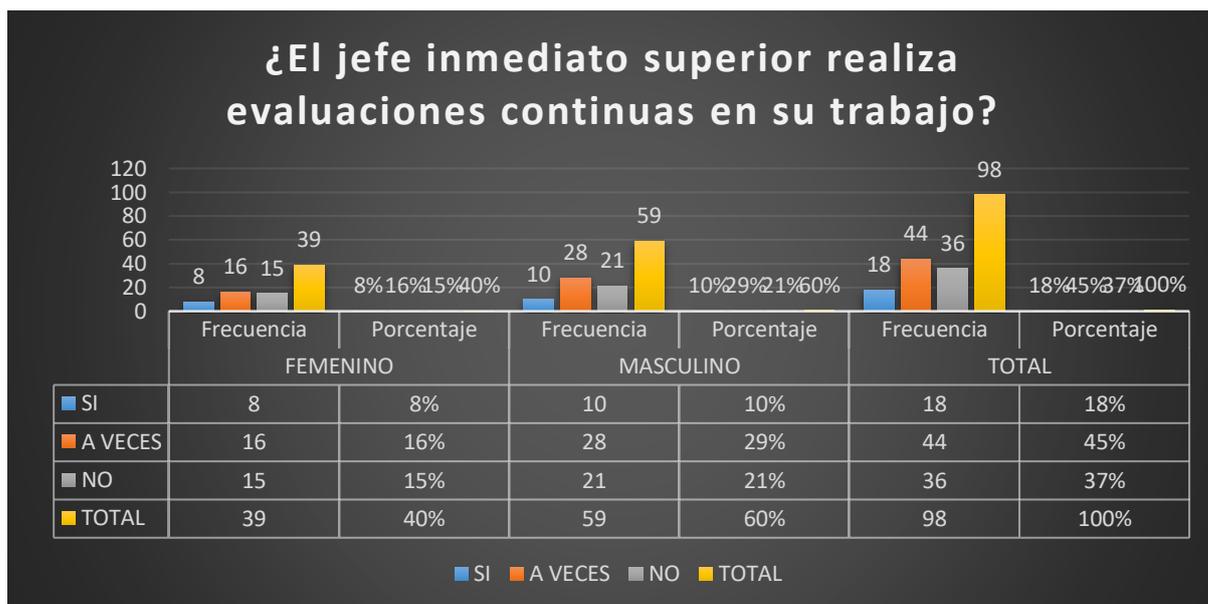
Tabla 7. El jefe superior realiza evaluaciones continuas en su trabajo.

NIVEL	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	8%	10	10%	18	18%
A VECES	16	16%	28	29%	44	45%
NO	15	15%	21	21%	36	37%
TOTAL	39	40%	59	60%	98	100%

Fuente: Resultados de encuesta.

Elaboración: Propia.

Gráfico 7. ¿El jefe inmediato superior realiza evaluaciones continuas en su trabajo?



Fuente: Trabajadores.

Elaboración: Propia.

INTERPRETACIÓN:

De un total de 98 personas que presentan el 100% de encuestados, se determina los siguientes:

- a) El 18% (18 personas) de las encuestadas dan como respuesta que SI su jefe inmediato superior realiza evaluaciones continuas en su trabajo.
- b) El 45% (44 personas) de las encuestadas dan como respuesta que A VECES su jefe inmediato superior realiza evaluaciones continuas en su trabajo.
- c) El 37% (36 personas) dan como respuesta que NO realiza evaluaciones continuas en su trabajo.

5.1.3. Objetivo específico: Identificar el carisma.

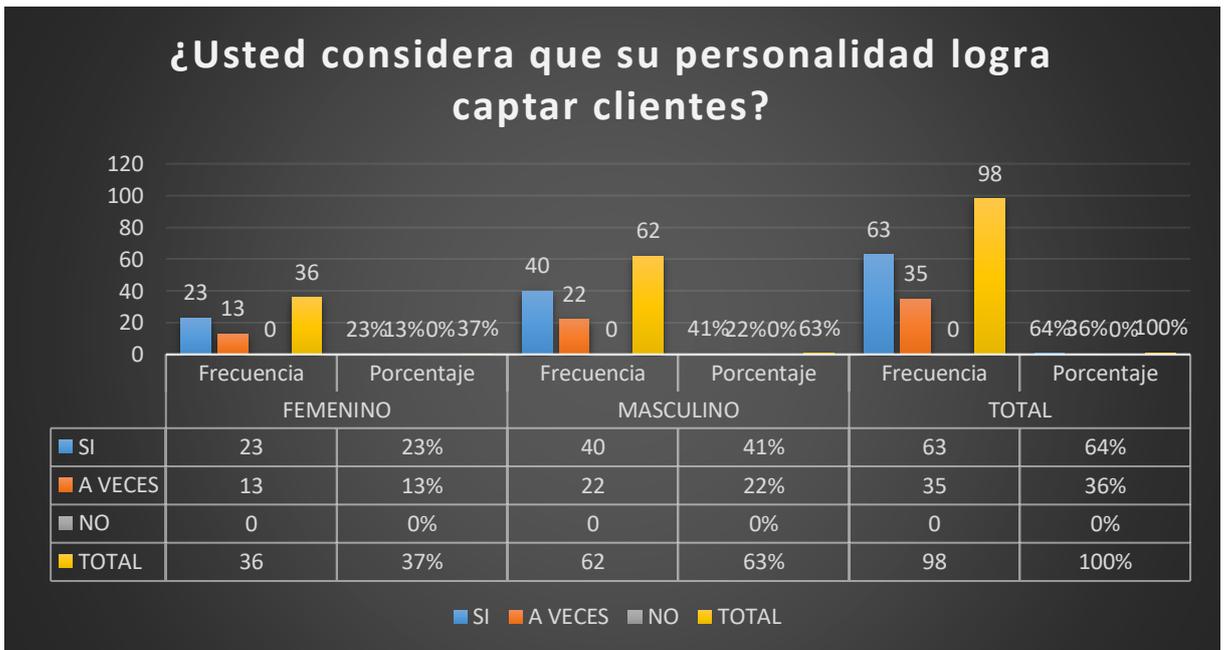
Tabla 8. Considera que su personalidad logra captar clientes.

NIVEL	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	23	23%	40	41%	63	64%
A VECES	13	13%	22	22%	35	36%
NO	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	36	37%	62	63%	98	100%

Fuente: Resultados de encuesta.

Elaboración: Propia.

Gráfico 8. ¿Usted considera que su personalidad logra captar clientes?



Fuente: Trabajadores.

Elaboración: Propia.

INTERPRETACIÓN:

De un total de 98 personas que presentan el 100% de encuestados, se determina los siguientes:

- a) El 64% (63 personas) de las encuestadas dan como respuesta que SI consideran que su personalidad logra captar clientes.
- b) El 36% (35 personas) de las encuestadas dan como respuesta que A VECES consideran que su personalidad logra captar clientes.
- c) El 0% (0 personas) dan como respuesta que NO consideran que su personalidad logra captar clientes.

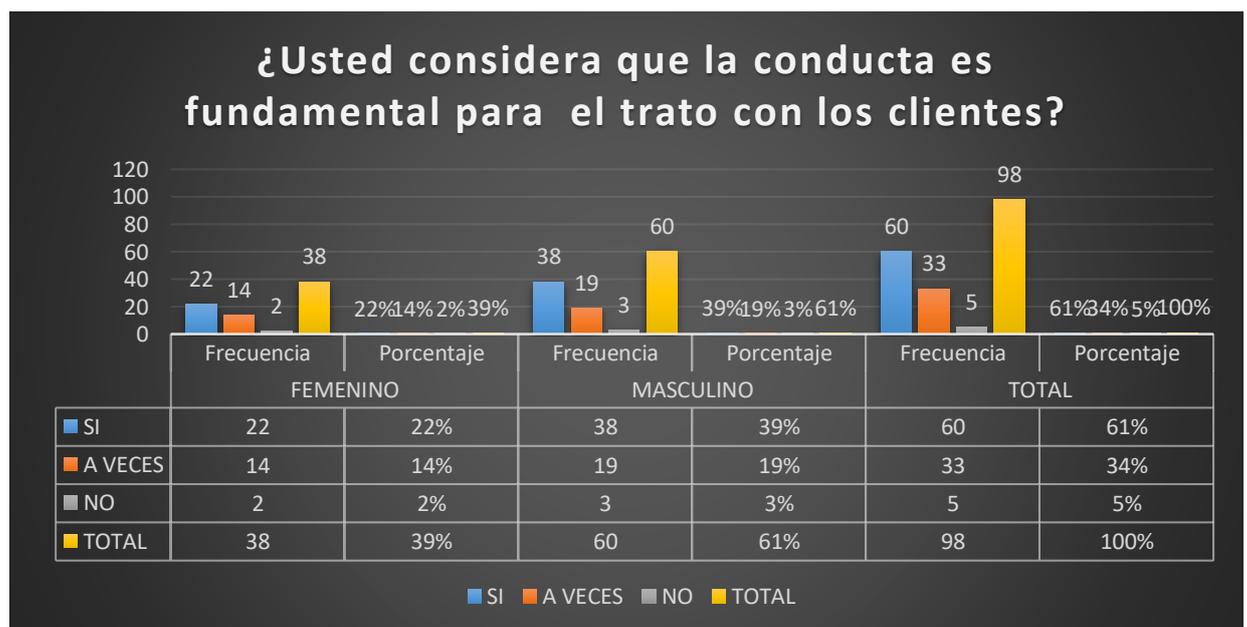
Tabla 9. Considera que la conducta es fundamental para el trato de los clientes.

NIVEL	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	22	22%	38	39%	60	61%
A VECES	14	14%	19	19%	33	34%
NO	2	2%	3	3%	5	5%
TOTAL	38	39%	60	61%	98	100%

Fuente: Resultados de encuesta.

Elaboración: Propia.

Gráfico 9. ¿Usted considera que la conducta es fundamental para el trato con los clientes?



Fuente: Trabajadores.

Elaboración: Propia.

INTERPRETACIÓN:

De un total de 98 personas que presentan el 100% de encuestados, se determina los siguientes:

- a) El 61% (60 personas) de las encuestadas dan como respuesta que SI considera que la conducta es fundamental para el trato con los clientes.
- b) El 34% (33 personas) de las encuestadas dan como respuesta que A VECES considera que la conducta es fundamental para el trato con los clientes.
- c) El 5% (5 personas) dan como respuesta que NO considera que la conducta es fundamental para el trato con los clientes.

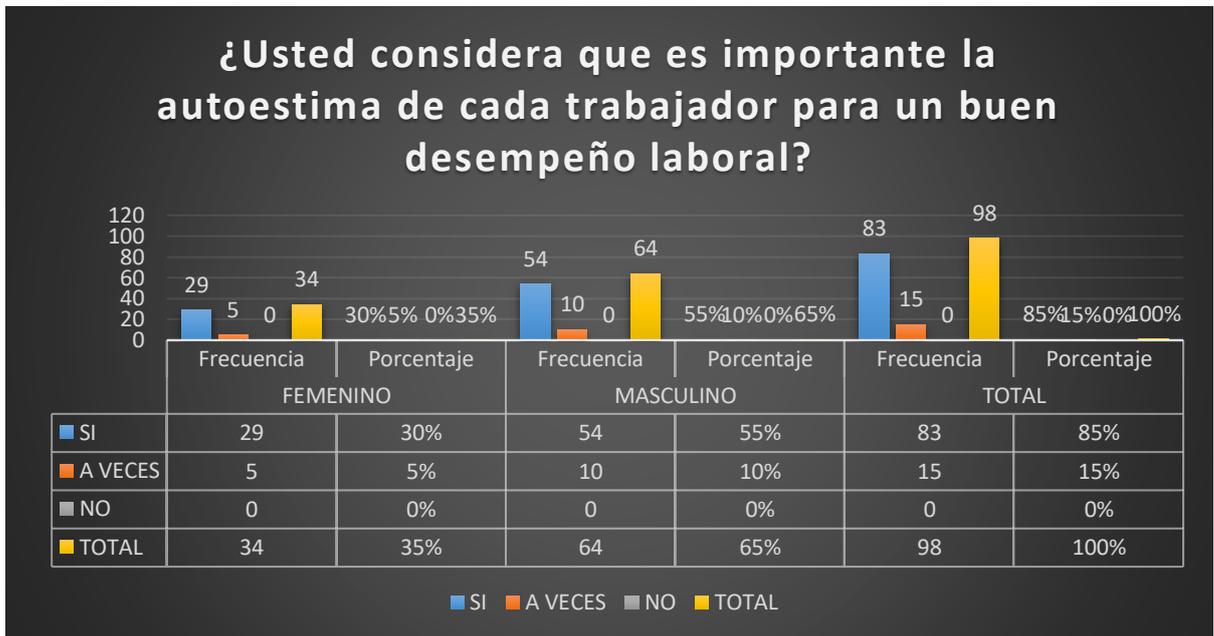
Tabla 10. Considera que es importante la autoestima de cada trabajador para un buen desempeño laboral.

NIVEL	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	29	30%	54	55%	83	85%
A VECES	5	5%	10	10%	15	15%
NO	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	34	35%	64	65%	98	100%

Fuente: Resultados de encuesta.

Elaboración: Propia.

Gráfico 10. ¿Usted considera que es importante la autoestima de cada trabajador para un buen desempeño laboral?



INTERPRETACIÓN:

De un total de 98 personas que presentan el 100% de encuestados, se determina los siguientes:

- a) El 85% (83 personas) de las encuestadas dan como respuesta que SI consideran que es importante la autoestima de cada trabajador para un buen desempeño laboral.
- b) El 15% (15 personas) de las encuestadas dan como respuesta que A VECES consideran que es importante la autoestima de cada trabajador para un buen desempeño laboral.
- c) El 0% (0 personas) dan como respuesta que NO consideran que es importante la autoestima de cada trabajador para un buen desempeño laboral.

5.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS

De acuerdo a los resultados hallados de la encuesta realizada sobre el tema de liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas rubro

pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019. Se observó que los trabajadores consideran que es importante el trabajo en equipo y tienen una comunicación fluida con sus compañeros en su centro de labor, así mismo que los trabajadores de las pollerías que a veces tienen una habilidad de dar solución a ciertos inconvenientes en su centro de labor y así mismo carecen de las evaluaciones continuas en su empresa los dueños de cada pollería, por ello en la investigación se hace una caracterización de cada uno de los objetivos específicos.

Objetivo 1: Caracterizar la motivación inspiracional en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019.

El 100% que equivale a (98 personas) de los encuestados a los trabajadores afirman que el trabajo en equipo es importante para un buen desempeño laboral y eficiente, estos resultados son avalados, también hace mención en la investigación (BARRIENTOS BAEZ, 2018) lo cual tuvo como objetivo establecer las características del liderazgo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro venta de ropa femenina, distrito Ayacucho, 2018”, donde obtuvo un resultado de 90% de los representantes que consideran que el trabajo en equipo es una de las disciplinas fundamentales con sus colaboradores y el 10% de los encuestados consideran que la disciplina no es el motor que hace trabajar en equipo a sus trabajadores, lo cual muestra que la disciplina es una de las características importantes para un buen desempeño de los trabajadores para la buena marcha respecto al trabajo en equipo. Se concluye que el

trabajo en equipo coincide con la otra tesis relacionado y toman en cuenta como una disciplina para los trabajadores.

Objetivo 2: Identificar la estimulación intelectual en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019.

El 70% (69 personas) de las encuestadas dan como respuesta que SI es importante la competitividad en su centro de labor, también hace mención (José, Pérez, & López, 2016) en su tesis titulada análisis del liderazgo transformacional en empresas de alimentos y bebidas de la ciudad de Mazatlán, Sinaloa, México, presentada en la Universidad Rafael Beloso Chacín, los autores concluyen que el liderazgo transformacional predomina y caracteriza a los gerentes de esta empresa, una de las formas que lo realizan mediante la competitividad entre los trabajadores para un buen desempeño dando un empowerment a todos sus trabajadores. Se concluye que la estimulación intelectual es importante para la mejora de las micro y pequeñas empresas, lo aplica en la competitividad entre los trabajadores para un buen desempeño laboral de cada uno de ellos.

Objetivo 3: Identificar el carisma en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019. El 61% de los trabajadores encuestados consideran que la conducta es fundamental para el trato con los clientes y el 34% afirman lo contrario, esta hace mención en la tesis de (José, Pérez, & López, 2016) Realizo una investigación titulada “Análisis del liderazgo transformacional en empresas turísticas de alimentos y bebidas de la ciudad de Mazatlán, Sinaloa, México” que llega

a una conclusión que demuestran que el estilo de liderazgo que predomina y caracteriza a los gerentes de las empresas de alimentos y bebidas en la ciudad de Mazatlán Sinaloa, es el transformacional, y la parte fundamental para lograr el liderazgo es la conducta de sus trabajadores donde son capacitados constantemente para brindar un trato eficiente a sus clientes y así lograr una fidelización. Se concluye que las características del carisma fueron positivas ya que considera que la conducta de los trabajadores es fundamental para el trato de los clientes por lo cual atrae la fidelización de los clientes para las micro y pequeñas empresas.

VI. CONCLUSIÓN

La población está conformada por 33 establecimientos de las micro y pequeñas empresas en el distrito San Juan Bautista, la encuesta aplicada son a los trabajadores que equivale un muestreo de 98 trabajadores tomando en cuenta como 4 trabajadores por cada establecimiento. La técnica empleada para recolectar información fue a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través de los cuadros estadísticos donde se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Según el primer objetivo específico: Se caracterizó que la motivación inspiracional con respecto a los trabajadores del rubro pollerías, logran desarrollar el trabajo en equipo con éxito, teniendo en cuenta la capacitación de los dueños hacia sus trabajadores, de igual manera se observa un porcentaje alto respecto a la comunicación fluida entre los trabajadores y dueños, esto es debido al tiempo de experiencia que poseen las micro y pequeñas empresas.
2. De acuerdo al segundo objetivo específico: Identificar la estimulación intelectual de las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito San Juan Bautista, Ayacucho, se tiene que el 45% de los dueños de las micro y pequeñas empresas en estudio no realizan una efectiva evaluación a sus colaboradores por su labor ni por los años de experiencia, pero si considera que la competitividad es importante, también consideran que tienen una habilidad de dar solución rápida a ciertos inconvenientes que se les presenta, de igual manera se observa que la innovación es una de las

estrategias que aplican los trabajadores según las tareas asignadas para que se sientan motivados para realizar bien su trabajo,

3. De acuerdo al tercer objetivo: Identificar el carisma en las micro y pequeñas empresas rubro pollerías, distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2019, se tiene un nivel alto, dado que el 85% de los trabajadores consideran que la autoestima es fundamental para un buen desempeño laboral, para que esto realicen sus actividades con responsabilidad, consideran que es importante la conducta para el trato con los clientes, de la misma forma consideran que la personalidad de los trabajadores logran captar más clientes, mediante en el cual desarrollan las actividades todos con un objetivo en común.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los propietarios de las empresas rubro pollerías, distrito de San Juan Bautista se debe mantener el trabajo en equipo favorable manteniendo un ambiente social positiva a los trabajadores.
2. Se recomienda que los lideres deben promover talleres de evaluación continua a sus colaboradores, para mejorar sus capacidades laborales en beneficio de la empresa.
3. Se recomienda a los propietarios tomar en cuenta la autoestima de sus trabajadores porque es importante para un buen desempeño laboral de cada uno de ellos, para lo cual debe utilizar estrategias de motivación ya que es un punto esencial para la mejorar el compromiso dentro de una organización.

VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Awe, S. A. (2016). *Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante don carlos, cobán alta verapaz*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Ayosa, L. M. (2019). *Caracterización de la capacitación y el liderazgo de las mype rubro pollerías de la urbanización ignacio merino de piura, año 2017*. Piura: Universidad Católica los Angeles de Chimbote. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10207/CAPACITACION_LIDERAZGO_CASTRO_AYOSA_LIZETH_MARILIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

BARRIENTOS BAEZ, E. (2018). *Caracterización del liderazgo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro venta de ropa femenina, distrito de ayacucho, 2018*. Ayacucho: Universidad Católica los angeles de chimbote. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9171/LIDERAZGO_MOTIVACION_LABORAL_BARRIENTOS_BAEZ_EUFROCINIO.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Bass, B. M. (2010). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.

Bass, B., & Avolio, B. (2012). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.

Daft, R. L. (2012). *La Experiencia del Liderazgo*. Mexico: Thomson Tercera edición .

David, F. M. (2017). *psicología de los grupos*. Madrid: www.uned.es/publicaciones. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=4Sg8DwAAQBAJ&pg=PT171&dq=definicion+de+liderazgo+transformacional+autores+actuels&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjJ5rCiINLgAhVaHbkGHQXPDM4Q6AEIRjAF#v=onepage&q=definicion%20de%20liderazgo%20transformaciona%20autores%20actuels&>

DORIS, P. O. (2018). *Gestión del talento humano y calidad del servicio en los restaurantes del distrito de ayacucho, 2018*. Ayacucho: Universidad Católica los Angeles de Chimbote. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11309/CALIDAD_GESTION_TALENTO_HUMANO_PILLACA_OCHOA_GABRIELA_DORIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fischman, D. (2011). *El Líder*. Peru .

FISCHMAN, D. (2017). *EL LIDER TRANSFORMADOR* (ISBN:987-607-07-437-9 ed.). (M. HIDALGO, Ed.) PLANETA MEXICANA; S.A. DE CV BAJO EL SELLO EDITORIAL PLANETA M.R. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=8GovDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+transformacional+segun+fishman&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjF->

Or88LveAhXwuFkKHQUWB9MQ6AEIKjAA#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional%20segun%20fishman&f=false

Hunter, J. C. (2001). *UN RELATO SOBRE EL VERDADERO ESENCIA DE LIDERAZGO*. España: Empresa activa.

José, M., Pérez, A., & López, H. (2016). *Análisis del liderazgo transformacional en empresas turísticas de alimentos y bebidas de la ciudad de mazatlán, sinaloa, México*. Mexico: Universidad Rafael Beloso Chacin .

Kotter, J. (marzo 2011). *Cambio y Liderazgo*. republica dominicana : trimestral .

Laboral, S. n. (2007). *Regimel laboral especial de la micro y pequeña empresa*.

Obtenido de Regimel laboral especial de la micro y pequeña empresa:
<http://ucsp.edu.pe/wp-content/uploads/2017/04/PPT-RLE-MYPE-INPA.pdf>

Levicki, C. (1998). *el gen del liderazgo*. mexico: Panorama Editorial S.A.

MURUA, S., & NORA. (2013). *Liderazgo transformacional, empoderamiento y aprendizaje*. MADRID, ESPAÑA: MINISTERIO DE CULTURA Y

DEPORTE. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=A3P2CQAAQBAJ&pg=PA605>

&dq=dimensiones+de+liderazgo+transformacional&hl=es-

419&sa=X&ved=0ahUKEwjey9uw2rveAhWurVkKHQXBBDsQ6AEI

QzAE#v=onepage&q=dimensiones%20de%20liderazgo%20transforma

cional&f=false

- Rico, F. S., & Martínez Valbuena, L. A. (2018). *Propuesta de desarrollo organizacional para fomentar el liderazgo transformacional en los trabajadores de taco bell seminario de profundización*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Robert N. Lussier, P. D., & Achua, C. F. (2016). *Liderazgo teoria, aplicacion y desarrollo de habilidades*. Mexico: 6ta. edicion editorial cengage learnig.
- Ronceros, P. J. (2017). *Liderazgo transformacional y la personalidad con tendencia a la rotación laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turísticos de cercado de lima*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Ronceros, P. J. (2017). *Liderazgo transformacional y la personalidad con tendencia a la rotacion laboral voluntaria en trabajadores de restaurantes turiticos de cercado de Lima* . Peru: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3243/Faustor_RPJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sampieri, R. F., Fernandez Callado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodologia de la investigacion* . Mexico: 5ta. edicion Mc Graw Hill.
- Saya, E. J. (2017). *Gaudad De Servicio E Influencia En La Satisfaccion De Cuentas En Los Restauranies De La Ciudad De Ayacucho*. Ayacucho: Universidad Nacional De San Cristobal De Huamanga .
- Stoner, J. (1997). *Administración*. México: Prentice - Hall Hispanoamerica.

Sunat. (2013). *Definición de la micro y pequeña empresa*. Obtenido de
Definición de la micro y pequeña empresa:
[http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/define-
microPequenaEmpresa.html](http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/define-microPequenaEmpresa.html)

Universidad Tecnológica de la. (2008). *la importancia del liderazgo en las
organizaciones*.

ANEXOS

Anexo 1. SOLICITUD A LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”
SAN JUAN BAUTISTA
TRAMITE DOCUMENTARIO
19 JUN 2019
Reg. N°: 5439 Folia: 03F-
Fecha: Hora: 4:21-
Recibido Por:

SOLICITO: LA CANTIDAD DE LICENCIAS DE FUNCIONAMIENTO OTORGADO AL RUBRO DE POLLERÍAS RESTAURANT.

SEÑORA ALCALDESA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN BAUTISTA

YO, DE LA CRUZ CHUCHON CARMEN ROSA identificado con DNI N° 70102109, domiciliado en el Av. Infiernillo Mz. A Lt. 1, estudiante de la carrera de Administración de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote con código N°3103191659, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

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

Por lo expuesto:

Agradeciendo la gentileza de su atención, ruego a Ud. Señora Alcaldesa acceder a mi petición.

Ayacucho, 19 de junio del 2019.

Atentamente,

DE LA CRUZ CHUCHON CARMEN ROSA

70102109

Anexo 2. NÚMERO DE MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO POLLERÍAS DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA DEL AÑO 2018 A 2019.

LICENCIAS DE FUNCIONAMIENTO OTORGADAS - DE ENERO A DICIEMBRE 2018 A 2019

Nº	Nº DE LICENCIA	CODIGO DE LICENCIA	CATEGORÍA	Nº DE EXPEDIENTE	FECHA DE INGRESO	Nº DE RUC	RAZON SOCIAL Y/O REPRESENTANTE LEGAL	GIRO DE NEGOCIO	DIRECCIÓN	AREA	ZONA	FECHA DE HABILITACIÓN	DE	ITSE	REPRESENTANTE LEGAL
1	038-2018	01-H	B	4198	03/05/2018	10282107720	HUAMAN QUISPE VICTORIA	RESTAURANTE	Av. Francisco Bolívar	60.00m2	B	04/05/2018	EX ANTE		HUAMAN QUISPE VICTORIA
2	041-2018	06-C	B	4180	02/05/2018	10282062084	CARDENAS ESPINOZA AURELIA	RESTAURANT	Av. Nueve de Diciembre	130.59m2	B	09/05/2018	EX ANTE		CARDENAS ESPINOZA AURELIA
3	045-2018	01-J	A	4844	23/05/2018	10413413546	JARA CARDENAS ISIDRO VICTOR	COMIDA RAPIDA - APERITIVOS	AV. Cuzco N° 104	60.00m2	A	23/05/2018	EX POST		JARA CARDENAS ISIDRO VICTOR
4	054-2018	03-P	A	6010	25/06/2018	10421141211	PALOMINO ESPINOZA JORGE	RESTAURANT - POLLERÍA - CHIFA	Av. San Lorenzo N°	40.00 m2	A	25/06/2018	EX POST		PALOMINO ESPINOZA JORGE
5	055-2018	06-C	A	6105	27/06/2018	10703191512	CURO DURAND EMERSSON	RESTAURANT - POLLERÍA	Av. Santa Rosa M	60.00 m2	C	27/06/2018	EX POST		CURO DURAND EMERSSON
6	063-2018	03-B	A	6586	12/07/2018	10453990155	BRICEÑO TAYPE MABY ROSARIO	CEVICHERÍA RESTAURANTE	Jr. Las Palmeras N°	28.00 m2	B	12/07/2018	EX POST		BRICEÑO TAYPE MABY ROSARIO
7	071-2018	02-O	A	7017	24/07/2018	10400195752	OSCO RAMOS VILMA	RESTAURANTE	Av. Santa Rosa M	88.00 m2	C	25/07/2018	EX POST		OSCO RAMOS VILMA
8	074-2018	01-D	A	7221	01/08/2018	10469608129	DE LA CRUZ CACÑAHUARAY KATHERINE	RESTAURANT	Av. Cusco N° 108	37.48 m2	B	02/08/2018	EX POST		DE LA CRUZ CACÑAHUARAY KATHERINE
9	078-2018	02-H	A	7517	10/08/2018	10282935681	HUAMANI PALOMINO LUZ IDA	RESTAURANT - POLLERÍA - CHIFA	Ciudad Magisterial	95.00m2	B	16/08/2018	EX POST		HUAMANI PALOMINO LUZ IDA
10	079-2018	08-C	A	7667	15/08/2018	10096089517	CARRERA MIGUEL TEOFILA	RESTAURANTE	AA.HH. Keiko Sofía	80.00m2	D	16/08/2018	EX POST		CARRERA MIGUEL TEOFILA
11	082-2018	09-C	A	7778	20/08/2018	10415905314	CONTRERAS TORRES THELMA CRUSKAYA	POLLERIA RESTAURANT	Av. San Francisco	60.00m2	C	23/08/2018	EX POST		CONTRERAS TORRES THELMA CRUSKAYA
12	085-2018	02-T	A	7822	21/08/2018	10282471286	TINEO RAYMI LOURDES	RESTAURANT	Jr. Malecón Rome	70.00m2	A	29/08/2018	EX POST		TINEO RAYMI LOURDES
13	087-2018	03-P	A	7958	21/08/2018	10102507865	PAREJA CORAS CLAISER	RESTAURANTE POLLERÍA CHIFA	Plazoleta Capilla	50.00m2	A	29/08/2018	EX POST		PAREJA CORAS CLAISER
14	090-2018	12-B	A	8544	14/09/2018	10484756720	BARRIENTOS JARA ROSMERY	RESTAURANT CHIFA - POLLERÍA	Av. Arenales N° 4	85.00m2	A	14/09/2018	EX POST		BARRIENTOS JARA ROSMERY
15	099-2018	01-LL	A	9109	04/10/2018	10282683160	LLALLAHUI VELASQUEZ, Eularia	RESTAURANT - CHIFA	Av. Santa Rosa M	35.00m2	C	04/10/2018	EX POST		LLALLAHUI VELASQUEZ, Eularia
16	100-2018	04-B	B	9115	04/10/2018	20143632114	EMPRESA DE TRANSPORTES URBANO WARICAR'S S.R.L.	ANTICUCHERÍA	Carretera Cusco	400.00 m2	E	09/10/2018	EX ANTE		BARRIENTOS SOTO OSCAR ENRIQUE
17	102-2018	03-L	A	9186	09/10/2018	20602140005	LUSDA PERÚ S.A.C.	RESTAURANT - CEBICHERÍA	Jr. Mochica N° 16	50.00 m2	A	10/10/2018	EX POST		
18	108-2018	03-Q	B	4773	18/10/2018	10452863885	QUISPE LLAMPASI JHON	RESTAURANT	Av. Arenales N° 9	25.35m2	B	24/10/2018	EX ANTE		QUISPE LLAMPASI JHON
19	109-2018	05-P	A	9732	18/10/2018	10283108860	POMACANCHARI VEGA MAGALI	RESTAURANTE	Av. Ramón Castilla	40.00m2	A	24/10/2018	EX POST		POMACANCHARI VEGA MAGALI
20	0142-2018	01-Y	A	11253	11/12/2018	10453925281	YUCRA PALOMINO, PERCY SAUL	RESTAURANT - POLLERIA	PP.JJ. Ciudad Libre	80.00 m ²	B	12/12/2018			YUCRA PALOMINO, Percy Saul
21	0143-2018	02-LL	A	11089	12/12/2018	10282358587	LLOCCLA LIZANA, JUANA FELICITAS	RESTAURANT	Av. Las Américas	350.00 m ²	B	13/12/2018	EX ANTE		LLOCCLA LIZANA, Juana Felicitas
22	146-2018	08-B	A	11089	06/12/2018	20601025435	BOTICA EUFARMA S.A.C	RESTAURANT	Av. San Francisco	36.00 m ²	A	19/12/2018	EX POST		ESPINOZA URRIBURU, Yuber Jhonny
23	147-2018	03-LL	B	11065	06/12/2018	10704228401	LLANTOY AVENDAÑO, Werner Wilson	RESTAURANT - CEBICHERIA	Jr. José Carlos Ma	150.00 M2	A	19/12/2018	EX ANTE		LLANTOY AVENDAÑO, Werner Wilson
24	148-2018	02-CH	A	11140	07/12/2018	10704186202	CHUCHON SUMA, Jhorman	RESTAURANT - DULCERIA	Av. San Francisco	30.00 m2	B	19/12/2018	EX POST		CHUCHON SUMA, Jhorman
25	155-2018	03-I	A	11498	20/12/2018	20603912102	INVERSIONES ECONOMICAS TEVIT	RESTAURANT	AV. Ramón Casti	32	A	27/12/2018	EX POST		ROMERO VIACAVA, Karina
26	024-2019	01-F	B	1540	18/02/2019	10100939644	FERNANDEZ PALOMINO MARINA	RESTAURANTE	AV. SAN FRANCIS	40.26m2	A	05/03/2019	EX ANTE		FERNANDEZ PALOMINO MARINA
27	053-2019	02-A	A	3360	12/04/2019	10461367475	ALVARADO QUISPE ABEL	RESTAURANTE	JR.MADRID N°107	50.00M2	A	16/04/2019	EX POST		ALVARADO QUISPE ABEL
28	055-2019	01-G	A	3439	16/04/2019	10430896488	GAMBOA CISNEROS EDWIN	RESTAURANTE	AV. NICARAGUA	48.00M2	B	22/04/2019	EX POST		GAMBOA CISNEROS EDWIN
29	065-2019	02-R	A	3630	24/04/2019	10282877282	ROMANI LOPEZ FREDY	RECREO	AV. SAN LORENZC	60.00m2	A	26/04/2019	EX POST		ROMANI LOPEZ FREDY
30	068-2019	01-I	C	3681	26/04/2019	20494946611	I.E.P. LOS ANGELES DE MARÍA ROMERO	RESTAURANTE	AV. RAMÓN CAST	2681.99 M2	A	30/04/2019	DETALLE		ROMERO VIACAVA, KARINA
31	069-2019	02-V	A	3689	26/04/2019	10282143637	VIZA DE GOMEZ FRANCISCA	RESTAURANTE	ASOC. LA VICTOR	60.00M2	B	30/04/2019	EX POST		VIZA DE GOMEZ FRANCISCA
32	070-2019	01-T	A	3768	29/04/2019	10443066417	TENORIO CALDERÓN HERMELINDA	RESTAURANTE	AV. RAMON CAST	30.00M2	B	30/04/2019	EX POST		TENORIO CALDERÓN HERMELINDA
33	071-2019	02-T	A	3770	29/04/2019	10282937994	TINEO BARZOLA FLORENCIA	RESTAURANTE	AV. AMERICAS M	36.00M2	B	30/04/2019	EX POST		TINEO BARZOLA FLORENCIA
34	077-2019	04-C	B	3498	17/04/2019	10404253137	CERRON LUCERO, FLOR MARIA	FERRETERIA	JR. MOCHICA N°1	175.51M2	B	07/05/2019	EX ANTE		CERRON LUCERO, FLOR MARIA
35	079-2019	01-O	A	4046	09/05/2019	10474904241	OBREGON ROMERO ROSELIN	CEVICHERIA- RESTAURANT	AV.CUSCO N°379	50.00M2	B	09/05/2019	EX POST		OBREGON ROMERO ROSELIN
36	084-2019	01-CH	A	4136	14/05/2019	10406889802	CHAHUA PALOMINO, AYME YANINA	RESTAURANTE	AV. SAN FRANCIS	15.00M2	B	15/05/2019	EX POST		CHAHUA PALOMINO AYME YANINA.

Anexo 3. CARTA DE SOLICITUD A LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

CARTA DE SOLICITUD PARA ENCUESTA

Nombre del estudiante: DE LA CRUZCHUCHON, Carmen Rosa
Universidad Católica los Ángeles de Chimbote _ Filial Ayacucho
Código de estudiante: 3111152070
Viernes 30 de mayo del 2019

Representante legal de la empresa

Cuestionario de recopilación de datos para trabajo de investigación universitaria.

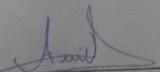
RESTAURANT POLLERÍA – CHIFA YARIN E.I.R.L.
Ficha R.U.C.:10411664428
Av. Cosco N° 406 (frente al Grifo Chacchi) _ Ayacucho
Sra. BUENO ASCENCIO, Mery
GERENTE GENERAL

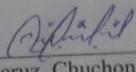
La Srt. Carmen Rosa De la Cruz Chuchon con DNI 70567178 estudiante de la escuela profesional de administración de empresas, quien cursa por el VIII ciclo en la universidad católica los Ángeles de Chimbote _ filial Ayacucho, solicita respetuosamente autorización para realizar un estudio para recopilar información para el trabajo de investigación titulado caracterización de liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías en el Distrito de San Juan Bautista - 2019 en el cual beneficiara en el crecimiento rentable de las pequeñas y micro empresas.

El estudio se aplicara a las personas que estén directamente relacionados con la investigación, utilizando el instrumento de observación: la guía de observación y la entrevista estructurada; la cual se realizara desde el mes de Abril hasta el mes de julio del presente año, por el estudiante indicado en el primer párrafo.

Este estudio se ejecutara con el acompañamiento y supervisión en la planificación y organización por el docente tutor investigador: Mgtr. Wilber Quispe Medina de la UNIDAD DE SERVICIO ACADEMICO DE INVESTIGACION _ TESIS II, quien es responsable entre los meses abril - julio del presente año.

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


Mery Bueno Ascencio
GERENTE GENERAL
RESTAURANT POLLERÍA – CHIFA YARIN
E.I.R.L.


De la cruz Chuchon Carmen rosa
Estudiante de la Universidad Católica
Los Ángeles De Chimbote

Anexo 4. CARTA DE SOLICITUD A LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

CARTA DE SOLICITUD PARA ENCUESTA

Nombre del estudiante: DE LA CRUZCHUCHON, Carmen Rosa
Universidad Católica los Ángeles de Chimbote _ Filial Ayacucho
Código de estudiante: 3111152070
Viernes 30 de mayo del 2019

Representante legal de la empresa

Cuestionario de recopilación de datos para trabajo de investigación universitaria.

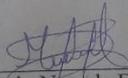
RESTAURANT POLLERÍA – CHIFA CHE CHICKERS E.I.R.L.
Ficha R.U.C.:10239456079
Av. Cusco N° 406 (frente al Grifo Chacchi) _ Ayacucho
Sr. NEVADA FALLA, Martin
GERENTE GENERAL

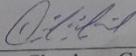
La Srt. Carmen Rosa De la Cruz Chuchon con DNI 70567178 estudiante de la escuela profesional de administración de empresas, quien cursa por el VIII ciclo en la universidad católica los Ángeles de Chimbote _ filial Ayacucho, solicita respetuosamente autorización para realizar un estudio para recopilar información para el trabajo de investigación titulado caracterización de liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías en el Distrito de San Juan Bautista - 2019 en el cual beneficiara en el crecimiento rentable de las pequeñas y micro empresas.

El estudio se aplicara a las personas que estén directamente relacionados con la investigación, utilizando el instrumento de observación: la guía de observación y la entrevista estructurada; la cual se realizara desde el mes de Abril hasta el mes de julio del presente año, por el estudiante indicado en el primer párrafo.

Este estudio se ejecutara con el acompañamiento y supervisión en la planificación y organización por el docente tutor investigador: Mgtr. Wilber Quispe Medina de la UNIDAD DE SERVICIO ACADEMICO DE INVESTIGACION _ TESIS II, quien es responsable entre los meses abril - julio del presente año.

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


Martin Nevada Falla
GERENTE GENERAL
RESTAURANT POLLERÍA – CHIFA CHE
CHICKENRS E.I.R.L.


De la cruz Chuchon Carmen rosa
Estudiante de la Universidad Católica
Los Ángeles De Chimbote

Anexo 5. MODELO DE ENCUESTA



UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES FINANCIERAS Y
ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TÍTULO DEL PROYECTO

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS RUBRO POLLERÍAS, DISTRITO SAN JUAN BAUTISTA,
AYACUCHO, 2019”

I. DATOS GENERALES:

1.1. GÉNERO:

a) Femenino Masculino

Para evaluar las variables, marcar una “X” en el casillero de su preferencia,
utilizando la siguiente escala:

1	2	3
Si	A veces	No

VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	ITEMS	1	2	3
	DIMENSION 1: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL			
1	¿Usted tiene una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo?			
2	¿Usted es una persona optimista en su centro de trabajo?			
3	¿Usted considera que es importante el trabajo en equipo?			
	DIMENSION 2: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL			
4	¿Usted tiene la habilidad de dar solución a ciertos inconvenientes en su centro de labor?			
5	¿Usted busca innovación cuando le asignan una tarea?			
6	¿Cree usted que es la competitividad es importante en su centro de labor?			

7	¿El jefe inmediato superior realiza evaluaciones continuas en su trabajo?			
DIMENSION 3: CARISMA				
8	¿Usted considera que su personalidad logra captar clientes?			
9	¿Usted considera que la conducta es fundamental para el trato con sus clientes?			
10	¿Usted considera que es importante la autoestima de cada trabajador para un buen desempeño personal?			

Anexo 6. CRONOGRAMA DE GANST

		DIAGRAMA DE GANTT															
		FECHAS															
ACTIVIDADES		8-14 de abril	15-21 de abril	22-28 de abril	29-5 de mayo	6-12 de mayo	13-19 de mayo	20-26 de mayo	27-2 de junio	3-9 de junio	10-16 de junio	17-23 de junio	24-30 de junio	1-7 de julio	8-14 de julio	15-21 de julio	22-28 de julio
ANTECEDENTES		█															
GENERACION DE CODIGO ORCID			█														
BASES TEORICAS				█													
GENERACION DE CUENTA MENDELEY					█												
HIPOTESIS						█											
CRONOGRAMA DE RECOLECCION							█										
PRUEBA DE PILOTO								█									
TRABAJO DE CAMPO									█								
RECOPIACION DE INFORMACION										█							
RECOLECCION DE DATOS											█						
RECOLECCION DE DATOS												█					
ANALISIS DE INFORMACION													█				
PROCESAMIENTO DE DATOS														█			
INTERPRETACION DE RESULTADOS															█		
EXPOSICION DE RESULTADOS																█	
EXPOSICION DE CONCLUSIONES																	█

Anexo 7. EVIDENCIA FOTOGRÁFICA DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTA



Anexo 8. RECIBO DIGITAL DEL TURNITIN



Recibo digital

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

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	CARMEN ROSA DE LA CRUZ CHU...
Título del ejercicio:	IIU: Turnitin Sección 1 (Moodle TT)
Título de la entrega:	taller IV
Nombre del archivo:	9458_CARMEN_ROSA_DE_LA_CR...
Tamaño del archivo:	2.47M
Total páginas:	67
Total de palabras:	10,854
Total de caracteres:	60,932
Fecha de entrega:	23-jun-2019 04:06a.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	1146228858

Anexo 9. PORCENTAJE DEL TURNITIN



Anexo 10. PRESUPUESTO

MATERIALES	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO
CABINA DE INTERNET	72 horas	S/. 1.00	S/. 72.00
LAPICEROS PILOT	2	S/. 2.00	S/. 4.00
PAPEL BOND A4 DE 75GR/M2	10	S/. 0.10	S/. 1.00
TOTAL			S/.77.00