



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO EN LAS MICRO
Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO TALLERES DE
REPARACIÓN DE AUTOMÓVILES, DISTRITO
AYACUCHO, 2019.**

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

AUTOR

**ICHPAS SULCACONDOR, EBER
ORCID: 0000-0002-6075-3704**

ASESOR

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

CHIMBOTE – PERÚ

2019

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

**CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO EN LAS MICRO
Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO TALLERES DE
REPARACIÓN AUTOMÓVILES, DISTRITO DE
AYACUCHO, 2019.**

EQUIPOS DE TRABAJO

AUTOR

ICHPAS SULCACONDOR, Eber

ORCID 0000-0002-6075-3704

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, estudiante de Pregrado
Chimbote, Perú

ASESOR

Mgtr. ODAR PUSE, Marco Antonio

ORCID 0000-0002-1068-8844

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, facultad de ciencias
contables, financiera y administrativa, escuela de profesional de
administración, Chimbote, Perú

JURADOS

Mgtr. BERROCAL CHILLCCE, Judith

PRESIDENTE

ORCID. 0000-0002-9569-9824

Mgtr. JAUREGUI PRADO, Alcides

MIEMBRO

ORCID. 0000-0002-6611-9480

Mgtr. TIPE HERRERA, Carlos Celso

MIEMBRO

ORCID. 0000-0003-4439-1448

HOJA DE FIRMAS

.....
Mgtr. BERROCAL CHILLCCE, Judith
PRESIDENTE

.....
Mgtr. JAUREGUI PRADO, Alcides
MIEMBRO

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

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

ASESOR

DEDICATORIA

Hago llegar mis agradecimientos, a toda mi familia que de alguna manera me motiva a seguir en mis estudios, en especial a mis padres.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación está dirigido a todos los talleres de reparación de automóviles del distrito de Ayacucho donde todavía muestran una actitud negativa ante los trabajadores quienes colaboran diariamente, es por ello se ha tomado como problema general. ¿Cuáles son las características del liderazgo en las micros y pequeñas empresas del rubro talleres de reparación de automóviles, distrito de Ayacucho, 2019? Asimismo se ha trazado el objetivo general: Describir las características del liderazgo en las micro y pequeñas empresa del rubro talleres de reparación automóviles lo cual nos ayuda a describir las cualidades de cada jefe o gerente dentro de la organización, la metodología es cuantitativo de nivel descriptivo porque está dirigido a describir las características de manera cuantitativa en los talleres de mecánica o de reparación de automóviles, asimismo durante este trabajo de investigación se ha podido ubicar una muestra de 70 trabajadores y se aplicó una encuesta de 10 preguntas para luego comprobar y describir las características del liderazgo, para ello se ha desarrollado la tabla donde nos hará entender los trabajos realizados durante la ejecución del trabajo de investigación; del mismo modo se ha detectado en los resultados en especial en tabla 5 donde se llegó una conclusión que dentro de este tipo de empresa no existe la comunicación, de igual forma que de cada integrante de la empresa los trabajadores debe tener un compromiso en su trabajo y la motivación que es de mucha importancia en este tipo de empresas.

PALABRA CLAVE: liderazgo, motivación y pequeña empresa

ABSTRACT

This research work entitled "leadership characteristic in the micro and small business of the automotive repair workshops sector, district of Ayacucho, 2019 is directed for all the workshops of our city of Ayacucho where a are not working according to the needs of the clients and their collaborators is for this reason this work has the objective to describe the characteristics of leadership in the micro and small company of the automotive repair workshops sector of the district of Ayacucho and its methodology is of a descriptive level because it is aimed at describing the characteristics qualitatively in the workshops of mechanics or repair of cars also during this research work has been able to work with a sample of 41 workshops as a study sample where it will be applied through a survey of 10 questions to then make a tabulation and check and describe what you want to describe.

KEYWORD: leadership, motivation and small business

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	10
PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	10
CARACTERIZACION DE PROBLEMA	10
ENUNCIADO DEL PRBLEMA.....	11
OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
REVICIÓN DE LA LITERATURA.....	13
ANTECEDENTES.....	13
A ANIVEL INTERNACIONAL.....	16
A NIVEL NACIONAL.....	16
BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
LIDERAZGO.....	19
HIPÓTESIS.....	29
METODOLOGÍA.....	29
TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	29
NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	30
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	30
EL UNIVERSO Y MUESTRA.....	30
DIFINICIÓN Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	32
TECNICAS Y INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	34
PLAN DE ANALISIS.....	34
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	35
PRINCIPIOS ÉTICOS.....	36
RESULTADOS.....	37
CONCLUSIONES.....	49
REFERENCIAS	51
ANEXOS.....	55

INDECE DE TABLA

Tabla 1: Sus habilidades y destrezas son admiradas y recompensadas por su jefe..	40
Tabla 2: Las destrezas que aplica su jefe lo comparte con sus trabajadores.....	41
Tabla 3: El talento que tienes lo aprovecha tu jefe para el bien de la empresa.....	42
Tabla 4: El jefe administra y dirige adecuadamente las responsabilidades de cada trabajador.....	44
Tabla 5: Percibe una adecuada comunicación entre los integrantes de la empresa....	45
Tabla 6: Usted se siente satisfecho con sus actividades encomendadas	46
Tabla 7: Existe un compromiso cuando realiza alguna actividad laboral fuera de sus funciones.....	47
Tabla 8: La empresa le impulsa y le entusiasma a contribuir con su trabajo.....	48
Tabla 9: La empresa te apoyo a especializarte en tu trabajo.....	50
Tabla 10: La empresa le concede ascensos, incentivos por tu destacada labor.....	52

ÍNDICE DEL GRÁFICO

Grafico 1: Sus habilidades y destrezas son admiradas y recompensadas por su jefe ...	40
Grafico 2: Las destrezas que aplica su jefe lo comparte con sus trabajadores.....	41
Grafico 3: El talento que tienes lo aprovecha tu jefe para el bien de la empresa.....	42
Grafico 4: El jefe administra y dirige adecuadamente las responsabilidades de cada trabajador.....	44
Grafico 5: Percibe una adecuada comunicación entre los integrantes de la empresa....	45
Grafico 6: Usted se siente satisfecho con sus actividades encomendadas	46
Grafico 7: Existe un compromiso cuando realiza alguna actividad laboral fuera de sus funciones.....	48
Grafico 8: La empresa le impulsa y le entusiasma a contribuir con su trabajo.....	49
Grafico 9: La empresa te apoyo a especializarte en tu trabajo.....	51
Grafico 10: La empresa le concede ascensos, incentivos por tu destacada labor.....	52

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad donde vivimos existen empresas u organizaciones que explotan a sus colaboradores a pesar de que existe las diferentes leyes que ampara a los trabajadores por lo tanto los empleados a un sabiendo sus derechos no reclaman por cuidar su puesto, además por los escasez de trabajo cuidan su trabajo es por eso muchos de ellos depositan la confianza con sus subordinados aprovechando esas actitudes algunas empresas no reconocen sus derechos y esfuerzos de los trabajadores que dan por la organización.

En el mundo existen empresas dedicadas a la reparación de automóviles, lo cual es indispensable para todos los que tienen carros pero aprovechando todo ello los dueños o gerentes de estos talleres no tienen en cuenta a su personal quienes apoyan el logro de sus objetivos hasta lo hacen trabajar extras sin haber compensado su esfuerzo como debería de ser, por ejemplo de caso del sindicato de United auto Workers que declararon huelga contra general Motors abandonando a 31 fábricas y 21 instalaciones en el año 2007, por el reclamo de que las ganancias estaban poniendo encima de los empleados a pesar de que ellos trataron de salvar la quiebra de esa empresa que ya estaba en bancarrota, el sindicato busco en dicha huelga salario más alto, todo ello sucede por falta de liderazgo que solo buscan para su propio beneficio.

Así mismo se llevaron charla en México donde se detalla que a un existen talleres de mala calidad de servicio a pesar que la competencia ha aumentado en el mercado de mecánicos además todavía existen la explotación de hombre a hombre, al igual que este país también toman este tema en otros países con la finalidad de mejorar en este campo pero

lamentablemente los empresarios y micro empresarios no ponen en práctica a pesar de tantas charlas y talleres es por ello aún siguen tratando case en todos los países,

De igual forma en nuestra país sucede la explotación a los trabajadores, además existen empresas ilegales donde ellos por lo menos tienen en reglas sus documentos por lo tanto hacen lo que les da gana con sus clientes y con sus empleados a consecuencia vemos en las noticias como por ejemplo los últimos años creció el abasto de talleres de mecánicos, pero el 20% de ellos a un no son formales por lo tanto no están bien equipados sus talleres a falta de esto ocurre que existen diferentes problemas en cuanto a buen funcionamiento en sus locales de trabajo, a pesar de que hoy en día el sector presupuestal está en estancamiento pero los accesorios y repuestos de los automóviles no afecta mucho, porque cada 5000km ya necesita el mantenimiento, lo cual las empresas que se dedican a estos trabajo deben de aprovechar de manera consiente motivando a sus trabajadores legalizando sus documentos de su empresa y mejorando la atención a sus clientes eso se llama el liderazgo.

De igual forma en nuestra ciudad de Ayacucho existen talleres de reparación de automóviles entre ellos tenemos los que hacen cambio de aceite, frenos y los que se dedican a motor entre otros, pero a un no cuentan con sus documentaciones en regla, como mencionó un representante del municipio de Huamanga que existen muchos mecánicos pero hay pocos que están registrados, todo ello pasa por falta de liderazgo como ellos están así no respetan sus derechos de los trabajadores, es por ello aprovechan para hacer trabajar sobre tiempo o caso contrario les despide de su trabajo cuando no

cumple lo que dice el, los trabajadores no tienen voz para cualquier decisión dentro de su organización.

Es por ello pues este trabajo de investigación más se dirige a conocer el trato que dan a todos los trabajadores de las micro y pequeñas empresas en talleres de reparación de automóviles en el distrito de Ayacucho además se ha tomado como título de este trabajo de investigación. Características del liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro talleres de reparación automóviles, distrito Ayacucho, 2019. El autor se considera este título con la finalidad de conocer, de qué forma como líder de las empresas debería motivar a sus colaboradores, se sabemos que el liderazgo tiene la capacidad de guiar, ganarse confianza, dar mayor atención, reconocer sus esfuerzos y otros a favor de los trabajadores o sea a cambio de su esfuerzo una motivación que puede ser un incentivo valioso para ellos, en la mayoría de las empresas de este desconocen la forma de trabajo solo quieren vivir en el momento, justamente por eso no dan importancia a los empleados de su empresa, y los empleados desmotivados tratan de cumplir con sus obligaciones sin dar mayor importancia, voluntad y la conciencia en lo que produce, mientras el gerente sin darse cuenta que está pasando se incomoda.

Siendo el problema a investigar ¿Cuáles son las características del liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro talleres de reparación automóviles distrito Ayacucho, 2019? dio como objetivo determinar las características del liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro talleres de reparación automóviles, distrito de Ayacucho, 2019, asimismo se contemplan los objetivos específicos a) Describir las habilidades gerenciales en las micro y pequeñas empresas del rubro talleres de automóviles del

distrito Ayacucho, 2019, b) Identificar las características del equipo de trabajo en las micro y pequeñas empresas del rubro talleres de reparación automóviles del distrito Ayacucho, 2019, c) Identificar los niveles de motivación en las micro y pequeñas empresas del rubro talleres de reparación automóviles del distrito Ayacucho, 2019, para ello se ha realizado las investigaciones pertinentes sobre las variables a estudiar por diferentes aportes de los autores.

Respecto a la metodología que se ha empleado durante la aplicación de este trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo, para tal caso se aplicó una encuesta a los trabajadores donde se ha obtenido una información acerca del objeto de estudio, el nivel de investigación es descriptivo donde se hizo la descripción de los variables de estudio y de diseño no experimental lo cual no es manipulable donde no se ha podido intervenir en ningún aspecto.

Asimismo justificamos que hoy en día existen muchas empresas que se dedican al taller de reparación de automóviles en todos los países están en plena crecimiento de la tecnología y la competencia graduado de año tras año es por eso en la XV congreso presente trabajo es titulada característica del liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro talleres de reparación automóviles del distrito de Ayacucho, 2019 es un tema de gran relevancia en nuestra región en especial en nuestro distrito de Ayacucho, en especial en el rubro de talleres de reparación de automóviles lo cual es realizado de acuerdo a las líneas de investigación de la escuela profesional de administración de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Este trabajo de investigación se sustenta con los términos teóricos que aporta los nuevos conocimientos los cuales ayudan a mejorar e incrementar los conocimientos de los dueños o jefes de todos los talleres de automóviles del distrito de Ayacucho lo cual surge de acuerdo como se ha logrado identificar en los micro y pequeñas empresas de nuestra ciudad de Ayacucho donde todavía existen la explotación a sus colaboradores, además por la cantidad de estos tipos de empresa menor número de trabajadores y con menor presupuesto o capital es por eso que en Ayacucho existen numerosas MYPES entre ellos esta los talleres de mecánicos, donde su labor que brinda es el mantenimiento de todo tipo de automóviles a nivel de la región de Ayacucho, dando mayor responsabilidad, en diferentes áreas como: reparación de motores, mantenimiento de suspensión, cambio de aceite, mantenimiento de freno, mantenimiento de pallas y venta de todo tipo de repuestos de los automóviles, lo cual permite cumplir de cabalidad a los usuarios porque ellos también exigen que entrega sus automóviles todo completo que garantiza su servicio, motivo ello los dueños de los talleres tratan de cumplir con su contrato de entregar el trabajo, para ello aprovecha su apoyo de sus colaboradores de la empresa haciendo trabajar sobre tiempo, lo malo que no reconoce su labor de ellos además muchos de los colaboradores son aficionados por tanto no conoce su derecho como trabajador.

Así mismo se obtuvo los siguientes resultados: el 43% de ellos manifiestan que si sus habilidades y destrezas son admiradas y recompensadas por su jefe, mientras que el 57% de ellos manifiestan que sus habilidades y destrezas no son admirados y recompensadas por si jefe, el 44% de ellos manifiestan que si el jefe administra y dirige adecuadamente

las responsabilidades de cada trabajador, mientras que el 56% de ellos manifiestan que el jefe no administra y dirige adecuadamente las responsabilidades de cada trabajador. Por ello, se sugiere a los dueños o jefes de las empresas que se dedican a este tipo de trabajo que recapacite y tengan una aceptación de parte de sus trabajadores para ello es necesario una adecuada administración con bastante responsabilidad para dirigir a sus trabajadores de esta manera se lograra los objetivos de cada día con la ayuda de los trabajadores.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A nivel internacional:

Según, (RAMÍREZ, DICIEMBRE DE 2013), en su tesis titulado “Los Atributos del Liderazgo y de Inteligencia Emocional en la Significaciones un líder ideal del siglo XXI” el presente tesis tiene por objetivo identificar las relaciones existentes entre las redes semánticas naturales de los conceptos teórico de una materia y los docentes que dan a conocer a sus estudiantes y su metodología es de diseño cualitativa dentro de un contexto organizacional y el presente tesis concluye en primer lugar todas las metodologías que se utiliza entre los docentes que son líderes y sus estudiantes entre ambos no tienen una expectativa de

relación al atributo del líder ideal que se quiere por ambas partes de la situación del contexto.

El problema de liderazgo de cómo ser democrático en las relaciones con sus subordinados y al mismo tiempo mantener la autoridad y control necesarios lo cual genera una conformidad en el líder puede ser resuelta visualizando la toma de decisiones como un continuo disponible para el líder en la cual a cada acción que se propone está relacionado con grado de autoridad usado por el líder y la cantidad de libertad disponible para sus subordinados en la toma de decisiones.

La metodología empleada durante esta investigación permite una integración recíproca y dinámica entre el líder y seguidores al ser ambos los que determinan sus expectativas en relación a la significación de los atributos del líder ideal requerido por ambas partes.

Del citado podemos inferir que el liderazgo y la inteligencia emocional siempre va paralelo porque un líder que está preparado emocionalmente sabe tratar a sus seguidores

Según, (AVENECER CANO, NEINY, 2014), en su tesis titulado “Liderazgo y Motivación en los Vendedores Ruterros de Distribuidora Mariposa 2015”, tiene como objetivo determinar como la influencia del liderazgo implica de los supervisores ante los vendedores en ruterros de distribuidora mariposa y la metodología que se empleado durante la investigación es una encuesta a los ocho supervisores de las edades entre

20 y 50 años de diferentes niveles económicos este fue el método cualitativo asimismo concluye dicho trabajo de investigación que los trabajadores no tienen mayor identificación empresarial por motivo de que en ellos no existen clima laboral favorable entre los supervisores y los trabajadores generando un ambiente de desfavorable y los salarios injustas que ellos perciben lo cual satisface sus necesidades justas.

El autor nos explica que la motivación facilita el trabajo o el desempeño de manera eficiente por lo tanto el líder siempre tiene que motivar a sus seguidores o a los empleados.

Según, (REZA TAPIA, 2012), en su tesis titulado “Modelo Teórico Basado en la Motivación, Liderazgo y Gestión de Equipo de Trabajo, para el logro de los objetivos organizacionales, caso de estudio subdirección comercial de una empresa de telecomunicación 2012” el presente trabajo de tesis cuenta con su objetivo de identificar la motivación el liderazgo y la gestión de los equipos de trabajo influye en el incumplimiento de la metas dentro de la empresa y luego proponer los modelos teóricos que ayuda a direccionar el comercio de la empresa de telecomunicaciones y su metodología que se ha empleado es de método cuantitativa operacional que por medio de ello se aplicó la encuesta de 15 preguntas asimismo el presente trabajo de investigación concluye que el liderazgo y la gestión de la empresa en equipos de trabajo son factores de suma importancia dentro de una organización que muestra el

desempeño de los trabajadores ante un logro de sus objetivos lo cual no solo puede aplicar en dicha empresa sino también en otras empresas de diferente contexto lo cual se indaga preguntando por medio de encuesta a las personas por su desempeño dentro de los trabajos que ellos realizan para ello es necesario la motivación, el liderazgo y la gestión de los equipos de trabajo que son los factores que afectan directamente el desempeño dentro de la organización para el logro de los objetivos lo cual no solo afecta a la empresa sino también en otros contextos similares. Del autor podemos concluir que la motivación permite el buen desempeño en su labor de cada colaborador que tiene una organización por lo tanto el líder siempre debe motivar a ellos.

2.1.2. A nivel nacional:

Según, (QUISPE VARGAS, CARMEN GLADEZ, 2016), en su trabajo de investigación titulada “Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Departamento de Farmacia del Hospital Nacional Dos de Mayo 2016”, el presente trabajo de investigación tiene por objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación como el desempeño en los trabajadores de Hospital dos de Mayo de la región Lima y la metodología que ha utilizado durante la investigación realizada es cuantitativa además concluye de que no existe una relación mencionada de acuerdo a lo establecido en el trabajo de investigación. Por lo tanto se infiere que el trabajo de investigación mencionada busca la relación que existe la motivación y el desempeño esto realmente es de

mucha importancia porque sin la motivación las personas no se desempeñaran bien en sus labores.

Según, (LIMAYLLA, 2018), en su tesis titulado “Relación del Estilo de Liderazgo de los Jefes con el Clima Organizacional del Personal Administrativo en la Empresa Andahuasi 2018”, el presente trabajo de investigación tiene su objetivo conocer la relación que existe del estilo de liderazgo de parte de los jefes y el mejoramiento de las condiciones laborales del personal administrativo en la empresa Andahuasi 2018, la metodología empleada durante la investigación se realizó por medio de encuesta y el método deductivo, cuantitativo además concluye que donde se determinó la no existencia de la relación de estilo de liderazgo de los jefes y los de personal administrativo en la empresa Andahuasi además no existe una relación favorable con los de supervisión.

Se determinó que no existe relación entre el estilo de liderazgo de los jefes con la dimensión comunicación laboral del personal administrativo en la empresa.

Según, (SHIRLY, 2017), en tesis titulada “Identificación de los Estilos de Liderazgo del Trabajo en Equipo Directivo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de las Fuerzas Armadas” (IESTPFFAA), el presente trabajo de investigación tiene como objetivo de identificar y analizar los estilos de liderazgo de los directivos de IESTPFFAA, y su metodología que se ha empleado durante el trabajo de investigación es de correlacional experimental de modelo lógico hipotético además tiene por conclusión donde se encontró la dificultad del trabajo en el aula en especial en el desarrollo profesional y personal de parte de los docentes que imparten dentro de un ambiente de aprendizaje que oriente una cultura propia sobre todo en los valores de participación de manera colaborativa permitiendo superar el trabajo aislado de los profesores donde dificulta en facilitar en presencia de manera visible.

Los resultados nos indican que el equipo directivo entusiasma y transmite confianza a su personal por tanto, como líderes tienen desarrollado la actitud del carisma para relacionar con sus colaboradores.

Asimismo, los directivos buscan que su personal reflexiones sobre las funciones y acciones que realizan para mejorar su trabajo por lo tanto se ha desarrollado la estimulación intelectual.

Por otro resultado encontrado determinan que el equipo directivo del instituto fomenta inspiración de sus colaboradores motivándole constantemente para su realización de su trabajo.

Según, (PACHECO, 2012), en su tesis titulada “Practica de Liderazgo y su Relación con la Calidad de Atención Técnica del Profesional de Enfermería que Labora en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Antonio Lorena en el año 2012” este trabajo de investigación tiene por objetivo determinar practica que se desarrolla como liderazgo con calidad de servicio y atención técnica profesional de enfermería de medicina y cirugía del hospital Antonio Lorena del Cusco 2012, y su metodología que se ha empleado durante la investigación es descriptivo, correlacional y prospectivo y la técnica es entrevista y encuesta el siguiente trabajo de investigación tiene por conclusión que la mayoría de las enfermeras que laboran son nombrados y atienden a más de 25 pacientes y ellos trabajan mitad a mitad en la medicina y cirugía ya practica de valores de manera positiva conformando equipos de trabajo pero ello no forman un equipo que es funcional para todo trabajo porque sus planes son individualizados.

2.1.3. A nivel local:

Según, (SILVERA CURI HELEN, VANESA, 2015), en su tesis titulado “Influencia de los Estímulos Organizacionales en la Gestión Estratégica del Talento Humano. Caso Hospital regional de Ayacucho”, el presente tesis tiene como objetivo de determinar el desarrollo de actividades laborales de los hombres y su metodología que se ha utilizado

durante este trabajo es de nivel cuantitativo donde se aplicó la encuesta, además llega a una conclusión que por medio de la participación activa de los colaboradores se sienten satisfechos por su sueldo de manera justa por tanto la empresa debe darse en cuenta la motivación que es muy importante pero tiene que ser de manera eficiente para lograr los mejores rendimientos en los trabajadores

Que los estímulos organizacionales, reconocimiento institucional y estímulo económico son influyentes en la aplicación de la gestión estratégica del potencial humano.

Del citado se infiere que el estímulo es depende el nivel de motivación que tenga o que involucre la empresas para lograr los talentos humanos en sus trabajadores para el desarrollo de calidad laboral con mayor rendimiento en todos los trabajadores.

Según, (BUSTAMANTE YUPANQUI, 2017), en su tesis titulado “Liderazgo de la Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Ayacucho 2017”, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo de determinar la relación existente entre las gestiones administrativas en la dirección regional de Ayacucho 2017, y su metodología es de diseño experimental descriptivo correlacional por medio de la técnica de estudio que se ha utilizado es cuestionario, de igual manera este trabajo concluye que no se ha encontrado un enlace de manera significativa la motivación y gestión administrativa que se realizara dentro de una empresa para el logro de sus objetivos comunes. El auto control y la gestión administrativa se debe enmarcar el desarrollo de capacidades de sus funcionarios para ello reforzar habilidades de autocontrol, asertividad y la inteligencia emocional por medio de talleres de autoestima.

Según, (HUALLANCA RUMISONCCO, 2014), en su tesis titulado Factores de Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Analistas de Crédito de la COORPAC. Santa María Magdalena, el

presente trabajo cuenta con un objetivo de determinar los factores motivacionales dentro de los empleados en su labor diaria y el método de la investigación que se realiza, durante el trabajo de investigación se ha utilizado como metodología el método deductivo donde se evalúa la aplicación en la COORPAC, además el presente trabajo de investigación concluye que se verificó por medio de trabajo estadístico y por ello es necesario motivar a los trabajadores de manera responsable para el crecimiento personal y de empresa lo cual se tiene que ver con el rendimiento positivamente en el trabajo de las personas que demuestre la confianza con mayor responsabilidad y conocimiento para dar un buen resultado dentro de la empresa asimismo se debe cumplir con total de cabalidad con su labor diaria para ello los trabajadores conocer lo que están haciendo o que está comprometido en su labor, para ello es muy importante la motivación laboral.

Se ha demostrado que los factores higiénicos considerados como la política y administrativa y las condiciones de trabajo relacionados interpersonales incluye significativamente en el mejoramiento continuo de actitudes de analistas de crédito (a relaciones interpersonales, compromiso, responsabilidad y la comunicación en el trabajo).

2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1. LIDERAZGO

Definición según autores:

Según (Isaacson, 2011), en su artículo nos explica que el liderazgo, en ello se busca alcanzar un objetivo para todos o en común. Por medio de la gestión de las personas esto es una tarea muy difícil de enfrentar de parte de los líderes es por ello los líderes deben tener actitud positiva y por medio de ello genere la confianza entre sus colaboradores y que ellos tengan mayor responsabilidad de poder cumplir con su trabajo

obteniendo mejores resultados con mayor responsabilidad. Los líderes son capaces de controlar conscientemente a sus trabajadores o colaboradores a causa de ello se debe dar una recompensa positiva para motivar en sus labores.

Según, (BUSTAMANTE BELAUNDE, 2000), define al liderazgo como:

“El liderazgo es la capacidad ejercida de influir en los demás. No es ciertamente la influencia del poder, que supone la desigualdad entre quienes mandan y quienes obedecen. Es más bien la influencia entre quienes son y se sienten iguales”.

Por ello, se dice que los líderes defienden o encaminan grupos humanos dentro de un determinado grupo de personas que persiguen los mismos resultados o pertenecen a un grupo definido y que para ser líder, uno debe contar con muchos atributos y uno de ellos es el de saber vincularse o llegar adecuadamente con los que lo siguen, fortaleciéndolos, siendo más empáticos y buscando el bien común.

Del citado se puede deducir que las personas empáticas son aquellas personas que tienen la autoestima alta donde ellos conocen a sí mismo como a sus compañeros de trabajo, además la empatía son los sentimientos y las emociones de las personas que tienen así a otro de manera positiva.

Según, (TRACY, 2015), en su texto titulado liderazgo nos explica que el liderazgo es la capacidad de provocar un rendimiento extraordinario en gente moral y corriente, el liderazgo es la capacidad de conseguir seguidores. Para ser líder lo primero tú tienes que cambiar.

Según, (CASTAÑEDA, 1997), en su texto titulado un plan de formación en liderazgo para jóvenes nos explica que un líder debe tener

cualidades y hábitos que son propios del liderazgo, tales como la honestidad, la congruencia, la consideración, la prudencia, la lealtad, tales como la honestidad, la puntualidad, la organización y otros. Esas cualidades y hábitos de alguna manera animan a quienes los poseen a hacer algo trascendente con su vida y les dan fuerza para llevarlo a cabo a pesar de los obstáculos que encuentre en el camino, esta cualidad también dan autoridad moral.

Según (Isaacson, 2011), en su artículo titulado liderazgo y trabajo en equipo donde el liderazgo busca trabajar en equipo con la finalidad de lograr el producto de calidad de su empresa, para ello se debe trabajar todos en grupo de personas o en equipo para que ellos se pueden ayudarse generando confianza en ellos dando la responsabilidad y compromiso entre los trabajadores.

Según, (VELASTEGUI, 2015), en su texto titulado liderazgo opina que el liderazgo es la que tiene la capacidad de influenciar, comandar y guiar a un grupo de personas con una actitud positiva a seguir buscando los resultados positivos, para ello el gerente se debe buscar incentivar a los trabajadores para que ellos busquen el objetivo común.

Para el autor el liderazgo es la que caracteriza a un líder porque esa persona es la que tiene mayor aceptabilidad dirigiendo constantemente a un grupo de personas también él puede tener la capacidad de tomar las decisiones, promueve, motiva convoca, promueve, motiva y evalúa a un grupo en cualquier campo organizacional.

Según, (LOLBE, 2012), en su texto titulado definición de liderazgo opina que el liderazgo es la capacidad o conjunto de capacidad que un individuo tiene para incluir en la mente de la persona o en un grupo de personas responsabilizando que este equipo de trabajo logre sus

objetivos y metas con responsabilidad, además debe tener la capacidad de tomar decisiones conjuntas, gestionar de manera constante eficazmente hasta lograr sus metas institucional dentro del proceso administrativo de la organización.

Según, (ÁLVARES, 2016), en su texto titulado líder y liderazgo opina que el líder es la persona que busca influir en su grupo a personas además es la persona que lleva la voz dentro de la organización o dentro de un equipo de trabajo, la opinión debe ser aceptada y valiosa, el liderazgo es la que encamina a sus seguidores por medio de diferentes estrategias de trabajo el liderazgo es la persona capas educado que promueve la participación de todos con visión inteligente de avance.

2.2.2. HABILIDAD GERENCIAL

Según (Tracy, 2015), en su texto titulado gerencia donde nos explica que la gerencia es el que busca y consigue los resultados positivos por medio de gestión el gerente es la persona que realiza las cosas de manera adecuada, el líder es la que contantemente busca la mejora liberando las potencialidades de sus trabajadores para ellos realicen con buena confianza de manera asertiva contribuyendo la mejora en sus productos dentro de su organización.

Del citado afirmo que la gerencia de hoy debe ser alguien que consigue resultados positivos dentro de la organización con un objetivo común,

Según, (ALEXANDER, HABILIDADES GERENCIALES, 2017), en su texto titulado habilidades gerenciales tiene por concepto que es la capacidad de una persona que tiene para hacer actividades en un determinado tiempo por medio de ello se puede desarrollar diferentes actividades además puede dirigir a los otros sus seguidores de manera positiva, por otro lado también se puede decir que es la capacidad o

destreza que tiene un individuo en diferentes actividades que un director debe tener para llevar al logro de su objetivo dentro de su organización es un elemento clave para una organizacional para ello lo primero debe tener en cuenta la clima organizacional.

De tal manera se puede inferir que los individuos necesitan una buena comunicación dentro de su organización para cumplir sus objetivos de manera positiva para tal caso debe haber la comunicación asertiva que retroalimentan las opiniones de los participantes.

Según, (CHECHE, 2012), en su texto titulado las habilidades directivas que consiste en la gerencia donde el gerente tiene muchas habilidades para realizar diferentes actividades dentro de su organización,

Según, (ROBLES, 2012), en su texto titulado motivación es aquel que dan un señalamiento hacia una persona con la finalidad de satisfacer las necesidades o creando un impulso necesario para poner en marcha las actividades dentro de una organización con la acción que se ejecuta en función a los trabajadores.

Según, (NOVA, 2012), en su publicación titulada habilidades gerenciales, nos explica y define como la destreza de una persona para desenvolverse en el medio es la habilidad al talento y la capacidad de una persona, en función de su capacidad y aptitudes para dirigir una organización hacia objetivo claramente determinados.

2.2.3. TRABAJO EN EQUIPO

Según (Maria, 2011), en su texto titulado trabajo en equipo nos explica que “para lograr equipo de alto rendimiento es necesario estar atento a las necesidades individuales de cada miembro del equipo a la que se atiende los objetivos del equipo”.

Si es cierto que por medio del trabajo colaborativo se puede lograr infinidad de productos de calidad dando mayor garantía a los consumidores, mientras individualmente es muy difícil de tomar decisiones para lograr los objetivos o metas que se ha trazado.

Según, (Luz, 2010), en su texto titulado trabajo en equipo opina que un equipo es grupo de personas que se dedican en el trabajo en forma enérgica para lograr un común esa energía se logra por el esfuerzo coordinado, en conjunta a partir de lo individual que cada uno tiene su esfuerzo para luego esta pueden compartir en unión de todos de acuerdo a sus desempeños individuales se pueden sumar entre varios insumos en grupal. Es por ello tiene una ventaja de trabajar en equipo porque con la mayoría de ellos aumenta la productividad por lo tanto aumenta la productividad, lo cual se distingue la calidad de trabajo y ello resulta menos estresante la responsabilidad es de todos, luego se reduce de gastos totales.

Según, (LUZ, 2016), en su texto titulado trabajo en equipo el autor opina que es un método colectivo donde los participantes intercambian sus experiencias, un equipo de trabajo buscan de manera organizativa un objetivo común lo cual lo hacen por medio de intercambio de conocimientos por lo tanto también se puede decir que un equipo es un conjunto de personas que trabajan de manera colaborativa, que todos los miembros participan en la toma de decisiones de manera colaborativa que ofrecen voluntariamente con su esfuerzo y energía porque cada integrante tienen diferentes creatividades es por ello se

relacionan entre grupos de manera armónica cooperativa todos los miembro del equipo.

Según, (NOVA, OSCAR REYES, 2012) , en su texto titulado equipo de trabajo es una estrategia que debe tomar en cuenta las empresas porque por medio de ello se logran sus objetivos para tal caso es necesario elevar su confianza de sus trabajadores por medio de satisfacción de sus necesidades generando un compromiso de sus colaboradores mediante la comunicación interpersonal además generando las habilidades para un puesto de trabajo

Según, (DIAZ, 2012), en su publicación titulado trabajo en equipo nos explica que el trabajo en equipo es el compromiso, confianza, comunicación coordinación complementariedad que genera entre un miembro o equipo de trabajo de una organización.

2.2.4.MOTIVACIÓN

Según, (ARMARIO, 2000), en su artículo nos explica sobre, la respuesta instintiva es la parte de la motivación, por lo tanto la motivación es la parte o es un proceso que por medio de ello un individuo demuestra o da mayor posibilidad de lograr para su empresa

Según, (FRENCOIS, 2016), en su texto titulado motivar y animar equipos en trabajo social en donde nos explica que la motivación es una fuerza interior que impulsa a actuar frente a un estímulo, además la motivación es un conjunto de fuerzas que desencadenan orientan y mantienen un comportamiento dado a fin de obtener un resultado de manera éxito, además de ello se puede determinar los signos la motivación en el trabajo estos son:

La fuerza. Es la intensidad de los esfuerzos realizados para alcanzar el fin.

La dirección de las conductas. Es el comportamiento a fin de responder al objetivo perseguido

La persistencia de las conductas. Es la regularidad o la constancia es el esfuerzo realizado para alcanzar el resultado esperado.

Según, (JIMENES, 2011), en su texto titulado paradigma de la motivación personal nos da a conocer dos tipos de motivación que son:

Motivación extrínseca. Que consiste en estímulos económicos o condiciones de trabajo también puede ser que te atraiga el prestigio la cultura o el estilo de liderazgo de una determinada organización eso te impulsa a buscar que te o cumplir con tus trabajos de manera satisfactoria.

Existen otras recompensas externas que igualmente pueden encender tus deseos de trabajar conscientemente por lograrlo lo cual siempre hay unas cosas te incentiva más que la otra.

Motivación interna. Es conocido también como motivación intrínseca que consiste en un impulso interno de uno mismo que es más importante porque es más estable en el tiempo.

Efectivamente se puede inferir de lo citado que la motivación es la actitud interna de una persona que impulsa a realizar todo tipo de trabajo o quehacer de manera voluntad, por tanto, el gerente o el líder debe tener en cuenta en sus colaboradores para lograr los objetivos comunes dentro de una organización, pero sabemos que en nuestras sociedad a un todavía no ponen en práctica de como motivar a los personales para

que ellos pongan la mayor responsabilidad en los productos que están elaborando diariamente.

Según, (GONZÁLES LÓPEZ, 2001) en su texto titulado satisfacción y motivación en el trabajo, nos explica que definitivamente, había que llevarse al entendimiento de las satisfacciones, la felicidad y la motivación del hombre en su trabajo. Especializar y dividir hasta el absurdo prescindiendo de la creatividad y de la capacidad inteligente, solo produciría un resultado y ello de forma directa en la personalidad del hombre en indirecta en los niveles productivos de la organización; del personal entre distintos puntos similares solo dependería de que funciones y contenidos de ambos puestos fueron uniformes, la escuela de las relaciones humanas pondrá en evidencia que todo cambio en la estructura y el diseño de los puestos modifica cambia entre las relaciones informales y sociales del trabajador.

La satisfacción los lleva a la verdadera felicidad en tanto que eres humano, además las necesidades son un vacío personal que ha de ser llenado ingresamos a la fuerza de trabajo llevándolas con nosotros.

Según, (FRENCOIS, 2016), en su texto titulado motivar y animar equipos en trabajo social en donde nos explica que la motivación es una fuerza que impulsa a realizar actos frente a un estímulo, además la motivación es un conjunto de fuerzas que desencadenan orientan y mantienen un comportamiento dado a fin de obtener un resultado de manera éxito, además de ello se puede determinar los signos la motivación en el trabajo estos son:

La fuerza. Es la intensidad de los esfuerzos realizados para alcanzar el fin.

La dirección de las conductas. Es el comportamiento a fin de responder al objetivo perseguido

La persistencia de las conductas. Es la regularidad o la constancia es el esfuerzo realizado para alcanzar el resultado esperado.

Según, (JIMENES, 2011), en su texto titulado paradigma de la motivación personal nos da a conocer dos tipos de motivación que son:

Motivación extrínseca. Que consiste en estímulos económicos o condiciones de trabajo también puede ser que te atraiga el prestigio la cultura o el estilo de liderazgo de una determinada organización eso te impulsa a buscar que te o cumplir con tus trabajos de manera satisfactoria.

Existen otras recompensas externas que igualmente pueden encender tus deseos de trabajar conscientemente por lograrlo lo cual siempre hay unas cosas te incentiva más que la otra.

Motivación interna. Es conocido también como motivación intrínseca que consiste en un impulso interno de uno mismo que es más importante porque es más estable en el tiempo.

Según, (ROBLES, 2012), en su texto titulado motivación es aquel que dan un señalamiento hacia una persona con la finalidad de satisfacer las necesidades o creando un impulso necesario para poner en marcha las actividades dentro de una organización con la acción que se ejecuta en función a los trabajadores.

Según, (SHIRLEY, 2011), en su texto titulado la motivación explica que es necesariamente que tiene que haber algo que impulse para un logro de las actividades es también conocido un lazo que une a la acción con la satisfacción o convivencia para dejar bien en claro los objetivos

por lo tanto la motivación es un medio que estimula a una persona para la realización dentro de una organizacional.

Según, (GUERRERO, 2014), en su texto titulado la motivación nos explica que por medio de ello se puede tener muchos resultados positivos es por ello el autor considera como un factor principal que provoca a las personas hacia un objetivo, para tal caso las personas que trabajan tienen que tener una estimulación para que genere un desempeño positivo dentro de la organización.

Según, (LICEO, 2016), en su texto titulado motivación laboral nos explica que la motivación laboral es aquel que impulsa a los trabajadores lo cual puede ser una fuerza interna y externa que orienta a cambio de que le permita satisfacer sus necesidades para alcanzar determinados objetivos dentro de una organización.

2.3.MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Liderazgo

Es la capacidad que tiene un individuo, para dirigir a un conjunto de personas donde el líder acoge de manera positiva y trata de reunir formar grupo de trabajo para obtener resultados comunes dentro de una organización compartiendo sus habilidades y conocimientos que tiene con sus colaboradores.

Características del liderazgo.

- a) **Visionario.** Es aquel líder que arriesga a soñar además busca resultados distintos cada día.
- b) **Responsable.** Asuma su responsabilidad a la hora de tomar decisiones también tiene la capacidad de distribuir entre los miembros del equipo.

- c) **Capacidad de establecer metas y objetivos.** Sin meta clara ningún esfuerzo será suficiente.
- d) **Compromiso.** Son conexiones que tiene una persona por lo tanto el líder debe tener esa característica, para ello debe ser consecuentes.
- e) **Carisma.** Habilidad natural de una persona, demostrar verdadero interés en ella.
- f) **Comunicador.** La comunicación es de suma importancia pero que sea claro, preciso y concreto el contenido.
- g) **Perder el miedo.** Romper las barreras del miedo al fracaso.
- h) **Habilidades sociales.** Es la relación interpersonal pero lo cual se debe saber manejarla, por medio de ello se alcanza el éxito.
- i) **Entusiasmo.** Es querer hacer las cosas de manera positiva su visión es lograr lo que se hace.
- j) **Tolerar los errores.** Cuando existe errores busca de mejor manera de solucionar dicho problema.

2.3.2. Habilidades gerenciales

Es la capacidad y destreza que tiene una persona para hacer actividad en una determinada tiempo, además busca y consigue lo mejor para la organización del mismo modo es aquel que dirige a sus seguidores de manera positiva permitiendo y compartiendo sus habilidades que tiene con sus colaboradores.

2.3.3. Trabajo en equipo

El equipo es un grupo de persona que tienen habilidades similares donde ellos buscar por medio del dialogo mejores resultados para la organización, donde ellos comparten sus experiencias entre ellos se ayuda en tomar decisiones para la mejora de las actividades, es por ello se recomienda que las empresas deben de trabajar en equipo con sus habilidades similares para que ellos puedan trabajar de manera conjunta con un objetivo común.

2.3.4. Motivación

Es un estímulo que tiene una persona para realizar diferentes actividades o también se puede decir que es aquel que impulsa a los trabajadores, para lograr sus objetivos comunes para ello el gerente debe considerar y motivar constantemente a sus trabajadores puede ser por medio de incentivos económicos y otros con la finalidad de que esa persona se compromete en su trabajo diario con un objetivo de lograr o hacer mejores productos de calidad con responsabilidad, la motivación pueden ser intrínsecas que nace de uno mismo comprometido a cumplir sus actividades mientras la motivación extrínseca se ocurre cuando alguien te impulsa y estimula a dicha persona para lograr lo que se quería hacer.

III. HIPÓTESIS

Según (Fidias, 2012) por ser una investigación con diseño descriptivo no formula hipótesis de investigación puesto que se trata solo de mencionar las características de la situación problemática de la investigación.

IV. METODOLOGÍA

4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque de la investigación es cuantitativo, porque centra su estudio de investigación en aspectos observables y susceptibles, asimismo también nos servirá para contrastar el objetivo.

NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Su nivel de investigación es descriptivo, porque su propósito es solo el de recoger información con la finalidad de realizar las mediciones y no relacionar las variables; este tipo de investigación es muy útil para mostrar de modo preciso de las dimensiones de un fenómeno, suceso, contexto y/o situación.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación que se emplea es el diseño No Experimental.

Es no experimental porque se observó el fenómeno tal y cual se encuentra en el contexto de estudio, sin manipular deliberadamente las variables; asimismo también es descriptivo porque se detallan las partes más importantes del liderazgo en talleres de reparación de automóviles en el distrito de Ayacucho 2019.

4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.2.1. Población

La población de estudio fue de 85 trabajadores de las 20 empresas registradas del rubro talleres de automóviles del distrito de Ayacucho en el periodo 2019.

Esta información se tiene luego de haber realizado las visitas a diferentes talleres que existen dentro del distrito de Ayacucho.

Fuente: MUNICIPIO (registro de licencia de funcionamiento)

Para su mejor estudio se ha de tomar en cuenta que las empresas tienen entre dos a cuatro en algunos cinco trabajadores entre jóvenes y adultos en especial varones.

Población = 85 trabajadores

4.2.2.MUESTRA

Se empleó el muestreo simple para poder determinar el tamaño de muestra, Calculo de la muestra de los 85 trabajadores de talleres de reparación automóviles del distrito de Ayacucho.

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

Donde:

Nivel de confianza es 95%

Margen del error es de 0.05

Valor de P es 0.05

Valor de Q es 0.05

Entonces:

$$n = ?$$

$$N = 85$$

$$Z = 1.96$$

$$P = 0.05$$

$$Q = 0.05$$

$$e = 0.05$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.05) * (0.05) * 85}{(0.05)^2 * (85 - 1) + (1.96)^2 * (0.05) * (0.05)}$$

$$n = 69.7$$

$$n = 70 \text{ trabajadores}$$

4.3. DIFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
Liderazgo	Según, (MARIA DE LOURDES, 2014), “en su texto titulado de estilo de liderazgo”, nos habla que es un conjunto de habilidades gerenciales o directivas que una persona tiene para tratar de acoger a las personas que puede ser individual o grupal determinando el trabajo en equipo que sea con entusiasmo hacia un logro de un objetivo común. Además se	Se medirá el liderazgo a través de las preguntas planteadas.	Habilidades gerenciales	Destreza Talento Capacidad	¿Sus habilidades y destrezas son admiradas y recompensadas por su jefe? ¿Las destrezas que aplica su jefe lo comparte con sus trabajadores? ¿Tu talento lo aprovecha tu jefe para el bien de la empresa? ¿El jefe administra y dirige adecuadamente las responsabilidades de cada trabajador?	SI NO	Cuestionario
			Trabajo en equipo	Comunicación Cooperación Compromiso	¿Percibe una adecuada comunicación entre los integrantes de la empresa? ¿La cooperación entre todos los trabajadores es incentivado por el jefe?		

	entiende como la capacidad de tomar una decisiones con iniciativa de gestionar, convocar, motivar y promover a un grupo o equipo en administración de empresas”				¿Existe un compromiso cuando realiza alguna actividad laboral fuera de sus funciones?		
			motivación	Impulso Fuerza interna Fuerza externa	¿La empresa le impulsa y le entusiasma a contribuir con su trabajo? ¿La empresa te apoya a especializarte en tu trabajo? ¿La empresa le concede ascensos, incentivos remunerativos por su destacada labor?		

4.4. TECNICAS Y INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica: La técnica que se empleó en el desarrollo de esta investigación titulada característica del liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro talleres de reparación automóbiles, distrito de Ayacucho, 2019 es la ENCUESTA a los trabajadores de talleres.

Instrumento: El cuestionario consta de 10 preguntas de acuerdo a la presente investigación.

4.5. PLAN DE ANALISIS

En el presente trabajo de investigación se hará la recolección de datos con la finalidad de hacer uso de esta información en el presente proyecto descriptivo; también se tomará los programas Microsoft Word, SPSS y PDF como soporte del proyecto.

4.8. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Características del liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro talleres de reparación automóbiles, distrito de Ayacucho 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿ Cuáles son las características del liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro talleres de reparación automóbiles, distrito de Ayacucho, 2019 ?</p> <p>Problemas Específicos ✓ ¿Cómo son las habilidades gerenciales en las micro y pequeñas empresas de rubro talleres de reparación automóbiles, distrito de Ayacucho, 2019? ✓ ¿Cuáles son las características del equipo en trabajo en las micro y pequeñas empresas del rubro talleres de reparación de automóbiles, distrito de Ayacucho, 2019? ✓ ¿Cuál es el nivel de motivación en las micro y pequeñas empresas del rubro talleres de reparación automóbiles, distrito de Ayacucho, 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar las características del liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro talleres de reparación automóbiles, distrito de Ayacucho, 2019</p> <p>Objetivos específicos ✓ Describir las habilidades gerenciales en las micro y pequeñas empresas del rubro talleres de reparación automóbiles, distrito de Ayacucho, 2019 ✓ Identificar las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro talleres de reparación automóbiles, distrito de Ayacucho, 2019 ✓ Identificar los niveles de motivadora en las micro y pequeñas empresas del rubro talleres de reparación automóbiles, distrito de Ayacucho,2019</p>	<p>Según (Fidias, 2012) por ser una investigación con diseño descriptivo no formula hipótesis de investigación puesto que se trata solo de mencionar las características de la situación problemática de la investigación</p>	<p>VARIABLE Liderazgo</p> <p>Dimensiones Habilidades gerenciales. Trabajo en equipo Capacidad motivadora</p>	<p>Enfoque investigación: Cuantitativo</p> <p>Tipo investigación: Aplicada</p> <p>Nivel Descriptivo</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Técnicas e instrumentos de datos Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Población. La población es 85 trabajadores de diferentes talleres de reparación automóbiles</p> <p>Muestra. 70 trabajadores</p>

4.9. PRINCIPIOS ÉTICOS

Principios éticos y economía:

En la actualidad las empresas privadas o públicas tienen objetivo de maximizar sus utilidades, para ello la actitud de cada una de los integrantes deben ser de manera positiva para encontrar su propio bienestar sin afectar a otros. Estos principios pueden ser la libertad, autonomía justicia y la comunicación

Así que en las micro y la pequeñas empresas de rubro de talleres de reparación de automóviles del distrito de Ayacucho deben practicar estos principios y éticos para mejorar la calidad de servicio en sus talleres de cada uno de manera adecuada.

Principio de humanización:

Este principio consiste en cuidar la dignidad todas las personas ya los derechos y las obligaciones son iguales para todos, lo cual busca el bien común con una buena atención y motivación dentro de la organización satisfaciendo las necesidades de las personas o usuarios; por ello las micro y pequeñas empresas del rubro de talleres de reparación de automóviles del distrito de Ayacucho deben practicar este principio como una herramienta de trabajo para garantizar el mejor atención a los clientes.

5. RESULTADOS

5.9. RESULTADOS

Se aplicó el cuestionario a 70 trabajadores de diferentes talleres de reparación automóbiles del distrito de Ayacucho, los resultados fueron los siguientes:

5.9.1. Resultados de la variable liderazgo

5.9.1.1. Dimensión habilidades gerenciales

TABLA 01: Sus habilidades y destrezas son admiradas y recompensadas por su jefe.

Alternativas	N° de trabajadores	N° de porcentaje de trabajadores
SI	30	43
NO	40	57
TOTAL	70	100

Fuentes: Elaboración propia

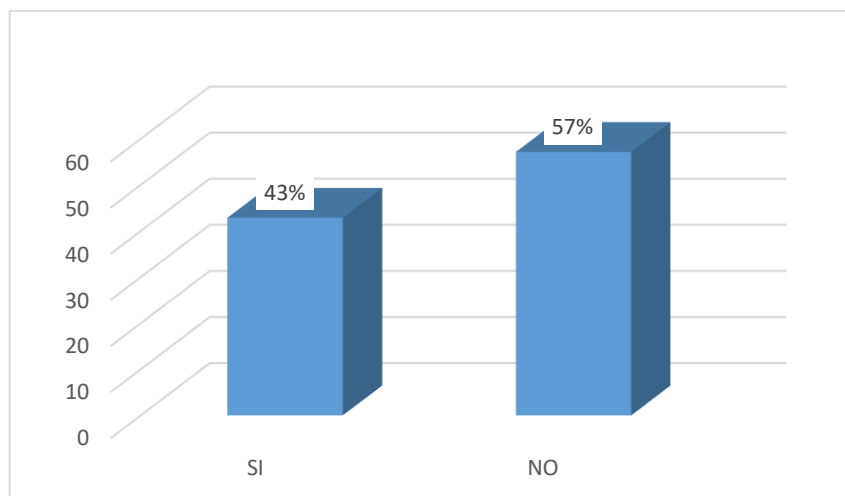


GRÁFICO 01: Elaboración propio

Título: sus habilidades y destrezas son admiradas y recompensadas por su jefe.

De acuerdo a la figura 01. Del total de la encuesta realizada a 70 trabajadores de talleres de automóviles del distrito de Ayacucho, el 43% de ellos manifiestan que sus habilidades y destrezas son admiradas y recompensadas por su jefe, mientras que el 57% de ellos manifiestan que sus habilidades y destrezas no son admiradas y recompensadas por su jefe.

TABLA 2: Las destrezas que aplica su jefe lo comparte con sus trabajadores.

Alternativas	N° de trabajadores	N° de porcentaje de trabajadores
SI	10	14
NO	60	86
TOTAL	70	100

Fuente: Elaboración propia

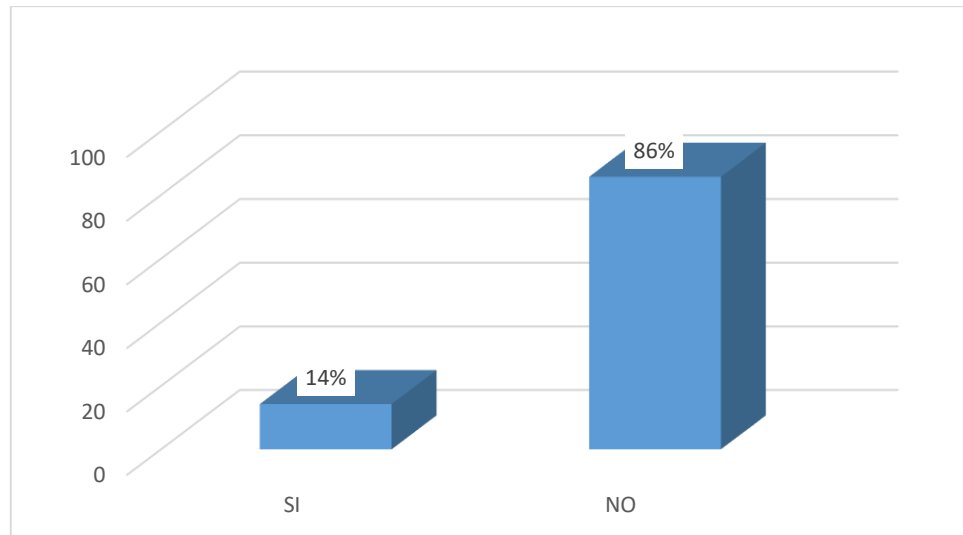


GRÁFICO 2: Elaboración propia

Título: Las destrezas que aplica su jefe lo comparte con sus trabajadores.

De acuerdo a la figura 02, del total de la encuesta realizada a 70 trabajadores de talleres de los automóviles del distrito de Ayacucho, el 14% de ellos manifiestan que las destrezas que aplica su jefe lo comparte con sus trabajadores, mientras que el 86% de ellos manifiestan que las destrezas que aplica su jefe no lo comparte con sus trabajadores.

TABLA 03: El talento que tienes lo aprovecha tu jefe para el bien de la empresa.

Alternativas	N° de trabajadores	N° de porcentaje de trabajadores
SI	30	43
NO	40	57
TOTAL	70	100

Fuente: Elaboración propia

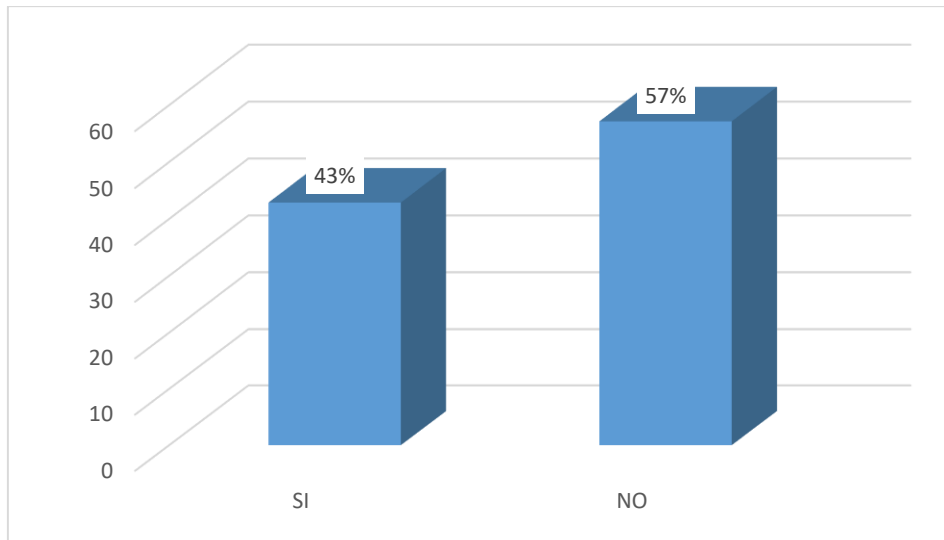


GRÁFICO 03: Elaboración propia

Título: El talento que tienes lo aprovecha tu jefe para el bien de la empresa.

De acuerdo la figura 03, del total de la encuesta realizada a 70 trabajadores de talleres de automóviles del distrito de Ayacucho, el 43% de ellos manifiestan que si el talento que tienen aprovecha su jefe para el bien de la empresa, mientras que el 57% de ellos manifiestan que el talento que tienen no lo aprovecha su jefe para el bien de la empresa.

TABLA 4: El jefe administra y dirige adecuadamente las responsabilidades de cada trabajador.

Alternativas	N° de trabajadores	N° de porcentaje de trabajadores
SI	31	44
NO	39	56
TOTAL	70	100

Fuente: Elaboración propia.

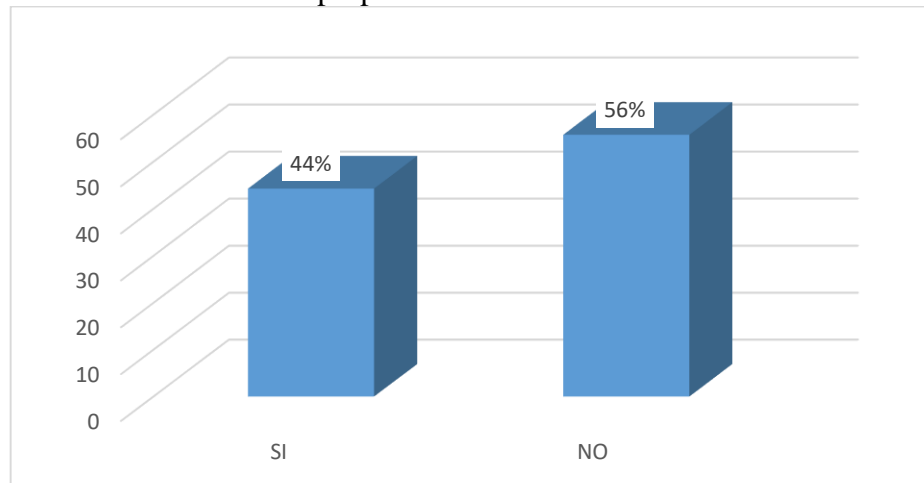


GRAFICO 04: Elaboración propia

Título: el jefe administra y dirige adecuadamente las responsabilidades de cada trabajador.

De acuerdo a la figura 04, del total de la encuesta realizada a 70 trabajadores de talleres de automóviles del distrito de Ayacucho, el 44% de ellos manifiestan que el jefe administra y dirige adecuadamente las responsabilidades de cada trabajador, mientras que el 56% de ellos manifiestan que el jefe no administra ni dirige adecuadamente las responsabilidades de cada trabajador.

5.9.1.2. Dimensión trabajo en equipo

Tabla 05: Percibe una adecuada comunicación entre los integrantes de la empresa.

Alternativas	N° de trabajadores	N° de porcentaje de trabajadores
SI	30	43
NO	40	57
TOTAL	70	100

Fuente: Elaboración propia

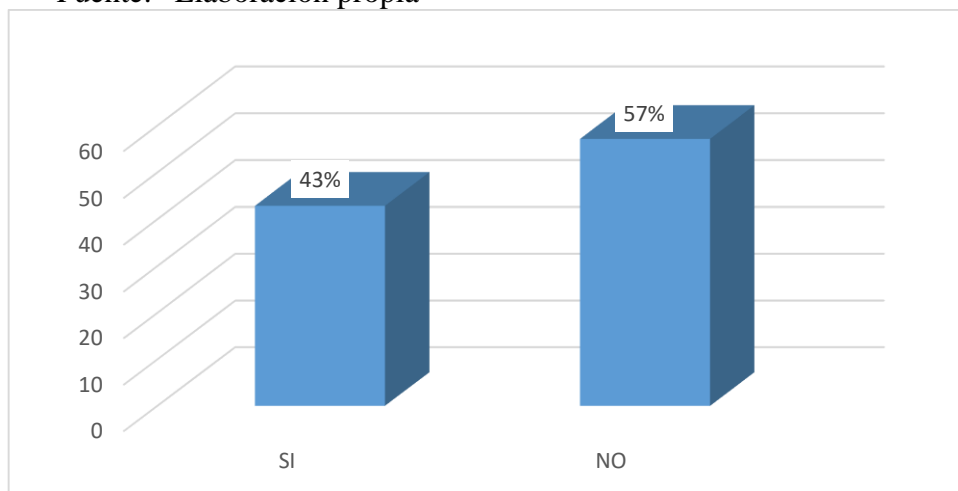


GRÁFICO 05: Elaboración propia

Título: percibe una adecuada comunicación entre los integrantes de la empresa.

De acuerdo a la figura 05, del total de la encuesta realizada a 70 trabajadores de talleres de automóviles del distrito de Ayacucho, el 43% de ellos manifiestan que sí perciben una adecuada comunicación entre los integrantes de la empresa, mientras que el 57% de ellos manifiestan

que no perciben una adecuada comunicación entre los integrantes de la empresa.

TABLA 06: La cooperación entre todos los trabajadores es incentivado por el jefe.

Alternativas	N° de trabajadores	N° de porcentaje de trabajadores
SI	33	47
NO	37	53
TOTAL	70	100

Fuente: Elaboración propia.

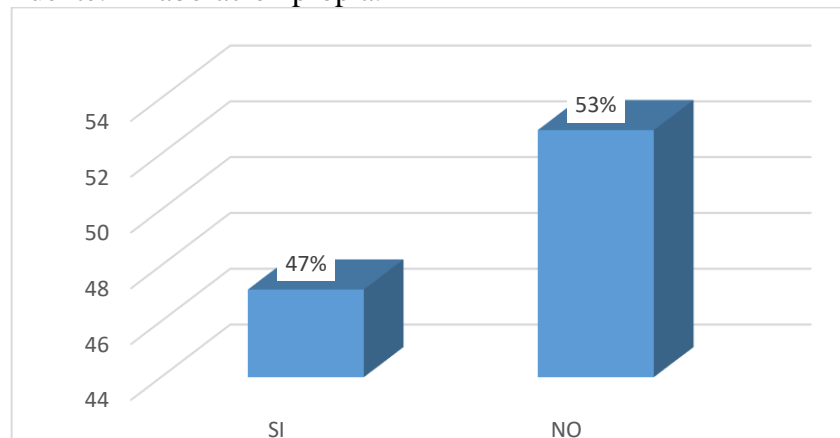


GRÁFICO 06: Elaboración propia

Título: La cooperación entre todos los trabajadores es incentivado por el jefe.

De acuerdo a la figura 06 del total dela encuesta realizada a 70 trabajadores de talleres de automóviles del distrito de Ayacucho, el 47% de ellos manifiestan que La cooperación entre todos los trabajadores es

incentivado por el jefe, mientras que el 53% de ellos manifiestan que La cooperación entre todos los trabajadores no es incentivado por el jefe.

TABLA 07: Existe un compromiso cuando realiza alguna actividad laboral fuera de sus funciones.

Alternativas	N° de trabajadores	N° de porcentaje de trabajadores
SI	25	36
NO	45	64
TOTAL	70	100

Fuente: Elaboración propia

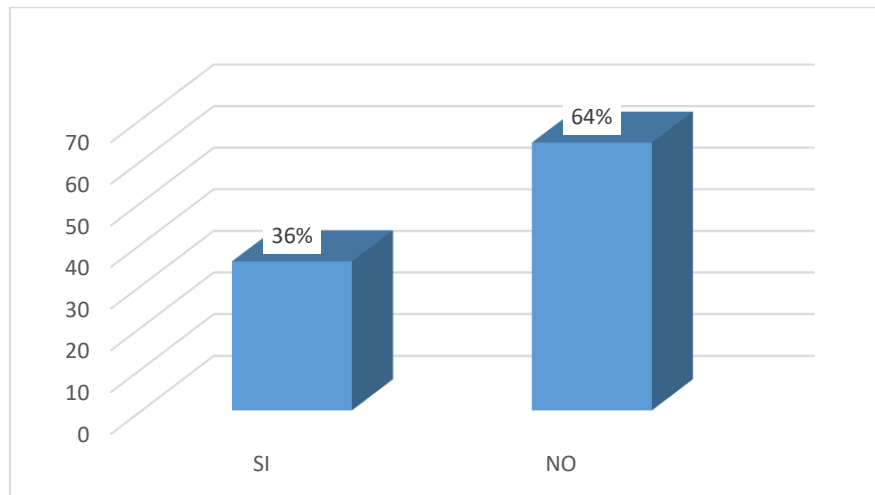


GRÁFICO 07: Elaboración propia

Titulo: Existe un compromiso cuando realiza alguna actividad laboral fuera de sus funciones.

De acuerdo a la figura 07, del total de la encuesta realizada a 70 trabajadores de talleres de automóviles del distrito de Ayacucho, el 36% de ellos manifiestan que si existe un compromiso cuando realiza alguna actividad laboral fuera de sus funciones, mientras el 64% de ellos

manifiestan que no existe un compromiso cuando realiza alguna actividad laboral fuera de sus funciones.

5.9.1.3. Dimensión motivación.

TABLA 08: La empresa le impulsa y le entusiasma a continuar con su trabajo.

Alternativas	N° de trabajadores	N° de porcentaje de trabajadores
SI	32	46
NO	38	54
TOTAL	70	100

Fuente: Elaboración propia.

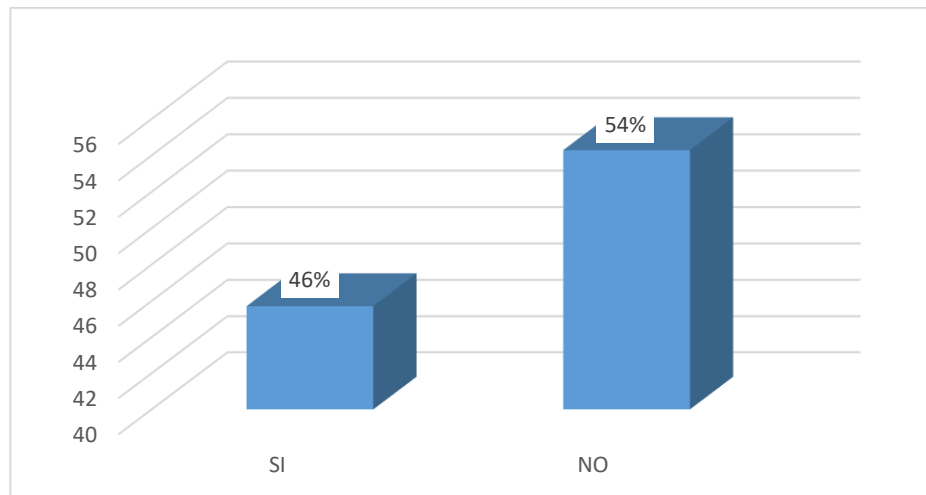


GRÁFICO 08: Elaboracion propia

Titulo: La empresa le impulsa y le entusiasma a continuar con su trabajo.

De acuerdo a la figura 08, del total de la encuesta realizada a 70 trabajadores de talleres de automóviles del distrito de Ayacucho, el 46% de ellos

manifiestan que la empresa le impulsa y le entusiasma a continuar con su trabajo, mientras que el 54% de ellos manifiestan que la empresa no le impulsa ni le entusiasma a continuar con su trabajo.

TABLA 09: La empresa te apoya a especializarte en tu trabajo.

Alternativas	N° de trabajadores	N° de porcentaje de trabajadores
SI	10	14
NO	60	86
TOTAL	70	100

Fuente: Elaboración propia

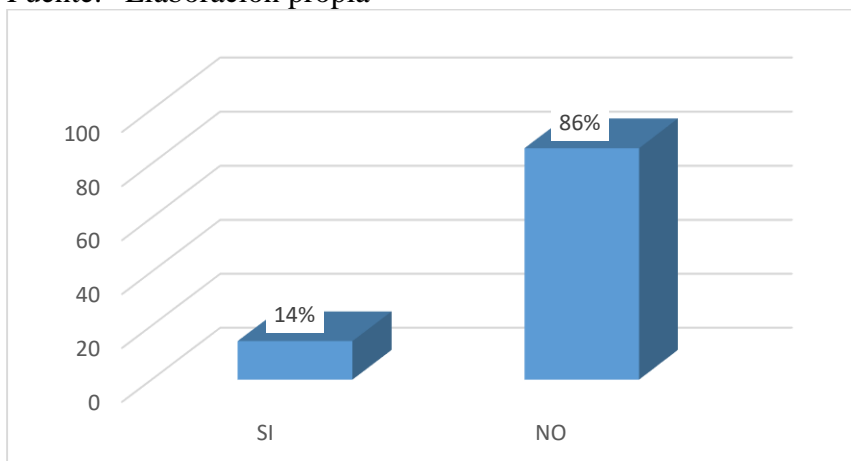


GRÁFICO 09: Elaboracion propia

Titulo: la empresa te apoya a especializarte en tu trabajo.

De acuerdo a la figura 09, del total de la encuesta realizada a 70 trabajadores de talleres de automóviles del distrito de Ayacucho, el 14% de ellos manifiestan que la empresa le apoya a especializarse en su trabajo mientras 86% de ellos manifiestan que la empresa no le apoya a especializarse en su trabajo.

TABLA 10: La empresa le concede ascensos, incentivos por tu destacada labor

Alternativas	N° de trabajadores	N° de porcentaje de trabajadores
--------------	--------------------	----------------------------------

SI	14	20
NO	56	80
TOTAL	70	100

Fuente: Elaboración propia

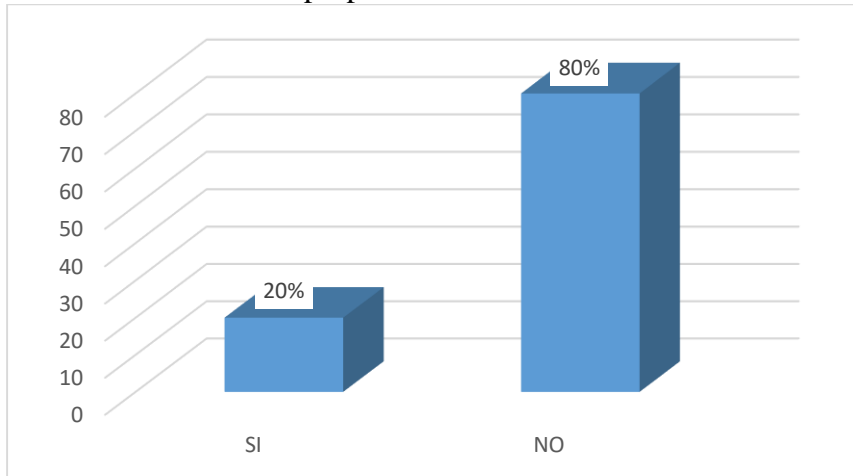


GRÁFICO 10: Elaboración propia

Título: la empresa le concede ascensos, incentivos por tu destacada labor.

De acuerdo a la figura 10, del total de la encuesta realizada a 70 trabajadores de talleres de automóviles del distrito de Ayacucho, el 20% de ellos manifiestan que la empresa le concede ascensos, incentivos por su destacada labor, mientras que el 80% de ellos mencionan que la empresa no le concede ascensos, incentivos por tu destacada labor.

5.10. Análisis de resultados

En relación al objetivo 1: Describir las habilidades gerenciales en la micro y pequeña empresa del rubro talleres de reparación automóbiles del distrito de Ayacucho, 2019.

En la tabla 1, denominada “Sus habilidades y destrezas son admiradas y recompensadas por su jefe”, el 43% de ellos manifiestan que sus habilidades y destrezas son admiradas y recompensadas por su jefe, mientras que el 57% de ellos manifiestan que sus habilidades y destrezas no son admiradas y recompensadas por su jefe.

Estos resultados se compara con los resultados obtenidos de (PURIZACA, SHIRLY MONTERO, 2017), en su tesis titulado “identificación de los estilos de liderazgo público de las fuerzas armadas que tuvo como objetivo identificar y analizar los estilos de liderazgo de los directivos de IESTPPFAA y llego a una conclusión de que el equipo directivo entusiasmo no transmite confianza a su personal por tanto, como líderes tiene que desarrollado la actitud de carisma para relacionar con sus colaboradores.

En la tabla 02 denominado “Las destrezas que aplica su jefe lo comparte con sus trabajadores”, el 14% de ellos manifiestan que las destrezas que aplica su jefe lo comparte con sus trabajadores, mientras que el 86% de ellos manifiestan que no comparten las destrezas que aplica su jefe con sus trabajadores.

Estos resultados se compara con los resultados obtenido de (SDHIRLY, 2017), en su tesis titulado identificación de los estilos de liderazgo del trabajo en equipo directivo del instituto de educación superior tecnológico público de las fuerzas armadas tuvo como objetivo identificar los estilos de liderazgo, quien llevo a la conclusión de que los directivos no buscan que su personal reflexione sobre las funciones y acciones que realizan para mejorar su trabajo por lo tanto no se ha desarrollado la estimulación intelectual.

En la tabla 03 denominado “el talento que tienes que lo aprovecha tu jefe para el bien de la empresa”, el 43% de ellos manifiestan que el talento que tienen lo aprovecha su jefe para el bien de la empresa, mientras que el 57% de ellos manifiestan que el talento que tienen no lo aprovecha su jefe para el bien de la empresa.

Estos resultados se compara con los resultados obtenidos de (TAPIA, 20112), en su tesis titulada modelo teórico basado en la motivación y gestión de equipo de trabajo para el logro de los objetivos organizacionales tuvo objetivo identificar la motivación el liderazgo y la gestión de los equipo de trabajo, quién llevo a concluir de que el liderazgo y la gestión de la empresa son factores de suma importancia dentro de una organización que muestra el desempeño de los trabajadores ante un logro de sus objetivos.

En la tabla 04 denominado “el jefe administra y dirige adecuadamente las responsabilidades de cada trabajador”, el 44% de ellos manifiestan que el jefe

administran y dirige adecuadamente las responsabilidades de cada trabajador, mientras que el 56% de ellos manifiestan que no el jefe administra y dirige adecuadamente las responsabilidades de cada trabajador.

Estos resultados se comparan con los resultados obtenidos de (QUISPE VARGAS C. G., 2016), en su tesis titulado motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional dos de mayo tuvo su objetivo determinar la relación que existe entre la motivación como el desempeño en los trabajadores, quien llego a la conclusión de que no existe una relación entre la motivación y el desempeño esto es de mucha importancia para el logro de sus objetivos.

En relación al objetivo específico 02: conocer las características del trabajo en equipo en la micro y pequeña empresa del rubro talleres de reparación automóviles del distrito de Ayacucho, 2019.

En la tabla 05 denominado “percibe una adecuada comunicación entre los integrantes de la empresa”, el 43% de ellos manifiestan que sí perciben una adecuada comunicación entre los integrantes de la empresa, mientras que el 57% de ellos manifiestan que no perciben una adecuada comunicación entre los integrantes de la empresa.

Estos resultados se compara con los resultados obtenidos de (AVENECER CANO, 2014), en su tesis titulado liderazgo y motivación en los vendedores ruterros de distribuidora mariposa tuvo su objetivo determinar como la influencia del liderazgo implica de los supervisores, quien llego a la conclusión

que los trabajadores no tienen mayor identificación empresarial por motivo de que en ellos no existen clima laboral favorable y la comunicación entre los supervisores y los trabajadores y no generando un ambiente de confianza.

Tabla 06 denominado “La cooperación entre todos los trabajadores es incentivado por el jefe”, el 47% de ellos manifiestan que La cooperación entre todos los trabajadores es incentivado por el jefe, mientras que el 53% de ellos manifiestan que La cooperación entre todos los trabajadores no es incentivado por el jefe e.

Estos resultados se comparan con los resultados obtenidos de (CANO, 2014), en su tesis titulado liderazgo y motivación en los vendedores ruterros de distribuidora mariposa tuvo su objetivo determinar como la influencia del liderazgo implica de los supervisores, quien llegó a concluir que los trabajadores no tienen mayor identificación empresarial por motivo de que en ellos no existen clima laboral favorable entre los supervisores y los trabajadores y no generando un ambiente de confianza y los salarios justas que ellos perciben lo cual satisface sus necesidades justas.

Tabla 07 denominada “existe un compromiso cuando realiza alguna actividad laboral fuera de sus funciones”, el 36% de ellos manifiestan que si existe un compromiso cuando realiza alguna actividad laboral fuera de sus funciones, mientras el 64% de ellos manifiestan que no existe un compromiso cuando realiza alguna actividad laboral fuera de sus funciones.

Estos resultados se comparan con los resultados obtenidos de (HUAYWA, 2012), en su tesis titulada práctica de liderazgo y su relación con la calidad de atención técnica del profesional de enfermería que labora en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Antonio Lorena en el año 2012 tuvo su objetivo determinar la práctica que se desarrolla como liderazgo con calidad de servicio y atención técnica profesional, quien llegó a la conclusión que la mayoría de las enfermeras que laboran son nombrados y atienden más de 25 pacientes y ellos trabajan mitad a mitad en la medicina y cirugía ya practica de valores de manera positiva conformando equipos de trabajo pero ello no forman un equipo que es funcional para todo trabajo porque sus planes son individuales por lo tanto no trabajan fuera de sus funciones.

Estos resultados se comparan con los resultados obtenidos de (RUMISONCCO, 2014), en su tesis titulado factores de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de créditos de la COORPAC Santa María Magdalena tuvo su objetivo de determinar los factores motivacionales dentro de los empleados, quien llegó a una conclusión de un buen resultado dentro de la empresa asimismo se debe cumplir con total de cantidad con su labor diaria para ello los trabajadores conocer lo que están haciendo o que está comprometido en su labor para ello es muy importante la motivación laboral.

En relación al objetivo específico 03: describir los niveles de motivadora en la micro y pequeña empresa del rubro talleres de reparación de automóviles del distrito de Ayacucho, 2019.

Tabla 08 denominado “La empresa le impulsa y le entusiasma a continuar con su trabajo”, el 46% de ellos manifiestan que la empresa le impulsa y le entusiasma a continuar con su trabajo, mientras que el 54% de ellos manifiestan que no la empresa le impulsa y le entusiasma a continuar con su trabajo.

Estos resultados de comparar con el resultado de (HUALLANCA RUISONCCO, 2014), en su tesis titulada factores de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la COORPAC, Santa María Magdalena tuvo su objetivo determinar los factores motivacionales dentro de los empleados, quien llegó a la conclusión que por medio de la motivación a los trabajadores de manera responsable para el crecimiento personal y de empresa lo cual se tiene que ver con el rendimiento positivamente en el trabajo de las personas.

Tabla 09 denominado “la empresa te apoya a especializarte en tu trabajo”, el 14% de ellos manifiestan que la empresa le apoya a especializarte en su trabajo, mientras que el 86% de ellos manifiestan que no le apoya especializarse en su trabajo.

Estos resultados se comparan con el resultado de (PURIZACA, 2017), en su tesis titulada identificación de los estilos de liderazgo del trabajo en equipo directivo del instituto de educación superior tecnológico público de las fuerzas

armadas tuvo su objetivo identificar y analizar los estilos de liderazgo de los directivos, quien llego a la conclusión donde se ha encontrado la dificultad del trabajo en el aula en especial en el desarrollo profesional y personal de parte de los docentes que imparten dentro de un ambiente de aprendizaje.

Tabla 10 denominado “la empresa le concede ascensos, incentivos por su destacada labor”, el 20% de ellos manifiestan que la empresa le concede ascensos, incentivos por su destacada labor, mientras que el 80% de ellos mencionan que no la empresa le concede ascensos, incentivos por su destacada labor.

Estos resultados se comparan con el resultado de (SILVERA CURI HELEN, 2015), en su tesis titulada influencia de estímulos organizacionales en la gestión estratégica del talento humano, caso hospital regional de Ayacucho tuvo su objetivo determinar el desarrollo de actividades laborales de los hombres, quien llego a la conclusión que por medio de la participación activa de los colaboradores se sienten satisfechos por su sueldo de manera justa por tanto la empresa debe darse cuenta la motivación para lograr mejores rendimientos en los trabajadores, además se debe tener en cuenta las capacitaciones para lograr sus objetivos comunes.

6. CONCLUSIONES

1. Se concluye que en los talleres de automóviles no practican el liderazgo porque los jefes no tienen habilidades gerenciales por lo tanto involucra el trabajo en equipo asimismo no motiva a sus trabajadores.
2. Del mismo modo se concluye que algunos encuestados manifiestan que sus habilidades y destrezas no son reconocidos por parte del jefe, del mismo modo el jefe no comparte sus habilidades con sus trabajadores ni tampoco las habilidades que tienen los colaboradores aprovecha para el bien de la empresa, esto muestra también que el jefe no tiene la capacidad de dirigir adecuadamente a cada trabajador, por lo tanto el jefe de la empresa no tiene la habilidad gerencial.
3. También se concluye que algunas de los encuestados manifiestan que no existe una comunicación adecuada entre los integrantes por lo tanto los trabajadores no se sienten satisfechos con sus actividades encomendadas y los trabajadores no son comprometidos en algunas actividades laborales fuera de sus funciones, todo ello se da cuando el jefe o gerente no tiene la capacidad de organizar adecuadamente sus funciones en equipo de trabajo de acuerdo a sus habilidades de cada trabajador por lo tanto que el jefe no organiza trabajo en equipo.
4. Asimismo se concluye que algunos de los encuestados manifiestan que la empresa no le impulsa ni entusiasta a continuar con su trabajo, tampoco le apoya a especializarse en sus trabajos, así mismo no le concede ascenso e incentivos por su destacada labor de cada integrantes, esto implica que el jefe no tiene la capacidad motivadora ante sus trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que los jefes deben capacitarse en diferentes charlas al respecto de tema del liderazgo y así para dirigir de manera adecuada dentro de su empresa, de esta manera para lograr sus objetivos de la organización.
2. Se propone que los jefes deben tener en cuenta las destrezas de los trabajadores además deben de aprovechar las habilidades que tienen los trabajadores asimismo deben de compartir sus habilidades entre ambos para el bien de la empresa, demostrando las habilidades gerenciales.
3. Se le sugiere que los jefes deben generar la confianza por medio de comunicación entre los trabajadores y debe estimular a los trabajadores para que ellos pueden trabajar con voluntad, asimismo el jefe debe generar el compromiso de sus trabajadores cosa que logren sus objetivos dentro de organización.
4. Se recomienda que el gerente de las diferentes talleres de reparación automóbiles debe entusiasmar a los trabajadores generando un trabajo en equipo asimismo se debe apoyar especializarse a sus trabajadores para el bien de la empresa

7. REFERENCIA

- ALEXANDER. (2017). *HABILIDADES GERENCIALES*. Obtenido de https://www.slideshare.net/alexander_hv/habilidades-gerenciales-72760132
- ÁLVARES, R. D. (2016). *LIDER Y LIDERAZGO*. Obtenido de <https://www.slideshare.net/RG77/lder-y-liderazgo>
- ARMARIO, G. (2000). RESPUESTA INTINSIVO. *MOTIVACIÓN*.
- AVENECER CANO, N. (2014). *liderazgo y motivación estudios realizados con los supervisores y vendedores ruterros de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango zona 8. QUETZALTENANGO*.
- BUSTAMANTE YUPANQUI, D. N. (2017). *LIDERAZGO EN LA GESTION ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO 2017. AYACUCHO*.
- CASTAÑEDA, L. (1997). *UN PLAN DE FORMACIÓN EN LIDERAZGO PARA JOVENES*. MEXICO: PANORAMA .
- CHECHE. (2012). Obtenido de <https://es.slideshare.net/cheche19901/habilidades-directivas-o-gerenciales>
- DIAZ, I. O. (2012). *TRABAJO EN EQUIPO*.
- FRENCOIS, C. Y. (2016). *MOTIVAR Y ANIMAR EQUIPOS EN TRABAJO SOCIAL*. MADRID ESPAÑA: NARCIA S.A.

GONZÁLES LÓPEZ, L. (2001). *SATISFACCIÓN Y MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO*.

MADRID: DIAZ DE SANTO.

GUERRERO, G. (2014). *MOPTIVACION*. Obtenido de

<https://es.slideshare.net/Gonzalo12345/motivacin-y-superacin-personal>

HUALLANCA RUISONCCO, S. S. (2014). *FACTORES DE MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ANALISTAS DE CRÉDITO DE LA COOPAC. SANTA MARIA MADGALENA. AYACUCHO.*

HUALLANCA RUMISONCCO, S. S. (2014). *FACTORES DE MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ANALISTAS DE CRÉDITO DE LA COOPAC. SANTA MARIA MADGALENA. AYACUCHO.*

Isaacson, S. J. (2011). *liderazgo y trabajo en equipo* .

JIMENES, J. C. (2011). *AMPLEA TUS OPORTUNIDADES PARADIGMA DE LA MOTIVACIÓN PERSONAL*. CARACAS VENEZUELA: COGRAF COMUNICACIONES.

LICEO, M. (2016). *MOTIVACIÓN LABORAL*. Obtenido de

<https://www.slideshare.net/irenehd/la-motivacion-laboral-presentacion>

LIMAYLLA, D. A. (2018). *RELACION DEL ESTILO DE LIDERAZGO DE LOS JEFES CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA ANDAHUASI 2018*. LIMA .

- LOLBE. (2012). *DEFINICION DE LIDERAZGO*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/Lolbe1/definicion-de-liderazgo>
- LUZ, A. (2016). *TRABAJO EN EQUIPO*. Obtenido de <https://www.slideshare.net/luzadri08/trabajo-en-equipo-61727227>
- MARIA DE LOURDES, R. (2014). *ESTILO DE LIDERAZGO. UNIVERSIDAD FERMIN TORO*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/1911boda/estilos-de-liderazgo-33452589>
- NOVA, O. R. (2012). *HABILIDADES GERENCIALES*.
- OSCARREYESNOVA. (2012). *HABILIDADES GERENCIALES*.
- PACHECO, M. Q. (2012). *PRACTICA DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE ATENCIÓN TÉCNICA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA QUE LABORA EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL HOSPITAL ANTONIO LORENA EN EL AÑO 2012*. CUSCO.
- QUISPE VARGAS, C. G. (2016). *MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE FARMACIA DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO 2016*. AYACUCHO.
- RAMÍREZ, J. M. (DICIEMBRE DE 2013). *REPRESENTACIONES CONCEPTUALES DE LOS ATRIBUTOS DEL LIDERAZGO Y DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA SIGNIFICACIÓN DE UN LIDER IDEAL PARA EL SIGLO XXI EN UN CONTEXTO ORGANIZACIONAL*. MONTERREY, N. L., MEXICO.

REZA TAPIA, H. A. (2012). *MODELO TEORICO BASADO EN LA MOTIVACIÓN Y GESTIÓN DE EQUIPO DE TRABAJO PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES*. MÉXICO.

ROBLES, M. C. (2012). *MOTIVACION*. Obtenido de

<https://es.slideshare.net/mariacristal1/liderazgo-y-motivacin-12557373>

SHIRLY, M. P. (2017). *IDENTIFICACIÓN DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DEL EQUIPO DIRECTIVO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "DE LAS FUERZAS ARMADAS (IESTPF) DE PIURA*.

SILVERA CURI HELEN, V. (2015). *INFLUENCIA DE LOS ESTIMULOS ORGANIZACIONALES EN LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO CASO HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO*. AYACUCHO.

TAPIA, R. (2011). *MODELO TEORICO BASADO EN LA MOTIVACIÓN Y GESTIÓN DE EQUIPO DE TRABAJO PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES*. Mexico .

TRACY, B. (2015). *LIDERAZGO*. MEXICO: GRUPO NELSON.

ANEXOS

ANEXO 01

DIAGRAMA DE GANTT

ACTIVIDADES	INICIO	FIN	DURACION	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
				Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Planteamiento de problema	10/09/2019	12/09/2019	6 días	X															
Enunciado de problema	16/09/2019	18/09/2019	2 días		X														
Objetivo de la investigación	17/09/2019	22/09/2019	1 día			X													
Justificación de la investigación	28/09/2019	30/09/2019	1 día				X												
Antecedentes de la investigación	1/10/2019	8/10/2019	4 días					X											
Revisión de la literatura	8/10/2019	14/10/2019	2 horas						X										
Metodología de la investigación	15/10/2019	20/10/2019	3 días							X									
Referencia bibliográfica	22/10/2019	27/10/2019	5 días								X								
Anexos	29/10/2019	5/11/2019	4 días									X							
Presentación del proyecto	6/11/2019	12/11/2019	3 días										X						
1ra evaluación del proyecto	13/11/2019	16/11/2019	4 días											X					
Revisión por el jurado	20/11/2019	25/11/2019	4 días												X				
Exposición del proyecto	27/11/2019	3/12/2019	2 días													X			
2da revisión del proyecto	4/12/2019	10/12/2019	3 días													X	X		
Elaboración del acta del proyecto																			X

FUENTE: Elaboración propia

ANEXO 02

PRESUPUESTO

N°	Unidades	Cantidad	Costo unitario	subtotal
PLANIFICACIÓN			S/19.00	S/30.00
1	Alquiler de cabina de internet (20 sem.)	4 horas	S/ 1.00	S/4.00
2	Elaboración de cuestionario	2 horas	S/1.00	S/2.00
3	Movilidad	8 veces (ida y vuelta)	S/1.00	S/8.00
4	USB	Una unidad	S/16.00	S/16.00
EJECUCIÓN			S/4.30	S/22.70
5	Lapicero	3 unidades	S/2.00	S/6.00
6	Impresión de cuestionario	Un ejemplar	S/0.20	S/0.20
7	Copias de cuestionario	75 unidades	S/0.10	S/7.50
8	Movilidad	6 veces (ida y vuelta)	S/1.00	S/6.00
9	Alquiler de cabina de internet para tabulación de datos	3hora	S/1.00	S/3.00
Total			S/23.30	S/52.70

Fuente: elaboración propia

ANEXO 03

CONSTANCIA DE EVALUACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

CONSTANCIA DE EVALUACIÓN

YO..... MARCO ANTONIO OJAR PUSE

Identificando con DNI: 1037590 carnet de colegiado N° 262

Con el grado de: MAESTRO EN GERENCIA SOCIAL

Por medio del presente hago constar que he revisado con fines de valuación el (los) instrumento de recolección de datos del cuestionario para la realización de la encuesta, elaborado por la estudiante ICHPAS SULCACONDOR, Eber; para su efecto de su aplicación a los sujetos de la población – muestra seleccionada para el trabajo de investigación titulado: CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESAS DEL RUBRO TALLERES DE REPARACIÓN DE AUTOMÓVILES, DISTRITO DE AYACUCHO, 2019 que se encuentra realizando. Luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar los resultados.


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

Ayacucho..... junio del 2019

ANEXO 04

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE

**TABLA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS UNIVERSIDAD CATÓLICA
ULADECH**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	AUTOR DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO TALLERES DE REPARACIÓN AUTOMÓVILES, DISTRITO DE AYACUCHO, 2019

1. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

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

I. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN

Firma del experto

DNI: 10379596


 Econ. Marco Antonio Odar Puse
 C.E.A. N° 767

LUGAR Y FECHA

ANEXO 05



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

CUESTIONARIO DE VISITA A LA ORGANIZACIÓN

Responda el presente cuestionario con toda la sinceridad del caso.

NOMBRE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	CARACTERÍSTICA DEL LIDERAZGO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO TALLERES DE AUTOMÓVILES DEL DISTRITO DE AYACUCHO, 2019
NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN O COMUNIDAD	
TIPO DE ORGANIZACIÓN a) EMPRESARIAL	
DIRECCIÓN	
FECHA DE VISITA	
OBSERVADOR	

CUESTIONARIO		
SEXO:	MASCULINO ()	FEMENINO ()

RANGO DE EDADES				
EDADES: 18 - 22 ()	23 - 27 ()	28 - 32 ()	33 - 37 ()	37 - 41 ()

PREGUNTAS	VALORACIÓN	
	SI	NO
1. ¿Sus habilidades y destrezas son admiradas y recompensadas por su jefe?		
2. ¿Las destrezas que aplica su jefe lo comparte con sus trabajadores?		
3. ¿El talento que tienes lo aprovecha tu jefe para el bien de la empresa?		
4. ¿El jefe administra y dirige adecuadamente las responsabilidades de cada trabajador?		
5. ¿Percibe una adecuada comunicación entre los integrantes de la empresa?		
6. ¿La cooperación entre todos los trabajadores es incentivado por el jefe?		
7. Existe un compromiso cuando realiza alguna actividad laboral fuera de sus funciones		
8. ¿La empresa le impulsa y le entusiasma a contribuir con su trabajo?		
9. ¿La empresa te apoya a especializarte en tu trabajo?		

10. ¿La empresa le concede ascensos, incentivos por tu destacada labor?		
---	--	--

Muchas gracias.

ANEXO 05

Solicito: permiso para realizar trabajo de investigación

Señor(a) -----
Gerente de la.....

Yo EBER ICHPAS SULCACONDOR; identificado con DNI N° 42594662
Con domicilio en la asentamiento humano los pinos MZ "J" lote 05
del Distrito de Ayacucho, ante Usted respetuosamente me presento
y expongo.

En la actualidad como estudiante vengo realizando mis estudios en el ciclo VII en la Universidad Católica de Chimbote (ULADECH), filial Ayacucho. Solicito se me conceda realizar unas encuestas para obtener información y ejecutar mi proyecto de investigación titulada "**CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO EN LA MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO TALLERES DE REPARACIÓN DE AUTOMÓVILES, DISTRITO DE AYACUCHO, 2019**". El objetivo de mi investigación será para medir los resultados de la empresa. Que le ayudara a mejorar las debilidades de su organización a la que viene representando en la ciudad de Ayacucho.

En espera de su autorización solicitada quedo de usted su apoyo para lograr mi objetivo

Atentamente

.....
EBER ICHPAS SULCACONDOR
DIRECCION: asent. Hum. Los pinos MZ J lte-05
Celular 928202607
Correo: eberson.ichpas@gmail.com

ANEXO 06



ANEXO 07
PORCENTAJE DEL TURNITTIN

INFORME FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Activar
Ve a Configuración

Anexo 08
RECIBO DIGITAL DEL TURNITTIN



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: EBER ICHPAS SULCACONDOR
Título del ejercicio: Actividad IIIU-8: Informe final de tes...
Título de la entrega: INFORME FINAL
Nombre del archivo: 13068_EBER_ICHPAS_SULCACON..
Tamaño del archivo: 1.99M
Total páginas: 79
Total de palabras: 13,425
Total de caracteres: 71,711
Fecha de entrega: 25-nov-2019 04:12p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 1205606423



Activar
Ve a Con