

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“ESTILOS DE LIDERAZGO EN LAS MYPES DEL  
SECTOR CANTO GRANDE, SAN JUAN DE  
LURIGANCHO - 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Gregorio Magno Neyra Moreyra

Asesor:

Mg. Manuel Alexander López Uribe

Lima - Perú

2021



## ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Mg. Manuel Alexander López Uribe, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de Administración, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- Gregorio Magno Neyra Moreyra

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: “ESTILOS DE LIDERAZGO EN LAS MYPES DEL SECTOR CANTO GRANDE, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2020” para aspirar al título profesional de: Licenciado en Administración por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, AUTORIZA al o a los interesados para su presentación.

---

Ing. /Lic./Mg./Dr. Nombre y Apellidos  
Asesor

## ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: Gregorio Magno Neyra Moreyra, para aspirar al título profesional con la tesis denominada: “ESTILOS DE LIDERAZGO EN LAS MYPES DEL SECTOR CANTO GRANDE, SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2020”

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

**Aprobación por unanimidad**

**Aprobación por mayoría**

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos  
Jurado

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos  
Jurado

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos  
Jurado

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos  
Jurado

## **DEDICATORIA**

Esta Tesis dedico a Dios, que siempre está con conmigo dándome fuerza para continuar.

A mi padre que desde arriba me guía, a mi madre, mis hermanos y todas las personas, quienes me han apoyado para lograr un objetivo más en mi vida; ya que ellos siempre han estado presentes para apoyarme en los momentos más difíciles.

Dedico especialmente a mis hijos, quienes han sido mi mayor motivación para nunca rendirme y darme las fuerzas para llegar a la meta y ser un ejemplo para ellos

## AGRADECIMIENTO

A Dios gracias por estar presente en cada uno de mis logros y permitirme  
llegar hasta aquí, logrando un objetivo más en mi vida.

A los Catedráticos de la UPN por sus conocimientos vertidos durante la vida universitaria;  
conocimiento que esta puesto en el desarrollo de este trabajo.

Agradecimiento especial a mi asesor Mg. Manuel López por su paciencia, explicación y apoyo  
durante la elaboración de esta esta investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

|   |    |
|---|----|
| ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS ..... | 2  |
| ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS.....                   | 3  |
| DEDICATORIA .....                                     | 4  |
| AGRADECIMIENTO.....                                   | 5  |
| ÍNDICE DE TABLAS .....                                | 9  |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS .....                              | 10 |
| ÍNDICE DE FIGURAS .....                               | 11 |
| RESUMEN.....  | 12 |
| ABSTRACT .....  | 13 |
| CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....                        | 14 |
| 1.1. Realidad problemática .....                      | 14 |
| 1.1.1. Descripción del Problema.....                  | 14 |
| 1.1.2. Justificación.....                             | 16 |
| 1.2. Antecedentes de la investigación.....            | 17 |
| 1.2.1. Antecedentes internacionales .....             | 18 |
| 1.2.2. Antecedentes nacionales.....                   | 20 |
| 1.2.3. Antecedentes locales.....                      | 23 |

|   |   |           |
|---|---|-----------|
| 1.3.  | Marco Teórico .....   | 28        |
| 1.4.  | Limitaciones .....  | 36        |
| 1.5.  | Formulación del problema.....   | 37        |
| 1.6.  | Objetivos.....  | 37        |
| 1.7.  | Hipótesis .....   | 38        |
| <b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>              |   | <b>39</b> |
| 2.1.  | Método de la Investigación.....                                       | 39        |
| 2.2.  | Tipo de la investigación.....   | 39        |
| 2.3.  | Nivel de la investigación .....                                       | 40        |
| 2.4.  | Diseño de la investigación.....                                       | 41        |
| 2.5.  | Operacionalización de variable .....                                  | 43        |
| 2.6.  | Población y muestra.....  | 43        |
| 2.6.1.  | Población .....   | 43        |
| 2.6.2.  | Muestra:.....   | 44        |
| 2.7.  | Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....                 | 45        |
| 2.8.  | Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos ..... | 46        |
| 2.9.  | Procedimiento de la recolección de datos.....                         | 48        |
| 2.10.   | Aspectos éticos .....   | 49        |
| <b>CAPÍTULO III. RESULTADOS.....</b>              |   | <b>50</b> |
| <b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....</b> |   | <b>60</b> |

**REFERENCIAS.....68**

**ANEXOS .....77**



## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 1.</b> <i>Operacionalización de la Variable: Estilos de Liderazgo</i> .....                    | 42 |
| <b>Tabla 2.</b> <i>Niveles y rangos de los estilos de liderazgo</i> .....                               | 46 |
| <b>Tabla 3.</b> <i>Interpretaciones para realizar la interpretación del coeficiente Alfa</i> .....      | 47 |
| <b>Tabla 4.</b> <i>Coeficientes Alfa de Cronbach sobre los estilos de liderazgo</i> .....               | 48 |
| <b>Tabla 5.</b> <i>Edades de los micro y pequeños empresarios</i> .....                                 | 50 |
| <b>Tabla 6.</b> <i>Sexo de los micro y pequeños empresarios</i> .....                                   | 51 |
| <b>Tabla 7.</b> <i>Resultados de los ítems de cada indicador sobre liderazgo transformacional</i> ..... | 52 |
| <b>Tabla 8.</b> <i>Niveles sobre liderazgo transformacional</i> .....                                   | 54 |
| <b>Tabla 9.</b> <i>Resultados de los ítems de cada indicador sobre liderazgo transaccional</i> .....    | 55 |
| <b>Tabla 10.</b> <i>Niveles sobre liderazgo transaccional</i> .....                                     | 56 |
| <b>Tabla 11.</b> <i>Resultados de los ítems de cada indicador sobre laissez faire</i> .....             | 57 |
| <b>Tabla 12.</b> <i>Niveles sobre liderazgo laissez-faire</i> .....                                     | 58 |

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

|  |    |
|--|----|
| <b>Gráfico N° 1.</b> <i>Edades de los micro y pequeños empresarios</i> ..... | 50 |
| <b>Gráfico N° 2.</b> <i>Sexo de los micro y pequeños empresarios</i> .....   | 51 |
| <b>Gráfico N° 3</b> <i>Niveles sobre liderazgo transformacional</i> .....    | 54 |
| <b>Gráfico N° 4</b> <i>Niveles sobre liderazgo transaccional</i> .....       | 56 |
| <b>Gráfico N° 5</b> <i>Niveles sobre liderazgo laissez-faire</i> .....       | 58 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura N° 1.</b> Plano de ubicación PYMEs sector Canto Grande – Fuente Google Maps ..... | 43 |
| <b>Figura N° 2.</b> <i>Fórmula Alfa de Cronbach</i> .....                                   | 47 |

## RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo general, analizar los estilos de liderazgo en las MYPES del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho 2020; identificar los objetivos específicos de cada estilo. El enfoque aplicado es cuantitativo, diseño no experimental de tipo básica, nivel descriptivo. La técnica utilizada para recolectar la información, la encuesta para analizar los estilos de liderazgo en las MYPES del sector Canto Grande, el instrumento fue validado por 3 expertos y estuvieron constituidos por 15 ítems. La población se conformó por los micro y pequeños empresarios del sector de Canto Grande, aplicada la técnica del muestreo no probabilístico por conveniencia se obtuvo una muestra conformada por 128 sujetos, el instrumento que se aplicó cuestionario, se obtuvo como estadístico de la confiabilidad del alfa de Cronbach 0.746 transformacional, 0.755 transaccional y 0.724 laissez faire, el cual nos indica que es un instrumento confiable. Se analizaron 3 estilos de liderazgo, obteniendo como resultado que el estilo de liderazgo que predomina el transformacional 89.8%, seguido del transaccional 81.3% y el Laissez Faire 75%. Los indicadores predominantes son: inspiración 53.1%, Dirección por excepción 55.5% y esfuerzo extra 54.7%; los líderes encuestados señalan que sus seguidores se sienten como parte de sus empresas.

**Palabras clave:** Estilos de Liderazgo, transformacional, transaccional, Laissez Faire, Mypes.

## ABSTRACT

The general objective of this research is to analyze the leadership styles in the MYPES of the Canto Grande sector, San Juan de Lurigancho 2020; to identify the specific objectives of each style. The applied approach is quantitative, non-experimental design of basic type, descriptive level. The technique used to collect the information was a survey to analyze the leadership styles in the MSEs of the Canto Grande sector, the instrument was validated by 3 experts and consisted of 15 items. The population consisted of micro and small entrepreneurs of the Canto Grande sector, applied the technique of non-probabilistic sampling by convenience, a sample of 128 subjects was obtained, the instrument that was applied questionnaire, was obtained as Cronbach's alpha reliability statistic 0.746 transformational, 0.755 transactional and 0.724 laissez faire, which indicates that it is a reliable instrument. Three leadership styles were analyzed, obtaining as a result that the predominant leadership style is transformational 89.8%, followed by transactional 81.3% and Laissez Faire 75%. The predominant indicators are: inspiration 53.1%, Management by exception 55.5% and extra effort 54.7%; the leaders surveyed indicated that their followers feel part of their companies.

**Key words:** Leadership styles, transformational, transactional, Laissez Faire, Mypes.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

#### 1.1.1. Descripción del Problema

Para Gomero (2015) las pequeñas y micro empresas calificadas como organizaciones emergentes se han desarrollado por todo el país. Por ello, es que su grado de participación en la pirámide empresarial llega en promedio al 99%. La configuración de estos negocios además ha ido acompañada con el desarrollo de un mercado laboral, con un aporte del 40.6%, donde los integrantes de la PEA han visto la oportunidad de mejorar su calidad de vida.

Ponce y Zevallos (2016) señalan que “las micro y pequeñas empresas (MyPEs) son un conjunto heterogéneo de unidades económicas (en términos de tamaño, sector, región, tipo de producto/servicio desarrollado, etcétera), que ha aumentado sostenidamente en las últimas décadas en América Latina” (p. 48), de ahí la importancia por las MyPEs las cuales se han convertido en esencia para mantener la economía en ascenso, su participación contribuye al desarrollo productivo de muchos países, generando empleo y aportando al producto bruto interno. El desarrollo de sus actividades tiene como consumidor principal el mercado interno, por lo que la mayor parte de los habitantes y de la economía de América Latina dependen de su actividad.

Arredondo, De la Garza y Vázquez (2014) describen información respecto a que más del 95% de las empresas en el mundo son MiPyMEs, generando más del 60% del empleo. El mayor porcentaje de PyMEs lo muestra Japón (99%); India (80%) y Sudáfrica (91%), mientras que la Unión Europea el (99,7 %). Así mismo las MiPyMEs son vistas como fuentes que generan empleos

formales y dignos, sin embargo, existe una diferencia con las grandes empresas aquellas que muestran mayor desempeño e investigación en áreas relacionadas a la producción y ventas.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2018) en el Perú existen 2 millones 332 mil 218 de empresas de las cuales más del 95% están en el régimen Mype.

De acuerdo con el reporte anual Doing Business 2019 del Banco Mundial (2018), el Perú ocupó el puesto 51 de 190 economías en el pilar protección de los inversionistas minoritarios. Es importante reconocer la importancia de la micro y pequeña empresa para la dinámica económica del Perú, dada su alta tasa de concentración y alto grado de correlación con el emprendimiento. Por ese motivo es fundamental que las Mypes sigan estas reglas de oro para lograr generar ventajas competitivas sostenibles.

De acuerdo con cifras de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG, 2019), elaborada por el Instituto de Estadística e Informática (INEI), las micro y pequeñas empresas (Mype) representaron el 95% de las empresas peruanas y emplearon a un 47.7% de la población económicamente activa (PEA), lo que equivale a un crecimiento del 4% en el empleo. Las Mype registran ventas anuales en constante crecimiento y equivalen a un 19.3% del PBI, con un monto un 6% mayor al registrado en 2018. Sin embargo, este pilar del tejido empresarial opera bajo un contexto permanente de informalidad y en condiciones de desventaja competitiva. Según la Enaho, la informalidad de estas empresas, medida por su condición de registro frente a la SUNAT, alcanzó un 83.8% en 2019.

Para Cañarí (2016), la realidad de las PYMES peruanas no se aleja demasiado de la situación expuesta para las empresas a nivel latinoamericano. Por ello, mediante el presente trabajo, se busca explicar la importancia de las PYMES en la dinamización de la economía peruana, así como la importancia y potencial de su internacionalización progresiva, en aras de un mayor aprovechamiento de los acuerdos comerciales. Se ha dividido el trabajo en cinco partes. Primero, se revisa brevemente la situación e importancia de las PYMES en Perú. Segundo, se mencionan los principales desafíos que estas enfrentan para internacionalizarse y ser competitivas en el marco los acuerdos comerciales. En tercer lugar, se explica la importancia del Plan Estratégico Nacional exportador, en aras de incrementar la competitividad del país mediante la internacionalización de las PYMES. En cuarto lugar, se mencionan algunos beneficios particulares para las PYMES tras la firma de los acuerdos comerciales. Finalmente, se presentan las conclusiones y acciones que se deberían seguir para hacer de las PYMES, un motor más fortalecido de la economía peruana.

### **1.1.2. Justificación**

Para Reynosa (2018) la justificación o la razón por la cual se ha de investigar. Es la sustentación –con argumentos convincentes– de la necesidad de llevar a cabo un estudio, del porqué de la investigación, las razones, así como los beneficios que pueden derivarse de ella. Generalmente los estudios se realizan para solucionar problemas teóricos, prácticos o de ambos tipos. La función principal de la justificación es hacer relevante el proyecto de investigación que está justificando y para ello necesita ser redactada en formas clara, concreta y directa.



### **1.1.2.1 Justificación teórica**

La investigación tiene como propósito aportar a los estudios ya realizados sobre los estilos de liderazgo. Los mismos que han sido analizados de manera coherente, la información reunida es de fuentes primarias y podrá ser usada para las distintas investigaciones futuras, pues se podrá citar como antecedentes en los diversos estudios. futuros

### **1.1.2.2. Justificación práctica:**

Esta investigación se lleva a cabo para identificar y describir los estilos del liderazgo en las MyPEs del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho. Aplicar el estilo de liderazgo adecuado, fomenta a que todos los trabajadores de la MyPEs estén motivados y desarrollen mejoras en la productividad dentro de la empresa.

### **1.1.2.3. Justificación metodológica:**

El instrumento utilizado en esta investigación, sirvió para obtener información, la cual presentó datos que debieron ser analizados mediante el método científico, a fin de mostrar una investigación válida y confiable, en base a esta información se pueden proponer programas o proyectos orientados a fortalecer y potenciar el estilo de liderazgo en las MyPEs.

## **1.2. Antecedentes de la investigación**

Respecto al análisis del ámbito internacional se ha encontrado trabajos de investigación recientes que analizan los estilos de liderazgo en las MyPEs.

### 1.2.1. Antecedentes internacionales

Sierra (2016) con su investigación “Análisis de tipos de liderazgo en la empresa papelería la cultura 1 y 2”. El objetivo de esta investigación fue identificar los tipos de liderazgo: autocrático, liberal y participativo, dicho estudio de tipo descriptivo permitió recopilar de forma científica datos como el ordenamiento, tabulación, interpretación y evaluación. La población de estudio se conformó por 18 colaboradores, los resultados reflejaron predominación en el modelo autocrático, seguido del nivel participativo, mientras el tercer grupo tienen características de liderazgo liberal. Los resultados que se obtuvieron para analizar la tendencia predominante de liderazgo fue mediante la aplicación del instrumento de Estilos de liderazgo del INCAE, finalmente se concluye que las características de liderazgo que se presentan mayormente en los colaboradores son las orientadas a tareas, son líderes que no ejercen capacidad de delegar, ejecutan todas las decisiones, y establecen los objetivos, teniendo como ventaja principal el éxito, dominio de los procedimientos, y ejecución de estas establecidas al corto plazo.

Por su parte Espinosa (2015) realizó un estudio sobre “Los estilos de liderazgo empresarial aplicado a la gestión de fuerza de ventas”. Su objetivo fue determinar los tipos de liderazgo más deseados por los integrantes de la fuerza de ventas. Entrando a la parte investigativa, para este caso en particular se aplicó el estudio de campo el cual se dividió en dos fases: la definición misma del producto y el levantamiento de información procesada. La Población Económicamente Activa (PEA) que estén ligadas a la industria de comercio y ventas de la ciudad de Quito es factor importante para la presente investigación, la muestra a ser utilizada fue de 384 elementos. Se utilizó el método de encuestas para poder evaluar y concluir los objetivos de la investigación llegando a concluir que el estilo de liderazgo democrático es el más deseado por las personas para

que sus jefes manejen el equipo de ventas, los integrantes de equipos de fuerzas de ventas prefieren trabajar bajo una combinación de estilos de liderazgo en vez de un solo estilo.

Fernández y Rodríguez (2019) en su estudio “Liderazgo en las pymes del sector industria y comercio de barranquilla tiene como objetivo determinar el liderazgo en las Pequeñas y Medianas Empresas del sector industria y comercio de la ciudad de Barranquilla”. Una investigación descriptiva, que se llevó a efecto tomando en cuenta las realidades de los hechos que surgieron durante la investigación y tuvo como manejo la relación de la variable liderazgo. En la investigación, su población de estudio estuvo constituida por los gerentes de las Pequeñas y Medianas Empresas del sector industria y comercio de la ciudad de Barranquilla, adscritas a la cámara de comercio, constituidos por sesenta (60) empresas. Se utilizó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario estructurado por (42) ítems, los resultados mostraron, que el liderazgo en las Pequeñas y Medianas Empresas del sector industria y comercio fue catalogado como moderado. Se concluye que los estilos de liderazgo que predominan en las PYMES del sector industria de la ciudad de Barranquilla, son: visionario, seguido de entrenador, democrático y que marca la pauta; los menos favorecidos fueron el asociativo y coercitivo.

Ortega et al. (2018) mencionan en su investigación “Liderazgo y productividad de pequeñas y medianas empresas en la provincia de Pichincha-Ecuador”. Que el liderazgo ha tomado importancia en las empresas, pues la aplicación de sus diferentes estilos repercute en su economía; razón por la cual, la investigación tuvo como objetivo identificar las características de los estilos de liderazgo que se utilizan en las pequeñas y medianas empresas de la provincia de Pichincha-Ecuador. La investigación descriptiva mostró resultados en relación a los estilos de liderazgo que

permitieron describir las características que debe tener un líder. Se determinó una muestra estratificada con afijación proporcional representada por los gerentes, dueños o administradores de las 323 empresas a los cuales se aplicó encuestas con escala Likert. Como conclusión el estilo más utilizado en las empresas fue el liderazgo democrático (50%), seguido del estilo autocrático (24.20 %) y el estilo liberal (17.60 %). El liderazgo democrático es un aspecto fundamental en la administración de las empresas de la provincia de Pichincha que puede generar mejores resultados.

Escandon y Hurtado (2016) en su investigación “Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas”. Tuvieron como objetivo identificar la relación de los estilos de liderazgo con el desempeño exportador de las empresas en Colombia. Para analizar el tipo de liderazgo de las empresas colombianas, se utilizó una base de datos que recoge 306 encuestas realizadas a empresas exportadoras colombianas que se encuentran en las principales ciudades del país (Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga y otras), teniendo como conclusión que los líderes de las empresas colombianas se muestran como liberales otorgando un alto nivel de libertad a sus empleados y dejando que ellos establezcan el cómo realizan sus funciones y los medios para cumplir los objetivos. Este tipo de liderazgo no presenta características autoritarias puesto que no aplican excesivo control a los empleados. Las empresas colombianas se representan por líderes que confían en sus subordinados y permiten la participación activa de sus empleados, siendo esta la base de su éxito.

### **1.2.2. Antecedentes nacionales**

Arévalo (2016) en su estudio “Los estilos de liderazgo directivo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Europa” Cuyo objetivo fue determinar la

relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Europa, Iquitos – Loreto 2015. El tipo de investigación que se tomó es el no experimental, puesto que no se manipuló las variables en estudio, todos los colaboradores del Hotel Europa de la ciudad Iquitos fueron considerados como la población a estudiar, en total 21 trabajadores quienes también conformaron la muestra. La encuesta fue la técnica empleada para la recaudación de datos para ambas variables, con la conclusión de que el liderazgo tipo directivo es percibido de manera positiva con un 48%, los trabajadores afirman que los directivos tienden hacerse respetar.

Ccarhuaypiña (2017) en su tesis “El liderazgo y la motivación de los colaboradores de la institución educativa particular Editum”. Tiene como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum de Huancayo. El presente estudio se ubica en la investigación aplicada, ya que se busca dar solución al problema modificando el liderazgo transaccional por un liderazgo transformacional de los colaboradores en la Institución Educativa Particular Editum. La población y muestra tienen la misma representación de 38 colaboradores, para el presente estudio se aplicó la técnica de la encuesta, con la cual se obtuvo datos e información de los colaboradores con distintos puntos de vista que sirvieron para el desarrollo de la investigación. Como conclusión se obtuvo que en la Institución Educativa Particular Editum, existen docentes con capacidad para liderar e influenciar en las personas, son creativos, innovadores y pueden guiar los colaboradores de una manera efectiva sin embargo no pueden ejercer su liderazgo.

Castillo (2016) en su tesis “Estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de Cineplanet”. Cuyo objetivo fue determinar la influencia de los estilos de

liderazgo en la satisfacción laboral de los colaboradores del Cineplanet de Trujillo, investigación de método inductivo y muestreo no probabilístico constituida por el 50% de la población, se aplicó una encuesta a la muestra de 33 colaboradores para identificar los estilos de liderazgo que predominan en la empresa, se concluye que el estilo de liderazgo predominante es el transformacional, el cual consta de cuatro dimensiones: Carisma o Influencia, Motivación Inspiradora, Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada.

Guerrero y Vásquez (2017) en su investigación “Estilos de liderazgo y niveles de productividad en trabajadores de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Señor de Sipán”. Tienen como objetivo diseñar un programa de capacitación de Coaching para trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo. Se realizó un estudio de tipo descriptivo – correlacional, con un diseño no experimental, estableciendo como muestra a 121 trabajadores administrativos, docentes y directores de la FACEM, a quienes se aplicó un encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario, los resultados concluyen que el estilo de liderazgo que predomina en la Facultad de Ciencias Empresariales es estilo democrático, así lo manifiesta el 62% de los encuestados, no siendo este estilo de liderazgo el ideal para demostrar que el tipo de líder que hay en la FACEM no es suficientemente muy bueno en guiar a sus trabajadores y de esta manera se refleje en la productividad laboral de estos.

Vásquez (2018) en su tesis “Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial”. Se propuso como objetivo determinar cómo se relacionan los estilos de liderazgo con el desempeño laboral en una empresa Industrial de Lima, la investigación fue de tipo cuantitativo de diseño no experimental con corte transversal. La población estuvo conformada por 40

trabajadores entre operarios y asistentes, la muestra fue censal y no hubo muestreo ya que se tomó a toda la población. La técnica empleada para la recolección de información fue la encuesta que muestra como conclusión que los estilos de liderazgo predominantes en la organización son el Liderazgo coercitivo (57.5%) y participativo (47.5%).

### **1.2.3. Antecedentes locales**

Cabrejos, Revoredo (2018) en su estudio “Análisis de la influencia del Liderazgo del emprendedor en la etapa de crecimiento de la pequeña empresa exitosa en el sector servicios en Lima Metropolitana”. Que tiene como objetivo ser una ayuda para el emprendedor, orientándolo en la línea de crecimiento de su pequeña empresa al analizar la influencia del liderazgo del emprendedor en la etapa de crecimiento de la pequeña empresa exitosa en el sector servicios, en Lima Metropolitana. Se investiga y presenta el marco teórico, mismo que ayudará a darnos una idea del contexto en el que una pequeña empresa exitosa se mueve, describiendo como primer punto, a la empresa en el contexto actual y su ciclo de vida, así como para entender en qué parte del mismo, se sitúa la presente investigación. De igual forma se incluirán conceptos tales como emprendedor y competencia, así como los tipos y características que estos tienen. Cierra con la descripción de los sectores económicos, con la finalidad de explicar el contexto en el que están inmersas las pequeñas empresas exitosas hoy en día. Todo ello para, así, finalmente, poder realizar la orientación consistente y precisa al emprendedor, inicialmente indicada. Se lleva a cabo una investigación cualitativa del tipo descriptiva y explicativa, empleando un diseño de teoría fundamentada. Esta se realiza con el fin de comprobar el tipo de liderazgo que debe ser ejercido por el emprendedor en la etapa de crecimiento de su pequeña empresa exitosa. Se recopila y analiza la información relevante obtenida en el trabajo de campo, de los segmentos definidos con la

finalidad de dar respuesta a cada una de las preguntas de investigación propuestas. Se detallan los hallazgos y barreras encontradas a lo largo de todo el proceso de la presente investigación. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones finales tras revisar los resultados de la presente investigación, las cuales serán esenciales para que el emprendedor pueda tomar mejores decisiones y llegue a tener una empresa sostenible.

Apagueño (2019) en su investigación “Estilos de liderazgo y su relación con los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa el Salvador – 2017”. Tiene como objetivo determinar la situación problemática por la que atraviesan las organizaciones radica en la dirección del personal, muchas veces por la imposición de ideas y la forma como se delega las funciones. El propósito de la investigación fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017. La hipótesis alterna fue existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y los niveles de productividad en la empresa FURNITURE PERÚ S.A.C. de Villa El Salvador 2017. El tipo de investigación es no experimental de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 40 colaboradores, con una muestra probabilística de 40 personas, seleccionadas mediante la técnica de muestreo censal.

Ramírez (2018) en su estudio “Liderazgo transformacional y manejo de conflictos en los trabajadores administrativos de la empresa CORPLIMAX S.A.C – Lima – 2018”. En la presente investigación se describe un poco la situación problemática del liderazgo transformacional y el manejo de conflictos, a nivel mundial, nacional y local. El liderazgo transformacional es un aspecto importante que tiene que tener una empresa ya que esta persona que tenga como líder



comparte la misión y visión de la empresa, tiene una comunicación y fluidez adecuada que le permite liderar a sus compañeros para conseguir los objetivos planteados por la empresa, en base a esto el líder transformador tomara las mejores decisiones para manejar y controlar los conflictos que se puedan suscitar en la organización. En la presente investigación se planteó la hipótesis general la cual afirma que existe relación altamente significativa entre el liderazgo transformacional y el manejo de conflictos en los trabajadores administrativos de la empresa Corplimax S.A.C – Lima – 2018. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el manejo de conflictos en los trabajadores administrativos de la empresa Corplimax S.A.C. – Lima – 2018. En cuanto la metodología empleada la presente investigación es de tipo no experimental ya que no vamos a manipular las variables, y solo nos desarrollamos en la observación del problema, en una línea transversal ya que esta investigación será desarrollada en un solo tiempo determinado. La investigación tiene un diseño descriptivo - correlacional ya que se busca determinar el grado de intensidad entre las dos variables que existen en la situación problemática. Los resultados de la investigación indican que existen correlaciones significativas entre el liderazgo transformacional y el manejo de conflictos, la cual se desarrolló en la empresa Corplimax S.A.C, con una muestra de 25 colaboradores.

Meza y Villaizan (2018) En su investigación “El liderazgo emocional femenino y su influencia en la sostenibilidad de las empresas familiares MyPE con una antigüedad mayor a diez años del sector comercio de Lima-Perú”. Este trabajo de investigación tiene como objetivo principal analizar el liderazgo emocional femenino y su influencia en la sostenibilidad de las empresas familiares Mype con una antigüedad mayor a diez años del sector comercio en Lima-Perú. En el capítulo 1 se desarrolla el marco teórico que incluye definiciones básicas del tema que

estamos investigando. En el capítulo 2, se realiza la contextualización a través de la metodología de investigación estableciendo el propósito y tipo de investigación, la descripción del contexto en el cual se desarrolla las entrevistas, la muestra que hemos utilizado con segmentos determinados. En el capítulo 3 se desarrolla el análisis de los resultados a partir de la información que hemos recopilado de nuestras entrevistas a profundidad. En el capítulo 4 se desarrolla la discusión del análisis que nos lleva a identificar las conclusiones de la investigación realizada. Por último, en el capítulo 5 se plasman las conclusiones a la que hemos llegado después de haber realizado nuestra investigación, así como las recomendaciones y sugerencias.

Vásquez (2017) en su estudio “Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017”. Que tiene como objetivo determinar, Un factor principal de un bajo crecimiento en las empresas, es el tipo de liderazgo que domina en la organización y de cómo recae sobre los trabajadores. Por ello el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la influencia entre el estilo de liderazgo que caracteriza a una empresa industrial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. La investigación fue de tipo cuantitativo de diseño no experimental con corte transversal. La población estuvo conformada por 40 trabajadores entre operarios y asistentes, la muestra fue censal y no hubo muestreo ya que se tomó a toda la población. La técnica empleada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento para recolección de datos fue un cuestionario de 48 preguntas que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad de las variables a través del estadístico de fiabilidad Alfa de crombach con un resultado de 0.9687 para la variable estilos de liderazgo y 0.9374 para la variable desempeño laboral.

Serveleon (2017) en su estudio “Cultura organizacional y estilos de liderazgo en la Institución Educativa “Antonia Moreno de Cáceres” San Juan de Lurigancho, 2017”. Señala que, Las escuelas son responsables del éxito de los aprendizajes de sus estudiantes, el mismo sistema de gestión educativa reclama la participación informada de la ciudadanía y va de la mano de una estricta rendición de cuentas de parte de la autoridad quien la dirige. En la actualidad, muchas escuelas del Perú tienen problemas de cultura organizacional, al mismo tiempo adolecen de líderes pedagógicos, líderes con determinados perfiles y características; de la misma forma, adolece de docentes con vocación de servicio, con ética y sobre todo comprometidos con su carrera profesional y también liderazgo. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y estilos de liderazgo en la Institución Educativa Antonia Moreno de Cáceres San Juan de Lurigancho – 2017. En cuanto a la metodología, esta investigación se desarrolló respetando todo el proceso del enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, el método fue el hipotético - deductivo, tipo de estudio descriptivo correlacional de corte transversal, la población fue conformada por 96 docentes de donde se extrajo a través del muestreo probabilístico una muestra representativa de 77 docentes. Para recolección de datos se utilizó la encuesta; y los instrumentos utilizados fueron cuestionarios con escalamiento Likert. Los resultados han evidenciado que, en la Institución Educativa Antonia Moreno de Cáceres San Juan de Lurigancho – 2017, la cultura organizacional está en 10.4% como “deficiente” y en 89.6% como “regular”; estilo de liderazgo entre baja y regular. Las conclusiones fueron hallazgos de una correlación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el estilo de liderazgo en la Institución Educativa Antonia Moreno de Cáceres San Juan de Lurigancho – 2017, siendo el Rho

de 0,753\*\*; es decir, el índice de correlación al 75.3%. Confirmándose a mayor cultura organizacional, mayor liderazgo.

### **1.3. Marco Teórico**

En esta sección, abordaremos las teorías existentes y conceptos que ayuden a entender de forma específica los estilos de liderazgo en las mypes del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho 2020; desarrollando un análisis detallado de la descripción del concepto de liderazgo.

#### **1.3.1 Definición de liderazgo:**

Drucker (2001) argumentó en su definición tradicional “El liderazgo se consideraba un proceso en el que una persona superior inducía a un grupo a perseguir los objetivos que establecía” (p. 271).

Por su lado, Chiavenato (2000) señaló que “El liderazgo es la influencia intrapersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana” (p. 54).

Así también, Vásquez et al. (2015) sostienen que el liderazgo es un proceso de influencia cuyos componentes son quien la ejerce y quienes son sujetos a ella, hablamos del líder y de sus seguidores; la influencia ejercida implica que debe producirse algún cambio en los seguidores, ya sea en su motivación, competencias, carácter, todo ello provocado como consecuencia de algún acto realizado por el líder.

### 1.3.2 Teorías

#### A) Teoría de los rasgos:

Gonzales (2014) establece que ciertas características llamadas rasgos puedan diferenciar a quienes pueden considerarse líderes de aquellos que no lo son. Dicha teoría permite resaltar la importancia de descubrir aquello que hace a la persona idónea y aprovecharlo para ocupar puestos de liderazgo.

García (2015) afirma que esta teoría ha resaltado rasgos que no necesariamente están relacionados a la personalidad; los rasgos de estas personas pueden también relacionarse con las aptitudes, habilidades, conocimientos y experiencias que posee la persona.

Por lo tanto, podemos expresar que cada persona nace con una personalidad definida, sin embargo, con el pasar del tiempo obtiene conocimiento y experiencia lo cual puede influir en su forma de actuar ante diferentes situaciones.

Monsalvas et al. (2017) señalan que, en este estudio se analiza, desde un punto de vista teórico, la posible relación entre los rasgos de Personalidad y el Estilo de Liderazgo dentro una organización, con el objetivo de determinar algún tipo de causalidad entre ellos. Donde se presentan ciertas consideraciones relacionadas a la forma de evaluar los rasgos de personalidad y estilos de liderazgo dentro de las organizaciones, un aspecto de mucha importancia para directivos encargados de gestionar el talento humano.

#### B) Teoría del Comportamiento:

Gonzales (2014) se centra en el estudio de como un líder actúa ante sus seguidores, es decir ya no se concentra en los rasgos de la persona sino en lo que hace y cómo lo hace. La conducta de

las personas está relacionada con sus ideas, pensamientos, entorno, educación, hábitos, costumbres u otros que pueda envolver cada persona para precisar los rasgos que lo llevará actuar de manera específica ante una situación.

García (2015) señalan que esta teoría identifica que las organizaciones necesitan de personas y no solo de resultados. Por lo tanto, la teoría del comportamiento se basa en identificar las características de una persona que hacen que pueda influir en un grupo o en una organización.

Mancera (2016) el comportamiento organizacional se centra en conductas observables, tales como hablar con los compañeros de trabajo, manejar el equipo, o la preparación de un informe. También se ocupa de los estados internos como el pensamiento, la percepción, y la toma de decisiones, etc. Igualmente, estudia el comportamiento de las personas tanto individual y cómo grupalmente dentro de una organización. Además, examina la conducta de grupos y organizaciones ya que ninguno se comporta de la misma manera que los demás. Sin embargo, algunos sucesos que acontecen dentro de una organización, no pueden ser explicados en términos del comportamiento individual. Y, por lo tanto, estos eventos deben ser examinados en términos del grupo o de variables de la organización.

### **C) Teoría de la Contingencia:**

Giraldo y Naranjo (2014) los estudios sobre liderazgo presentan esta teoría como aquella situación en la que ocurre la interacción entre el líder y sus seguidores, es así que fundamentan que un tipo de liderazgo puede ser eficaz en ciertas situaciones, sin embargo, si la situación es

variable dicho tipo de liderazgo deja de ser eficaz, lo que demuestra que la eficacia del líder es contingente ya que depende de las situaciones diversas que se presentan.

Ganga y Navarrete (2013) remarcan que los diferentes rasgos serán efectivos en unas situaciones, sin embargo, los mismos rasgos no serán óptimos en situaciones distintas. Por lo tanto, los líderes cambian su conducta ante la variedad de situaciones que requieren de liderazgo.

Zapata (2014) señala que esta teoría ha sido utilizada por una gran cantidad de investigaciones como enfoque teórico de referencia, partiendo de la primacía de que no existe una mejor forma de organización, sino que la más apropiada depende de la naturaleza de factores contextuales internos y externos y de su ajuste con las variables de la organización, situación que, a su vez, determinará su desempeño y resultados. Se considera entonces a los factores contingentes como una fuente directa del cambio organizacional y de la forma organizativa que se adopte. De este modo, para lograr el objetivo de este trabajo se aborda estudio de su origen, características y sus implicaciones y, finalmente, se propone un modelo teórico denominado: Modelo determinista-contingente de la organización.

#### **D) Teoría de la Influencia:**

Giraldo y Naranjo (2014) indican, este tipo de liderazgo resalta las cualidades y una personalidad llena de carisma, el líder carismático tiene la habilidad de influenciar, inspirar y motivar a sus seguidores a fin de que puedan incrementar su desempeño.

Cao (2017) sostiene que, el liderazgo carismático, no toma en cuenta la autoridad sino la cualidad carismática del líder, dicha cualidad sirve de inspiración y llega a influir en el cambio de las personas.

García (2015) señala que, los seguidores están influenciados directamente por el líder, aunque, de hecho, él también configura su comportamiento y actuación a la orientación que los seguidores estipulen. En este sentido, la organización se encuentra en un marco de cambios y bajo unos lineamientos que no son ajenos al líder y según los cuales éste debe estar expuesto para ejercer su liderazgo.

#### **E) Teoría de las Relaciones:**

Giraldo y Naranjo (2014) describe al liderazgo transformacional y transaccional. El primer estilo estimula e inspira a sus seguidores a los objetivos y metas de la organización e incluso desarrollar habilidades de dirección, mientras que el segundo estilo, es una transacción en la que se otorgando recompensas a cambio de cumplir con las metas y objetivos trazados.

Blanch (2017) describe el liderazgo transaccional como el proceso básico de control y organización de los individuos para la obtención de resultados, individuales y colectivos, a corto plazo, mientras que el liderazgo transformacional se centra en el estudio de los valores y aspiraciones de los miembros del grupo y en su interés para trascender los intereses personales en beneficio de los organizacionales.



Sánchez et al. (2014) señalan que el liderazgo como capacidad de influencia, intercambio y contribución entre líder y sujetos, constituye un elemento decisor en la producción de vínculos y relaciones entre los distintos actores. El artículo describe las principales teorías de liderazgo con énfasis en planteamientos conceptuales contemporáneos. Mediante la respuesta a ¿cómo incide la dinámica relacional en los modelos de liderazgo contemporáneos?, se interpretan relaciones de influencia, de intercambio y la incidencia de las motivaciones para establecer la correspondencia con modelos de liderazgo relacional como posibles enfoques teóricos en la economía popular y solidaria.

### **1.3.3 Estilos de liderazgo**

Arana y Coronado (2017) señalan que:

El estilo de liderazgo se refiere al patrón típico de conducta que adopta el líder o el directivo con el propósito de guiar a sus trabajadores para que alcancen las metas de la organización. El estilo está basado en las experiencias, el género, la educación y la capacitación, y el estímulo que motiva al líder en diferentes circunstancias (p. 45).

Vázquez et al. (2014) señalan que se han manifestado algunas características que tiene el líder y que le dan legitimidad y credibilidad, como: ser un modelo, tener valores, persuadir, representar, arrastrar a otros y entusiasmar. Ya que un denominador común de muchas prácticas y habilidades de liderazgo es la confianza que debe existir en quienes desempeñan funciones de liderazgo para que esas prácticas logren el efecto de movilizar a otros.

Bazzani y Villalobos (2014) señalan la evidencia de cómo están conformadas cada una de las dimensiones que la componen, así como los antecedentes históricos de estudio del campo (laissez-faire, liderazgo transaccional y transformacional), que lograron evolucionar y confluir en una sola teoría la cual cada a vez más se acerca a la explicación del fenómeno del liderazgo y el comportamiento humano en el crecimiento, desarrollo y perdurabilidad de los sistemas económicos, las organizaciones e incluso los Estados.

#### **A. Estilo de liderazgo transformacional:**

Giraldo y Naranjo (2014) definen que los líderes con características transformacionales crean compromiso y lealtad en sus seguidores ya que crean en ellos la importancia y el valor que tienen los resultados obtenidos después de desempeñar ciertas actividades asignadas. El liderazgo transformacional presenta los siguientes componentes:

- ✓ Carisma: los líderes demuestran conductas éticas y morales que favorecen a que sus seguidores los tomen como modelos y quieran imitarlos.
- ✓ Inspiración: los líderes motivan e inspiran a sus seguidores, fomentan el espíritu de grupo y generan expectativas de futuro.
- ✓ Estimulación intelectual: los líderes estimulan a sus seguidores a plasmar nuevas ideas que ayuden a solucionar problemas sin la necesidad de mostrar errores personales o que las ideas sean diferentes a las del líder.
- ✓ Consideración individualizada: los líderes se convierten en orientadores identificando las necesidades de desarrollo personal de sus seguidores.

Ganga y Navarrete (2013) señalan que los líderes con características transformacionales provocan cambios en sus seguidores a partir de concientizarlos acerca de la importancia y el valor que revisten los resultados obtenidos tras realizar las tareas asignadas. Además, el líder incita a que los seguidores trasciendan sus intereses personales en virtud de los objetivos de la organización.

### **B. Estilo de liderazgo transaccional:**

Cao (2017) establece el liderazgo de tipo transaccional como aquel donde el líder conoce las necesidades de sus seguidores para luego satisfacer dichas necesidades a cambio de cumplir con las funciones asignadas. El liderazgo transaccional se muestra cuando los líderes premian a sus seguidores por su desempeño laboral y el líder termina beneficiándose ya que sus seguidores cumplieron con sus tareas. Se entiende al liderazgo transaccional conformado por dos sub- dimensiones:

- ✓ Recompensa contingente: se da una interacción entre líder y seguidor estableciendo intercambios recíprocos. El líder recompensa o sanciona según como se han cumplido los objetivos establecidos.
- ✓ Manejo por excepción: el líder interviene cuando los seguidores muestran conductas inadecuadas por lo que se tiene que corregir a fin de cumplir los objetivos en curso.

Por su parte, Navarro (2018) indica que el liderazgo transaccional, en el que el líder se enfoca en que sus seguidores maximicen su desempeño para cumplir con los objetivos trazados a cambio de una recompensa o un castigo.

### **C. Estilo de liderazgo laissez-faire:**

López (2013) manifiesta que el concepto “laissez-faire” proviene del francés “dejar pasar” o “dejar ser”. Este estilo de liderazgo los seguidores tienen total libertad para tomar sus propias decisiones, en base a su experiencia y motivación, con una mínima o ninguna participación de líder.

Pacsi et al. (2015) señalan que se trata de un líder que entrega voluntaria e intencionalmente el poder y la autoridad al grupo u organización sin perder completamente el control, de tal manera que queda libre de toda responsabilidad cuando la empresa u organización no se encuentra funcionando eficientemente.

#### **1.4. Limitaciones**

Las limitaciones de la presente investigación fueron las siguientes:

- ✓ Al haber decidido utilizar la encuesta de forma virtual, en donde se hace llegar por correo electrónico o redes sociales, puede que el funcionario que atienda la encuesta no sea el destinatario original, es decir no sea el dueño, jefe o líder.
- ✓ Debido a la situación pandémica del COVID 19 que atraviesa el país, el gobierno ha establecido medidas sanitarias como es el aislamiento social obligatorio; por lo que la muestra de la investigación podría tener falta de interés de los encuestados.
- ✓ La situación legal y tributaria de las MYPES; debido a que gran cantidad son empresas informales que desarrollan sus actividades sin cumplir con la normatividad fiscal y laboral.

## **1.5. Formulación del problema**

### **1.5.1. Problema general**

A partir del problema de investigación y los objetivos establecidos, se propuso la siguiente pregunta principal:

¿Cuál es el estilo de liderazgo que predomina en las MyPEs del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho 2020?

### **1.5.2. Problemas específicos**

1. ¿Cuál es la característica del Liderazgo transformacional en las MyPEs del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho 2020?

2. ¿Cuál es la característica del Liderazgo transaccional en las MyPEs del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho 2020?

3. ¿Cuál es la característica del Liderazgo laissez faire en las MyPEs del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho 2020?

## **1.6. Objetivos**

Hernández (2020) señala como un enunciado claro y preciso, que atendiendo a la naturaleza de la investigación tendrá una estructura determinada pudiendo ser: descriptivo, correlacional y causal.

### **1.6.1 Objetivo general**

Analizar los estilos de liderazgo predominantes en las MyPEs del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho 2020.

### 1.6.2 Objetivos específicos

- ✓ Identificar las características del liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho.
- ✓ Identificar las características del liderazgo transaccional en las micro y pequeñas empresas del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho.
- ✓ Identificar las características del liderazgo laissez-faire en las micro y pequeñas empresas del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho.

### 1.7. Hipótesis

Esta investigación no tiene hipótesis, porque su diseño es de una sola variable; al ser de este tipo, no habría con quien confrontar. La hipótesis, es lo que queremos encontrar en relación a otro hecho u objeto de estudio.

Monje (2011) señala que la hipótesis, es la suposición o conjetura verosímil, de relaciones entre hechos o fenómeno, sujetos a comparación; debe expresar la relación entre dos o más variable y enunciar claramente cómo se va a comparar esta relación. Dice también, que la hipótesis es una explicación anticipada que le permite al científico acercarse a la realidad, con soluciones o respuesta tentativas a las preguntas.

Martínez (2019) dice que en un estudio de investigación no necesariamente tienen que tener hipótesis, depende del diseño; los diseños con una sola variable, no tiene tener hipótesis; para tener hipótesis, debes tener por lo menos dos variables para que puedas comparar entre ellos.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Método de la Investigación

La presente investigación presenta un enfoque cuantitativo.

Hernández et al. (2010) afirman que el “enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

Por su lado, Cruz et al. (2019) señalan que la investigación cuantitativa busca la generación de conocimientos a partir de la obtención de datos “duros”; la investigación cualitativa busca reconocer en la interpretación de los hechos, en los datos de naturaleza subjetiva la explicación de los fenómenos de estudio.

### 2.2. Tipo de la investigación

Otero (2018) en su trabajo “Enfoques de Investigación” manifiesta que Para los estudios cuantitativos se comienza con definir una idea que va delimitando el proceso sistémico secuencial que el investigador otorga al rigor científico que pone en la búsqueda de nuevos conocimientos.

Del Canto y Silva (2013) en su investigación “Metodología Cuantitativa: Abordaje desde la Complementariedad en Ciencias Sociales” manifiestan que el acercamiento a la realidad requiere por parte del investigador utilizar e integrar diferentes métodos en el campo cuantitativo y cualitativo en forma dinámica y cambiante, aprovechando las fortalezas que pueda tener cada

uno con el propósito de mejorar su capacidad de conocer, analizar e interpretar la realidad social (P.33).

Para Salas (2011) La investigación cuantitativa del naturalismo busca establecer como saber su explicación generalizable de ellos; mientras que, bajo su propósito de conocer los fenómenos sociales en toda su complejidad y riqueza, los resultados de índole descriptiva y casuística de la investigación cualitativa se presentan como opiniones expertas basadas en la autoridad personal y prestigio del investigador.

Según Hernández et al. (2010) indican que la investigación científica es, en esencia, como cualquier tipo de investigación, sólo que más rigurosa, organizada y se lleva a cabo cuidadosamente. Tal clase de investigación cumple dos propósitos fundamentales: a) producir conocimiento y teorías (investigación básica) y b) resolver problemas (investigación aplicada).

### **2.3. Nivel de la investigación**

Hernández et al. (2010) señala que la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población (p. 80).

El nivel de la presente investigación es descriptivo porque busca las características de los estilos de liderazgo en las MyPEs, además se desea describir tendencias de una selección de MyPES del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho 2020.



#### **2.4. Diseño de la investigación**

Según Hernández et al. (2010) la investigación no experimental son los “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 149). Por lo tanto, el presente estudio es de diseño no experimental, pues intenta comprender las variables de estudio sin manipularlas.

Asimismo, Hernández et al. (2010) afirma que la “investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 151). Es por eso que nuestro estudio es transversal ya que la recolección de datos se realizará en un momento determinado.

## 2.5. Operacionalización de variable:

**Tabla 1.**

*Operacionalización de la Variable: Estilos de Liderazgo*

| Variable             | Definición Conceptual   | Definición Operacional   | Dimensiones   | Indicadores  | Ítems         | Escala de Medición  |
|----------------------|---|--|---|--|---------------|---|
| Estilos de Liderazgo | El estilo de liderazgo se refiere al patrón típico de conducta que adopta el líder o el directivo con el propósito de guiar a sus trabajadores para que alcancen las metas de la organización. El estilo está basado en las experiencias, el género, la educación y la capacitación y en el estímulo que motiva al líder en diferentes circunstancias. (Arana y Coronado, 2017) | Serán las puntuaciones brutas de los tres estilos de liderazgo, es decir la suma de los valores que el sujeto marcó en la escala de respuesta múltiples de 1 a 5, que luego se transformarán en nivel Alto, Medio, Bajo. Las puntuaciones transformadas se interpretan tomando como corte los niveles 5 y 4 (Alto) 3 (Medio) 1y2 (Bajo). Las puntuaciones bajas indican que el sujeto registra pobres habilidades de liderazgo en relación con la dimensión o estilo evaluado. | Transformacional  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Influencia Idealizada</li> <li>2. Motivación Inspiracional</li> <li>3. Estimulación Intelectual</li> <li>4. Consideración Individualizada</li> </ol> | 1;2;3;4;5;6;7 | <b>Ordinal de Tipo Likert</b><br><br>(5) Totalmente de acuerdo<br><br>(4) De acuerdo<br><br>(3) Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo<br><br>(2) En desacuerdo<br><br>(1) Totalmente en desacuerdo |
|                      |   | Transaccional  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recompensa contingente</li> <li>2. Dirección por excepción Activa</li> </ol>                        | 8;9;10;11  |               |   |
|                      |   | Laissez Faire  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dirección por excepción pasiva</li> <li>2. Dejar Hacer</li> <li>3. Ausencia de Liderazgo</li> </ol> | 12;13;14;15  |               |   |

Nota. Elaboración Propia

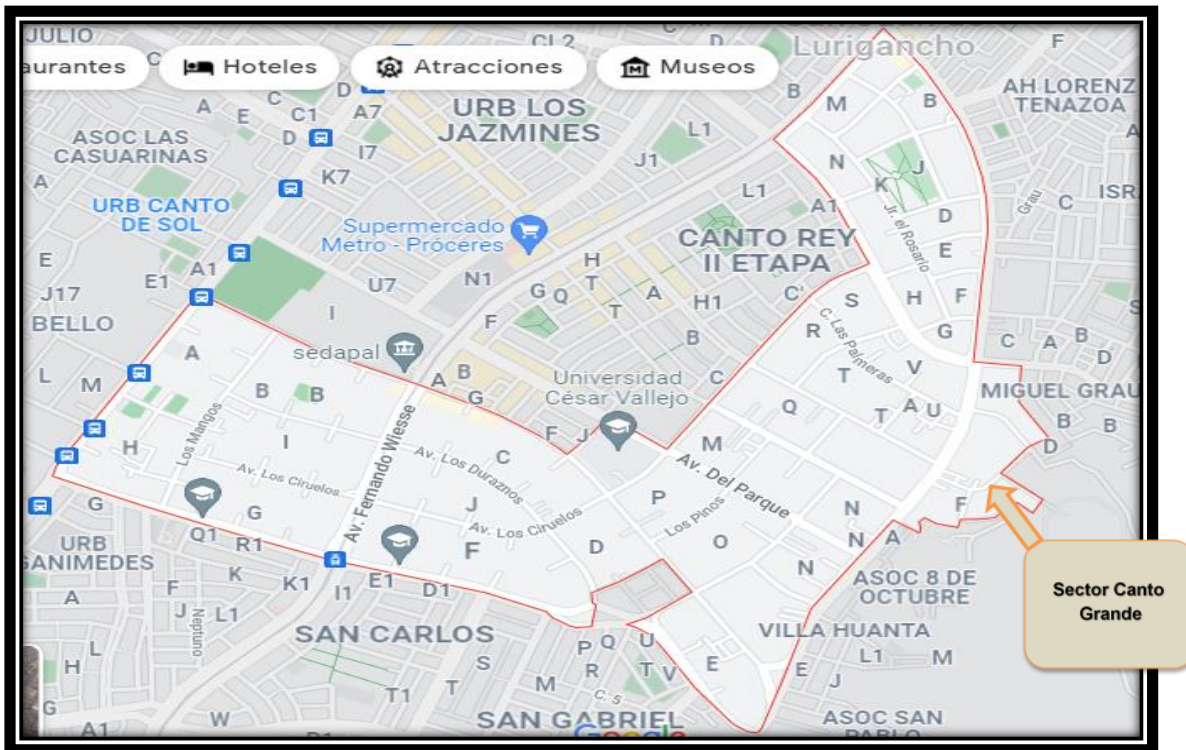
### 3.2. Población y muestra

#### 3.2.1. Población:

Tamayo y Tamayo (2007) refieren que la población está determinada por la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos que fundamentan esta investigación. Para Condori (2020) la población es “Elementos accesibles o unidad de análisis que perteneces al ámbito especial donde se desarrolla el estudio” (p. 161). La población de esta investigación está conformada por una población infinita de micro y pequeños empresarios del sector Canto Grande, distrito de San Juan de Lurigancho, comprendidos en la extensión territorial que se muestra a continuación.

#### Figura N° 1.

*Plano de ubicación MYPEs sector Canto Grande – Fuente Google Maps*



Nota. Elaboración propia

### 3.2.2. Muestra:

Arispe et al. (2020) define a la muestra como ese subgrupo de casos de una población en el cual se recolectan los datos. El trabajar con muestra permite: ahorrar tiempo, reduce costos y si está bien seleccionada puede ayudar con la precisión y exactitud de los datos. Otro aspecto que se tiene que tener a consideración es que la población y muestra deben estar en relación con la pregunta de investigación y objetivos y de acuerdo al conocimiento que se tenga de la población el muestreo puede ser probabilístico o no probabilístico.

Para determinar la muestra se utilizó la técnica del muestreo no probabilístico. Este tipo de muestreo se utiliza cuando no es posible establecer una manera exacta de probabilidad de que un elemento de la población participe en la muestra, existen tres tipos de muestreo no probabilístico, el muestreo no probabilístico por conveniencia, según criterio y por cuotas (Tamayo, s.f.).

De estas se optó por el muestreo no probabilístico por conveniencia por la siguiente razón que expone Otzen y Manterola (2017) de permitir: “(...) seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador” (p.230). Dicho en otras palabras, por permitir seleccionar las unidades muestrales de acuerdo a la conveniencia y accesibilidad del investigador (Tamayo, s.f.).

En el preciso debido a la imposibilidad de conocer el número exacto que conforma la muestra y la dificultad de acceder a la misma, conllevó a recoger la información según la conveniencia, accesibilidad y proximidad de los investigadores a los micro y pequeños

empresarios del sector Canto Grande, distrito de San Juan de Lurigancho, siendo un total de 128 sujetos los que conformaron la muestra de estudio.

### **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos son recursos que se emplean para facilitar la recolección y el análisis de los hechos observados, estos son numerosos y varían de acuerdo con los factores a evaluar.

Hernández (2013) señala que en la investigación disponemos de múltiples tipos de instrumentos para medir las variables de interés y en algunos casos llegan a combinarse varias técnicas de recolección de los datos. Los metodólogos de cada ciencia y disciplina han desarrollado una gran diversidad de instrumentos y procedimientos.

Según Tamayo y Tamayo (2007), es aquí donde se explica el procedimiento, lugar y condiciones de la recolección de datos. Esta sección es la expresión operativa del diseño de la investigación, la especificación concreta de cómo se realizará.

Para este estudio se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario. La encuesta se realiza siempre en función a este instrumento, siendo este el documento básico para obtener la información necesaria para la investigación. El cuestionario estuvo formado por un conjunto de 15 ítems con alternativa tipo Likert. Tamayo y Tamayo (2007), afirman que los cuestionarios contienen aspectos del fenómeno considerado esencial, permitiendo, además, aislar ciertos problemas de interés principal, reduciendo la realidad a cierto número de datos esenciales y precisando el objeto de estudio.

A su vez para analizar los datos sobre los estilos de liderazgo se realizó resultados de los promedios de las respuestas de los encuestados, resultados por cada ítem de cada indicador, y resultados mediante los rangos y niveles de los puntajes alcanzados por los encuestados, el cual se muestra en la Tabla 2.

**Tabla 2.** *Niveles y rangos de los estilos de liderazgo*

| Nivel | Liderazgo transformacional |   |    | Liderazgo transaccional |   |    | Liderazgo laissez-faire |   |    |
|-------|----------------------------|---|----|-------------------------|---|----|-------------------------|---|----|
| Bajo  | 07                         | - | 16 | 04                      | - | 09 | 04                      | - | 09 |
| Medio | 17                         | - | 26 | 10                      | - | 15 | 10                      | - | 15 |
| Alto  | 27                         | - | 35 | 16                      | - | 20 | 16                      | - | 20 |

Nota. Elaboración propia

### 3.4. Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Para Hernández et al. (2010) la validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. La validez de un cuestionario para este autor, es el análisis cuidadoso y crítico de la totalidad de los reactivos, de acuerdo con el área específica de contenido. Para ello se consideró la validez del contenido a través del juicio de tres (03) expertos, quienes consideraron que dentro del instrumento se ha direccionado correctamente la variable de estudio a fin de que se puedan obtener resultados acordes con el objetivo; así mismo uno de los expertos recomendó eliminar los tipos de liderazgo que aparecen en el cuestionario para evitar respuestas predisuestas, es decir hacer que el encuestado centre su marcación a un tipo de liderazgo por razones de percepción, de tal forma que los resultados sean más reales y transparentes.

Según Magnusson citado por Quero (2010) sostiene que: la confiabilidad es la ausencia relativa de errores de medición en un instrumento de medida. Expresado más explícitamente, un puntaje observado o medido es la suma de un puntaje real o verdadero más un puntaje de error o error de medición. Así para evaluar la confiabilidad se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, cuya fórmula es:

**Figura N° 2**

*Fórmula Alfa de Cronbach*

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Nota: Elaboración propia

Donde:

$\alpha$  = coeficiente de Cronbach.

K= número de ítems.

$\sum Si^2$ = varianzas de los puntajes de cada ítem.

$St^2$ = varianza de los puntajes totales observados.

1 = constante.

Por su parte, para realizar la interpretación del coeficiente Alfa se analizó los siguientes valores:

**Tabla 3.**

*Interpretaciones para realizar la interpretación del coeficiente Alfa*

| Valores del Alfa        | Interpretación |
|-------------------------|----------------|
| $\alpha < 0,5$          | Es inaceptable |
| $0,5 \leq \alpha < 0,6$ | Es pobre       |

|                          |                 |
|--------------------------|-----------------|
| $0,6 \leq \alpha < 0,7$  | Es cuestionable |
| $0,7 \leq \alpha < 0,8$  | Es aceptable    |
| $0,8 \leq \alpha < 0,9$  | Es bueno        |
| $0,9 \leq \alpha \leq 1$ | Es excelente    |

Nota. Extraído de George y Mallery (2003)

Se aplicó el coeficiente Alfa a cada uno de los estilos de liderazgo. Por lo cual los resultados quedaron definidos de la siguiente manera:

**Tabla 4.**  
*Coefficientes Alfa de Cronbach sobre los estilos de liderazgo*

| Estilos de liderazgo       | Alfa de Cronbach | Cantidad de ítems |
|----------------------------|------------------|-------------------|
| Liderazgo transformacional | 0,746            | 7                 |
| Liderazgo transaccional    | 0,755            | 4                 |
| Liderazgo laissez-faire    | 0,724            | 4                 |

Nota. Elaboración propia

Aplicada la fórmula del Alfa mediante el programa SPSS-26 se obtuvo que para el liderazgo transformacional hubo un Alfa de 0,746; para el liderazgo transaccional hubo un Alfa de 0,755; y para el liderazgo laissez-faire un alfa de 0,724. Estos resultados indican que las preguntas que componen cada estilo de liderazgo poseen aceptable confiabilidad.

### 3.5. Procedimiento de la recolección de datos

Para la recolección de datos, se inició con la revisión de estudio anteriores, luego se prosedio al trabajo de campo para analizar en primer lugar la ubicación de cada micro y pequeño empresario, conformados por la muestra a estudiar; luego como técnica de recolección de información se creó el cuestionario, el cual fue validado por expertos en la investigación científica, seguidamente se da la aplicación de la encuesta de manera virtual para lo cual se envió un link al



correo electrónico y redes sociales de cada de cada micro y pequeño empresario del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho, posteriormente se procedió a la tabulación y procesamiento de la información brindada por los sujetos encuestados para el estudio, luego esta información fue ingresada al programa SPSS-26, lo que permitió obtener tablas y figuras para el análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

### **3.6. Aspectos éticos**

El presente estudio se ha desarrollado teniendo en cuenta las normas para la redacción de una investigación científica en el campo educativo para lo cual se ha considerado las recomendaciones del Manual de Publicaciones APA, así como el Protocolo de investigación de la Universidad Privada del Norte. Se ha respetado la autoría de los trabajos usados en la investigación, contando a la vez con los permisos respectivos para la realización de la encuesta y se protegió la identidad de cada uno de los encuestados. Además, los datos recolectados se procesaron en forma veraz y objetiva para garantizar la validez de los resultados comunicados en esta investigación.

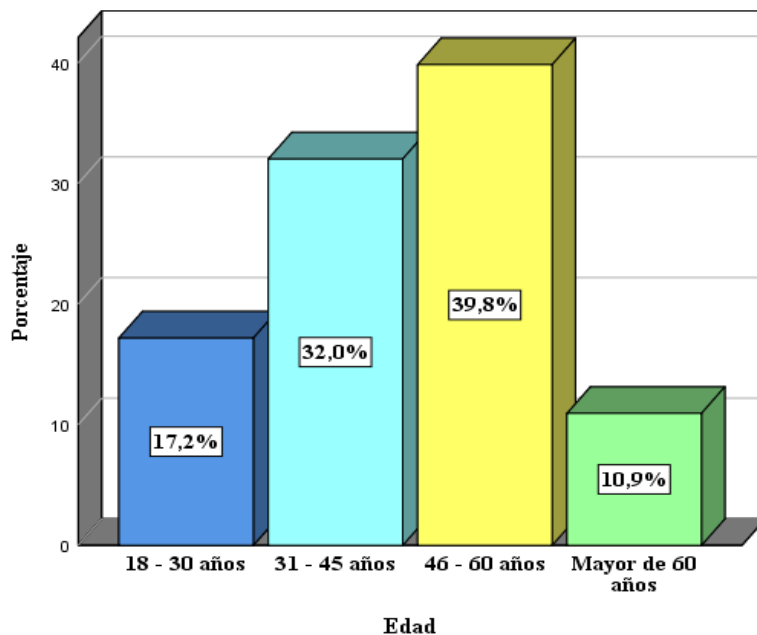
**CAPÍTULO III. RESULTADOS**

**3.1. Características sociodemográficas de los micro y pequeños empresarios del sector  
Canto Grande, San Juan de Lurigancho 2020.**

**Tabla 5.**  
*Edades de los micro y pequeños empresarios*

| Edades           | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| 18 - 30 años     | 22         | 17,2       |
| 31 - 45 años     | 41         | 32,0       |
| 46 - 60 años     | 51         | 39,8       |
| Mayor de 60 años | 14         | 10,9       |
| Total            | 128        | 100,0      |

**Gráfico N° 1.**  
*Edades de los micro y pequeños empresarios*



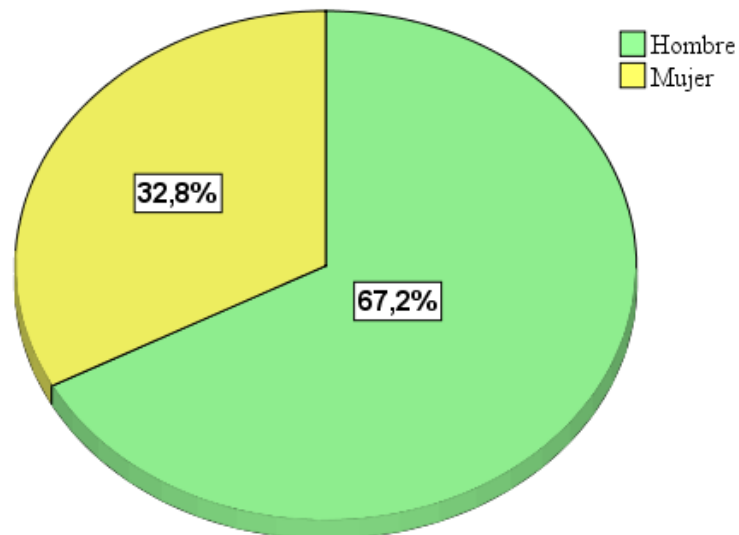
Nota. elaboración propia

Como se observa en la tabla 5 y gráfico 1 el 39,8% de los micro y pequeños empresarios tuvo entre 46 a 60 años. Le continúa el 32,0% que tuvo entre 31 a 45 años; el 17,2% tuvo entre 18 a 30 años. Mientras que el restante 10,9% años tuvo más de 60 años.

**Tabla 6.**  
*Sexo de los micro y pequeños empresarios*

|        | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|------------|------------|
| Hombre | 86         | 67,2       |
| Mujer  | 42         | 32,8       |
| Total  | 128        | 100,0      |

**Gráfico N° 2.**  
*Sexo de los micro y pequeños empresarios*



**Sexo**

De acuerdo a la tabla 6 y gráfico 2 el 67,2% de los micro y pequeños empresarios son hombres. Mientras que el restante 32,8% son mujeres.

### 3.2. Características del liderazgo transformacional en las micro y pequeñas empresas del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho.

**Tabla 7.**

*Resultados de los ítems de cada indicador sobre liderazgo transformacional*

| Ítems por cada indicador  | Totalmente en desacuerdo |      | En desacuerdo |      | Ni de acuerdo ni en desacuerdo |       | De acuerdo |       | Totalmente de acuerdo |       |
|---|--------------------------|------|---------------|------|--------------------------------|-------|------------|-------|-----------------------|-------|
|   | f                        | %    | f             | %    | f                              | %     | f          | %     | f                     | %     |
| <b>Indicador 1: Influencia idealizada</b>   |                          |      |               |      |                                |       |            |       |                       |       |
| Ítem 1. Conozco cuáles son los objetivos, valores y principios más importantes.                             | 0                        | 0,0% | 2             | 1,6% | 4                              | 3,1%  | 66         | 51,6% | 56                    | 43,8% |
| Ítem 2. Considero los aspectos morales y éticos en las decisiones que tomo.                                 | 1                        | 0,8% | 3             | 2,3% | 4                              | 3,1%  | 59         | 46,1% | 61                    | 47,7% |
| <b>Indicador 2: Motivación inspiracional</b>  |                          |      |               |      |                                |       |            |       |                       |       |
| Ítem 3. Siento que mi trabajo principal como líder es el de orientar y motivar a otros para alcanzar metas. | 2                        | 1,6% | 1             | 0,8% | 5                              | 3,9%  | 52         | 40,6% | 68                    | 53,1% |
| Ítem 4. Presento una visión convincente del futuro.   | 1                        | 0,8% | 2             | 1,6% | 11                             | 8,6%  | 63         | 49,2% | 51                    | 39,8% |
| <b>Indicador 3: Estimulación intelectual</b>  |                          |      |               |      |                                |       |            |       |                       |       |
| Ítem 5. Considero diferentes perspectivas cuando intento solucionar los problemas.                          | 1                        | 0,8% | 2             | 1,6% | 6                              | 4,7%  | 59         | 46,1% | 60                    | 46,9% |
| Ítem 6. Sugiero buscar nuevas formas de completar el trabajo.   | 2                        | 1,6% | 5             | 3,9% | 4                              | 3,1%  | 63         | 49,2% | 54                    | 42,2% |
| <b>Indicador 4: Consideración individualizada</b>   |                          |      |               |      |                                |       |            |       |                       |       |
| Ítem 7. Dedico tiempo a enseñar y capacitar al equipo de colaboradores.                                     | 0                        | 0,0% | 3             | 2,3% | 18                             | 14,1% | 67         | 52,3% | 40                    | 31,3% |

Nota. Elaboración propia

Tal como se aprecia en la tabla 7, respecto al indicador 1: Influencia idealizada, se tuvo el ítem 1: “Conozco cuáles son los objetivos, valores y principios más importantes”. A lo cual el 51,6% de los micro y pequeños empresarios indicó estar de acuerdo; seguido por el 43,8% que indicó estar totalmente de acuerdo; el 3,1% que indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el restante 1,6% indicó estar en desacuerdo. Por otro lado, al ítem 2: “Considero los aspectos

morales y éticos en las decisiones que tomo”; el 47,7% de los micro y pequeños empresarios indicó estar totalmente de acuerdo; seguido por el 46,1% que indicó estar de acuerdo; el 3,1% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 2,3% indicó estar en desacuerdo; y el restante 0,8% indicó estar totalmente en desacuerdo.

Por otro lado, en relación al indicador 2: Motivación inspiracional, se tuvo el ítem 3: “Siento que mi trabajo principal como líder es el de orientar y motivar a otros para alcanzar metas”. A lo cual el 53,1% de los micro y pequeños empresarios indicó estar totalmente de acuerdo; seguido por el 40,6% que indicó estar de acuerdo; el 3,9% que indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 1,6% que indicó estar totalmente en desacuerdo; y el restante 0,8% indicó estar en desacuerdo. A su vez, de acuerdo al ítem 4: “Presento una visión convincente del futuro”; el 49,2% de los micro y pequeños empresarios indicó estar de acuerdo; seguido por el 39,8% que indicó estar totalmente de acuerdo; el 8,6% que indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 1,6% que indicó estar en desacuerdo; y el restante 0,8% indicó estar totalmente en desacuerdo.

Por su parte, con respecto al indicador 3: Estimulación intelectual se tuvo al ítem 5: “Considero diferentes perspectivas cuando intento solucionar los problemas”. A lo cual el 46,9% de los micro y pequeños empresarios indicó estar totalmente de acuerdo; seguido por el 46,1% que indicó estar de acuerdo; el 4,7% que indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 1,6% que indicó estar en desacuerdo; y el restante 0,8% que indicó estar totalmente en desacuerdo. A su vez, según el ítem 6: “Sugiero buscar nuevas formas de completar el trabajo”, el 49,2% indicó estar de acuerdo; seguido por el 42,2% que indicó estar totalmente de acuerdo; el 3,9% que indicó estar en desacuerdo; el 3,1% que indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; y el 1,6% que indicó estar totalmente en desacuerdo.

Finalmente, con respecto al indicador 4: Consideración individualizada, se tuvo el ítem 7: “Dedico tiempo a enseñar y capacitar al equipo de colaboradores”. A lo cual el 52,3% indicó estar de acuerdo; el 31,3% indicó estar totalmente de acuerdo; el 14,1% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; y el restante 2,3% indicó estar en desacuerdo.

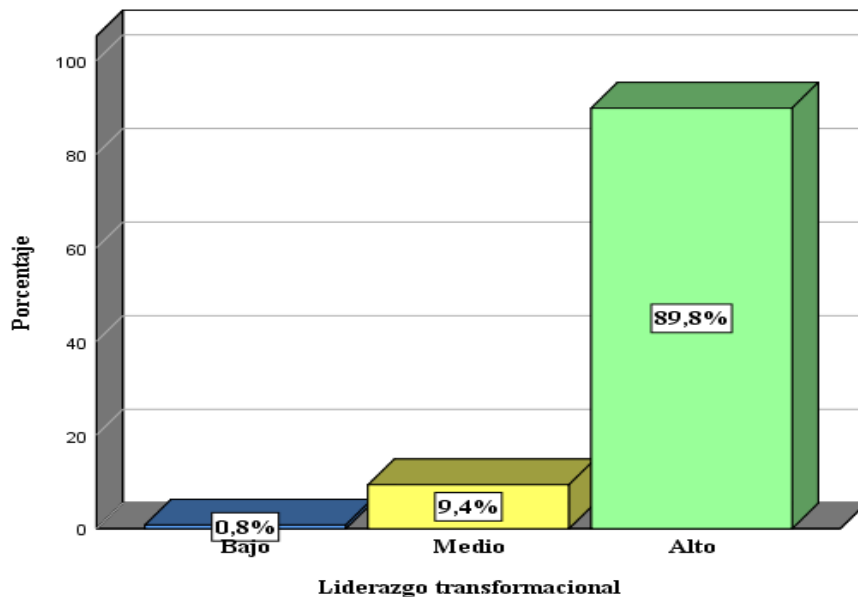
**Tabla 8.**

*Niveles sobre liderazgo transformacional*

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo    | 1          | 0,8        |
| Medio   | 12         | 9,4        |
| Alto    | 115        | 89,8       |
| Total   | 128        | 100,0      |

**Gráfico N° 3**

*Niveles sobre liderazgo transformacional*



Nota: Elaboración propia.

Como se aprecia en la tabla 8 y Gráfico 3, casi el 90,0% de los encuestados, el (89,8%) indicó que hubo un nivel alto de liderazgo transformacional en las empresas del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho. Le continúa el 9,4% que indicó que hubo un nivel medio de liderazgo transformacional. Mientras que únicamente el 0,8% indicó que hubo un nivel bajo. Estos resultados ocurrieron porque muchos empresarios indicaron que conocen cuáles son los objetivos,

valores, y principios más importantes. Además, indicaron que sienten que su trabajo principal como líder es el de orientar y motivar a otros para alcanzar metas.

### 3.3. Características del liderazgo transaccional en las micro y pequeñas empresas del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho.

**Tabla 9.**

*Resultados de los ítems de cada indicador sobre liderazgo transaccional*

| Ítems por cada indicador   | Totalmente en desacuerdo |      | En desacuerdo |      | Ni de acuerdo ni en desacuerdo |       | De acuerdo |       | Totalmente de acuerdo |       |
|--|--------------------------|------|---------------|------|--------------------------------|-------|------------|-------|-----------------------|-------|
|  | f                        | %    | f             | %    | f                              | %     | f          | %     | f                     | %     |
| <b>Indicador 5: Recompensa contingente</b>   |                          |      |               |      |                                |       |            |       |                       |       |
| <b>Ítem 8.</b> Presto ayuda a los demás cuando observo sus esfuerzos.                                  | 1                        | 0,8% | 2             | 1,6% | 10                             | 7,8%  | 58         | 45,3% | 57                    | 44,5% |
| <b>Ítem 9.</b> Expreso mi satisfacción cuando mis colaboradores cumplen las expectativas.              | 2                        | 1,6% | 1             | 0,8% | 5                              | 3,9%  | 65         | 50,8% | 55                    | 43,0% |
| <b>Indicador 6: Dirección por excepción activa</b>   |                          |      |               |      |                                |       |            |       |                       |       |
| <b>Ítem 10.</b> Centro mi atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto.              | 1                        | 0,8% | 5             | 3,9% | 13                             | 10,2% | 71         | 55,5% | 38                    | 29,7% |
| <b>Ítem 11.</b> Comunico regularmente los fracasos con el fin de superarlos y no incurrir en lo mismo. | 1                        | 0,8% | 6             | 4,7% | 12                             | 9,4%  | 58         | 45,3% | 51                    | 39,8% |

Nota: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla 9 se evidencia, respecto al indicador 5: Recompensa contingente, se tuvo el ítem 8: “Presto ayuda a los demás cuando observo sus esfuerzos”. A lo cual el 45,3% de los micro y pequeños empresarios indicó estar de acuerdo; seguido por el 44,5% que indicó estar totalmente de acuerdo; el 7,8% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 1,6% indicó estar en desacuerdo; y el restante 0,8% indicó estar totalmente en desacuerdo. A su vez, respecto al ítem 9: “Expreso mi satisfacción cuando mis colaboradores cumplen las expectativas”; el 50,8% de los micro y pequeños empresarios indicó estar de acuerdo; seguido por el 43,0% que indicó estar totalmente de acuerdo; el 3,9% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 1,6% indicó estar totalmente en desacuerdo; y el restante 0,8% indicó estar en desacuerdo.

Por otro lado, con respecto al indicador 6: Dirección por excepción activa, se tuvo el ítem 10: “Centro mi atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto. A lo cual el 55,5% de

los micro y pequeños empresarios indicó estar de acuerdo; seguido por el 29,7% que indicó estar totalmente de acuerdo; el 10,2% que indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 3,9% indicó estar en desacuerdo; y el restante 0,8% indicó estar totalmente en desacuerdo. A su vez en relación al ítem 11: “Comunico regularmente los fracasos con el fin de superarlos y no incurrir en lo mismo”; el 45,3% de los micro y pequeños empresarios indicó estar de acuerdo; seguido por el 39,8% que indicó estar totalmente de acuerdo; el 9,4% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 4,7% indicó estar en desacuerdo; y el restante 0,8% indicó estar totalmente en desacuerdo.

**Tabla 10.**

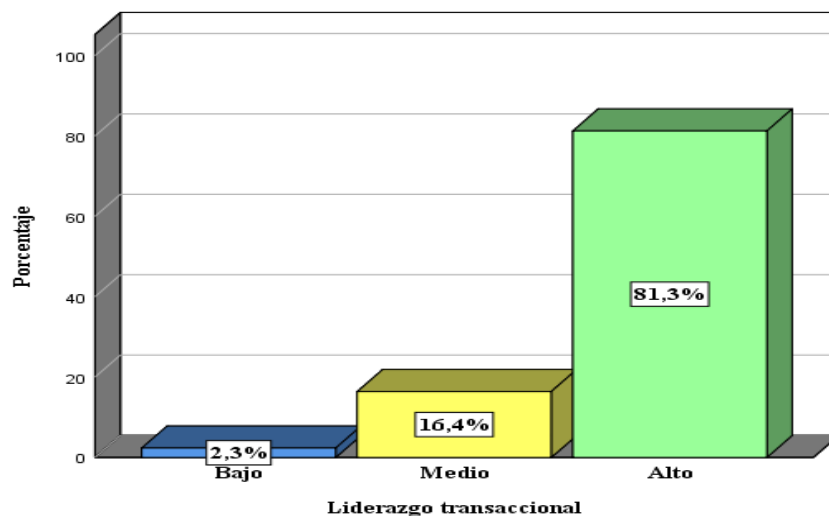
*Niveles sobre liderazgo transaccional*

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo  | 3          | 2,3        |
| Medio | 21         | 16,4       |
| Alto  | 104        | 81,3       |
| Total | 128        | 100,0      |

Nota: Elaboración propia.

**Gráfico N° 4**

*Niveles sobre liderazgo transaccional*



Nota: Elaboración propia



De acuerdo a la tabla 10 y Gráfico 4 se evidencia que un poco más de los tres cuartos de los encuestados, el 81,3%, indicó que hubo un nivel alto de liderazgo transaccional en las empresas del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho. Le sigue el 16,4% que indicó que hubo un nivel medio de liderazgo transaccional; y el restante 2,3% indicó que hubo un nivel bajo. Estos resultados se dieron porque muchos empresarios consideraron que les satisface cuando sus colaboradores cumplen las expectativas cifradas. Además de que prestan ayuda a sus trabajadores cuando ven que se esfuerzan.

### 3.4 Características del liderazgo laissez faire en las micro y pequeñas empresas del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho.

**Tabla 11.**

*Resultados de los ítems de cada indicador sobre laissez faire*

| Ítems por cada indicador   | Totalmente en desacuerdo |       | En desacuerdo |       | Ni de acuerdo ni en desacuerdo |       | De acuerdo |       | Totalmente de acuerdo |       |
|--|--------------------------|-------|---------------|-------|--------------------------------|-------|------------|-------|-----------------------|-------|
|  | f                        | %     | f             | %     | f                              | %     | f          | %     | f                     | %     |
| <b>Indicador 7: Dirección por excepción pasiva</b>                           |                          |       |               |       |                                |       |            |       |                       |       |
| <b>Ítem 12.</b> No intervengo hasta que los problemas se agravan.            | 27                       | 21,1% | 60            | 46,9% | 19                             | 14,8% | 13         | 10,2% | 9                     | 7,0%  |
| <b>Indicador 8: Dejar hacer</b>  |                          |       |               |       |                                |       |            |       |                       |       |
| <b>Ítem 13.</b> Evito involucrarme cuando surgen temas importantes.          | 34                       | 26,6% | 61            | 47,7% | 10                             | 7,8%  | 12         | 9,4%  | 11                    | 8,6%  |
| <b>Indicador 9: Esfuerzo extra</b>   |                          |       |               |       |                                |       |            |       |                       |       |
| <b>Ítem 14.</b> Incremento en mis colaboradores sus esfuerzos y motivación.  | 7                        | 5,5%  | 9             | 7,0%  | 10                             | 7,8%  | 70         | 54,7% | 32                    | 25,0% |
| <b>Indicador 10: Eficacia</b>  |                          |       |               |       |                                |       |            |       |                       |       |
| <b>Ítem 15.</b> Soy efectivo en representar mi mayor autoridad en los demás. | 12                       | 9,4%  | 14            | 10,9% | 25                             | 19,5% | 47         | 36,7% | 30                    | 23,4% |

Nota: Elaboración propia

Como se aprecia en la tabla 11, respecto al indicador 7: Dirección por excepción pasiva, se tuvo el ítem 7: “No intervengo hasta que los problemas se agravan”. A lo cual el 46,9% indicó estar en desacuerdo; le sigue el 21,1% que indicó estar totalmente en desacuerdo; el 14,8% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 10,2% indicó estar de acuerdo; y el restante 7,0% indicó estar totalmente de acuerdo.

Por su parte, en relación al indicador 8: Dejar hacer, se tuvo el ítem 13: “Evito involucrarme cuando surgen temas importantes”. A lo cual el 47,7% indicó estar en desacuerdo; seguido por el 26,6% que indicó estar totalmente en desacuerdo; el 9,4% indicó estar de acuerdo; el 7,8% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; y el restante 8,6% indicó estar totalmente de acuerdo.

Por su parte, en lo concerniente al indicador 9: Esfuerzo extra, se tuvo el ítem 14: “Incremento en mis colaboradores sus esfuerzos y motivación”. A lo cual el 54,7% indicó estar de acuerdo; el 25,0% indicó estar totalmente de acuerdo; el 7,8% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 7,0% indicó estar en desacuerdo; y el restante 5,5% indicó estar totalmente en desacuerdo.

Finalmente, en relación al indicador 10: Eficacia, se tuvo el ítem 15: Soy efectivo en representar mi mayor autoridad en los demás”. A lo cual el 36,7% indicó estar de acuerdo; seguido por el 23,4% que indicó estar totalmente de acuerdo; el 19,5% indicó estar ni de acuerdo ni en desacuerdo; el 10,9% indicó estar en desacuerdo; y el restante 9,4% indicó estar totalmente en desacuerdo.

### **Tabla 12.**

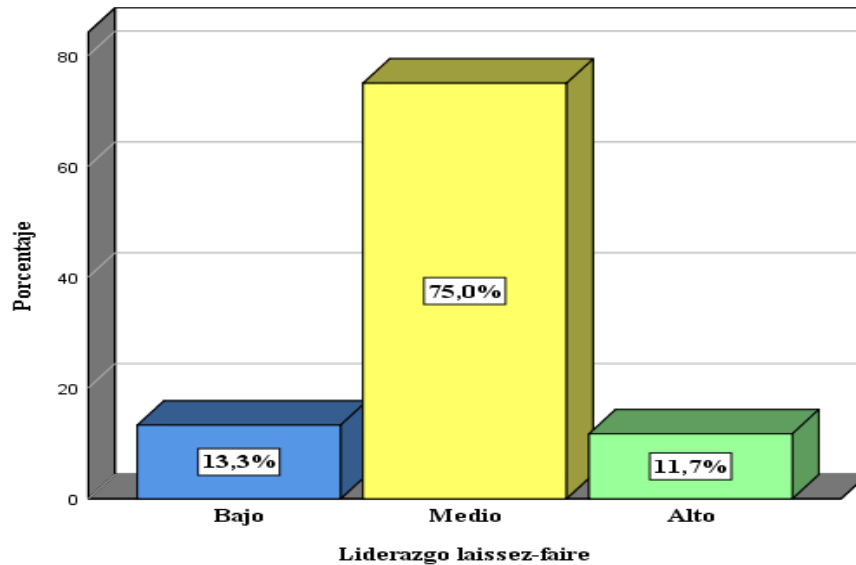
#### *Niveles sobre liderazgo laissez-faire*

|       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo  | 17         | 13,3       |
| Medio | 96         | 75,0       |
| Alto  | 15         | 11,7       |
| Total | 128        | 100,0      |

Nota: Elaboración propia.

### **Gráfico N° 5**

#### *Niveles sobre liderazgo laissez-faire*



Nota: Elaboración propia.

Como se muestra en la tabla 12 y gráfico 5 los tres cuartos de los encuestados, el 75,0%, indicó que hubo un nivel medio de liderazgo laissez-faire en las empresas del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho. Le continúa el 13,3% que indicó que hubo un nivel bajo de liderazgo laissez faire. Mientras que el restante 11,7% indicó que hubo un nivel alto de liderazgo. Estos resultados se dieron porque muchos docenes consideraron que incrementan en sus colaboradores sus esfuerzos y motivaciones; y además indicaron que no suelen involucrarse cuando surgen temas importantes delegando entonces responsabilidades.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

En la presente investigación se ha realizado un análisis respecto a los estilos de liderazgo en las MYPES del sector Canto Grande, san Juan de Lurigancho 2020; para ello a sido muy importante segmentar de manera sociodemográfica a los participantes, clasificándolos por edades y sexo. En cuanto a la distribución por edades, tenemos que, entre 46 a 60 años, representan un 39.8%; seguido de 31 a 45 años con un 32.0%; donde en tercer lugar estaría el grupo de edades de 18 a 30 años con un 17.2%, y finalmente con solo el 10.9% los empresarios mayores a 60 años. Del mismo modo, los resultados nos indican que, de 128 participantes 86 fueron hombres; es decir el 67.2% y 42 mujeres que representan un 32.8%.

Con respecto al objetivo principal de la investigación que señala la intención de analizar los estilos de liderazgo predominantes en las micro y pequeñas empresas en el sector Canto Grande de San Juan de Lurigancho, se observa la predominancia del liderazgo transformacional, esto permite deducir que los micro y pequeños empresarios con este estilo de liderazgo se enfocan en la persona y el trabajo en equipo para lograr los objetivos en sus organizaciones.

El resultado de la investigación coincide con lo encontrado por Castillo (2016) en su tesis “Estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de Cineplanet”. Cuyo objetivo fue determinar la influencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción laboral de los colaboradores del Cineplanet de, señala que el estilo de liderazgo que predomina es el estilo de liderazgo transformacional, seguido por el estilo transaccional y en menor proporción la presencia del estilo coercitivo o evitador. Por lo tanto, se puede concluir que los estilos de liderazgo influyen en el clima organizacional.

Este resultado tampoco coincide con lo encontrado en la investigación de Vásquez (2018) donde se obtuvo que el liderazgo predominante en la empresa industrial en estudio es el liderazgo coercitivo en un 58% según percibieron sus colaboradores, en tanto respondieron que la fuerza es la que predomina a la hora de llevar a cabo actividades de la empresa, no existe un trato benevolente, los gerentes no muestran consideración por los trabajadores en sus ideas, cuestiones personales ni de trabajo, sino únicamente encomiendan la realización de tareas de estricto cumplimiento.

Con lo que se puede notar la situación que se viven muchas empresas y que lo mismo no sucede en los micro y pequeños empresarios del sector Canto Grande pues desarrollan actividades de motivación que incentiva a sus colaboradores mostrar un mejor desempeño hacia el cumplimiento de metas y objetivos. Asimismo, se corrobora que se preocupan por el cumplimiento de los beneficios económicos, realizando actividades recreacionales y programas de capacitación, con el fin de mantener un buen clima laboral.

De acuerdo al *primer objetivo específico*, los resultados muestran que los micro y pequeños empresarios tienen un alto nivel (89,8%) de liderazgo transformacional, estos datos coinciden con lo indicado en los antecedentes de la investigación, en donde Castillo (2016) se plantea como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, el autor concluye que el estilo de liderazgo predominante es el transformacional (58%), seguido del liderazgo transaccional (42%), así mismo la satisfacción laboral es media, sin embargo, factores como horario de trabajo y remuneración muestran satisfacción baja. De acuerdo a sus análisis estadísticos los coeficientes Pearson y Spearman muestran correlación alta entre el liderazgo y la satisfacción laboral.

En relación a la investigación de Rondán (2018) en empresas grandes y medianas, donde se plantea la influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional se pudo observar que el ambiente de trabajo depende en gran medida de la actitud del líder frente a sus colaboradores, en la actualidad el liderazgo ya no necesita ser coercitivo, autoritario, limitante sino todo lo contrario: visionario, abierta, transformador que motive a sus colaboradores cumplir con los objetivos de la organización. En este sentido, dicha investigación se condice con la presente al obtener resultados positivos de liderazgo, sin embargo, la investigación de Rondán advierte que estas cualidades influyen de manera positiva en el clima organizacional de la empresa.

Por otro lado, en relación a la investigación de Giraldo y Naranjo (2014) donde se obtuvo que los líderes transformacionales descubren compromiso y lealtad en sus seguidores, dándole importancia y valor a los logros obtenidos después de cada actividad encargada, por lo que se evidencia que el nivel transformacional tiene una fuerte importancia en los micro y pequeño empresario del sector Canto Grande. Señalan también, que el liderazgo no es un tema únicamente empresarial, esta cualidad se ha expandido a otros ámbitos como el emprendimiento, la educación, la medicina y los deportes, en los cuales el líder debe tener experiencia sobre las situaciones que se puedan presentar para poder tener una mezcla eficiente y productiva sobre las relaciones con los seguidores y la interacción con la situación.

Estas teorías tienen mucha relación con la investigación realizada, porque las características indicadas son las mismas que obtuvimos como resultado en los micro y pequeños empresarios del sector Canto Grande en San Juan de Lurigancho 2020.

En el estudio se observó que los micro y pequeños empresarios del sector Canto Grande siempre están presentes en la funcionalidad de la empresa desarrollando un liderazgo

transformacional, los seguidores aceptan al líder ya que éste proporciona un objetivo claro el cual debe apuntar al buen desempeño y ascenso, e incluye buscar buenos resultados para la organización. Los colaboradores muestran un empuje ya que quieren ser tomados en cuenta para que en algún momento logren ocupar el papel del líder, al mismo tiempo los micro y pequeños empresarios son una fuerza dinámica y con espíritu triunfalista logran transformar al resto del grupo.

En cuanto al tratamiento del *segundo objetivo específico*, la presente investigación muestra que el liderazgo transaccional está representado con un alto nivel (81,3%) en los micro y pequeños empresarios del sector Canto Grande, sin embargo, en los antecedentes presentados encontramos investigaciones que difieren, tal es el estudio realizado por Fernández y Rodríguez (2019) en el que dichos autores buscaron determinar el liderazgo en las pequeñas empresas de la ciudad de Barranquilla, por lo que en su análisis estadístico demuestran que los estilos de liderazgo que destacan son el asociativo con una media aritmética de 3.2 y el coercitivo con un media de 3.0.

Por su parte, en la investigación de Blanch (2017) señala que el liderazgo transaccional tiene como fin fundamental el control y organización de los individuos para la obtención de resultados, individuales y colectivos, a corto plazo. En la misma dirección, Navarro (2018) manifiesta, que el líder se enfoca en que sus seguidores maximicen su desempeño para cumplir con los objetivos trazados a cambio de una recompensa, hecho que tiene relación con la investigación desarrollada, donde los micro y pequeños empresarios del sector Canto Grande, perciben tener un nivel alto en el estilo de liderazgo transaccional, donde también los colaboradores están sujetos a recompensa y favores para así lograr los objetivos de la organización.

Los líderes de las micro y pequeñas empresas del sector Canto Grande sostienen que

trabajan con personas positivas y que generalmente suman al trabajo del líder, sin embargo, no dejan de lado sus intereses propios; es allí donde interfiere el tipo de liderazgo transaccional el cual aclara y especifica la responsabilidad que le corresponde a cada uno, para lograr los objetivos de desempeño a cambio de recompensas.

En relación a los resultados del *tercer objetivo específico*, liderazgo laissez faire se muestran que el 75% de los micro y pequeños empresarios del sector Canto Grande perciben medio laissez faire como estilo de liderazgo debido a que puede afectar el desempeño de sus seguidores, lo cual concuerda con Escandon y Hurtado (2016) quienes comprueban que el estilo de liderazgo se relaciona con el nivel de desempeño exportador, según su análisis estadístico encuentran que las empresas con bajo desempeño exportador (50.6%) son dirigidas en su mayoría por líderes liberales y las empresas con alto desempeño exportador (49.4%) se caracterizan por asumir un liderazgo liberal y democrático.

Así mismo, Pacsi et al. (2014) señalan que un líder que entrega voluntaria e intencionalmente el poder y la autoridad al grupo de colaboradores en la organización sin perder el control del mismo; busca liberarse de cualquier responsabilidad cuando la organización no tiene un funcionamiento eficiente. La investigación nos muestra que en el sector Canto Grande, el estilo de liderazgo menos aplicado es el laissez faire, donde solo el 1% es alto laissez faire y el otro 8% medio laissez faire.

Durante la investigación los líderes de las micro y pequeñas empresas del sector Canto Grande afirman que se caracterizan por motivar a un grupo de personas para que trabajen con todas sus energías, y esto requiere de una considerable capacidad de comunicación. Esto supone que una



persona muy motivada y con gran confianza en sí misma le empujan a adquirir y utilizar el poder para lograr cosas por medio de otras personas, lo que demuestra que no siguen el estilo laissez faire.

## 4.2 Conclusiones

Respecto a los estilos de liderazgo que predominan en la MyPEs del sector Canto Grande, se observa que existe una importante participación de las mujeres, entre los empresarios encuestados; y representa un 32.8%, mientras que los hombres un 67.2%; y clasificados por edades 39.8% son de 46 a 60 años, 32.0% de 31 a 45 años, 17.2% de 18 a 30 y solo el 10.9% mayores a 60 años.

En relación a la investigación realizada a los estilos de liderazgo que predominan en las MyPEs del sector Canto Grande, se determinó que el liderazgo que se practica con más frecuencia es el transformacional, seguido del liderazgo transaccional y el laissez faire. Esto nos demuestra que los líderes de las organizaciones del sector Canto Grande están comprometidos con el aprendizaje y crecimiento de sus colaboradores, ayudándolos a transformarse en personas y líderes exitosos. De los resultados obtenidos en la investigación se desprende que este es el tipo de liderazgo más completo ya que está conformado por los indicadores influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada; además de inspirar a sus seguidores para ser innovadores y creativos a fin de tener una visión clara hacia el futuro.

En cuanto a las características del liderazgo, la investigación indica que el líder transformacional de las MyPEs en el sector Canto Grande se caracteriza por mantener el bienestar de sus colaboradores en relación con la organización, apoyándolos a que consigan sus objetivos

laborales como personales; el micro y pequeño empresario mantiene comunicación efectiva lo cual lo convierte en un agente de transformación porque genera procesos de empoderamiento y motivación a fin de fortalecer a su equipo de trabajo.

Los resultados nos muestran también, que la mayoría de los líderes encuestados logran que sus seguidores se sientan parte de la organización mediante acciones que ayudan en su vida profesional como personal.

Por otro lado, el líder transaccional de las MyPEs en el sector Canto Grande tiene como característica principal el motivar a sus seguidores hacia intereses personales. Según los líderes encuestados expresan que un gran porcentaje de sus colaboradores son recompensados debido a que destacan en su desempeño como parte del equipo de la organización.

Este estilo de liderazgo también es recomendado porque aporta al desarrollo y responsabilidad de los subordinados. En un líder transaccional, influye la jerarquía porque de ella dependerá la motivación impartida a los colaboradores, es decir, la relación entre líder y colaborador es más de jefe a subordinados, ya que el desempeño de las personas se premia o se castiga en función al cumplimiento de las metas.

En cuanto a las características del liderazgo laissez faire de las MyPEs en el sector Canto Grande, la investigación nos muestra que es el menos aplicado por los empresarios encuestados. Se caracteriza, por ser el menos efectivo, porque este tipo de liderazgo consiste en establecer reglas mínimas al momento que cada colaborador desempeña su trabajo; en este liderazgo los empleados con poca experiencia, entrenamiento y motivación necesitan supervisión para ser productivos. En las empresas que aplican el liderazgo laissez faire será importante el buen clima laboral y de respeto.

Todos los autores que forman parte en la investigación, coinciden en que en el estilo de liderazgo laissez faire predomina la ausencia del líder, otorgándoles gran parte de la responsabilidad a los colaboradores, donde el líder solo muestra su participación cuando tiene alguna duda.

Finalmente, concluimos que para las MyPEs del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho 2020, el estilo de liderazgo que más se practica es el transformacional, ya que ofrece una serie de ventajas y favorece el vínculo entre el colaborador y la organización creando valores y aspiraciones en cada uno de ellos.

#### **4.3. Recomendaciones**

Dadas las conclusiones anteriores, se sugiere a la comunidad de investigación, profundizar sobre el estudio de los estilos en liderazgo en relación o influencia a otras variables de investigación del área de administración, esto en aras de contribuir con dar a conocer la importancia de este en la realidad práctica.

Resulta importante indicar a los gerentes de las MyPEs del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho 2020 que tome en cuenta la información encontrarse a fin de realizar muchas más mejoras que eleven el posicionamiento de sus negocios en el mercado.

Apagueno, L. (2019). *Estilos de liderazgo y su relación con los niveles de productividad en la empresa Furniture Perú S.A.C. de Villa El Salvador – 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/762>

Arana, L. y Coronado, J. (2017). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en una Institución Educativa Parroquial del Distrito de San Isidro*. [Tesis de pregrado, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio institucional.

<http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/108>

Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., Arellano, C. (2020). *La Investigación Científica*. Universidad Internacional del Ecuador.

Arredondo, F., de la Garza, J., Vázquez, J. (2014). Transparencia en las organizaciones, una aproximación desde la perspectiva de los colaboradores. *Revista Estudios Gerenciales*, 30 (133), 408 - 418.

<https://www.redalyc.org/pdf/212/21232399009.pdf>

Bazzani, J. y Villalobos, D. (2014). *Liderazgo de rango total: Revisión teórica del modelo*. [Tesis de pregrado, Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario]. Repositorio institucional.

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10072/BazzaniGaviria-Juan-2014.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Banco Mundial. (noviembre 1, 2019). *Informe Doing Business 2019: Capacitación para reformar – octubre 2018*.

<https://www.bancomundial.org › news › 2018/10/31>

Blanch, J. (2017). *Liderazgo auténtico, rendimiento e innovación: efecto mediador de las integraciones afectivas y cognitiva, y el engagement*. [Tesis de pregrado, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio institucional.  
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/46471/1/T39653.pdf>

Cabrejos, X. y Revoredo, C., (2018). *Análisis de la influencia del liderazgo del emprendedor en la etapa de crecimiento de la pequeña empresa exitosa en el sector servicios, en Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional.  
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652233/Cabrejos\\_NX.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652233/Cabrejos_NX.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Cao, H. (2017). *Liderazgo: Evolución y Funciones*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de La Plata]. Repositorio institucional.  
[http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/63833/Documento\\_completo.%20Evoluci%C3%B3n%20y%20funciones.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/63833/Documento_completo.%20Evoluci%C3%B3n%20y%20funciones.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Castillo, J. (2016). *Estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de Cineplanet Real Plaza*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional.  
[https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4623/castilloespinoza\\_juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4623/castilloespinoza_juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ccarhuaypiña, G. (2017). *El liderazgo y la motivación de los colaboradores de la institución educativa particular Editum, Huancayo*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio Institucional.  
[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/207/T037\\_47748879\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/207/T037_47748879_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta. Ed. McGraw Hill.

Cóndori, P. (2020). *Universo, población y muestra*. [Curso taller].

<https://www.aacademica.org>

Cruz, E., Velázquez, J., Briones, A. (2019). *Formas, Enfoques y Tipos de Investigación*. [Diapositivas de Power Point]. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

[https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P\\_Presentaciones/icea/asignatura/turismo/2020/formas-tipos-investigacion.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/icea/asignatura/turismo/2020/formas-tipos-investigacion.pdf)

Del Canto y Silva, A (2013). Metodología cuantitativa: abordaje desde la complementariedad en Ciencias Sociales. *Revista de Ciencias Sociales*, 3 (141), 25-34.

<https://www.redalyc.org/pdf/153/15329875002.pdf>

Díaz, R. (noviembre 20, 2016). Mathews: Tasa de muerte de PYMES exportadoras superó sus nacimientos. *Diario Gestión*.

<https://archivo.gestion.pe/empresas/mathews-tasa-muerte-pymes-exportadoras-supero-sus-nacimientos-2175958>

Drucker, P. (2001). *La esencia de la administración moderna*. México D.F.

Escandon, D. y Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Revista Estudios Gerenciales*, 30 (133), 408-418.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21246274004>

Espinosa, S. (2015). *Los estilos de liderazgo empresarial aplicado a la gestión de fuerza de ventas*. [Tesis de pregrado, Universidad San Francisco de Quito]. Repositorio Institucional.

<https://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/4448>

ENAH0. (junio 05, 2020). Las Mype peruana en 2019 y su realidad ante la crisis. *Comex Perú*.

<https://www.comexperu.org.pe>

Fernández, G. y Rodríguez, V. (2019). *Liderazgo en las pymes del sector industria y comercio de barranquilla*. [Tesis de pregrado, Universidad de la Costa]. Repositorio Institucional.

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5936/LIDERAZGO%20EN%20LA%20S%20PYMES%20DEL%20SECTOR%20INDUSTRIA%20Y%20COMERCIO%20DE%20BARRANQUILLA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ganga, F. y Navarrete, E. (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización.

*Revista Gaceta Laboral*, 19 (1), 52-77.

<https://www.redalyc.org/pdf/336/33626721007.pdf>

García, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales.

*Revista Entramado*, 11 (1), 60-79.

<http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n1/v11n1a05.pdf>

Giraldo, D. y Naranjo, J. (2014). *Liderazgo: Desarrollo del Concepto, Evolución y Tendencias*.

[Estudio monográfico, Universidad del Rosario]. Repositorio institucional.

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>

Gonzalez, M. (2014). *El Liderazgo en las Organizaciones*. [Tesis de posgrado. Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio institucional.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13250/liderazgo%20y%20la%20cultura%20organizacional%20en%20empresas%20exitosas.pdf;jsessionid=B4E69381556A9B4583CE0E7847053DA0?sequence=1>

Guerrero, D. y Vásquez, A. (2017). *Estilos de liderazgo y niveles de productividad en trabajadores de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Señor de Sipán*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4135/Guerrero%20-%20Vasquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gomero, N. (2015). Concentración de las mypes y su impacto en el crecimiento económico. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 23 (43), 29-39.

<https://doi.org/10.15381/quipu.v23i43.11597>

Hernández, S., Duana, D. (2020). *Objetivos de la Investigación*. [Diapositivas de Power Point]. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Hernández, R., (2013) *Procesos de Investigación Cuantitativa; Recolección de Datos Cuantitativos. Metodología de la investigación*. Sexta Edición.

<http://saludpublica.cucs.udg.mx>

Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc. Graw Hill.

INEI. (junio 29, 2020). *Demografía empresarial*.

<https://www.inei.gob.pe>

López, P. (2004). Población Muestra y Muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 69-74.

<http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>

López, E. (2013). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. [Trabajo monográfico]. Universidad Autónoma de Barcelona.



[https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG\\_elopezmartinez.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG_elopezmartinez.pdf)

Manosalvas, C., Mansalva, L., Paredes, Y., Chafra, A. (2017). Personalidad y liderazgo: análisis teórico de su relación. *Innova*, 2 (5), 106-114.

<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/173/280>

Meza, G. & Villaizán, A. (2018). *El liderazgo emocional femenino y su influencia en la sostenibilidad de las empresas familiares MyPE con una antigüedad mayor a diez años del sector comercio de Lima-Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional.

<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625383>

Monje, C., (2011) *Metodología de la investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Universidad Surcolombiana.

Navarro, A. (2018). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en trabajadores de una agencia de medios de Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.usil.edu.pe/items/d18f43be-eb54-4ce6-9ca5-f07f4f9a8eb6>

Ortega, W., Cuascot, A, Pilataxi, J. y Gualotuña, A. (2018). Liderazgo y productividad de pequeñas y medianas empresas en la provincia de Pichincha-Ecuador. *Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 5 (1), 54-66.

<http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/843>

Otero, A (2018). *Enfoques de la Investigación: Enfoques De Investigación: Métodos Para El Diseño Urbano – Arquitectónico*.

[https://clasev.com/pluginfile.php/21199/mod\\_resource/content/1/Enfoques%20de%20Investigaci%C3%B3n.pdf](https://clasev.com/pluginfile.php/21199/mod_resource/content/1/Enfoques%20de%20Investigaci%C3%B3n.pdf)

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Pacsi, A., Estrada, W., Perez, A. y Cruz, P (2015). Liderazgo Laissez Faire. *Revista Cuaderno Empresarial*, 1(1), 9-16.

[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/849](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/849)

Ponce, F. y Zevallos, E. (2016). La innovación en la micro y la pequeña empresa (MYPE): no solo factible, sino accesible. *Revista de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, Repositorio Institucional, 1(2),46-68.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/19050>

Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Revista Telos*, 12 (2), 248-252.

<https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>

Ramírez I, B. (2018) *Liderazgo transformacional y manejo de conflictos en los trabajadores administrativos de la empresa Corplimax S.A.C – Lima – 2018*. [Tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú ]. Repositorio Institucional.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/719/Ramirez%20Ilato%20ma%20c%20Bryan%20Jose%20Alexander.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reynosa, E. (2018). *Trabajo de investigación. Teoría, metodología y práctica*.

<https://www.aacademica.org/ern/12>

- Salas, H. (2011). *Investigación Cuantitativa (Monismo Metodológico) y Cualitativa*.  
[www.moebio.uchile](http://www.moebio.uchile)
- Sánchez, B. (2006). Las Mypes en Perú, su importancia y propuesta tributaria. *Revista Quipukamayoc*, 13(25),127–131.  
<https://doi.org/10.15381/quipu.v13i25.5433>
- Sánchez, S., Vaca, I., Padilla, J., Quezada, C. (2014). Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la dinámica racional. *Revista OIKOS*, 18, (37), 41 – 61.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6025782>
- Sierra, Z. (2016). *Análisis de tipos de liderazgo en la empresa papelería la cultura 1 y 2, Cobán, Alta Verapaz*. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional.  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Sierra-Zarha.pdf>
- Tamayo, L. y Tamayo, L. (2007). *Técnicas de la Investigación*. 3a ed. Madrid. Editorial Panapo S. A.
- Tamayo, G. (s.f.). Diseños muestrales en la investigación. *Semestre económico*, 4 (7), 1-14.  
<https://revistas.udem.edu.co/index.php/economico/article/view/1410>
- Vázquez, S. Bernal, J y Liesa, M. (2014) La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(5), 79-97.  
<https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460004.pdf>
- Vásquez, W. (2018). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16636/Vasquez\\_GWE.pdf?  
sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16636/Vasquez_GWE.pdf?sequence=1)

Vázquez, S., Bernal, J. y Liesa, M. (2015). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12 (5), 79-97.

<https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460004.pdf>

Zapata, G. (2014). El determinismo en la teoría contingente: orígenes de sus fundamentos teóricos para su comprensión. *Revista Ciencia y Sociedad*, 39 (1), 121-154.

<https://revistas.intec.edu.do/index.php/ciso/article/download/985/html?inline=1>

Zuzunaga (2018). *Impacto de los estilos de liderazgo en el clima organizacional del área de ventas de la empresa Gildemeister en la ciudad de Lima*. [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional.

<https://repositorio.usil.edu.pe/items/6a47a88d-c639-450c-b5a2-817bdb0185fc>

# **ANEXOS**

**ANEXO 1: Matriz de Consistencia**

| Título   | Definición del Problema  | Objetivos  | Variable y Dimensiones  | Metodología  | Población y Muestra   | Técnicas e Instrumentos  |
|--|--|--|---|--|---|--|
| <p><b>Estilos de liderazgo en las mypes del sector canto grande, San Juan de Lurigancho - 2020</b></p> | <p><b>Pregunta Principal</b><br/>¿Cuál es el estilo de liderazgo que predomina en las MyPEs del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho 2020?</p> <p><b>Preguntas Secundarias</b><br/>¿Cuál es la característica del liderazgo transformacional en las MyPEs del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho 2020?<br/>¿Cuál es la característica del liderazgo transaccional en las MyPEs del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho 2020?<br/>¿Cuál es la característica del liderazgo laissez faire en las MyPEs del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho 2020?</p> | <p><b>Objetivo General</b><br/>Analizar los estilos de liderazgo predominantes en las mypes del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b><br/>Identificar las características del liderazgo transformacional en las MyPEs del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho 2020<br/>Identificar las características del liderazgo transaccional en las MyPEs del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho 2020<br/>Identificar las características del liderazgo laissez faire en las MyPEs del sector Canto Grande, San Juan de Lurigancho 2020</p> | <p><b>Variable</b><br/>Estilos de liderazgo:</p> <p><b>Dimensiones</b><br/>Transformacional<br/>Transaccional<br/>Laissez Faire</p> | <p><b>Tipo:</b><br/>Descriptivo con un enfoque cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b><br/>No experimental, de tipo transversal</p> | <p>La población está constituida por una población infinita de micro y pequeñas empresas.</p> <p>La muestra es igual a 128.</p> | <p>Técnicas: Observación y Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Validación del cuestionario:<br/>(3) Expertos<br/>(15) Ítems</p> <p>Resultados:</p> <p>Confiabilidad de Alfa de Cronbach:<br/>Transformacional 0,746<br/>Transaccional 0,755<br/>Laissez Faire 0,724</p> |

Elaboración Propia

**ANEXO 2: CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PLANTEADAS PARA VALIDACIÓN**

**PREGUNTAS PARA ENCUESTAR A LOS MICRO Y PEQUEÑOS EMPRESARIOS (MYPES)  
DEL SECTOR CANTO GRANDE EN SAN JUAN DE LURIGANCHO.**

Señores Micro y Pequeños Empresarios (MYPE), estamos realizando una encuesta con la finalidad de conocer **LOS ESTILOS DE LIDERAZGO** en las MYPES del sector Canto Grande del distrito de San Juan de Lurigancho.

Agradeceremos a usted responder de la manera más conveniente las 15 preguntas que contiene el cuestionario, el mismo que le tomará unos 20 minutos de su valioso tiempo.

Le indicamos, que esta encuesta es totalmente **ANÓNIMA** y necesitamos que la responda con la mayor honestidad.

**Instrucciones:** Marque con una **X** el número que crea como mejor respuesta a su conducta como líder empresarial, tomando como referencia lo siguiente:

| 1                        | 2             | 3                                | 4          | 5                     |
|--------------------------|---------------|----------------------------------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

|   | ÍTEMS   | Alternativas de respuesta |   |   |   |   |
|---|---|---------------------------|---|---|---|---|
|   |   | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 |
|   | <b>INFLUENCIA IDEALIZADA</b>  |                           |   |   |   |   |
| 1 | Conozco cuáles son los objetivos, valores y principios más importantes.                             |                           |   |   |   | x |
| 2 | Considero los aspectos morales y éticos en las decisiones que tomo.                                 |                           |   |   |   | x |
|   | <b>MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>   |                           |   |   |   |   |
| 3 | Siento que mi trabajo principal como líder es el de orientar y motivar a otros para alcanzar metas. |                           |   |   |   | x |
| 4 | Presento una visión convincente del futuro.   |                           |   |   |   | x |
|   | <b>ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>   |                           |   |   |   |   |
| 5 | Considero diferentes perspectivas cuando intento solucionar los problemas.                          |                           |   |   |   | x |

|    |  |  |  |  |  |   |
|----|--|--|--|--|--|---|
| 6  | Sugiero buscar nuevas formas de completar el trabajo.                                  |  |  |  |  | x |
|    | <b>CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>   |  |  |  |  |   |
| 7  | Dedico tiempo a enseñar y capacitar al equipo de colaboradores.                        |  |  |  |  | x |
|    | <b>RECOMPENSA CONTINGENTE</b>  |  |  |  |  |   |
| 8  | Presto ayuda a los demás cuando observo sus esfuerzos.                                 |  |  |  |  | x |
| 9  | Expreso mi satisfacción cuando mis colaboradores cumplen las expectativas.             |  |  |  |  | x |
|    | <b>DIRECCIÓN POR EXCEPCIÓN ACTIVA</b>  |  |  |  |  |   |
| 10 | Centro mi atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto.              |  |  |  |  | x |
| 11 | Comunico regularmente los fracasos con el fin de superarlos y no incurrir en lo mismo. |  |  |  |  | x |
|    | <b>DIRECCIÓN POR EXCEPCIÓN PASIVA</b>  |  |  |  |  |   |
| 12 | No intervengo hasta que los problemas se agravan.                                      |  |  |  |  | x |
|    | <b>DEJAR HACER</b>   |  |  |  |  |   |
| 13 | Evito involucrarme cuando surgen temas importantes.                                    |  |  |  |  | x |
|    | <b>ESFUERZO EXTRA</b>  |  |  |  |  |   |
| 14 | Incremento en mis colaboradores sus esfuerzos y motivación.                            |  |  |  |  | x |
|    | <b>EFICACIA</b>  |  |  |  |  |   |
| 15 | Soy efectivo en representar mi mayor autoridad en los demás.                           |  |  |  |  | x |



### ANEXO 3: SOLICITUD DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

|           |          |          |  |          |
|-----------|----------|----------|--|----------|
| Responder | Reenviar | Eliminar |  | Imprimir |
|-----------|----------|----------|--|----------|

De JORGE ALBERTO VARGAS MERINO  
Para GREGORIO MAGNO NEYRA MOREYRA  
Cc  
Enviado viernes 1 de mayo de 2020 12:31  
Asunto Re:Re:Re:Validación de expertos

Estimado Gregorio,  
Excelente, a seguir con fe y optimismo.  
Saludos

----- Mensaje original ----- Enviado el:viernes 1 de mayo de 2020 11:36

----- Mensaje original ----- Enviado el:viernes 1 de mayo de 2020 2:27

Estimado Gregorio,  
Los formatos enviado están correctos, procedan con la validación. Adjuntan los formatos de validación como parte del informe de tesis para la T1.

Lamentablemente por temas de tiempo no podré asesorarlos fuera de la programación. Pero recuerden que este es un primer avance y ya sin duda se ven grandes mejoras, estoy seguro que sacarán adelante un gran trabajo. Así que trabquilos avancemos a paso firme.

Saludos

Estiamdo profesor, muchisimas gracias por su apoyo, nosotros tambien estamos seguros que esto saldra adelante, más aún si contamos con su valiso aporte.

saludos

----- Mensaje original ----- Enviado el:jueves 30 de abril de 2020 19:33

Estimado profesor Jorge Alberto, buenas noches, en atención a su observación, adjunto al presente la correcciones realizadas al formato de preguntas para la validación de expertos, así como el cuestionario que sera presento a los encuestados; esperamos cumplir con lo indicado. Así mismo agradecere a usted nos brinde su apoyo con la asesoria virtual o telefonica antes de la entrega del T1, para despejar algunas dudas que aún tenemos.

Atentamente.

MAGNO NEYRA - ROSARIO HUAMANI

**De:** Gregorio Magno Neyra Moreyra <n00115330@upn.pe>  
**Enviado:** martes, 5 de mayo de 2020 12:11  
**Para:** Rocío Edith Collavino Ríos <rocio.collavino@upn.edu.pe>  
**Asunto:** Validación de experto del instrumento de investigación

**CORREO ELECTRÓNICO EXTERNO: no haga clic en ningún enlace ni abra ningún archivo adjunto a menos que confíe en el remitente y sepa que el contenido es seguro.**

Estimada Rocío, buenos días, envío los formatos para la validación de expertos del instrumento que utilizaremos para nuestra investigación de Tesis. Debo comunicarle, que estos formatos ya fueron aprobados por nuestro asesor de Tesis profesor Jorge Alberto Vargas Merino, luego de algunas correcciones realizadas a los mismos. Adjunto pantallazo de aprobación.

De: JORGE ALBERTO VARGAS MERINO  
Para: GREGORIO MAGNO NEYRA MOREYRA  
Cc:  
Enviado viernes 1 de mayo de 2020 2:27  
Asunto: Re: Validación de expertos

Estimado Gregorio,  
Los formatos enviados están correctos, procedan con la validación. Adjuntan los formatos de validación como parte del informe de tesis para la T1.  
Lamentablemente por temas de tiempo no podré asesorarlos fuera de la programación. Pero recuerden que este es un primer avance y ya sin duda se ven grandes mejoras, estoy seguro que sacarán adelante un gran trabajo. Así que trabajitos avanzamos a paso firme.  
Saludos  
— Mensaje original — Enviado el jueves 30 de abril de 2020 19:33  
Estimado profesor Jorge Alberto, buenas noches, en atención a su observación, adjunto al presente las correcciones realizadas al formato de preguntas para la validación de expertos, así como el cuestionario que será presentado a los encuestados; esperamos cumplir con lo indicado. Así mismo agradeceré a usted nos brinde su apoyo con la asesoría virtual o telefónica antes de la entrega del T1, para despejar algunas dudas que aún tenemos.

Atentamente,  
MAGNO NEYRA - ROSARIO HUAMANI

Atentamente.

MAGNO NEYRA - ROSARIO HUAMANI

**ANEXO 4:**

**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESTILOS DE LIDERAZGO  
(Experto 1)**

Lima, 28 abril del 2020

Estimado (a) experto (a):

Reciba nuestros cordiales saludos, el motivo de este documento es para solicitarle su apoyo en calidad de “Juez experto” para la evaluación y validación de un instrumento necesario para la realización de nuestra Tesis destinado a medir los “Estilos de Liderazgo.

En ese sentido, solicitamos pueda validar los 15 Ítems en tres criterios: Relevancia, Coherencia y Claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

**I. Datos Generales Estilos de Liderazgo**

|   |   |             |               |
|---|---|-------------|---------------|
| <b>Nombres y Apellidos:</b>                         | ROCÍO EDITH COLLAVINO RÍOS  |             |               |
| <b>Sexo:</b>  | Varón   | Mujer       |               |
| <b>Grado Académico:</b>                             | Bachiller   | Magister    | Doctor        |
| <b>Área de Formación académica</b>                  | Clínica   | Educativa   | Social        |
|   | Organizacional  | Otros:      |               |
| <b>Área de experiencia profesional</b>              | LOGÍSTICA INTERNACIONAL, COMERCIO EXTERIOR, COMPRAS INTERNACIONALES |             |               |
| <b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b> | 2 a 4 años  | 5 a 10 años | 10 años a más |

**II. Breve explicación del constructivo**

El liderazgo consiste en la capacidad o habilidad que tiene una persona para influir, inducir, animar o motivar a otros a llevar a cabo determinados objetivos, con entusiasmo y por voluntad propia. El estilo de liderazgo es la manera en que un líder logra sus propósitos.

**III. Criterios de calificación**

**a. Relevancia**

El grado en que el Ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar los “Estilos de Liderazgo” en las PYMES se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “**Nada relevante**” para evaluar los “Estilos de Liderazgo” (puntaje 0), “**Poco relevante**” para evaluar “Estilos de

Liderazgo” (puntaje 1), “**Relevante**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 2) y “**Totalmente relevante**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 3).

| 0              | 1              | 2         | 3                    |
|----------------|----------------|-----------|----------------------|
| Nada relevante | Poco relevante | Relevante | Totalmente relevante |

#### a. Coherencia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar los “Estilos de Liderazgo” en las PYMES se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “**Nada coherente**” para evaluar los “Estilos de Liderazgo” (puntaje 0), “**Poco coherente**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 1), “**Coherente**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 2) y “**Totalmente coherente**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 3).

| 0              | 1              | 2         | 3                    |
|----------------|----------------|-----------|----------------------|
| Nada coherente | Poco coherente | Coherente | Totalmente coherente |

#### b. Claridad

El grado en que el ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar los “Estilos de Liderazgo” en las PYMES se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “**Nada claro**” para evaluar los “Estilos de Liderazgo” (puntaje 0), “**Poco claro**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 1), “**Claro**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 2) y “**Totalmente claro**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 3).

| 0          | 1          | 2     | 3                |
|------------|------------|-------|------------------|
| Nada claro | Poco claro | Claro | Totalmente claro |

|   | ÍTEMES  | Relevancia |   |   |   | Coherencia |   |   |   | Claridad |   |   |   | Sugerencias |
|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|----------|---|---|---|-------------|
|   |   | 0          | 1 | 2 | 3 | 0          | 1 | 2 | 3 | 0        | 1 | 2 | 3 |             |
|   | <b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>                                       |            |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |             |
|   | <b>INFLUENCIA IDEALIZADA</b>  |            |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |             |
| 1 | Conozco cuáles son los objetivos, valores y principios más importantes. | 3          |   |   |   | 3          |   |   |   | 3        |   |   |   |             |
| 2 | Considero los aspectos morales y éticos en las decisiones que tomo.     | 3          |   |   |   | 3          |   |   |   | 3        |   |   |   |             |
|   | <b>MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>   |            |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |             |

|    |   |   |   |   |  |
|----|---|---|---|---|--|
| 3  | Siento que mi trabajo principal como líder es el de orientar y motivar a otros para alcanzar metas. | 3 | 3 | 3 |  |
| 4  | Presento una visión convincente del futuro.   | 3 | 3 | 3 |  |
|    | <b>ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL</b>  |   |   |   |  |
| 5  | Considero diferentes perspectivas cuando intento solucionar los problemas.                          | 3 | 3 | 3 |  |
| 6  | Sugiero buscar nuevas formas de completar el trabajo.   | 3 | 3 | 3 |  |
|    | <b>CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>  |   |   |   |  |
| 7  | Dedico tiempo a enseñar y capacitar al equipo de colaboradores.                                     | 3 | 3 | 3 |  |
|    | <b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>  |   |   |   |  |
|    | <b>RECOMPENSA CONTINGENTE</b>   |   |   |   |  |
| 8  | Presto ayuda a los demás cuando observo sus esfuerzos.  | 3 | 3 | 3 |  |
| 9  | Expreso mi satisfacción cuando mis colaboradores cumplen las expectativas.                          | 3 | 3 | 3 |  |
|    | <b>DIRECCIÓN POR EXCEPCIÓN ACTIVA</b>   |   |   |   |  |
| 10 | Centro mi atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto.                           | 3 | 3 | 3 |  |
| 11 | Comunico regularmente los fracasos con el fin de superarlos y no incurrir en lo mismo.              | 3 | 3 | 3 |  |
|    | <b>LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE</b>  |   |   |   |  |
|    | <b>DIRECCIÓN POR EXCEPCIÓN PASIVA</b>   |   |   |   |  |
| 12 | No intervengo hasta que los problemas se agravan.   | 3 | 3 | 3 |  |
|    | <b>DEJAR HACER</b>  |   |   |   |  |

|    |  |   |   |   |  |
|----|--|---|---|---|--|
| 13 | Evito involucrarme cuando surgen temas importantes.          | 3 | 3 | 3 |  |
|    | <b>ESFUERZO EXTRA</b>  |   |   |   |  |
| 14 | Incremento en mis colaboradores sus esfuerzos y motivación.  | 3 | 3 | 3 |  |
|    | <b>EFICACIA</b>  |   |   |   |  |
| 15 | Soy efectivo en representar mi mayor autoridad en los demás. | 3 | 3 | 3 |  |

Las alternativas de las respuestas van del 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

1
2
3
4
5

Totalmente en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo    De acuerdo    Totalmente de acuerdo

20/5/2020


Correo: Gregorio Magno Neyra Moreyra - Outlook

**RE: Validación de experto del instrumento de investigación**

Rocio Edith Collavino Rios <rocio.collavino@upn.edu.pe>

Mar 5/05/2020 12:59

Para: Gregorio Magno Neyra Moreyra <n00115330@upn.pe>

 1 archivos adjuntos (24 KB)

ANEXO - VALIDACIÓN DE EXPERTOS MAGNO LIDERZGO EN PYMES.docx

Magno adjunto formato de validación.

Buen trabajo :9

Slds

Rocío C.

**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESTILOS DE LIDERAZGO  
(Experto 2)**

Lima, 28 abril del 2020

Estimado (a) experto (a):

Reciba nuestros cordiales saludos, el motivo de este documento es para solicitarle su apoyo en calidad de “Juez experto” para la evaluación y validación de un instrumento necesario para la realización de nuestra Tesis destinado a medir los “Estilos de Liderazgo.

En ese sentido, solicitamos pueda validar los 15 Ítems en tres criterios: Relevancia, Coherencia y Claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

**IV. Datos Generales Estilos de Liderazgo**

|   |  |   |               |
|---|--|---|---------------|
| <b>Nombres y Apellidos:</b>                         | GISELA FERNANDEZ HURTADO   |   |               |
| <b>Sexo:</b>  | Varón  | <input checked="" type="checkbox"/> Mujer       |               |
| <b>Grado Académico:</b>                             | Bachiller  | <input checked="" type="checkbox"/> Master      | Doctor        |
| <b>Área de Formación académica</b>                  | Clínica  | Educativa                                       | Social        |
|   | <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional                 | Otros:  |               |
| <b>Área de experiencia profesional</b>              | INVESTIGACIÓN DE MERCADOS, GESTIÓN EMPRESARIAL, COMERCIAL Y VENTAS |   |               |
| <b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b> | 2 a 4 años   | 5 a 10 años <input checked="" type="checkbox"/> | 10 años a más |

**V. Breve explicación del constructivo**

El liderazgo consiste en la capacidad o habilidad que tiene una persona para influir, inducir, animar o motivar a otros a llevar a cabo determinados objetivos, con entusiasmo y por voluntad propia. El estilo de liderazgo es la manera en que un líder logra sus propósitos.

**VI. Criterios de calificación**

**b. Relevancia**

El grado en que el Ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar los “Estilos de Liderazgo” en las PYMES se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “**Nada relevante**” para evaluar los “Estilos de Liderazgo” (puntaje 0), “**Poco relevante**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 1), “**Relevante**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 2) y “**Totalmente relevante**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 3).

| 0              | 1              | 2         | 3                                 |
|----------------|----------------|-----------|-----------------------------------|
| Nada relevante | Poco relevante | Relevante | Totalmente <del>X</del> relevante |

### c. Coherencia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar los “Estilos de Liderazgo” en las PYMES se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “**Nada coherente**” para evaluar los “Estilos de Liderazgo” (puntaje 0), “**Poco coherente**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 1), “**Coherente**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 2) y “**Totalmente coherente**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 3).

| 0              | 1              | 2         | 3                                 |
|----------------|----------------|-----------|-----------------------------------|
| Nada coherente | Poco coherente | Coherente | Totalmente <del>X</del> coherente |

### a. Claridad

El grado en que el ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar los “Estilos de Liderazgo” en las PYMES se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “**Nada claro**” para evaluar los “Estilos de Liderazgo” (puntaje 0), “**Poco claro**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 1), “**Claro**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 2) y “**Totalmente claro**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 3).

| 0          | 1          | 2     | 3                             |
|------------|------------|-------|-------------------------------|
| Nada claro | Poco claro | Claro | Totalmente <del>X</del> claro |

|   | ÍTEMES  | Relevancia |   |   |   | Coherencia |   |   |   | Claridad |   |   |   | Sugerencias |
|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|----------|---|---|---|-------------|
|   |   | 0          | 1 | 2 | 3 | 0          | 1 | 2 | 3 | 0        | 1 | 2 | 3 |             |
|   | <b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>                                       |            |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   | TODO OK     |
|   | <b>INFLUENCIA IDEALIZADA</b>  |            |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |             |
| 1 | Conozco cuáles son los objetivos, valores y principios más importantes. |            |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |             |
| 2 | Considero los aspectos morales y éticos en las decisiones que tomo.     |            |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |             |
|   | <b>MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>   |            |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |             |
| 3 | Siento que mi trabajo principal como líder es el de orientar y          |            |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |             |



|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
|    | motivar a otros para alcanzar metas.   |  |  |  |  |
| 4  | Presento una visión convincente del futuro.  |  |  |  |  |
|    | <b>ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL</b>   |  |  |  |  |
| 5  | Considero diferentes perspectivas cuando intento solucionar los problemas.             |  |  |  |  |
| 6  | Sugiero buscar nuevas formas de completar el trabajo.                                  |  |  |  |  |
|    | <b>CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>   |  |  |  |  |
| 7  | Dedico tiempo a enseñar y capacitar al equipo de colaboradores.                        |  |  |  |  |
|    | <b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>   |  |  |  |  |
|    | <b>RECOMPENSA CONTINGENTE</b>  |  |  |  |  |
| 8  | Presto ayuda a los demás cuando observo sus esfuerzos.                                 |  |  |  |  |
| 9  | Expreso mi satisfacción cuando mis colaboradores cumplen las expectativas.             |  |  |  |  |
|    | <b>DIRECCIÓN POR EXCEPCIÓN ACTIVA</b>  |  |  |  |  |
| 10 | Centro mi atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto.              |  |  |  |  |
| 11 | Comunico regularmente los fracasos con el fin de superarlos y no incurrir en lo mismo. |  |  |  |  |
|    | <b>LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE</b>   |  |  |  |  |
|    | <b>DIRECCIÓN POR EXCEPCIÓN PASIVA</b>  |  |  |  |  |
| 12 | No intervengo hasta que los problemas se agravan.                                      |  |  |  |  |
|    | <b>DEJAR HACER</b>   |  |  |  |  |
| 13 | Evito involucrarme cuando surgen temas importantes.                                    |  |  |  |  |
|    | <b>ESFUERZO EXTRA</b>  |  |  |  |  |

|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
| 14 | Incremento en mis colaboradores sus esfuerzos y motivación.  |  |  |  |  |
|    | <b>EFICACIA</b>  |  |  |  |  |
| 15 | Soy efectivo en representar mi mayor autoridad en los demás. |  |  |  |  |

Las alternativas de las respuestas van del 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

1
2
3
4
5

---

Totalmente en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo    De acuerdo    Totalmente de acuerdo

### RE: Validación de experto del instrumento de investigación

G **Gisela Analy Fernandez Hurtado** <gisela.fernandez@upn.edu.pe> 👍 ↶ ↷ → ⋮

Mar 19/05/2020 10:23  
Para: Gregorio Magno Neyra Moreyra

ANEXO - VALIDACIÓN DE EX...  
33 KB

Buenos días, queridos alumnos,

Apruebo el instrumento de investigación, considero que dentro del instrumento han direccionamiento las variables para apreciar la presencia de éstas en su herramienta; agradezco por lo mismo, muy buen trabajo; no obstante, en la aplicación de su herramienta, les recomiendo eliminar los tipos de liderazgo que aparecen en su cuestionario, para evitar respuestas predispuestas; es decir, hacer que la persona que llena centre su marcación a un tipo de liderazgo por razones de percepción, de esta forma será más real y transparente los resultados.

Saludos.

**Gisela Fernández Hurtado**  
Docente de la facultad de Negocios  
T. (01) 618 4660 – Anexo 3717  
Av. El Sol 461, San Juan de Lurigancho.  
Lima – Perú.  
[upn.edu.pe](http://upn.edu.pe)

**FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESTILOS DE  
LIDERAZGO**

Lima, 28 abril del 2020

Estimado (a) experto (a):

Reciba nuestros cordiales saludos, el motivo de este documento es para solicitarle su apoyo en calidad de “Juez experto” para la evaluación y validación de un instrumento necesario para la realización de nuestra Tesis destinado a medir los “Estilos de Liderazgo”.

En ese sentido, solicitamos pueda validar los 15 ítems en tres criterios: Relevancia, Coherencia y Claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

**I. Datos Generales Estilos de Liderazgo**

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| <b>Nombres y Apellidos:</b>                         | HERNAN ALFREDO MARTIN VARGAS LLONTOP      |  |   |
| <b>Sexo:</b>  | <input checked="" type="checkbox"/> Varón | <input type="checkbox"/> Mujer                 |   |
| <b>Grado Académico:</b>                             | <input type="checkbox"/> Bachiller        | <input checked="" type="checkbox"/> Magister   | <input type="checkbox"/> Doctor                   |
| <b>Área de Formación académica</b>                  | <input type="checkbox"/> Clínica          | <input type="checkbox"/> Educativa             | <input type="checkbox"/> Social                   |
|   | <input type="checkbox"/> Organizacional   | <input type="checkbox"/> Otros: ADMINISTRACIÓN |   |
| <b>Área de experiencia profesional</b>              | ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS    |  |   |
| <b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b> | <input type="checkbox"/> 2 a 4 años       | <input type="checkbox"/> 5 a 10 años           | <input checked="" type="checkbox"/> 10 años a más |

**II. Breve explicación del constructivo**

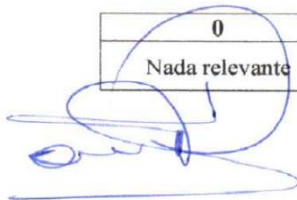
El liderazgo consiste en la capacidad o habilidad que tiene una persona para influir, inducir, animar o motivar a otros a llevar a cabo determinados objetivos, con entusiasmo y por voluntad propia. El estilo de liderazgo es la manera en que un líder logra sus propósitos.

**III. Criterios de calificación**

**a. Relevancia**

El grado en que el ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar los “Estilos de Liderazgo” en las PYMES se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “**Nada relevante**” para evaluar los “Estilos de Liderazgo” (puntaje 0), “**Poco relevante**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 1), “**Relevante**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 2) y “**Totalmente relevante**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 3).

|                |                |           |                      |
|----------------|----------------|-----------|----------------------|
| <b>0</b>       | <b>1</b>       | <b>2</b>  | <b>3</b>             |
| Nada relevante | Poco relevante | Relevante | Totalmente relevante |



**b. Coherencia**

El grado en que el ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar los “Estilos de Liderazgo” en las PYMES se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “**Nada coherente**” para evaluar los “Estilos de Liderazgo” (puntaje 0), “**Poco coherente**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 1), “**Coherente**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 2) y “**Totalmente coherente**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 3).

| 0              | 1              | 2         | 3                    |
|----------------|----------------|-----------|----------------------|
| Nada coherente | Poco coherente | Coherente | Totalmente coherente |

**c. Claridad**

El grado en que el ítem es esencial o importante y por lo tanto debe ser incluido para evaluar los “Estilos de Liderazgo” en las PYMES se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “**Nada claro**” para evaluar los “Estilos de Liderazgo” (puntaje 0), “**Poco claro**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 1), “**Claro**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 2) y “**Totalmente claro**” para evaluar “Estilos de Liderazgo” (puntaje 3).

| 0          | 1          | 2     | 3                |
|------------|------------|-------|------------------|
| Nada claro | Poco claro | Claro | Totalmente claro |

|   | ÍTEM  | Relevancia |   |   |   | Coherencia |   |   |   | Claridad |   |   |   | Sugerencias                               |
|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|----------|---|---|---|---|
|   |   | 0          | 1 | 2 | 3 | 0          | 1 | 2 | 3 | 0        | 1 | 2 | 3 |   |
|   | <b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>   |            |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |   |
|   | <b>INFLUENCIA IDEALIZADA</b>  |            |   |   | ✓ |            |   |   | ✓ |          |   |   | ✓ |   |
| 1 | Conozco cuáles son los objetivos, valores y principios más importantes.                             |            |   |   | ✓ |            |   |   | ✓ |          |   |   | ✓ | La pregunta es pertinente para el trabajo |
| 2 | Considero los aspectos morales y éticos en las decisiones que tomo.                                 |            |   |   | ✓ |            |   |   | ✓ |          |   |   | ✓ | La pregunta es pertinente para el trabajo |
|   | <b>MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>   |            |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |   |
| 3 | Siento que mi trabajo principal como líder es el de orientar y motivar a otros para alcanzar metas. |            |   |   | ✓ |            |   |   | ✓ |          |   |   | ✓ | La pregunta es pertinente para el trabajo |
| 4 | Presento una visión convincente del futuro.   |            |   |   | ✓ |            |   |   | ✓ |          |   |   | ✓ | La pregunta es pertinente para el trabajo |
|   | <b>ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL</b>  |            |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |   |
| 5 | Considero diferentes perspectivas cuando intento solucionar los problemas.                          |            |   |   | ✓ |            |   |   | ✓ |          |   |   | ✓ | La pregunta es pertinente para el trabajo |
| 6 | Sugiero buscar nuevas formas de completar el trabajo.   |            |   |   | ✓ |            |   |   | ✓ |          |   |   | ✓ | La pregunta es pertinente para el trabajo |
|   | <b>CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>  |            |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |   |
| 7 | Dedico tiempo a enseñar y capacitar al equipo de colaboradores.                                     |            |   |   | ✓ |            |   |   | ✓ |          |   |   | ✓ | La pregunta es pertinente para el trabajo |
|   | <b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>  |            |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |   |
|   | <b>RECOMPENSA CONTINGENTE</b>   |            |   |   |   |            |   |   |   |          |   |   |   |   |
| 8 | Presto ayuda a los demás cuando observo sus esfuerzos.  |            |   |   | ✓ |            |   |   | ✓ |          |   |   | ✓ | La pregunta es pertinente para el trabajo |
| 9 | Expreso mi satisfacción cuando mis colaboradores cumplen las expectativas.                          |            |   |   | ✓ |            |   |   | ✓ |          |   |   | ✓ | La pregunta es pertinente para el trabajo |

|    |  |   |   |   |   |
|----|--|---|---|---|---|
|    | <b>DIRECCIÓN POR EXCEPCIÓN ACTIVA</b>  |   |   |   |   |
| 10 | Centro mi atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto.              | ✓ | ✓ | ✓ | La pregunta es pertinente para el trabajo |
| 11 | Comunico regularmente los fracasos con el fin de superarlos y no incurrir en lo mismo. | ✓ | ✓ | ✓ | La pregunta es pertinente para el trabajo |
|    | <b>LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE</b>   |   |   |   |   |
|    | <b>DIRECCIÓN POR EXCEPCIÓN PASIVA</b>  |   |   |   |   |
| 12 | No intervengo hasta que los problemas se agravan.                                      | ✓ | ✓ | ✓ | La pregunta es pertinente para el trabajo |
|    | <b>DEJAR HACER</b>   |   |   |   |   |
| 13 | Evito involucrarme cuando surgen temas importantes.                                    | ✓ | ✓ | ✓ | La pregunta es pertinente para el trabajo |
|    | <b>ESFUERZO EXTRA</b>  |   |   |   |   |
| 14 | Incremento en mis colaboradores sus esfuerzos y motivación.                            | ✓ | ✓ | ✓ | La pregunta es pertinente para el trabajo |
|    | <b>EFICACIA</b>  |   |   |   |   |
| 15 | Soy efectivo en representar mi mayor autoridad en los demás.                           | ✓ | ✓ | ✓ | La pregunta es pertinente para el trabajo |

Las alternativas de las respuestas van del 1 al 5 y tienen las siguientes expresiones:

1
2
3
4
5

---

Totalmente en desacuerdo    En desacuerdo    Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo    De acuerdo    Totalmente de acuerdo



N. Moreyra  
07387121

## Anexo 6: Encuesta

22/5/2020

LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN LAS MYPES

# LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN LAS MYPES

Señores Micro y Pequeños Empresarios (MYPE), estamos realizando una encuesta con la finalidad de conocer LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN LAS MYPES del sector Canto Grande del distrito de San Juan de Lurigancho.

Agradeceremos a usted responder de la manera mas conveniente las 15 preguntas que contiene el cuestionario, el mismo que le tomará unos 20 minutos de su valioso tiempo.

Le indicamos, que esta encuesta es totalmente ANÓNIMA y necesitamos que la responda con la mayor honestidad.

Instrucciones: Marque con una X el número que crea como mejor respuesta a su conducta como líder empresarial, tomando como referencia lo siguiente:

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Ni de acuerdo / ni en desacuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

**\*Obligatorio**

1. Conozco cuáles son los objetivos, valores y principios más importantes. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo / ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

22/5/2020

LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN LAS MYPES

6. Sugiero buscar nuevas formas de completar el trabajo. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo / ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

7. Dedico tiempo a enseñar y capacitar al equipo de colaboradores. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo / ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

8. Presto ayuda a los demás cuando observo sus esfuerzos. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo / ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

9. Expreso mi satisfacción cuando mis colaboradores cumplen las expectativas. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo / ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

22/5/2020

LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN LAS MYPES

10. Centro mi atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo / ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

11. Comunico regularmente los fracasos con el fin de superarlos y no incurrir en lo mismo. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo / ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

12. No intervengo hasta que los problemas se agravan. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo / ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

13. Evito involucrarme cuando surgen temas importantes. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo / ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo



22/5/2020

LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN LAS MYPES

14. Incremento en mis colaboradores sus esfuerzos y motivación. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo / ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

15. Soy efectivo en representar mi mayor autoridad en los demás. \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo / ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

---

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios



Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

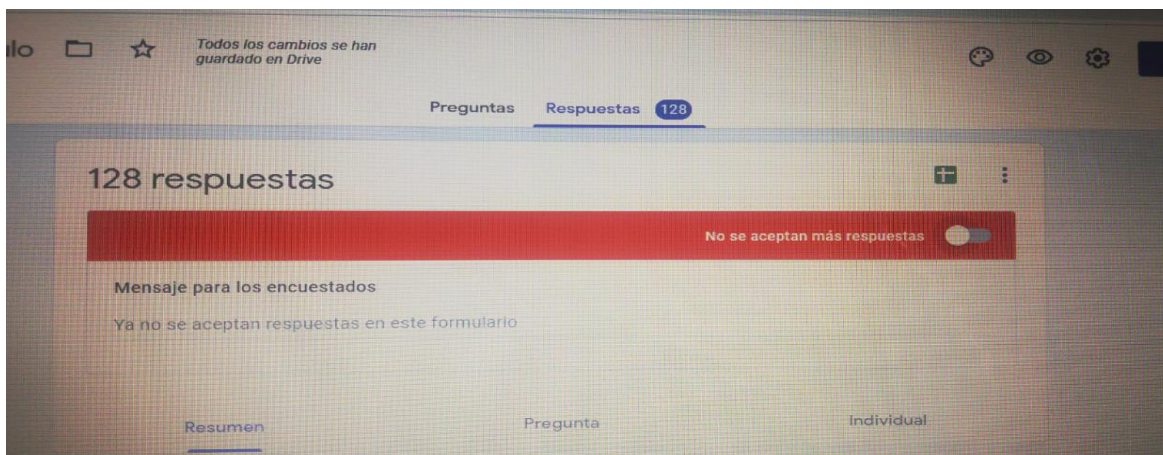


Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios



| Matriz de resultados de la encuesta |      |      |   |   |   |   |  |   |   |  |  |   |  |   |   |   |  |                          |                         |                         |                          |                         |                         |
|-------------------------------------|------|------|---|---|---|---|--|---|---|--|--|---|--|---|---|---|--|--------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|
| MATRIZ DE DATOS                     | Sexo | Edad | Ítem 1  | Ítem 2  | Ítem 3  | Ítem 4                                      | Ítem 5   | Ítem 6  | Ítem 7  | Ítem 8   | Ítem 9   | Ítem 10   | Ítem 11  | Ítem 12   | Ítem 13   | Ítem 14   | Ítem 15  | Liderazgo Transformativo | Liderazgo transaccional | Liderazgo Laissez-Faire | Liderazgo Transformativo | Liderazgo transaccional | Liderazgo Laissez-Faire |
|                                     |      |      | Conozco cuáles son los objetivos, valores y principios más importantes. | Considero los aspectos morales y éticos en las decisiones que tomo. | Siento que mi trabajo principal como líder es el de orientar y motivar a otros para alcanzar metas. | Presento una visión convincente del futuro. | Considero diferentes perspectivas cuando intento solucionar los problemas. | Sugiero buscar nuevas formas de completar el trabajo. | Dedico tiempo a enseñar y capacitar al equipo de colaboradores. | Presto ayuda a los demás cuando observo sus esfuerzos. | Expreso mi satisfacción cuando mis colaboradores cumplen las expectativas. | Centro mi atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto. | Comunico regularmente los fracasos con el fin de superarlos y no incurrir en lo mismo. | No intervengo hasta que los problemas se agravan. | Evito involucrarme cuando surgen temas importantes. | Incremento en mis colaboradores sus esfuerzos y motivación. | Soy efectivo en representar mi mayor autoridad en los demás. |                          |                         |                         |                          |                         |                         |
| Encuestado 1                        | 1    | 3    | 4   | 5   | 4   | 4   | 4  | 3   | 4   | 4  | 5  | 4   | 5  | 2   | 2   | 4   | 2  | 28                       | 18                      | 10                      | 3                        | 3                       | 2                       |
| Encuestado 2                        | 1    | 2    | 4   | 3   | 4   | 4   | 4  | 4   | 3   | 4  | 4  | 4   | 4  | 2   | 2   | 4   | 4  | 26                       | 16                      | 12                      | 2                        | 3                       | 2                       |
| Encuestado 3                        | 2    | 1    | 4   | 5   | 4   | 4   | 4  | 5   | 3   | 3  | 4  | 3   | 4  | 2   | 1   | 3   | 2  | 29                       | 14                      | 8                       | 3                        | 2                       | 1                       |
| Encuestado 4                        | 1    | 2    | 4   | 4   | 5   | 5   | 5  | 5   | 5   | 5  | 5  | 5   | 5  | 1   | 1   | 5   | 5  | 33                       | 20                      | 12                      | 3                        | 3                       | 2                       |
| Encuestado 5                        | 1    | 1    | 4   | 5   | 5   | 5   | 4  | 4   | 4   | 4  | 5  | 5   | 4  | 3   | 2   | 4   | 4  | 31                       | 18                      | 13                      | 3                        | 3                       | 2                       |
| Encuestado 6                        | 1    | 3    | 5   | 4   | 4   | 5   | 5  | 5   | 3   | 4  | 4  | 5   | 5  | 2   | 2   | 4   | 3  | 31                       | 18                      | 11                      | 3                        | 3                       | 2                       |
| Encuestado 7                        | 1    | 2    | 5   | 4   | 4   | 5   | 4  | 5   | 4   | 5  | 5  | 4   | 4  | 2   | 4   | 1   | 4  | 31                       | 18                      | 11                      | 3                        | 3                       | 2                       |
| Encuestado 8                        | 2    | 1    | 4   | 4   | 4   | 4   | 5  | 5   | 5   | 4  | 5  | 5   | 4  | 2   | 2   | 4   | 3  | 31                       | 18                      | 11                      | 3                        | 3                       | 2                       |
| Encuestado 9                        | 1    | 3    | 3   | 3   | 5   | 3   | 3  | 4   | 3   | 4  | 3  | 3   | 3  | 3   | 3   | 4   | 3  | 24                       | 13                      | 13                      | 2                        | 2                       | 2                       |
| Encuestado 10                       | 1    | 1    | 4   | 4   | 4   | 3   | 4  | 2   | 4   | 4  | 4  | 4   | 4  | 2   | 3   | 4   | 3  | 25                       | 16                      | 12                      | 2                        | 3                       | 2                       |
| Encuestado 11                       | 1    | 2    | 5   | 5   | 4   | 4   | 4  | 5   | 3   | 5  | 4  | 5   | 5  | 4   | 2   | 3   | 1  | 30                       | 19                      | 10                      | 3                        | 3                       | 2                       |
| Encuestado 12                       | 2    | 2    | 4   | 5   | 5   | 4   | 5  | 5   | 4   | 4  | 4  | 4   | 5  | 2   | 3   | 4   | 2  | 32                       | 17                      | 11                      | 3                        | 3                       | 2                       |
| Encuestado 13                       | 1    | 2    | 5   | 4   | 5   | 4   | 5  | 5   | 4   | 5  | 5  | 5   | 4  | 2   | 2   | 5   | 4  | 32                       | 19                      | 13                      | 3                        | 3                       | 2                       |

|               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |
|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---|---|---|
| Encuestado 14 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 | 17 | 18 | 3 | 3 | 3 |
| Encuestado 15 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 19 | 16 | 3 | 3 | 3 |
| Encuestado 16 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 35 | 19 | 12 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 17 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 34 | 20 | 11 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 18 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 34 | 16 | 10 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 19 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 27 | 18 | 10 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 20 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 29 | 15 | 10 | 3 | 2 | 2 |
| Encuestado 21 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 29 | 14 | 11 | 3 | 2 | 2 |
| Encuestado 22 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 29 | 16 | 11 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 23 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 32 | 20 | 11 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 24 | 1 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 29 | 17 | 12 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 25 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 34 | 20 | 12 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 26 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 34 | 18 | 10 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 27 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 26 | 18 | 10 | 2 | 3 | 2 |
| Encuestado 28 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 35 | 17 | 11 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 29 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 30 | 16 | 12 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 30 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 31 | 17 | 9  | 3 | 3 | 1 |
| Encuestado 31 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 30 | 16 | 14 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 32 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 27 | 16 | 12 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 33 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 33 | 18 | 13 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 34 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 26 | 16 | 11 | 2 | 3 | 2 |
| Encuestado 35 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 27 | 18 | 14 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 36 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 27 | 16 | 11 | 3 | 3 | 2 |

|               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |
|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---|---|---|
| Encuestado 37 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 30 | 17 | 12 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 38 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 32 | 18 | 6  | 3 | 3 | 1 |
| Encuestado 39 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 15 | 16 | 3 | 2 | 3 |
| Encuestado 40 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 29 | 18 | 13 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 41 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 35 | 20 | 13 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 42 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 29 | 14 | 11 | 3 | 2 | 2 |
| Encuestado 43 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 31 | 15 | 11 | 3 | 2 | 2 |
| Encuestado 44 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 32 | 20 | 18 | 3 | 3 | 3 |
| Encuestado 45 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 23 | 15 | 11 | 2 | 2 | 2 |
| Encuestado 46 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 25 | 16 | 11 | 2 | 3 | 2 |
| Encuestado 47 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 28 | 15 | 15 | 3 | 2 | 2 |
| Encuestado 48 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 33 | 15 | 6  | 3 | 2 | 1 |
| Encuestado 49 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 28 | 16 | 12 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 50 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 20 | 20 | 3 | 3 | 3 |
| Encuestado 51 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 28 | 12 | 14 | 3 | 2 | 2 |
| Encuestado 52 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 31 | 20 | 12 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 53 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 | 35 | 16 | 12 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 54 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 1 | 5 | 4 | 2 | 28 | 17 | 12 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 55 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 34 | 17 | 10 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 56 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 33 | 17 | 16 | 3 | 3 | 3 |
| Encuestado 57 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 26 | 15 | 10 | 2 | 2 | 2 |
| Encuestado 58 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 16 | 7  | 8  | 1 | 1 | 1 |
| Encuestado 59 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 | 17 | 20 | 3 | 3 | 3 |

|               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |   |   |   |
|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|---|---|---|
| Encuestado 60 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 4 | 33 | 18 | 11 | 3  | 3 | 2 |   |
| Encuestado 61 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 27 | 15 | 11 | 3  | 2 | 2 |   |
| Encuestado 62 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 29 | 17 | 11 | 3  | 3 | 2 |   |
| Encuestado 63 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3  | 30 | 16 | 13 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 64 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 29 | 15 | 12 | 3  | 2 | 2 |   |
| Encuestado 65 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 28 | 19 | 12 | 3  | 3 | 2 |   |
| Encuestado 66 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 29 | 16 | 12 | 3  | 3 | 2 |   |
| Encuestado 67 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 31 | 17 | 11 | 3  | 3 | 2 |   |
| Encuestado 68 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 29 | 14 | 12 | 3  | 2 | 2 |   |
| Encuestado 69 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 28 | 15 | 12 | 3  | 2 | 2 |   |
| Encuestado 70 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 35 | 20 | 5  | 3  | 3 | 1 |   |
| Encuestado 71 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 28 | 17 | 4  | 3  | 3 | 1 |   |
| Encuestado 72 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 35 | 20 | 5  | 3  | 3 | 1 |   |
| Encuestado 73 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 32 | 14 | 13 | 3  | 2 | 2 |   |
| Encuestado 74 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 5 | 27 | 14 | 10 | 3  | 2 | 2 |   |
| Encuestado 75 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 31 | 17 | 11 | 3  | 3 | 2 |   |
| Encuestado 76 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 33 | 19 | 14 | 3  | 3 | 2 |   |
| Encuestado 77 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 3 | 33 | 20 | 11 | 3  | 3 | 2 |   |
| Encuestado 78 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 30 | 13 | 6  | 3  | 2 | 1 |   |
| Encuestado 79 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 35 | 15 | 14 | 3  | 2 | 2 |   |
| Encuestado 80 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 28 | 16 | 12 | 3  | 3 | 2 |   |
| Encuestado 81 | 1 | 3 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 27 | 17 | 10 | 3  | 3 | 2 |   |
| Encuestado 82 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 31 | 18 | 14 | 3  | 3 | 2 |   |

|                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |
|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---|---|---|
| Encuestado 83  | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 4 | 5 | 32 | 18 | 12 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 84  | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 | 16 | 20 | 3 | 3 | 3 |
| Encuestado 85  | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 | 19 | 20 | 3 | 3 | 3 |
| Encuestado 86  | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 30 | 18 | 12 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 87  | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 29 | 18 | 12 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 88  | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 32 | 17 | 11 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 89  | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 32 | 18 | 13 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 90  | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 32 | 20 | 17 | 3 | 3 | 3 |
| Encuestado 91  | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 33 | 18 | 13 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 92  | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 33 | 17 | 16 | 3 | 3 | 3 |
| Encuestado 93  | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 31 | 19 | 13 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 94  | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 | 18 | 14 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 95  | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 33 | 19 | 13 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 96  | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 5 | 32 | 16 | 13 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 97  | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 | 19 | 20 | 3 | 3 | 3 |
| Encuestado 98  | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 30 | 16 | 14 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 99  | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 28 | 17 | 15 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 100 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 32 | 16 | 13 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 101 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 32 | 18 | 5  | 3 | 3 | 1 |
| Encuestado 102 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 32 | 19 | 8  | 3 | 3 | 1 |
| Encuestado 103 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 | 19 | 20 | 3 | 3 | 3 |
| Encuestado 104 | 1 | 1 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 26 | 17 | 11 | 2 | 3 | 2 |
| Encuestado 105 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 28 | 16 | 12 | 3 | 3 | 2 |

|                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |   |   |   |
|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|---|---|---|
| Encuestado 106 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 23 | 19 | 14 | 2  | 3 | 2 |   |
| Encuestado 107 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 | 19 | 20 | 3  | 3 | 3 |   |
| Encuestado 108 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 18 | 7  | 7  | 2  | 1 | 1 |   |
| Encuestado 109 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 30 | 16 | 14 | 3  | 3 | 2 |   |
| Encuestado 110 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 30 | 14 | 13 | 3  | 2 | 2 |   |
| Encuestado 111 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 33 | 16 | 12 | 3  | 3 | 2 |   |
| Encuestado 112 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 35 | 20 | 4  | 3  | 3 | 1 |   |
| Encuestado 113 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 | 7  | 20 | 3  | 1 | 3 |   |
| Encuestado 114 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 5 | 5 | 29 | 18 | 13 | 3  | 3 | 2 |   |
| Encuestado 115 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3  | 28 | 19 | 12 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 116 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 32 | 17 | 13 | 3  | 3 | 2 |   |
| Encuestado 117 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 29 | 17 | 15 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 118 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 28 | 16 | 14 | 3  | 3 | 2 |   |
| Encuestado 119 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 5 | 1 | 27 | 16 | 9  | 3  | 3 | 1 |   |
| Encuestado 120 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1  | 31 | 18 | 4  | 3 | 3 | 1 |
| Encuestado 121 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 30 | 20 | 13 | 3  | 3 | 2 |   |
| Encuestado 122 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 34 | 20 | 6  | 3  | 3 | 1 |   |
| Encuestado 123 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 31 | 20 | 11 | 3  | 3 | 2 |   |
| Encuestado 124 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 4  | 31 | 17 | 11 | 3 | 3 | 2 |
| Encuestado 125 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | 17 | 15 | 3  | 3 | 2 |   |
| Encuestado 126 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 26 | 16 | 4  | 2  | 3 | 1 |   |
| Encuestado 127 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 29 | 17 | 13 | 3  | 3 | 2 |   |
| Encuestado 128 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 32 | 17 | 11 | 3  | 3 | 2 |   |