

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
TINGO MARÍA**

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES



TESIS

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EMPRENDIMIENTO EN LAS
MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR FERRETERO EN TINGO
MARÍA”**

PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

ELABORADO POR:

DÍAZ HEREDIA, Lila

ASESOR

Msc. CPC VARGAS PAITA, Fidilberto

TINGO MARÍA – PERÚ

2020



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS CONTABLES



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 002/2020- FCC-UNAS

Siendo las 19:00 horas, del 17 de julio del 2020, reunidos on line vía Microsoft Teams se instaló el Jurado Evaluador, nombrado mediante Resolución N° 159/2018-D-FCC de fecha 11 de setiembre de 2018. Y la respectiva aprobación del proyecto de tesis con Resolución 218/2018/D-FCC de fecha 27 de diciembre de 2018, a fin de dar inicio a la sustentación de la Tesis para optar el título de **Contador Público** denominado:

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EMPRENDIMIENTO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR FERRETERO EN TINGO MARIA"

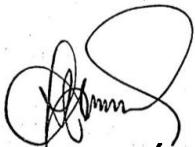
Presentado por el bachiller: **DIAZ HEREDIA, Lila**, de la Carrera Profesional de Ciencias Contables, luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la UNAS, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : REGULAR

Siendo las 20:24, se dió por culminado el acto de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del Honorable Jurado y su Asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 17 julio de 2020.


Dr. CPC. JULIAN GARCÍA CÉSPEDES
Presidente


CPC. TEODORO HUAMAN CAMACHO
Miembro


CPC. EDWIN GRANDEZ MOSQUERA
Secretario




MSC. CPC. FIDILBERTO VARGAS PAITA
Asesor

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

REGISTRO DE TESIS

Universidad	:	Nacional Agraria de la Selva
Facultad	:	Ciencias Contables
Título de Tesis	:	Liderazgo transformacional y emprendimiento en las micro y pequeñas empresas del sector ferretero en Tingo María
Autor	:	Díaz Heredia, Lila
Asesor de Tesis	:	Msc. Vargas Paita, Fidilberto
Escuela Profesional	:	Escuela profesional de Contabilidad
Programa de Investigación	:	Ciencias Sociales y Desarrollo Sostenible – PICSDS
Línea(s) de Investigación	:	Gestión
Eje temático de Investigación	:	Tipos de Liderazgo en las MYPES
Lugar de ejecución	:	MYPES Tingo María
Duración		
	Fecha de inicio	: Enero del 2019
	Término	: Diciembre del 2019
Financiamiento	:	Recursos propios S/. 4,500.00



.....
Bachiller Lila Díaz Heredia
Tesisista

.....
Msc. CPC. Fidilberto Vargas Paita
Asesor

DEDICATORIA

A Dios por brindarme la fortaleza
física, llenarme de bendiciones,
guiar e iluminar con sabiduría mi
Vida.

A mis queridos padres quienes con
su amor, apoyo y comprensión
incondicional estuvieron siempre a
lo largo de mi vida estudiantil.

A mis familiares y amigos que
siempre tuvieron una palabra de
aliento en los momentos difíciles y
que han sido incentivo en mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

Doy gracias a mis padres por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida. Sobre todo, por ser un excelente ejemplo de vida a seguir.

A mi asesor Msc. CPC. Fidalberto Vargas Paita, quien me brindó su apoyo en el desarrollo de este trabajo de investigación.

INDICE

DEDICATORIA	3
.....	4
AGRADECIMIENTO	4
INTRODUCCIÓN	8
RESUMEN	9
ABSTRACTS.....	10
CAPITULO I.....	11
PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	11
1.1 Fundamentación del problema	11
1.2 Formulación del Problema.	15
1.3 Objetivos	15
1.4 Hipótesis.....	16
1.5 Justificación e Importancia	18
1.6 Delimitaciones	19
1.7 Metodología de la Investigación	20
1.8 Limitaciones.....	22
CAPITULO II.....	23
FUNDAMENTO TEÓRICO.....	23
2.1. Antecedentes de investigación	23
2.1.1. Internacionales	23
2.1.2. Nacionales.....	24
2.1.3. Locales.....	26
2.2. Bases teóricas	28
2.3. Definición de términos básicos.....	35
CAPITULO III	38
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
3.1. Resultados descriptivos	38
3.2 Verificación de la Hipótesis.....	46
CAPITULO IV	51
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	51
4.1 Relación entre variables.....	51
4.2. Concordancia con otros estudios.....	53
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	56
BIBLIOGRAFÍA	57
ANEXOS	60

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	13
Tabla 2.....	14
Tabla 3.....	38
Tabla 4.....	39
Tabla 5.....	39
Tabla 6.....	40
Tabla 7.....	40
Tabla 8.....	40
Tabla 9.....	41
Tabla 10.....	41
Tabla 11.....	42
Tabla 12.....	43
Tabla 13.....	43
Tabla 14.....	44
Tabla 15.....	44
Tabla 16.....	45
Tabla 17.....	45
Tabla 18.....	46
Tabla 19.....	49
Tabla 20.....	51
Tabla 21.....	52
Tabla 22.....	53

INDICE DE GRAFICOS

Grafico 1.....	47
-----------------------	-----------

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis titulado: *“Liderazgo Transformacional y Emprendimiento en las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Ferretero en Tingo María.”*, tiene como objetivo principal determinar si el Liderazgo Transformacional es predominante en los emprendedores de las micro y pequeñas empresas Ferreteras de Tingo María.

Para ello, se recurrió a **la teoría del Liderazgo Transformacional**, siendo una de sus mayores característica ser optimistas de cara al futuro y por tomar consideraciones éticas y morales al tomar decisiones, se complementó con la **teoría del emprendimiento**, que de acuerdo a Global Entrepreneurship Monitor tiene dos dimensiones, ser capaces de generar empleo y asociarse, denominando emprendedor de edad temprana aquellos que tiene menos de 42 meses y establecidos aquellos que tiene mayor a 42 meses, ante esto se concluyó que no existe una predominancia del Liderazgo transformacional, en los emprendedores de las micro y pequeñas empresas ferreteras en la ciudad de Tingo María. Con la finalidad de analizar el problema se planteó la hipótesis principal: *“El liderazgo transformacional es significativo para el emprendimiento de las Micro y Pequeñas Empresas Ferreteras de Tingo María.”*.

El trabajo de investigación es de **nivel descriptivo** por cuanto presenta y describe las características del micro y pequeño empresario y el nivel de liderazgo transformacional encontrado, se contrasta entre la evidencia empírica y la teoría existente, esto con la finalidad de encontrar una posible respuesta a las interrogantes planteadas, y dentro de los criterios de evaluación de la investigación encontramos que por su dimensión temporal o momentos en el tiempo en los cuales se recolectó los datos es de tipo transversal.0

El informe final consta de **tres capítulos**, en el primer capítulo se efectuó el planteamiento metodológico considerando algunos aspectos generales. El segundo capítulo muestra el fundamento teórico en el cual vemos las teorías que sustentas el estudio, así como otros aspectos. En el tercer capítulo se trata sobre el análisis, interpretación de los datos.

La autora

RESUMEN

La presente investigación emprendida es de tipo aplicada, por cuanto para su desarrollo se utilizó teorías, enfoques y verdades ya conocidos, a fin de describir el Liderazgo Transformacional a través del emprendimiento en la micro y pequeñas empresas ferreteras de la ciudad de Tingo María. Es de nivel descriptivo, toda vez que se orientó a conocer el nivel de liderazgo transformacional presente en los emprendedores de las micro y pequeñas empresas ferreteras en la ciudad de Tingo María.

Se aplicó una encuesta a la muestra de 41 emprendedores, de los cuales uno no respondió la encuesta quedando establecido en 40 emprendedores micro y pequeño empresarios ferreteros, se determinó el nivel de liderazgo en tres niveles, alto llegó al 30 %, medio al 32 % y bajo 37.5 %, siendo la diferencia entre el alto y bajo del 7.5 %. Así mismo no se encontró una significancia entre la relación de emprendimiento y el Liderazgo Transformacional.

Palabras claves: Emprendimiento, Liderazgo Transformacional, Micro y Pequeña, Empresa (MYPE).

ABSTRACTS

The current research undertaken was of an applied type, due to the fact that for its development, theories, focuses and already know truths were used with the purpose of describing transformational leadership within micro and small hardware store ventures in the city of Tingo Maria, Peru. It is of a descriptive level, since it is oriented towards understanding the level of transformational leadership present among the entrepreneurs of the micro and small hardware stores in the city of Tingo Maria.

A survey was given to a sample of forty one entrepreneurs, of which one did not respond to the survey, establishing forty entrepreneurs of micro and small hardware stores; the level of leadership was divided into three levels, “high” which reached 30%, “average” 32% and “low” 37.5%, with the difference between high and low being only 7.5%. At the same time, no significance was found in the relationship between the entrepreneurship and the transformational leadership.

Keywords: Entrepreneurship, Transformational Leadership, Micro and Small Businesses (MYPE in Spanish)

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1 Fundamentación del problema

1.1.1 Selección General: Desarrollo de las MYPES en el Perú.

La economía del Perú se sustenta en la economía de los Micro y Pequeños empresarios, según la Asociación de Emprendedores del Perú (Asep) “las mypes aportan, aproximadamente, el 40% del Producto Bruto Interno y por ello, está entre las mayores impulsora del crecimiento económico del país) del mismo modo “generan el 47% del empleo en América Latina” (Para Quitarse el Sombrero, 2018).

Según la edición del Microscopio Global 2016 Análisis del Entorno para la Inclusión Financiera, el Perú es uno de los países que promueve el desarrollo de micro y pequeñas empresas, manteniéndose líder entre países con mejor entorno para el emprendimiento, pero a su vez es la de mayor abandono al carecer de innovación (EIU, 2016).

1.1.2 Selección Específica: El liderazgo transformacional y el emprendimiento en las micro y pequeñas empresas del Sector Ferretero en Tingo María.

En la ciudad de Tingo María, se vive una realidad de constante crecimiento y desarrollo que no solo se ha visto generado por sus actividades principales como son la agricultura, restaurantes, hoteles y el turismo, además de ello se tiene al sector microempresarial que día a día viene consolidándose.

El sector microempresarial dedicado al comercio de artículos de ferretería en la ciudad de Tingo María está constituido en su mayoría por unidades económicas de pequeña escala, conocidas como microempresas, las cuales son de carácter familiar, participando tanto en el sector formal como en el informal, pero que no se mantienen a modo de subsistencia, sino que éstas han logrado surgir en el tiempo.

El Tipo de Liderazgo es esencial en la gestión empresarial, para Fernández y Quintero (2017) a través del tipo de Liderazgo Transformacional, destaca que el líder logra ejercer una influencia sobre los seguidores a través de la habilidad de la comunicación y de sus características personales. Juega un rol muy importante, pues de su eficiencia, producto de la dirección, habilidades y estrategias que utilice, dependerá la obtención de buenos resultados”. Según los mismos autores los “emprendedores poseen un conjunto de características personales que les permiten concretar una visión y lograr el compromiso de sus seguidores” (p. 72).

1.1.3 Definición del Problema.

Las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) en el Perú constituyen un elemento clave para el desarrollo económico y social del país, Layseca “afirma que en el Perú el número de mypes supera los 3 millones, de las cuales alrededor de 1.5 millones están formalizadas. De este grupo solo 400 mil acceden a créditos en el sistema

financiero formal” (Para Quitarse el Sombrero, 2018). El Estado Peruano preocupado por formalizarlos y motivarlos para su sostenibilidad, emitió el Decreto Legislativo 1269 creando el régimen Mype Tributario.

Según Global Entrepreneurship Monitor (GEM) Perú 2016-2017 refiere que el Porcentaje de emprendedores nacientes en el Perú es del 19.9% ocupando el tercer lugar entre las economías basadas en eficiencia sin embargo solo el 5.7% logra sobrevivir, bajo este escenario juega un rol importante definir si aquellos emprendedores que sobreviven “poseen un conjunto de características personales que les permiten concretar una visión y lograr el compromiso de sus seguidores” (Fernández y Quintero, 2017, p. 72).

Según GEM los emprendedores entre 18 y 64 años están activamente involucrados en la creación de negocios, considerando a los que están en el mercado menores a un año como emprendedores nacientes, a los que tienen 42 meses en el mercado como Emprendedores a Edad Temprana y los que superan los 42 meses como Emprendedores Establecidos, en la tabla 1 podemos visualizar el lugar que ocupa el Perú a nivel mundial por tipo de emprendedor.

Tabla 1

Actividad emprendedora en el Perú por fases de desarrollo económico 2016-2017

Emprendedores nacientes		Emprendedores a Edad Temprana		Emprendedores establecidos	
Ranking de países	%	Ranking de países	%	Ranking de países	%
3	19.9	6	25.1	41	6.1

Fuente: GEM Perú 2016-2017. Encuesta a la población adulta (APS)

Dentro de este aspecto se analizó la información que posee la Municipalidad provincial de Leoncio Prado en la Gerencia de Desarrollo para determinar a las empresas comprendidas dentro de los criterios de clasificación en función a la fecha de otorgamiento de la Licencia Municipal entre los años 2014 al 2017 del sector ferretero.

Tabla 2

Evolución de las microempresas dedicadas al rubro ferretero al 2017

Dirección	2016			2017		
	E. Nacientes	E. Edad Temprana	E. Establecidos	E. Nacientes	E. Edad Temprana	E. Establecidos
Tiempo en el mercado	= o < 1 año	= 42 meses	> 42 meses	= o < 1 año	= 42 meses	> 42 meses
Numero de Ferretería	1	11	34	3	13	26
Total	46			42		

Fuente: Municipalidad de Leoncio Prado. Elaboración propia.

Bajo este análisis de permanencia en el mercado es necesario establecer cuáles son las características comunes o afines que tienen estos emprendedores a través del estudio del Liderazgo Transformacional que ejercen en su negocio para asumir este reto y hacerlo sostenible en el tiempo a su vez estudiar si efectivamente son generadores de empleo y el tipo de concentración de la propiedad constituidas.

1.2 Formulación del Problema.

1.2.1 Interrogante General

¿El Liderazgo transformacional es predominante en los emprendedores de las micro y pequeñas empresas ferreteras de Tingo María?

1.2.2 Interrogantes Específicas

¿Cómo es la concentración de la propiedad en las micro y pequeñas empresas ferreteras de Tingo María?

¿Cuál es la capacidad de creación de empleo en las micro y pequeñas empresas ferreteras de Tingo María?

1.3 Objetivos

1.3.1 General

Determinar si el Liderazgo Transformacional es predominante en los emprendedores de las micro y pequeñas empresas Ferreteras de Tingo María.

1.3.2 Específicos

Analizar la concentración de la propiedad en las micro y pequeñas empresas ferreteras de Tingo María.

Identificar la capacidad de creación de empleo en las micro y pequeñas empresas ferreteras de Tingo María.

1.4 Hipótesis

1.4.1 General

El liderazgo transformacional es significativo para el emprendimiento de las Micro y Pequeñas Empresas Ferreteras de Tingo María.

1.4.2 Específicas

La concentración de la propiedad en las Micro y Pequeñas Empresas ferreteras en Tingo María es predominantemente societaria.

Las Micro y Pequeñas Empresas ferreteras de Tingo María son generadoras de empleo.

1.4.3. Sistema de variables, dimensiones e indicadores

Variables	Indicadores	Unidad de medida	Instrumentos
Liderazgo transformacional	Estimulación intelectual	Pregunta N° 2,5,7,8,17 y 22	Encuesta
	Motivación inspiracional	Pregunta N° 1,3,9,12,13 y 24	
	Consideración individual	Pregunta N° 4,11,15,16,19 y 20	
	Influencia idealizada	Pregunta N° 6,10,14,18,21,23 y 25	
Emprendimiento	Concentración de la propiedad	Individual	
		Societario	
	Capacidad de creación de empleo	Con empleado	
		Sin empleado	

1.4.4. Definición operacional de Variables, dimensiones e indicadores

Variables	Definición Operacional	Indicadores	Definición (Martínez Contreras, 2013, p. 18)
Liderazgo Transformacional	Cardona (2005) expresa que “el liderazgo transformacional es atrayente y motiva a la gente. Es un líder inconformista, visionario, capaz de apreciar holísticamente el proceso, con una amplia visión de sus objetivos de vida, con una actitud positiva y sobre todo un estratega, flexible, emprendedor e innovador. Transforma tanto el estado de las cosas en la empresa como las mismas aspiraciones e ideales de los seguidores” (p. 61).	Estimulación intelectual	Los líderes fomentan la innovación, la creatividad y cuestionan antiguos supuestos.
		Motivación inspiracional	La forma como se desenvuelven motiva e inspiran a los seguidores, se rescata el trabajo en equipo.
		Consideración individual	El líder está atento a las necesidades y diferencias de cada individuo, busca desarrollar sus potencialidades e interactúa de manera diferenciada con cada uno de sus seguidores.
		Influencia idealizada	Permite expresarse de los líderes con respeto, como modelos de confianza y ostentan altos valores éticos y morales.
Emprendimiento	Para Jordano (2006) el emprendedor es el que “emprende con resolución acciones dificultosas o azarosas” (p. 7) e intervienen dos factores claves en esas acciones la INNOVACIÓN y EL OPTIMISMO, afirma que algunos emprendedores tienen un arraigo marcado de liderazgo y autoridad mientras que otros lo adolecen y por otro lado no todos los emprendedores llegan a ser empresarios pero “los emprendedores que han conseguido pasar el corte de empresarios, es porque tienen la capacidad	Concentración de la propiedad	Global Entrepreneurship Monitor considera que los emprendedores en etapa temprana tienen una mayor predisposición a desarrollar sus iniciativas de negocio junto con otros socios, en comparación con los emprendedores establecidos. Aun así, en ambos grupos, la gran mayoría de iniciativas de negocio en el país son llevadas a cabo por un solo propietario (p. 33)
		Capacidad de creación de empleo	El GEM considera la capacidad del emprendedor para crear

	para poder movilizar tras de sí a los demás” (p. 8). Para Global Entrepreneurship Monitor (Perú 2016-2017) considera dos dimensiones en el emprendimiento: a) Concentración de la propiedad y b) Capacidad de creación de empleo.		nuevos puestos de trabajo adicionales al suyo como un indicador clave que permite evaluar su potencial de crecimiento e impacto en la sociedad (p. 37)
--	---	--	---

1.5 Justificación e Importancia

1.5.1. Teórica

Se utilizaron dos teorías, a fin de dar el soporte teórico a la investigación. Teoría del Liderazgo Transformacional y Teoría del Emprendimiento.

La investigación se enfocó en estas corrientes teóricas considerando que son la fuente principal para poder desarrollar un modelo teórico que muestre tanto las variables a favor como en contra para las micro y pequeñas empresas del sector ferretero en su búsqueda de mejorar su estabilidad y permanencia en el tiempo. Dichas teorías se desarrollaron a detalle en el marco teórico de la investigación.

1.5.2. Practica

De acuerdo con el objetivo general, los resultados de esta investigación permitieron conocer si existe una relación directa del tipo de liderazgo con el emprendedor de las micro y pequeñas empresas ferreteras en Tingo María para su permanencia en el mercado. De esta manera las recomendaciones que se propone a través de esta investigación contribuyen a solucionar de algún modo el problema en estudio, es decir si el tipo de liderazgo es determinante para la sostenibilidad de los negocios ferreteros.

1.5.3. Importancia

La presente investigación permitió conocer la realidad de las micro y pequeñas empresas en Tingo María desde el punto de vista del liderazgo en su gestión con respecto a su emprendimiento con visión innovadora o de autoempleo, determinando la influencia del liderazgo por parte de propietarios o administradores para el crecimiento y desarrollo de sus negocios, consiguiendo así, que la investigación sea útil para el fortalecimiento y empuje de seguir creciendo como empresa, optando por operar en un sector mucho más formal. Del mismo modo esto beneficia también al desarrollo económico y social de la ciudad, permitiéndole crecer en el sector microempresarial, tomando acciones proactivas y emprendedoras.

También este estudio es importante porque nos llevó a conocer a nivel exploratorio y descriptivo la relación del liderazgo en las micro y pequeñas empresas del sector ferretero, ubicadas en Tingo María; Es decir, hemos podido conocer las principales características del rubro anterior mencionado. Así mismo, la investigación también se justifica porque nos permitió tener ideas mucho más acertadas de cómo nace la iniciativa del negocio en los emprendedores ferreteros del rubro micro y pequeños empresarios.

1.6 Delimitaciones

1.6.1. Teórica

El presente trabajo de investigación requirió del manejo de información estadístico de primer nivel, lo que permitió determinar la población objeto de estudio y que coincide con la fuente de información que dispone la municipalidad Provincial

de Leoncio Prado acerca de las micro y pequeñas empresas formales que existe en la ciudad de Tingo María.

Asimismo, durante la investigación, se utilizó teorías, Trabajos de investigación, tesis, entre otras fuentes bibliográficas relacionadas al proyecto de investigación.

1.6.2. Espacial

El espacio de estudio es la ciudad de Tingo María. Las unidades de análisis e investigación lo constituyen todos los microempresarios dedicados al comercio de artículos de ferretería inscritos en el Registro de Micro y Pequeña Empresa de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

1.6.3. Temporal

La investigación se ejecutó a partir del mes de setiembre a diciembre del año 2018.

1.7 Metodología de la Investigación

1.7.1. Tipo de Investigación

La investigación es **Descriptivo-Correlacional** se inició en el mes de octubre y terminó en el mes de diciembre del mismo año.

Por las características de problema planteado, la presente investigación es de **Nivel Transversal**, esta se efectuó a través de la aplicación de una encuesta para identificar si el Liderazgo Transformacional es predominante en los emprendedores de las MYPES del sector ferretero en Tingo María. El diseño de la investigación aplicado es de tipo **no experimental**.

1.7.2. Población y muestra

Por la complejidad del estudio, la población estudiada estuvo constituida por todas las Micro y Pequeñas Empresas del sector ferretero de Tingo María. La cantidad poblacional está determinada según la base de datos obtenidos de la municipalidad provincial de Leoncio Prado que ascienden a 46 MYPES.

Para determinar la muestra de la presente investigación se aplicó los criterios de la Estadística (muestreo probabilístico), teniendo en cuenta las consideraciones siguientes:

N=Universo Poblacional	= 46 Ferreterías
P=Probabilidad de éxito	= 50%
Q=Probabilidad de fracaso	= 50%
Z=Nivel de confianza	= 95%=1.96
E=Nivel de precisión	= 5%
Nº=Muestra	

Aplicaremos la fórmula siguiente para estudios complejos:

$$n_0 = \frac{Z_{\alpha/2}^2 pqN}{e^2(N-1) + Z_{\alpha/2}^2 pq}$$

Remplazando:

$$n_0 = \frac{(1.96)^2 (0.50)(0.50)(46)}{(0.05)^2 (46 - 1) + (1.96)^2 (0.50)(0.50)}$$

$$n_0 = 41.17$$

$$n_0 = 41$$

Teniendo en cuenta la factibilidad de aplicar la encuesta a los 41 microempresarios no es necesario ajustar la muestra.

EMPRESAS FERRETERAS MYPES EN TINGO MARÍA

Dirección	Nº	%	N1	%
AV. Tito Jaime	7	15	6	14
AV. Raymondi	7	15	6	14
JR. Cayumba	10	22	9	27
JR. Callao	6	13	5	9
AV. Alameda Perú	6	13	5	9
Otros	10	22	10	27
Total	46	100	41	100

Fuente: Elaboración propia: MPLP (2009-2017)

1.7.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recolectar los datos del trabajo de investigación se elaboró un cuestionario de 25 preguntas, la encuesta es la principal técnica que se empleó para poder realizar el trabajo ya que se tiene como objetivo Determinar si el Liderazgo Transformacional es predominante en los emprendedores de las micro y pequeñas empresas Ferreteras de Tingo María.

1.7.4. Procesamiento y presentación de datos

Para la demostración de la hipótesis se aplicó Chi². Una vez recolectados la totalidad de los datos, se procesó utilizando el programa Excel para proceder a su posterior análisis estadístico e interpretación de resultados en términos de las hipótesis previamente planteadas.

1.8 Limitaciones

La principal limitación en el presente trabajo estuvo relacionado a la disponibilidad de las personas para la encuesta, además de la comprensión en las preguntas para llegar al objetivo, esto en función al marco teórico y trabajos de investigación citados.

CAPITULO II

FUNDAMENTO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Internacionales

Ortiz (2016), a través de un ensayo sobre el **Liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas** afirma “la importancia del liderazgo en las micro, pequeñas y medianas empresas es mayor y fundamental comparativamente con situaciones estables y dinámicas del mercado previsible” (p. 162), debido a que estas son más vulnerables y por lo tanto tienen que adaptarse en su entorno interno y externo, entre su principal conclusión tenemos que “El liderazgo es diferente en empresas micro, pequeñas y medianas, en las cuales los grupos son pequeños y homogéneos, y se caracterizan porque su tecnología es simple, la línea de productos limitada y el mercado homogéneo” (p. 191).

La investigación **de Zapata, Sigala, Mirabal (2016)** en su trabajo **Toma de decisiones y estilo de liderazgo: estudio en medianas empresas**, llega a la conclusión “que el rasgo predominante de la alta gerencia con relación a la manera en que se toman decisiones en las empresas examinadas, se corresponde principalmente a la del líder transformacional” (p. 50) este estudio mide el grado de dependencia de

la variable Líder Transformacional y Toma de decisiones (estratégica y operativa) demostrando que sus resultados “pueden tener implicaciones teóricas y prácticas en cuanto que no necesariamente frente a un liderazgo transformacional, siempre hay delegación en la toma de decisiones (descentralización), pudiendo hacerse presentes algunas consideraciones de tipo contingente” (p. 50).

Turbay (2013) en su investigación “**Liderazgo e innovación organizacional**” afirma que en un “mundo global en el que las condiciones de los mercados pueden cambiar rápidamente, las normativas reguladoras cambian con mayor frecuencia que antaño en los diferentes ámbitos de actuación (local, regional, nacional, internacional), las demandas que reciben las organizaciones son cada vez más complejas, y la competitividad es creciente” precisamente en esos escenarios el liderazgo juega un rol crucial y citando a Bass y Avolio (2000) menciona que el “liderazgo transformacional transmite, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual” es posible que esta observación de Turbay explique porque algunas empresas se sostienen en el tiempo y porque otras desaparecen al poco tiempo de creadas.

2.1.2. Nacionales

Martínez (2013) en su tesis “**El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco**” tiene entre sus principales conclusiones afirma que “el liderazgo transformacional del director en una I.E. Pública es importante porque contribuye en el desarrollo de las potencialidades de los docentes y favorece al vínculo interpersonal con ellos” como instrumento de investigación aplicó una encuesta validada través del

Measure Leadership Questionnaire (MLQ 5 X) y de la guía de entrevista semi estructurada.

Flores (2010) “**Gestión para las micro, pequeñas y medianas empresas en la ciudad de Lima**” entre su principal conclusión refiere que la actividad empresarial privada es única y es por lo que las Micro y Pequeñas Empresas forman parte de ella con un enorme peso específico en nuestro país, ya que representan el 97.9% de acuerdo con el Tercer Censo Nacional Económico. El Comercio Exterior del Perú representa el 0,2% del comercio mundial de mercancías; el 0,4% del comercio exterior de bienes de los países en vías de desarrollo; el 17% del comercio exterior de la Comunidad Andina y el 3% del comercio exterior de América Latina, siendo evidente que en el Perú es notoria la carencia de socios estratégicos en materia de Transferencia Tecnológica.

Charqui (2016). Tesis para optar el título de: Licenciado en Administración de Empresas: “**Caracterización del Liderazgo participativo en las micros y pequeñas empresas del sector comercio Huaraz (2015).**

En su conclusión con respecto al objetivo de estudio define que “el liderazgo participativo en las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro ventas al por menor de alimentos, bebidas y tabaco (abarrotes) del mercado central del distrito de Huaraz: no consideran importante tomar decisiones de calidad, poca consideración hacia la participación de sus colaboradores en la toma de decisiones, poco interés por la aceptación de las decisiones tomadas por parte de los subordinados. Por lo que se

observa que existe un deficiente liderazgo participativo en las MYPE estudiadas debido a que consideran irrelevante las opiniones de sus colaboradores”.

Tesis **“Perfil emprendedor de los estudiantes de la universidad nacional Jorge Basadre GROHMANN – Tacna Perú – 2011”**. Los resultados indican, menos del 50% de los alumnos tienen perfil emprendedor. Evaluado las dimensiones por escuela académica la mayoría de los estudiantes no tiene perfil emprendedor. Evaluado el perfil emprendedor de los alumnos según género son las mujeres las que más aspiran a tener una empresa. Se aplicó una encuesta con 34 preguntas, a través de la escala de Likert.

2.1.3. Locales

Aquino (2013). Investigación sobre **“El Liderazgo Transformacional en las Jefaturas de la Unidad de Gestión Educativa Local, Leoncio Prado”**. El objetivo fue identificar las características del liderazgo transformacional en los jefes de las dependencias de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Leoncio Prado. Quien llegó a las siguientes conclusiones:

Los problemas se originan cuando los jefes de áreas proyectan un bajo control emocional, el cual es indispensable en todo líder para producir efectivamente la transformación en sus seguidores.

El resultado final en el área de gestión institucional nos mostró que todas sus variables se encuentran en un rango de 51% a 75% “frecuentemente” que es aceptable.

El nivel de investigación es descriptivo simple, donde se describió, analizó e interpretó sistemáticamente los hechos tal como se encuentran en su estado actual y forma natural, la cual constituye parte clave de las investigaciones; Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario anónimo de evaluación sobre la percepción del liderazgo transformador por parte de los trabajadores de la UGEL, LP, que está conformado por 16 ítems, 5 dimensiones y una puntuación del 1 a 5.

Tuesta (2012). Investigación sobre las, **“Principales barreras que impiden la formalización de emprendimiento de negocios en Tingo María, Huánuco”**.

El objetivo fue identificar las principales barreras que impiden la formalización de emprendimientos de negocios. Para ello se contó con la participación de los propietarios de negocios formales e informales de la ciudad de Tingo María, cuya muestra fue de 240 propietarios (120 formales y 120 informales) a quienes se les encuestó utilizando un cuestionario de 22 interrogantes con escalas nominales y de intervalos para la identificación de las principales barreras que impiden la formalización. El estudio es de tipo teórico y desarrollado a un nivel descriptivo. Los datos recogidos fueron analizados con estadísticas descriptivas y el análisis de varianza. Sus principales conclusiones fueron:

De acuerdo con los resultados del cuestionario sobre las barreras versión formales e informales, un 46% considera que pagando sus tributos contribuye a generar desarrollo económico en el país, el 58% considera lo mismo, los propietarios de negocios informales son conscientes de la necesidad e importancia de tributar, pero no lo hacen.

El 25% y 23% de propietarios formales e informales respectivamente se preocupa por la falta de clientes, el 23% de propietarios informales teme a la competencia, demostrando que un negocio informal no puede enfrentarse al negocio formal, pero hay un 21% de propietarios formales que no tienen ningún temor en el emprendimiento que conducen.

2.2. Bases teóricas

2.1.1. Teoría del Liderazgo transformacional

Las mypes como las grandes empresas tienen una organización, según Chiavenato (2007) “las organizaciones no funcionan solas ni alcanzan el éxito por azar. Es necesario administrarlas de modo que funcionen debidamente y alcancen sus objetivos de la mejor manera posible. Dado que las organizaciones son grupos de personas que trabajan juntas utilizando recursos como capital financiero, tecnología, maquinaria y equipo, materias primas y conocimientos, todas deben ser administradas para lograr propósitos comunes, como realizar una misión, alcanzar una visión, servir al mercado, satisfacer a sus grupos de interés, como los clientes, accionistas, empleados y proveedores” (p. 60). Las empresas dedicadas a la transformación de bienes buscan constantemente innovar para mantenerse en el mercado, pero en el caso de las mypes dedicadas a la comercialización el concepto de innovación es algo lejano a su lenguaje común.

Por otro lado, Monroy (2002) haciendo referencia a otros autores resume que “Algunos investigadores conceptúan el liderazgo como un rasgo o como un comportamiento, mientras otros lo miran desde la perspectiva política o desde el punto de vista humanístico” (p. 270) entre ellos cita a:

Mackoff y Wennet	Northouse	Craig
Administrador es aquel que conduce o dirige algo.	El administrador se enfoca en las actividades tradicionales de planear, organizar y controlar.	Liderar significa ser más visionario, más empático, más flexible; ser líder significa resolver el contínuum que parte de un comportamiento
	Administrar está relacionado con crear orden y estabilidad.	analítico, deliberado, estructurado, controlado y ordenado propio del ejercicio administrativo y avanza hacia acciones más experimentales, más creativas, menos controladas, más cualitativas.
	Los administradores son más reactivos y menos involucrados emocionalmente.	
Líder es el que ejerce autoridad responsable y tiene una visión de conjunto.	El líder hace énfasis en los procesos de influencia.	
	El líder lo está con la adaptación y el cambio constructivo.	
	Los líderes son más proactivos y envueltos emocionalmente.	
	El componente común a casi todas las definiciones de liderazgo es que es un proceso de influencia que apoya a grupos de individuos para alcanzar sus metas comunes.	

Fuente: Monroy (2002)

Precisamente según el análisis de las características contenidas en el Liderazgo Transformacional, Martínez (2013) refiere que en este tipo de liderazgo son personas capaces de transmitir una comunicación efectiva, mantener buenas relaciones interpersonales, “capacidad de negociar, el control de los resultados, la capacidad de

construir una visión atrayente al colaborador y comunicarla apropiadamente para convencer a dicho colaborador. El líder transformacional es al mismo tiempo carismático y visionario porque es capaz de convencer a sus seguidores en necesidades de reconocimiento planteadas por él” (p. 14).

Se resume a continuación la posición de diferentes autores citados por Martínez (2013) con respecto a las particularidades del Liderazgo Transformacional.

Estrategias y características del Liderazgo Transformacional.

Bennis y Nannus (1985)	✓ Atención mediante la visión. ✓ Sentido mediante la comunicación. ✓ Confianza mediante el posicionamiento. ✓ Despliegue del yo.
Bass (1985)	✓ Atractivo inspiracional. ✓ Estimulación intelectual. ✓ Consideración personalizada.
Nadler y Tushman (1986)	✓ Visualizar, energizar, capacitar, estructurar, controlar, recompensar.
Tichy y Devanna (1986)	✓ Reconocer la necesidad de revitalización. ✓ Crear una nueva visión. ✓ Modelar el modo.
Kouzes y Posner (1987)	✓ Estimular el proceso. ✓ Inspirar una visión compartida. ✓ Capacitar a otros para que actúen. ✓ Mostrar el modo. ✓ Estimular los sentimientos.
Conger (1989)	✓ Detectar las oportunidades inexploradas y las deficiencias de la situación actual. ✓ Comunicar visión. ✓ Fomentar la confianza. ✓ Mostrar los medios para lograr la visión.

Fuente: Martínez (2013)

2.1.2. Teoría del emprendimiento.

Para Jordano (2006) el emprendedor es el que “emprende con resolución acciones dificultosas o azarosas” (p. 7) e intervienen dos factores claves en esas acciones la INNOVACIÓN y EL OPTIMISMO, afirma que algunos emprendedores tienen un arraigo marcado de liderazgo y autoridad mientras que otros lo adolecen y por otro lado no todos los emprendedores llegan a ser empresarios pero “los emprendedores que han conseguido pasar el corte de empresarios, es porque tienen la capacidad para poder movilizar tras de sí a los demás” (p. 8). La siguiente fase es crear la empresa, esto será posible si encuentra una fuerza positiva fundamental que se denomina “ENTUSIASMO” así mismo pasado un tiempo este “entusiasmo” puede generar fuerzas negativas antiéticas de AMBICIÓN y CANSANCIO (P. 14). Así mismo Jordano recomienda dos mecanismos para mantener ese entusiasmo “Planificar bien y con tiempo la sucesión” y el “Control del dominante”. Por otro lado, afirma que no es posible hacer emprendedores, se les puede dotar de la formación y condiciones para ser empresarios, pero para Jordano “el espíritu emprendedor dimana del genotipo del individuo”.

2.1.3. Las MYPES en el Perú

Ponce y Zevallos (2017) refieren 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” (48). De ahí su importancia para el desarrollo de los países y las políticas públicas adoptadas para su desarrollo en función a las realidades de cada país.

En el marco de la legislación peruana se considera “Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios” (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2008).

Según el Decreto Legislativo N° 1269 de fecha 20 de diciembre del 2016 clasifica a las Micro y Pequeñas Empresas diferenciándolos en algunos aspectos tributarios como laborales que a continuación se expone:

Clasificación Microempresa	Aspectos Tributarios – Común (micro y pequeña)	
	Hasta 300 U.I.T. pago a cuenta 1% mensual	
Nivel de ventas anuales = 150 U.I.T.	> 300 U.I.T. hasta 1,700 U.I.T. 1.5% mensual o el coeficiente de acuerdo con el art. 85 de la LIR.	
	Tasa progresiva acumulable Pago del Impuesto a la Renta	
Pequeña empresa	Renta Neta	Tasa sobre Utilidad
	Hasta 15 U.I.T.	10%
Ventas > 150 U.I.T. - 1,700 U.I.T.	Más de 15 U.I.T.	29.50%

Fuente: Decreto Legislativo N° 1269

Aspectos Laborales Comunes		Aspectos Laborales Microempresa		Aspectos Laborales Pequeña Empresa	
Descanso vacacional	15 días por cada año de servicios	Seguro de salud	Los trabajadores tienen derecho a ser asegurados en el Sistema Integral de Salud.	Seguro de EsSalud	El empleador deberá aportar el 9% de lo que perciba el trabajador.
Jornada máxima	8 horas diarias o 48 horas semanales		El costo del sistema es semicontributivo (estado-empleados)	Gratificaciones legales	Son equivalentes a medio sueldo.
Descanso físico semanal obligatorio	24 horas	Sistema pensionario	Deben afiliarse obligatoriamente a un sistema, pudiendo ser el SPP (AFP) o SNP (ONP) o, incluso, al sistema de Pensiones Sociales, el cual es financiado por el Estado y trabajadores de la microempresa.	Compensación por Tiempo de Servicios	15 remuneraciones diarias por año de servicio con un tope de 90 RD (equivalente a 6 años de servicios).
Descanso en feriados	Régimen laboral común			Participación en utilidades	El pago es conforme a ley (siempre que tengan más de 20 trabajadores)

Decreto supremo N° 013-2013-PRODUCE, Texto Único Ordenado Impulso al desarrollo productivo y crecimiento empresarial.

LIBROS CONTABLES

Ingresos netos anuales fueran hasta 300 UIT llevará	Ingresos brutos anuales mayores de 300 UIT y que no superen las 500 UIT	Ingresos brutos anuales mayores a 500 UIT y que no superen las 1700 UIT
Registro de Ventas	Registro de Ventas	Registro de Compras
Registro de Compras	Registro de Compras	Registro de Ventas
Libro Diario Formato Simplificado	Libro Diario	Libro Diario
	Libro Mayor	Libro Mayor
		Libro de Inventarios y Balances

Fuente: Decreto Legislativo N° 1269 art. 11.

2.3. Definición de términos básicos

Micro y Pequeña Empresa (MYPE)

De acuerdo con el Art. 4° del Texto Único Ordenado de la Ley 28015 la Micro y Pequeña empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios (Congreso de la República del Perú, 2003).

Se determina si es microempresa si las ventas no superan las 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT: valor de referencia utilizado en el Perú para determinar Impuestos y Multas) y como pequeña empresa si las ventas superan las 150 Unidades Impositivas Tributarias, pero no mayor a 1,700 Unidades Impositivas Tributarias.

Liderazgo

El concepto de liderazgo es analizado desde distintos ángulos de la empresa, “criterios situacionales, las relaciones líderes miembro, la estructura de la tarea y la posición de poder, que pueden ser manipuladas para crear el ajuste adecuado con la orientación al comportamiento del líder”. También es conceptualizada por Gómez (2002) como “la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas” (p. 62).

Emprendimiento

Para Jordano (2006) el emprendedor es el que “emprende con resolución acciones dificultosas o azarosas” (p. 7) e intervienen dos factores claves en esas acciones la INNOVACIÓN y EL OPTIMISMO, afirma que algunos emprendedores

tienen un arraigo marcado de liderazgo y autoridad mientras que otros lo adolecen y por otro lado no todos los emprendedores llegan a ser empresarios pero “los emprendedores que han conseguido pasar el corte de empresarios, es porque tienen la capacidad para poder movilizar tras de sí a los demás” (p. 8).

Liderazgo Transformacional

Cardona (2005) expresa que, “el liderazgo transformacional es atrayente y motiva a la gente. Es un líder inconformista, visionario, capaz de apreciar holísticamente el proceso, con una amplia visión de sus objetivos de vida, con una actitud positiva y sobre todo un estratega, flexible, emprendedor e innovador. Transforma tanto el estado de las cosas en la empresa como las mismas aspiraciones e ideales de los seguidores” (p. 61).

Influencia idealizada: Refuerza en los líderes admiración, respeto y confiabilidad. El seguidor asume compartir el riesgo, la ética, principios y valores del líder (Bass y otros 2003: 208).

Inspiración motivacional: El seguidor atribuye una motivación en el logro de retos al líder. Además, se atribuye al líder el entusiasmo y optimismo desarrollado por todos los seguidores (Bass y otros 2003: 208).

Estimulación intelectual: Considerada como la motivación del líder en innovación y creatividad asumida por cada seguidor al enfrentar un problema. Las nuevas ideas de solución son solicitadas a los seguidores quienes se comprometen con el proceso de encontrar una solución (Bass y otros 2003: 208).

Consideración individualizada: Los líderes prestan atención a las necesidades individuales de crecimiento del seguidor mediante la asesoría. Las nuevas oportunidades de aprendizajes son creadas en un clima de crecimiento atendiendo las necesidades y deseos reconocidos en cada seguidor (Bass y otros 2003: 208). La consideración individualizada se desarrolla cuando los líderes transformacionales atienden al desarrollo de los seguidores, le dan soporte y asesoría a cada uno de ellos.

CAPITULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. De la variable Emprendimiento

La muestra definida quedo en 41 propietarios de Mypes ferreteras a encuestar, pero uno de ellos se negó a responder la encuesta por lo tanto la muestra quedo conformada en 40 empresas dedicadas al rubro de la ferretería, obteniéndose los siguientes resultados:

El 90% de los propietarios son de sexo masculino y el 10% de mujeres.

Tabla 3

Numero de entrevistados por género dedicados al rubro Mypes ferretero en la ciudad de Tingo María

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	36	90.0
Femenino	4	10.0
Total	40	100.0

Fuente: encuesta realizada el 15/11/2018.

En la tabla 4 se discrimina la edad por emprendedor. El 42.5% de los propietarios dedicados al rubro ferretero, tiene una edad entre 31 y 50 años, y el 57.5% tiene una edad mayor a 51 años, no se ubicó propietarios menores a los 30 años.

Tabla 4

Edad promedio de los emprendedores dedicados al rubro Mype ferretero en la ciudad de Tingo María

	Frecuencia	Porcentaje
31 a 50	17	42.5
51 a mas	23	57.5
Total	40	100.0

Fuente: encuesta realizada el 15/11/2018

Por lo general la gestión o conducción del negocio está a cargo del propietario, tal como se muestra en la tabla 5, solo 5 negocios están conducidos por administradores que no son propietarios representando el 12.5% del total, el 87.5% de los negocios está conducido por el propietario.

Tabla 5

Mypes ferreteras por tipo de Gestión y Administración en la ciudad de Tingo María

	Frecuencia	Porcentaje
Propietario	35	87.5
Administradores	5	12.5
Total	40	100.0

Fuente: encuesta realizada el 15/11/2018

En cuanto al régimen tributario se puede observar que el 15% de los encuestados pertenece al régimen único simplificado (RUS), el 52.5% pertenece al régimen especial de renta (RER), el 5% está acogido en el régimen mype tributario, y el 27.5% pertenece al régimen general.

Tabla 6***Mypes ferreteras por régimen tributario en la ciudad de Tingo María***

	Frecuencia	Porcentaje
Régimen Único Simplificado	6	15.0
Régimen Especial de Renta	21	52.5
Régimen de la Micro y Pequeña empresa	2	5.0
Régimen General	11	27.5
Total	40	100.0

Fuente: encuesta realizada el 18/11/2018

En la tabla 7 se observa que el 72.5% de las empresas dedicadas al comercio de la ferretería generan empleo permanente dinamizando la economía, entre el 27.5% que no tiene empleados son negocios que están en el Régimen Único Simplificado y también están considerado los que tiene como empleados a su familia (esposa e hijos).

Tabla 7***Mypes ferreteras que ocupan empleados en la ciudad de Tingo María***

	Frecuencia	Porcentaje
Sin empleados	11	27.5
Con empleados	29	72.5
Total	40	100.0

Nota: se considera sin empleados cuando ocupan como empleados a la familia (esposa, hijos).

Entre las empresas dedicadas al negocio de ferreterías, el 45% ocupa entre 1 a 2 empleados permanentes, el 27.5% tiene más de tres empleados y el 27.5% no tiene empleados, ocupando preferentemente a su familia (esposa e hijos).

Tabla 8***Mypes ferreteras por número de familiares que emplean en la ciudad de Tingo María***

	Frecuencia	Porcentaje
Familiares	11	27.5
de 1 a 2	18	45.0
de 3 a mas	11	27.5
Total	40	100.0

Fuente: encuesta realizada el 18/11/2018

En cuanto a la antigüedad, se observa que el 62.5% tiene una antigüedad mayor a 3.5 años por lo tanto son empresas ya posicionadas en el mercado y son consideradas como consolidadas, el 37.5% son nuevos tienen menos de 3.5 años en el mercado ubicándose según la clasificación de Global Entrepreneurship Monitor en edad temprana.

Tabla 9

Mypes ferreteras por antigüedad de operación en la ciudad de Tingo María

	Frecuencia	Porcentaje
menor a 3.5 años (E. T.)	15	37.5
de 3.6 a 10 años (E. E.)	21	52.5
Mas de 10 años (E. E.)	4	10.0
Total	40	100.0

Nota: Según el Global Entrepreneurship Monitor, Etapa Temprana, comprende a los emprendedores que están vigente en el mercado menores a 42 meses (3.5 años), y Etapa establecida (E.E) mayores a los 3.5 años o 42 meses.

Fuente: encuesta realizada el 18/11/2018

En referencia al tipo de propiedad o tenencia de la empresa refieren que el 70 por ciento son personas naturales con negocio (individual) y el 30 por ciento iniciaron el negocio con socios.

Tabla 10

Tipo de concentración de la propiedad en las empresas ferreteras de la ciudad de Tingo María

	Frecuencia	Porcentaje
Persona natural con negocio	32	80.0
Societaria	8	20.0
Total	40	100.0

Fuente: encuesta realizada el 18/11/2018

De las empresas ferreteras conformadas mediante sociedad el 75% tienen el tipo de Sociedad de Responsabilidad Limitada (SRL) y el 25% son empresas de Sociedad Anónima cerrada.

Tabla 11**Empresas ferreteras de la ciudad de Tingo María por tipo de sociedad**

	Frecuencia	Porcentaje
Sociedad de Responsabilidad Limitada	6	75,0%
Sociedad Anónima Cerrada	2	25,0%
Total	8	100.0

Fuente: encuesta realizada el 20/11/2018

3.1.2 Variable Liderazgo Transformacional en las MYPES Ferreteras de Tingo María

Para analizar la presencia de cada una de las dimensiones en la variable del Liderazgo Transformacional se observa en la tabla 12 que el nivel bajo supera el 30% del total, a excepción de la dimensión Estimulación Intelectual donde alcanza un 27.5% de la percepción con respecto al total. Es decir, en este caso los propietarios encuestados no tienen una predominancia alta en cada una de las dimensiones, así mismo se puede afirmar que en cada una de las dimensiones los resultados son casi similares en cuanto a la percepción de un nivel alto.

Así mismo, dentro de las dimensiones que sobresale con valores altos es la Estimulación Intelectual, es decir bajo la visión del concepto de esta dimensión hay una predominancia hacia la innovación y creatividad con un 37.5% seguido de la dimensión Motivación inspiracional, es decir motiva al equipo con el que trabaja con 32.5% de percepción.

Tabla 12

Nivel de percepción de los propietarios y gestores en las Mypes ferreteras de la ciudad de Tingo María

Nivel de percepción	Influencia idealizada		Estimulación Intelectual		Consideración individualizada		Motivación Inspiracional	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	13	32.5	11	27.5	13	33.5	12	30.0
Medio	15	37.5	14	35.0	15	37.5	15	37.5
Alto	12	30.0	15	37.5	12	29.0	13	32.5
Total	40	100	40	100	40	100	40	100

Fuente: encuesta realizada el 20/11/2018

En la tabla 13 se aprecia con respecto a la percepción o presencia del Liderazgo transformacional en los emprendedores propietarios de las empresas ferreteras, el 37.5% tiene una percepción baja, el 32.5% tiene una percepción medio y el 30% tiene una percepción alta, por lo tanto, no se puede afirmar de manera categórica que predomina una percepción alta, baja o intermedia.

Tabla 13

Nivel de Liderazgo transformacional en los propietarios y gestores de las Mypes ferreteras de la ciudad de Tingo María

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	37,5
Medio	13	32,5
Alto	12	30,0
Total	40	100,0

Fuente: encuesta realizada el 21/11/2018

En la tabla 14 se aprecia que los Micro y pequeños empresarios capaces de generar empleo son los que tienen un mayor grado de visión optimista al futuro, el 62.5% es optimista mientras que el 37.5% no refiere un optimismo.

Tabla 14***Visión optimista futura de los Micro y Pequeños empresarios ferreteros de la ciudad de Tingo María generadores de empleo***

Dirijo la atención hacia el futuro de modo optimista	Optimista.	
	No	Si
% del total	37.5%	62.5%

Fuente: encuesta realizada el 21/11/2018

En la tabla 15 se puede observar que existe una asociación significativa entre la visión optimista futura del micro y pequeño empresario ferretero con la variable emprendimiento al obtener un coeficiente de significancia menor a 0.05 ($0.022 < 0.05$), por lo que podemos afirmar que los emprendedores micro y pequeños empresarios dedicados al rubro ferretero en estudio son muy optimista con respecto al futuro.

Tabla 15***Asociación entre la variable Emprendimiento y la visión de futuro del Micro y Pequeño empresario ferretero en la ciudad de Tingo María***

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,225 ^a	1	.022
Corrección por continuidad ^b	3.687	1	.055
Razón de verosimilitudes	6.055	1	.014
Asociación lineal por lineal	5.094	1	.024
N de casos válidos	40		

a. 1 casillas (25.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4.13.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

En la tabla 16 se observa que los emprendedores micro y pequeños empresarios generadores de empleo en la ciudad de Tingo María para tomar decisiones tienen en cuenta las cuestiones morales y éticas siendo esta una característica del Liderazgo transformacional, así tenemos que el 52.5% responde afirmativamente que para tomar decisiones tiene en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas frente a un 47.5% que no toma en cuenta este concepto.

Tabla 16***Decisiones morales y éticas de los empresarios Micro y Pequeño generadores de empleo en la ciudad de Tingo María***

Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas		Decisiones		Total
		No	Si	
Dimensión:	Recuento	19	21	40
Capacidad de creación de empleo	% del total	47.5%	52.5%	100.0%

Fuente: encuesta realizada el 21/11/2018

Los resultados de la tabla 16 se confirman en la tabla 17 al cruzar la variable Emprendimiento y si los micro y pequeños empresarios toman en consideración las decisiones morales y éticas para tomar decisiones, al demostrar la existencia de una relación significativa al obtener un coeficiente menor a 0.05 ($0.049 < 0.05$).

Tabla 17***Asociación entre la variable Emprendimiento y las decisiones morales y éticas de las decisiones del Micro y Pequeño empresario ferretero en la ciudad de Tingo María***

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,872 ^a	1	.049
Corrección por continuidad ^b	2.602	1	.107
Razón de verosimilitudes	3.965	1	.046
Estadístico exacto de Fisher			
Asociación lineal por lineal	3.775	1	.052
N de casos válidos	40		

a. 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5.23.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Fuente: encuesta realizada el 21/11/2018

3.2 Verificación de la Hipótesis

Para la demostración de la hipótesis se siguieron los siguientes procesos:

Prueba de confiabilidad

Para el presente estudio se aplicó una encuesta de 27 preguntas, correspondiente 25 preguntas a la variable independiente Liderazgo Transformacional en la MYPES Ferreteras de la ciudad de Tingo María y dos preguntas en la variable dependiente Emprendimiento. Se obtuvo un resultado de 0.733 según Frías es aceptable.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,733	27

Para determinar la normalidad, según Frías se “requieren conocer la distribución de la muestra para poder realizar inferencias sobre la población”, es decir cuál es el estadístico más idóneo para la demostración de la hipótesis.

Teniendo en cuenta que la muestra es mayor a 30 se aplica el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, definiendo que la muestra no es normal, en la tabla 18 y la figura 1 podemos demostrar que no es normal.

Tabla 18

Prueba de normalidad entre las variables Liderazgo transformacional en las MYPES ferreteras de Tingo María y Emprendimiento

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional en las MYPES ferreteras de Tingo María	.189	40	.001
Emprendimiento	.296	40	.000

Fuente: encuesta realizada el 21/11/2018

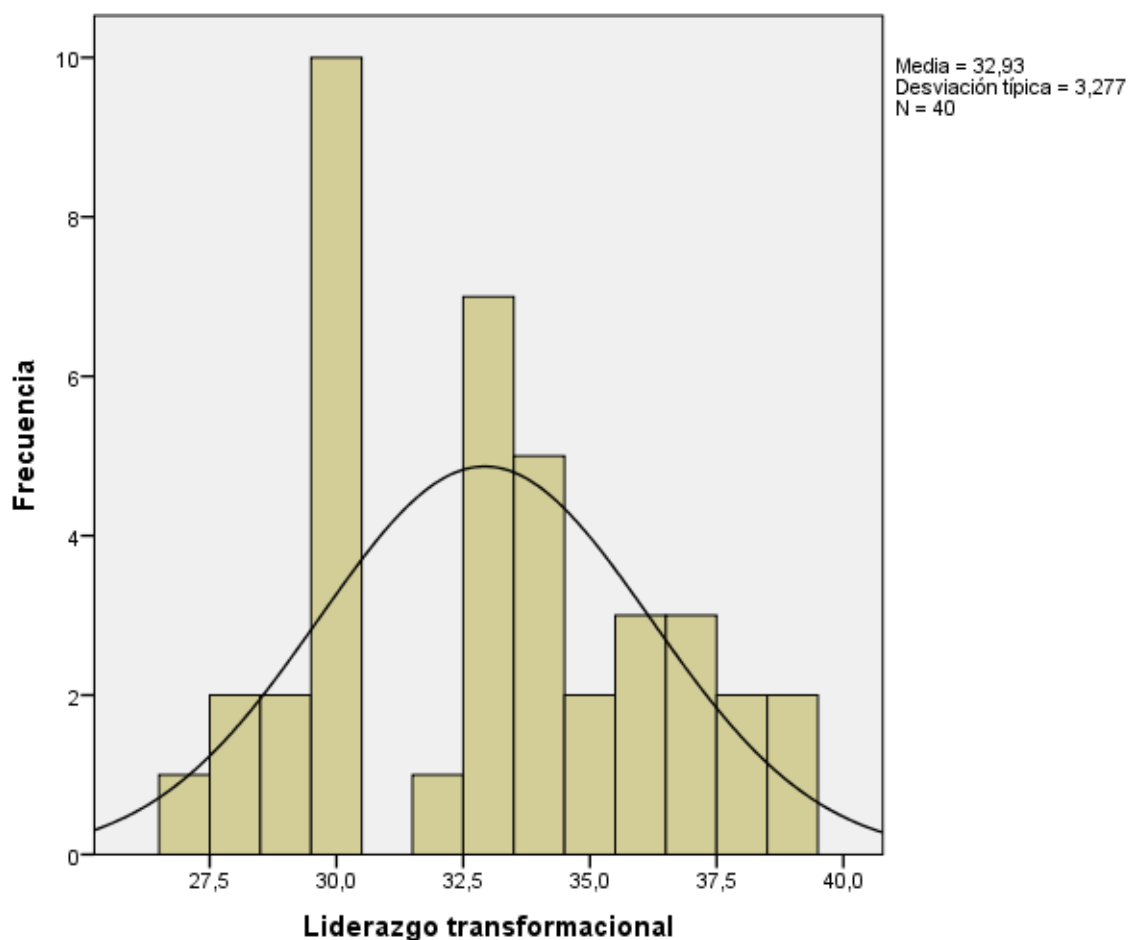


Grafico 1

Prueba de normalidad entre las variables Liderazgo transformacional en las MYPES ferreteras de Tingo María y Emprendimiento

Por lo tanto, se aplicará un estadístico no paramétrico el χ^2 , teniendo en cuenta que se debe establecer una relación de significancia.

Demostración de la Hipótesis General

H₀: El liderazgo transformacional no es significativo para el emprendimiento de las Micro y Pequeñas Empresas Ferreteras de Tingo María.

H₁: El liderazgo transformacional es significativo para el emprendimiento de las Micro y Pequeñas Empresas Ferreteras de Tingo María.

Para un nivel de significancia del 5% aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna al obtener un valor mayor a 0.05 ($0.339 > 0.05$), es decir no existe evidencia empírica para afirmar que el emprendimiento en las micro y pequeñas empresas dedicadas al rubro ferretero dependa de un Liderazgo Transformacional.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,152 ^a	22	,339
Razón de verosimilitudes	25,964	22	,253
Asociación lineal por lineal	1,647	1	,199
N de casos válidos	40		

a. 35 casillas (97.2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .18.

Esto lo podemos corroborar al obtener un coeficiente de contingencia de 0.339 mayor a 0.05 ($0.339 > 0.05$) entonces podemos afirmar que el liderazgo transformacional no tiene una relación significativa para el emprendimiento en las Micro y Pequeñas Empresas Ferreteras de Tingo María, esto lo comprobamos al contrastar la tabla 14 al 17.

Medidas simétricas			
		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,614	,339
N de casos válidos		40	

La no dependencia o relación entre las variables poseer Liderazgo Transformacional para ser un emprendedor en las MYPES Ferreteras lo podemos contrastar al determinar el nivel de Liderazgo Transformacional presente en los propietarios de las MYPES Ferreteras de la ciudad de Tingo María, el 37.5% tiene un Liderazgo Transformacional bajo, el 32.5% tiene un Liderazgo Transformacional

medio y el 30% tiene presente un Liderazgo Transformacional Alto, por lo tanto, no podemos afirmar que todos los propietarios Mypes ferreteros tengan una cualidad exclusiva de Liderazgo Transformacional.

Tabla 19

Nivel de Liderazgo Transformacional en los propietarios de las MYPES Ferreteras de la ciudad de Tingo María.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	37.5
Medio	13	32.5
Alto	12	30.0
Total	40	100.0

Fuente: encuesta realizada el 21/11/2018

Hipótesis Específicas

H₀: La concentración de la propiedad en las Micro y Pequeñas Empresas ferreteras en Tingo María no es predominantemente societaria.

H₁: La concentración de la propiedad en las Micro y Pequeñas Empresas ferreteras en Tingo María es predominantemente societaria.

Aceptamos la hipótesis nula la evidencia empírica nos muestra que la predominancia de los negocios ferreteros MYPES están conformados como personas naturales con negocio (80%) y solo el 20% como persona jurídica.

Tipo de empresa	Frecuencia	
	Frecuencia	Porcentaje
Persona natural con negocio	32	80,0
Societaria	8	20,0
Total	40	100,0

H₀: Las Micro y Pequeñas Empresas ferreteras de Tingo María no son generadoras de empleo.

H₁: Las Micro y Pequeñas Empresas ferreteras de Tingo María son generadoras de empleo.

Aceptamos la hipótesis alterna al encontrar evidencia empírica que las empresas Ferreteras MYPES en la ciudad de Tingo María tienen capacidad para generar empleo (72.5%) y sólo el 27.5% no tiene empleados o cuenta con familiares en el negocio como apoyo, pero no son considerados empleados.

Capacidad de creación de empleo		
	Frecuencia	Porcentaje
Sin empleados	11	27,5
Con empleados	29	72,5
Total	40	100,0

CAPITULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Relación entre variables

Al cruzar la variable Capacidad de creación de empleo con la variable Liderazgo Transformacional encontramos en la tabla 20 que no es una condición predominante tener un Liderazgo Transformacional para generar empleo pero podemos afirmar también que son condiciones que están presente en el individuo aun cuando no sea predominante, ya que el 22.5% de los encuestados que poseen un nivel alto de Liderazgo Transformacional es capaz de generar empleo, el 17.5% que posee un nivel medio alto de Liderazgo transformacional es capaz de generar empleo y el 32,5% que tiene un nivel de Liderazgo Transformacional bajo y medio bajo también es capaz de generar empleo.

Tabla 20

Creación de empleo por nivel de liderazgo Transformacional en las mypes ferreteras de la ciudad de Tingo María

Tabla de contingencia: Capacidad de creación de empleo por nivel de Liderazgo							
			Nivel de Liderazgo				Total
			Bajo	Medio bajo	Medio alto	Alto	
Capacidad de creación de empleo	Sin empleados	Recuento	2	3	3	3	11
		% del total	5,0%	7,5%	7,5%	7,5%	27,5%
	Con empleados	Recuento	5	8	7	9	29
		% del total	12,5%	20,0%	17,5%	22,5%	72,5%
	Total	Recuento	7	11	10	12	40
		% del total	17,5%	27,5%	25,0%	30,0%	100,0%

Los tipos de niveles se adapta del informe de Global Entrepreneurship Monitor Perú 2016-2017.(Serida, Jaime; Guerrero, Carlos; Alzamora, Jessica; Borda, Armando; Morales, 2017)
Fuente: encuesta realizada el 21/11/2018

De acuerdo con la tabla 21 el 22,5% con un nivel medio alto y el 25% con un nivel alto de los que tienen como característica un Liderazgo Transformacional son emprendedores que no esperaron asociarse con alguien para iniciar el negocio, sino que asumieron el riesgo, coincidiendo con la Propuesta de Craig “ser Líder significa ser más visionario, más empático, más flexible; ser líder significa resolver el contínuum que parte de un comportamiento analítico, deliberado, estructurado, controlado y ordenado propio del ejercicio administrativo y avanza hacia acciones más experimentales, más creativas, menos controladas, más cualitativas (citado por Monroy 2002).

A su vez esto es concordante con la propuesta de Global Entrepreneurship Monitor al considerar que un negocio se emprende por dos razones, primero como una “**necesidad**, la persona busca generar sus propios ingresos para subsistir ante la escasez de oportunidades laborales, es decir, debido al desempleo existente en una economía o por la disconformidad con las condiciones que le ofrece un trabajo como dependiente”. Segundo como una oportunidad, “*la persona actúa motivada por la identificación de oportunidades en el mercado y su interés por aprovecharlas o por el deseo de cumplir aspiraciones personales*”, siendo esta última aseveración la que mejor describe en el Líder Transformacional por Craig.

Tabla 21

Tipo de empresa creada por nivel de Liderazgo Transformacional en las mypes ferreteras de la ciudad de Tingo María

Tabla de contingencia: Tipo de empresa por nivel de Liderazgo							
Tipo de empresa			Nivel de Liderazgo				Total
			Bajo	Medio bajo	Medio alto	Alto	
Tipo de empresa	Persona natural con negocio	Recuento	4	9	9	10	32
		% del total	10,0%	22,5%	22,5%	25,0%	80,0%
	Societaria	Recuento	3	2	1	2	8
		% del total	7,5%	5,0%	2,5%	5,0%	20,0%
Total	Recuento		7	11	10	12	40
	% del total		17,5%	27,5%	25,0%	30,0%	100,0%

Dimensión del emprendimiento clasificado por Global Entrepreneurship Monitor Perú 2016-2017

Fuente: encuesta realizada el 21/11/2018

En la tabla 22 se visualiza que el 62.5% de mypes ferreteras tienen una antigüedad de 3. 5 años a más, según GEM a este grupo mayor de 3.5 años (42 meses) se les considera como emprendedores establecidos ya que el 72.5% es capaz de generar empleo (ver tabla 20). Así mismo aun cuando no tenga una presencia predominante de Liderazgo transformacional es concordante con lo sostenido por Martínez (2013) quien refiere que en este tipo de liderazgo son personas que tienen “capacidad de negociar, el control de los resultados, la capacidad de construir una visión atrayente al colaborador y comunicarla apropiadamente para convencer a dicho colaborador” porque para mantenerse en un mercado muy competitivo se necesita las características descritas.

Tabla 22

Actividad emprendedora por nivel de Liderazgo en los emprendedores de las mypes ferreteras de la ciudad de Tingo María

Tabla de contingencia: Actividad emprendedora en Edad Temprana y Establecidos por Nivel de Liderazgo							
			Nivel de Liderazgo				Total
			Bajo	Medio bajo	Medio alto	Alto	
Antigüedad en el negocio	menor a 42 meses (3.5 años)	Recuento	3	4	5	3	15
		% del total	7,5%	10,0%	12,5%	7,5%	37,5%
	de 3.5 a 10 años	Recuento	4	6	5	6	21
		% del total	10,0%	15,0%	12,5%	15,0%	52,5%
	Mas de 10 años	Recuento	0	1	0	3	4
		% del total	0,0%	2,5%	0,0%	7,5%	10,0%
Total		Recuento	7	11	10	12	40
		% del total	17,5%	27,5%	25,0%	30,0%	100,0%

Dimensión del emprendimiento clasificado por Global Entrepreneurship Monitor Perú 2016-2017

Fuente: encuesta realizada el 21/11/2018

4.2. Concordancia con otros estudios

Para García, Martín, Álvarez, Martínez (2006) en su investigación “Los valores personales y su influencia en el espíritu emprendedor” concluyen que son los valores personales de los emprendedores los principales factores que impulsan la consecución del proyecto y su permanencia en el tiempo, en la presente investigación se concuerda

con esta aseveración, esta evidencia se encontró en la pregunta contenida en la encuesta pregunta 4 “Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista” y en la pregunta 10 "Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas." al ser las púnicas que al someterlos a la prueba estadística de χ^2 estas son significantes. (ver tabla 14 al 17), en esta misma concepción concuerda con la aseveración de Martínez (2013, p. 24) al considerar “el líder transformacional tiene valores morales basados en la ética personal desarrollando integridad en sus acciones y otorgando confianza personal a sus seguidores” de ahí la continuidad del negocio en el tiempo (ver tabla 22).

Con el trabajo de Zapata, Sigala y Mirabal (2016) en su investigación “Toma de decisiones y estilo de liderazgo: estudio en medianas empresas” concluyen que “el rasgo predominante de la alta gerencia con relación a la manera en que se toman decisiones en las empresas examinadas se corresponde principalmente a la del líder transformacional” (p. 50). En el presente estudio no se puede afirmar una presencia predominante de Liderazgo Transformacional en los Emprendedores mypes ferreteros de la Ciudad de Tingo María (ver tabla 19) pero tampoco se puede negar la presencia de este Liderazgo.

CONCLUSIONES

1. En el presente estudio el Liderazgo Transformacional no es predominante en los emprendedores de las micro y pequeñas empresas Ferreteras de Tingo María, esto lo podemos demostrar en la tabla 19, al establecer los niveles de bajo, medio y alto, al visualizar la mencionada tabla la proporción es casi similar en los tres grupos determinados 37,5% para el nivel bajo, 32.5% para el nivel medio y 30% para el nivel alto.
2. La concentración de la propiedad en las micro y pequeñas empresas ferreteras de Tingo María (tabla 21), es predominantemente Individual (persona natural con negocio) el 80% no son asociadas, es decir empresarios que iniciaron su negocio de ferretería, sea por iniciativa (oportunidad) o por necesidad de generarse un trabajo, lo que indica que en este tipo de Liderazgo poseen un alto grado de visión hacia el futuro, no son adversos al riesgo (ver tablas 14 y 15), y solo el 20% es asociado (ver tabla 9).
3. Se identificó que el 72.5% de emprendedores mypes ferreteros tiene la capacidad de crear empleo y un 25% ocupa familiares o no cuentan con empleados en planilla (tabla 7); así mismo el 45% ocupa entre 1 a 2 empleados permanentes, el 27.5% tiene más de tres empleados y el 27.5% no tiene empleados, ocupando preferentemente a su familia - esposa e hijos – (ver tabla 8).

RECOMENDACIONES

1. Al determinarse en el presente estudio que no es predominante en los emprendedores de las micro y pequeñas empresas ferreteras de Tingo María el Liderazgo Transformacional, es necesario hacer un estudio para identificar otros tipos de Liderazgo considerado en el marco teórico.
2. Al existir una predominancia de empresas de personas naturales en las micro y pequeñas empresas ferreteras es necesario promocionar las bondades de la asociatividad empresarial a fin de potenciar las micro y pequeñas empresas o a través de la extensión y proyección de la Facultad de Ciencias Contables realizar encuentros empresariales dando conocer las bondades de alianzas o asociaciones estratégicas empresariales.
3. Promover a través de la Facultad de Ciencias Contables los beneficios laborales y tributarios de las micro y pequeñas empresas de acogerse a la legislación vigente. Actualmente estos beneficios tienen un impacto social ya que cuando se enferma un empleado el costo es asumido por el estado y no por el empleador.

BIBLIOGRAFÍA

- Charqui Miranda, R. Y. (2016). *Caracterización del liderazgo participativo en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro ventas al por menor de alimentos, bebidas y tabaco (abarrotes) del mercado central del distrito de Huaraz, 2015*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1066/LIDERAZGO_PARTICIPATIVO_CHARQUI_MIRANDA_ROCIO_YOVANA.pdf?sequence=1
- Congreso de la República. Régimen MYPE Tributario del Impuesto a la Renta, El Peruano (2016). Lima: El Peruano. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-legislativo-que-crea-el-regimen-mype-tributario-del-decreto-legislativo-n-1269-1465277-1>
- Congreso de la República del Perú. Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa (2003). Lima: El Peruano. Recuperado de <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas>
- Dasí Rodríguez, S., & Martínez Pérez, J. F. (2011). Teorías del crecimiento de la empresa. *Tendencias y Nuevos Desarrollos de La Teoría Económica*, 858, 133–140. Recuperado de http://www.revistasice.com/CachePDF/ICE_858_133-144__07D1CCFB9C02ED5E7F09C31A3C5AF13A.pdf
- EIU. (2016). *Microscopio global 2016: Análisis de entorno para la inclusión financiera*. New York. Recuperado de <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7988/Microscopio-global-2016-Analisis-del-entorno-para-la-inclusion-financiera.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Flores Konja, A. A. (2004). *Metodología de gestión para las micro, pequeñas y medianas empresas en Lima metropolitana*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/380/Flores_ka.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García del Junco, J., Martín Velicia, F., & Álvarez Martínez, P. (2006). Los valores personales y su influencia en el espíritu emprendedor. *Boletín de Estudios Económicos*, 61(189), 471–494. Recuperado de [http://search.proquest.com/docview/1348761967?accountid=17192%5Cnhttp://www.gtlib.net/sod/usuario_acceso.php?centro=\\$UALG¢ro=%24UALG&genre=article&title=Boletín+de+Estudios+Económicos&issn=00066249&isbn&atitle=LOS+VALORES+PERSONALES+Y+SU+INFLUENCIA](http://search.proquest.com/docview/1348761967?accountid=17192%5Cnhttp://www.gtlib.net/sod/usuario_acceso.php?centro=$UALG¢ro=%24UALG&genre=article&title=Boletín+de+Estudios+Económicos&issn=00066249&isbn&atitle=LOS+VALORES+PERSONALES+Y+SU+INFLUENCIA)
- Gómez-Rada, C. A. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 2(2), 61–77. Recuperado de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/\[PD\] Libros - Liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/[PD] Libros - Liderazgo.pdf)
- Jordano Pérez, J. (2006). Evolución del emprendedor, al empresario, a la empresa. *Boletín de Estudios Económicos*, 61(189), 413–430. Recuperado de

<http://www.vingest.com/pdf/Publicaciones/EVOLUCION-emprendedor.pdf>

Martínez Contreras, Y. (2013). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4678/MARTINEZ_CONTRERAS_YSRAEL_LIDERAZGO_SURCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Texto único ordenado de la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente, Decreto Supremo N° 007-2008-TR, El Peruano 380601 (2008). Lima: Normas Legales. Recuperado de <http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/ds007-2008.pdf>

Para Quitarse el Sombrero. (2018a). El 60% de las mypes nace por necesidad | Emprendimiento. Recuperado noviembre 28, 2018, de <https://www.pqs.pe/emprendimiento/60-mypes-nace-por-necesidad>

Para Quitarse el Sombrero. (2018b). Mypes: por qué son importantes para la economía peruana. Recuperado noviembre 28, 2018, de <https://www.pqs.pe/economia/mypes-importancia-economia-peru>

Pérez, J. J. (2006). Evolución del emprendedor, al empresario, a la empresa, *LXI*, 413–430. Recuperado de <http://www.vingest.com/pdf/Publicaciones/EVOLUCION-emprendedor.pdf>

Rafael, U., & Chacín, B. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Telos*, 15(3), 355–371. <https://doi.org/1317-0570>

Rodríguez Ramírez, A. (2009). Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial. *Pensamiento y Gestión*, 26(1), 26. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n26/n26a05.pdf>

Serida, Jaime; Guerrero, Carlos; Alzamora, Jessica; Borda, Armando; Morales, O. (2017). *Gem Peru 2016-2017*. (A. Ampuero, Ed.). Lima: Universidad ESAN, Centro de Desarrollo Emprendedor, 2017. <https://doi.org/10.1111/ejh.12201>

Sharon Ramírez, L. A. (2011). *Perfil emprendedor de los estudiantes de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Recuperado de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/700/TM0006.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

SUNAT. (2017). ¿Qué beneficios tengo? | Emprendedor Sunat. Recuperado diciembre 8, 2018, de <http://emprender.sunat.gob.pe/que-beneficios-tengo>

Tarrats-Pons, E., Torras Mussons, M., & Ferràs Hernández, X. (2015). *Del modelo del evento emprendedor al modelo sistémico de emprendimiento* (Vol. 22). Alicante. Recuperado de <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2015/05/DEL-MODELO-DEL-EVENTO-EMPRENDEDOR-AL-MODELO-SISTÉMICO->

DE-EMPRENDIMIENTO1.pdf

Turbay-Posada, M. J. (2013). Editorial Liderazgo e innovación organizacional Leadership and organizational innovation. *Psicología Desde El Caribe*, 30(1), vii–xi. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21328600001>

Universidad Interamericana para el Desarrollo. (2015). *Liderazgo*. Lima. Recuperado de http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/ADI/PO/LP/LP02/LP02Lectura.pdf

Zapata Rotundo, G. J., Sigala Paparella, L., & Mirabal Martínez, A. (2016). Toma de decisiones y estilo de liderazgo: estudio en medianas empresas. *Compendium*, 36, 35–59. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88046587003>

ANEXOS

Anexo 1. Determinación del estadístico de consistencia interna alfa de Cronbach

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Capacidad de creación de empleo	72,43	71,892	-,196	,754
Tipo de empresa	72,95	70,664	-,035	,748
Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son apropiados	72,68	62,840	,213	,750
Expresa sus valores y creencias más importantes.	71,25	62,705	,417	,726
Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas.	72,40	58,144	,568	,710
Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.	71,33	66,840	,246	,738
Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella.	70,33	68,994	,162	,742
Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	71,13	64,112	,479	,725
Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	70,88	64,933	,475	,727
Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses	71,78	62,897	,382	,728
Actúa de modo que se gana mi respeto.	71,08	66,430	,377	,733
Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las	71,78	64,384	,282	,736
Se muestra confiable y seguro	70,90	70,349	-,015	,750
Construye una visión motivante del futuro.	71,10	68,810	,130	,744
Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	72,53	57,948	,515	,715
Sugiere nuevas formas de completar el trabajo	71,80	63,087	,396	,728
Enfatiza la importancia de tener una misión compartida.	72,20	62,113	,347	,732
Expresa confianza en que las metas serán cumplidas	70,80	69,651	,063	,746
Es efectivo en satisfacer mis necesidades relacionadas con el trabajo	71,08	66,379	,309	,735
Utiliza formas de liderazgo que son satisfactorias	70,93	71,302	-,105	,754
Me incita a hacer más de lo que yo tenía previsto	71,73	63,897	,392	,728
Demuestra su autoridad	70,75	68,141	,196	,741
Trabaja conmigo de una forma satisfactoria	70,85	65,156	,479	,727
Aumenta mis deseos de tener éxito	70,83	69,174	,091	,746
Consigue que la organización sea eficiente	71,05	68,664	,133	,744
Incrementa mi esfuerzo y motivación	71,05	66,254	,312	,735
Lidera un grupo que es efectivo	70,35	69,054	,204	,741

Anexo 2. Procesamiento de datos: cruce de variables

Resumen del procesamiento de los casos						
	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Tipo de empresa * Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son apropiados	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Tipo de empresa * Expreso sus valores y creencias más importantes.	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Tipo de empresa * Cuando resuelvo problemas trato de verlos de formas distintas.	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Tipo de empresa * Dirijo la atención hacia el futuro de modo optimista.	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Tipo de empresa * Me siento orgulloso/a de estar con este negocio	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Tipo de empresa * Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas en el negocio	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Tipo de empresa * Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Tipo de empresa * Por el bienestar del negocio soy capaz de ir más allá de mis intereses	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Tipo de empresa * Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Tipo de empresa * Veo los problemas desde muy distintos ángulos	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Tipo de empresa * Sugiero nuevas formas de completar el trabajo	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Tipo de empresa * Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Tipo de empresa * Soy efectivo en satisfacer mis necesidades relacionadas con el trabajo	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Tipo de empresa * Me incito a hacer más de lo que yo tenía previsto	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Tipo de empresa * Demuestro mi autoridad	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Tipo de empresa * Trabajo conmigo mismo de una forma satisfactoria	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Tipo de empresa * Aumento mis deseos de tener éxito	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Tipo de empresa * Consiguo que la organización sea eficiente	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Tipo de empresa * Incremento mi esfuerzo y motivación	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Tipo de empresa * Lidero un grupo que es efectivo	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Capacidad de creación de empleo * Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son apropiados	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Capacidad de creación de empleo * Expreso sus valores y creencias más importantes.	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Capacidad de creación de empleo * Cuando resuelvo problemas trato de verlos de formas distintas.	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Capacidad de creación de empleo * Dirijo la atención hacia el futuro de modo optimista.	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Capacidad de creación de empleo * Me siento orgulloso/a de estar con este negocio	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Capacidad de creación de empleo * Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas en el negocio	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%

Capacidad de creación de empleo * Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Capacidad de creación de empleo * Por el bienestar del negocio soy capaz de ir más allá de mis intereses	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Capacidad de creación de empleo * Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Capacidad de creación de empleo * Veo los problemas desde muy distintos ángulos	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Capacidad de creación de empleo * Sugiero nuevas formas de completar el trabajo	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Capacidad de creación de empleo * Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Capacidad de creación de empleo * Soy efectivo en satisfacer mis necesidades relacionadas con el trabajo	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Capacidad de creación de empleo * Me incito a hacer más de lo que yo tenía previsto	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Capacidad de creación de empleo * Demuestro mi autoridad	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Capacidad de creación de empleo * Trabajo conmigo mismo de una forma satisfactoria	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Capacidad de creación de empleo * Aumento mis deseos de tener éxito	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Capacidad de creación de empleo * Consiguió que la organización sea eficiente	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Capacidad de creación de empleo * Incremento mi esfuerzo y motivación	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Capacidad de creación de empleo * Lidero un grupo que es efectivo	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%

Anexo 3. Matriz de datos consolidados por variable

	INF. IDEAL. ATRIBU IDA						INF. IDEAL. CONDUCT						MOTIVACION INSPIR.						ESTIM. INTE						In d
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25
1	4	3	0	4	4	3	2	2	3	1	3	3	1	2	0	3	2	4	1	3	3	2	3	4	4
2	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3
3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	0	1	3	3	2	4	2	3	2	3	4	4	4
4	0	1	1	2	4	4	4	2	3	4	4	3	1	3	2	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4
5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	1	1	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3
6	1	2	0	2	4	2	2	1	2	1	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	4
7	4	4	4	4	4	3	2	2	3	1	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4
8	1	2	2	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
9	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	1	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4
10	0	2	0	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	0	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
11	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4
12	3	2	0	4	4	2	2	1	3	2	3	3	1	2	1	3	3	4	1	2	1	3	4	2	3
13	1	4	2	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
14	0	2	0	3	4	3	3	1	4	1	4	3	0	1	0	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4
15	1	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
16	0	1	0	2	4	3	3	2	3	1	3	3	0	2	0	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4
17	1	3	2	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	2	1	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4
18	1	2	1	2	4	1	2	1	2	2	3	3	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
19	0	4	4	2	3	2	3	4	4	1	3	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3	3	2	3
20	0	1	1	3	4	2	3	2	3	3	3	2	0	1	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3
21	0	3	0	1	2	4	3	2	3	2	3	4	3	4	1	2	3	4	2	4	3	2	2	3	4
22	0	4	1	2	4	3	3	2	3	2	3	3	1	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4
23	1	2	1	3	4	3	3	1	2	2	4	4	0	1	2	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3
24	1	4	2	3	4	4	3	1	3	4	4	3	1	2	1	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4
25	0	4	1	2	4	2	3	1	2	4	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	4	4	2	4
26	4	4	1	4	4	3	3	4	3	1	3	3	0	2	4	3	3	3	1	4	3	4	3	2	3
27	0	4	2	2	3	2	3	4	4	2	4	3	2	4	1	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4
28	1	4	4	2	4	3	4	1	3	1	3	4	2	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4
29	1	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	0	1	1	3	3	3	3	4	3	4	2	2	4
30	0	4	2	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4
31	0	2	1	3	4	4	3	2	3	1	4	2	0	3	2	4	2	3	2	3	3	4	4	2	4
32	4	4	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	0	3	1	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
33	1	2	1	2	4	3	4	4	2	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4
34	1	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4
35	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	1	2	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4
36	1	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
37	2	2	2	3	4	3	4	1	3	2	3	3	0	1	1	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4
38	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	4	4
39	0	4	1	2	4	3	4	2	2	2	3	3	1	1	1	4	2	4	1	4	3	4	3	3	4
40	0	4	1	4	4	3	4	1	4	3	4	4	1	2	1	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4

Anexo 4. Matriz de consistencia: “Liderazgo transformacional y emprendimiento en las micro y pequeñas empresas del sector ferretero en Tingo María”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		METODOLOGÍA
INTERROGANTE GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE		TIPO DE INVESTIGACIÓN
¿El Liderazgo transformacional es predominante en los emprendedores de las micro y pequeñas empresas ferreteras en Tingo María?	Determinar si el Liderazgo Transformacional es predominante en los emprendedores de las micro y pequeñas empresas Ferreteras en Tingo María.	El liderazgo transformacional es significativo para el emprendimiento en las micro y pequeñas empresas Ferreteras de Tingo María.	Liderazgo transformacional en las MYPES ferreteras		Correlacional: Se establecerá la relación entre liderazgo y emprendimiento.
			Indicadores		NIVEL DE INVESTIGACIÓN
			- Consideración individual - Influencia idealizada - Motivación Inspiracional - Estimulación intelectual		Descriptivo-explicativo; ex post facto.
INTERROGANTES ESPECIFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE		TÉCNICAS
a) ¿Cómo es la concentración de la propiedad en las micro y pequeñas empresas ferreteras en Tingo María?	a) Analizar la concentración de la propiedad en las micro y pequeñas empresas ferreteras en Tingo María.	a) La concentración de la propiedad en las micro y pequeñas empresas ferreteras en Tingo María es predominantemente societaria.	Emprendimiento		Investigación bibliográfica, textos y trabajos de investigación. Aplicación de una encuesta. Sistematización bibliográfica Entrevista: se aplicaría si fueses necesario aclarar algunos aspectos.
b) ¿Cuál es la capacidad de creación de empleo en las micro y pequeñas empresas ferreteras en Tingo María?	b) Identificar la capacidad de creación de empleo en las micro y pequeñas empresas ferreteras en Tingo María.	b) Las micro y pequeñas empresas ferreteras de Tingo María son generadoras de empleo.	Dimensiones	Indicadores	INSTRUMENTOS Cuestionarios de encuestas. Fichas bibliográficas y hemerográficas.
			Concentración de la propiedad	Es societaria Es individual Sin empleados	
			Capacidad de creación de empleo	Con empleados	

Anexo 5. Relación de microempresas del rubro ferreteras inscritas en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado – Tingo María al 31 de diciembre del 2017.

EMPRESAS FERRETERAS EN TINGO MARÍA					
N°	RAZÓN SOCIAL	DIRECCIÓN	GIRO DEL NEGOCIO	N° de licencia	R.U.C
1	CASA DE CONSTRUCTOR	JR. CALLAO N°582	FERRETERÍA	N° de licencia	20489430712
2	FERRETERÍA CHATO	JR. CALLAO N°227	FERRETERÍA	N° de licencia	R.U.C
3	AGRO FERRETERÍA DIEGO	JR. CALLAO N°225	FERRETERIA	N° de licencia	R.U.C
4	AGROFER EL GRINGO	JR. CALLAO N°239	FERRETERIA	N° de licencia	R.U.C
5	AGROFERRETERIA MICHAEL	JR. CALLAO N°249	FERRETERIA	N° de licencia	R.U.C
6	INVERSIONES SELVA	JR. CALLAO N°558	FERRETERIA Y PROD DE LIMPIEZA	N° de licencia	R.U.C
7	AGRO FERRETERIA CHATO LAY E.I.R.L.	JR. CAYUMBA N°282	FERRETERIA	N° de licencia	R.U.C
8	FERRETERÍA AGROSOL	JR. CAYUMBA N°293	FERRETERIA	N° de licencia	R.U.C
9	CASA DEL AGRICULTOR Y GANADERO E.I.R.L.	JR. CAYUMBA N°274	FERRETERIA	N° de licencia	20489533953
10	COMERCIAL ABAD	JR. CAYUMBA N°243	FERRETERIA	N° de licencia	R.U.C
11	COMERCIAL DIAZ	JR. CAYUMBA N°257	FERRETERIA	N° de licencia	R.U.C
12	FERRETERIA CHOTA	JR. CAYUMBA N°253	FERRETERIA	N° de licencia	10230145062
13	FERRETERIA CHALAS	JR. CAYUMBA N°233	FERRETERIA	N° de licencia	10080582370
14	EL HERRAJE	JR. CAYUMBA N°268	BAZAR FERRETERIA	N° de licencia	10229633185
15	AGROFERRETERIA DIEGO	JR. CAYUMBA N°284	AGROFERRETERIA	N° de licencia	R.U.C
16	COMERCIAL AGROFER LAURA	JR. CAYUMBA N°290	FERRETERÍA Y AGROQUÍMICO	N° de licencia	R.U.C
17	COMERCIAL ALCOM E.I.R.L.	JR. CAYUMBA N°240	FERRETERIA	N° de licencia	R.U.C
18	FERRETERÍA LA LUZ	AV. TITO JAIME N°313	FERRETERIA	N° de licencia	R.U.C
19	FERRETERÍA EL CENTRO DEL MAESTRO	AV. TITO JAIME N°389	FERRETERIA	N° de licencia	R.U.C
20	FERR IMPORTACIONES GARCELI KP S.A.C	AV. TITO JAIME N°313	FERRETERIA	N° de licencia	R.U.C
21	GRUPO CONSTRUCTOR LEÓN E.I.R.L.	AV. TITO JAIME N°199	FERRETERIA EN GENERAL	N° de licencia	R.U.C
22	SHADAY	AV. TITO JAIME N°193	FERRETERIA EN GENERAL	N° de licencia	R.U.C
23	AGROCONSTRUCTOR TACUCHI S.A.C	AV. TITO JAIME N°197	AGROFERRETERIA Y CASA DE CAMBIO	N° de licencia	20573123868

24	GRUPO FERRETERIA LEON	AV. ALAMEDA PERÚ N°164	FERRETERIA	N° de licencia	R.U.C
25	AGROFERRETERIA LEON	AV. ALAMEDA PERÚ N°250	AGROFERRETERIA	N° de licencia	R.U.C
26	AGRO FERRETERIA LEON	AV. ALAMEDA PERÚ N°164	ABGRO FERRETERIA	N° de licencia	R.U.C
27	AGROFER ELI	AV. ALAMEDA PERÚ N°214	AGRO FERRETERIA	N° de licencia	R.U.C
28	FERRETERÍA MONTERO S.A.C	AV. AGRICULTURA N°101	FERRETERIA EN GENERAL	N° de licencia	R.U.C
29	FERRETERÍA "GRÁNDEZ"	AV. AGRICULTURA N°270	FERRETERÍA	N° de licencia	R.U.C
30	FERRETERÍA NANDITO	AV. AGRICULTURA N°107	FERRETERÍA	N° de licencia	R.U.C
31	FERRETERÍA LISETH	AV. AGRICULTURA N°203	FERRETERÍA	N° de licencia	R.U.C
32	CASA DE PERNOS MOSQUERA	AV. ANTONIO RAYMONDI N°985	FERRETERÍA INDUSTRIAL	N° de licencia	R.U.C
33	SERVI COM	AV. RAYMONDI N°1034	FERRETERÍA RECARGA DE BATERÍA Y SER. DE LIMPIEZA	N° de licencia	10419128908
34	AGRO CENTRO CONTRERAS	AV. RAYMONDI N°146	AGROQUÍMICO FERRETERÍA	N° de licencia	R.U.C
35	AGRO IMPORT B & D S.A.C	AV. RAYMONDI N°176	VTA. Y DISTRIB. DE PROD. AGROQUÍMICOS Y FERRETERÍA	N° de licencia	20529072768
36	CORPORACIÓN FERRCHOTA E.I.R.L.	AV. RAIMONDI N°701	FERRETERÍA VTA DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN	N° de licencia	R.U.C
37	"FIERROS MARLON"	AV. RAYMONDI N°856	FERRETERÍA	0076-17	10460209248
38	AGRO FERRETERÍA CONTINENTAL	AV. RAYMONDI N°135	FERRETERÍA	N° de licencia	R.U.C
39	FERRETERÍA EL ALBAÑIL	AV. RAYMONDI N°1139	FERRETERÍA	N° de licencia	R.U.C
40	CASA DE PERNOS MOSQUERA	AV. RAYMONDI N°950	FERRETERÍA	N° de licencia	R.U.C
41	FERRETERÍA LM	AV. AMAZONAS N°734	FERRETERÍA	N° de licencia	R.U.C
42	FERRETERÍA ASN S. R. L	AV. AMAZONAS N°754	FERRETERÍA GENERAL	N° de licencia	R.U.C
43	SELVA ELECTRO FERRETERÍA	AV UCAYALI N° 692	FERRETERÍA	N° de licencia	R.U.C
44	CENTRO DE ACABADOS TINGO MARÍA	AV. UCAYALI N° 548	FERRETERÍA	N° de licencia	R.U.C
45	FERRETERÍA GLADYS	AV. 28 DE JULIO N°112	FERRETERÍA	N° de licencia	R.U.C
46	FERRETERIA RUDHAYFRE	JR. SVEN ERICSON NRO. 109	FERRETERIA, MATERIALES DE CONSTRUCCION	N° de licencia	R.U.C

Anexo 6. Encuesta

Estimado empresario, solicito su apoyo para la presente encuesta. La información proporcionada tiene una finalidad netamente académica y será utilizada en una investigación sobre la relación de liderazgo y el emprendimiento en la ciudad de Tingo María. Agradecemos de antemano su colaboración.

Datos generales del Emprendedor

Sexo		Masculino	RUC		
		Femenino	RÉGIMEN TRIBUTARIO		
Edad		De 18 a 30 años	Número de empleados		Familiares
		De 31 a 50 años			de 1 a 2
		De 51 a más			3 o más
Cargo		Propietario	Antigüedad en el negocio		Menos 5 años
		Administrador - encargado			de 5 a 10 años
Tipo de empresa		Persona Natural con negocio	Tipo de Sociedad		+ 10 años
		E.I.R.L.			S.R.L.
					S.A.C.

A continuación, responda según criterios establecidos:

Se presentan 25 afirmaciones descriptivas. Juzgue cuan frecuentemente se da cada afirmación según se ajuste a su percepción, marcando la categoría correspondiente a su preferencia con una cruz o un círculo:

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3	4

ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Preguntas: afirmaciones descriptivas		0	1	2	3	4
La persona que estoy clasificando:						
1	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.					
2	Expreso mis valores y creencias más importantes.					
3	Cuando resuelvo problemas trato de verlos de formas distintas.					
4	Dirijo la atención hacia el futuro de modo optimista.					
5	Me siento orgulloso/a de estar con este negocio					
6	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas en el negocio					
7	Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.					
8	Por el bienestar del negocio soy capaz de ir más allá de mis intereses					
9	Actúo de modo que se ganen mi respeto.					
10	Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.					
11	Me muestro confiable y seguro					
12	Construyo una visión motivante del futuro.					
13	Veo los problemas desde muy distintos ángulos					
14	Sugiero nuevas formas de completar el trabajo					
15	Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.					
16	Expreso confianza en que las metas serán cumplidas					
17	Soy efectivo en satisfacer mis necesidades relacionadas con el trabajo					
18	Utilizo formas de liderazgo que son satisfactorias					
19	Me incito a hacer más de lo que yo tenía previsto					
20	Demuestro mi autoridad					
21	Trabajo conmigo mismo de una forma satisfactoria					
22	Aumento mis deseos de tener éxito					
23	Consigo que la organización sea eficiente					
24	Incremento mi esfuerzo y motivación					
25	Lidero un grupo que es efectivo					

Anexo 7. Matriz de datos procesados

Encuestados	SEXO	EDAD	CARGO	REGIMEN TRIBUTARIO	CREACION DE EMPLEO	NUMERO EMPLEADOS	ANTIGUEDAD EN EL NEGOCIO	TIPO EMPRESA	TIPO SOCIEDAD
1	1	3	1	1	2	3	1	2	1
2	2	2	1	4	2	2	1	1	1
3	1	3	1	1	1	1	2	1	1
4	1	3	1	3	2	3	3	2	1
5	1	2	2	4	2	2	2	2	1
6	1	2	1	2	2	2	2	1	1
7	1	3	1	4	2	2	3	1	1
8	1	3	1	1	2	3	2	1	2
9	1	2	1	2	1	1	2	1	1
10	1	3	2	4	2	3	2	1	2
11	1	2	1	2	2	2	3	2	1
12	1	3	1	4	2	3	2	2	1
13	1	2	1	2	2	3	3	1	1
14	1	3	1	3	2	2	2	2	2
15	1	2	1	2	1	1	1	1	2
16	1	3	1	4	2	2	1	1	2
17	2	3	1	2	1	1	2	1	2
18	1	2	1	1	2	3	1	1	2
19	1	2	1	2	2	2	2	1	2
20	1	2	1	4	2	2	2	1	1
21	1	2	1	2	1	1	1	1	2
22	1	2	2	2	2	2	1	1	2
23	1	2	1	1	2	2	1	1	2
24	1	3	1	2	2	3	2	1	2
25	1	3	1	4	2	2	1	1	1
26	1	3	1	2	1	1	2	1	2
27	1	2	1	2	1	1	1	2	1
28	1	2	1	2	2	2	1	1	2
29	1	2	1	2	1	1	1	1	1
30	1	2	1	2	1	1	1	1	1
31	1	3	1	4	2	2	2	1	2
32	1	3	1	2	2	2	2	1	1
33	1	3	1	1	2	3	2	1	1
34	2	3	1	2	2	3	1	2	2
35	1	3	2	2	2	2	2	1	2
36	2	3	1	4	1	1	2	1	1
37	1	3	1	2	2	3	2	1	1
38	1	3	2	2	1	1	2	1	1
39	1	3	1	2	2	2	2	1	1
40	1	3	1	4	2	2	1	1	1

Anexo 7. Matriz de datos procesados (continuación)

Encue stados	P P																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
1	4	3	0	4	4	3	2	2	3	1	3	3	1	2	0	3	2	4	1	3	3	2	3	4	4
2	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3
3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	0	1	3	3	2	4	2	3	2	3	4	4	4
4	0	1	1	2	4	4	4	2	3	4	4	3	1	3	2	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4
5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	1	1	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3
6	1	2	0	2	4	2	2	1	2	1	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	4
7	4	4	4	4	4	3	2	2	3	1	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4
8	1	2	2	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
9	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	1	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4
10	0	2	0	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	0	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
11	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4
12	3	2	0	4	4	2	2	1	3	2	3	3	1	2	1	3	3	4	1	2	1	3	4	2	3
13	1	4	2	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
14	0	2	0	3	4	3	3	1	4	1	4	3	0	1	0	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4
15	1	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
16	0	1	0	2	4	3	3	2	3	1	3	3	0	2	0	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4
17	1	3	2	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	2	1	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4
18	1	2	1	2	4	1	2	1	2	2	3	3	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
19	0	4	4	2	3	2	3	4	4	1	3	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3	3	2	3
20	0	1	1	3	4	2	3	2	3	3	3	2	0	1	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3
21	0	3	0	1	2	4	3	2	3	2	3	4	3	4	1	2	3	4	2	4	3	2	2	3	4
22	0	4	1	2	4	3	3	2	3	2	3	3	1	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4
23	1	2	1	3	4	3	3	1	2	2	4	4	0	1	2	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3
24	1	4	2	3	4	4	3	1	3	4	4	3	1	2	1	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4
25	0	4	1	2	4	2	3	1	2	4	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	4	4	2	4
26	4	4	1	4	4	3	3	4	3	1	3	3	0	2	4	3	3	3	1	4	3	4	3	2	3
27	0	4	2	2	3	2	3	4	4	2	4	3	2	4	1	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4
28	1	4	4	2	4	3	4	1	3	1	3	4	2	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4
29	1	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	0	1	1	3	3	3	3	4	3	4	2	2	4
30	0	4	2	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4
31	0	2	1	3	4	4	3	2	3	1	4	2	0	3	2	4	2	3	2	3	3	4	4	2	4
32	4	4	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	0	3	1	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
33	1	2	1	2	4	3	4	4	2	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4
34	1	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4
35	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	1	2	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4
36	1	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
37	2	2	2	3	4	3	4	1	3	2	3	3	0	1	1	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4
38	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	4	4
39	0	4	1	2	4	3	4	2	2	2	3	3	1	1	1	4	2	4	1	4	3	4	3	3	4
40	0	4	1	4	4	3	4	1	4	3	4	4	1	2	1	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4

Anexo 7. Matriz de promedios por dimensión

Encu estad os	SUMALI DERAZ GO	NIVELL IDERAZ GO	SUMAEMP RENDIMIE NTO	MEDIAL IDERAZ GO	MEDIAEMP RENDIMIE NTO	EMPRENDIMI ENTOAGRUP ADO	EI_ ME DIA
1	64	1	4	2.56	2.00	2	2.60
2	78	4	3	3.12	1.50	1	3.40
3	72	2	2	2.88	1.00	1	2.80
4	71	2	4	2.84	2.00	2	3.00
5	75	3	4	3.00	2.00	2	3.60
6	58	1	3	2.32	1.50	1	2.40
7	80	4	3	3.20	1.50	1	2.80
8	80	4	3	3.20	1.50	1	3.40
9	78	4	2	3.12	1.00	1	3.00
10	72	2	3	2.88	1.50	1	3.20
11	84	4	4	3.36	2.00	2	3.60
12	59	1	4	2.36	2.00	2	2.40
13	82	4	3	3.28	1.50	1	3.80
14	60	1	4	2.40	2.00	2	2.40
15	85	4	2	3.40	1.00	1	3.80
16	59	1	3	2.36	1.50	1	2.60
17	77	3	2	3.08	1.00	1	3.20
18	55	1	3	2.20	1.50	1	2.40
19	73	3	3	2.92	1.50	1	3.60
20	59	1	3	2.36	1.50	1	2.60
21	64	1	2	2.56	1.00	1	2.60
22	71	2	3	2.84	1.50	1	3.20
23	64	1	3	2.56	1.50	1	2.60
24	74	3	3	2.96	1.50	1	3.00
25	65	2	3	2.60	1.50	1	3.00
26	72	2	2	2.88	1.00	1	3.60
27	69	2	3	2.76	1.50	1	3.20
28	75	3	3	3.00	1.50	1	3.40
29	61	1	2	2.44	1.00	1	2.40
30	76	3	2	3.04	1.00	1	3.40
31	65	2	3	2.60	1.50	1	2.60
32	82	4	3	3.28	1.50	1	3.80
33	61	1	3	2.44	1.50	1	3.20
34	82	4	4	3.28	2.00	2	3.40
35	76	3	3	3.04	1.50	1	3.20
36	75	3	2	3.00	1.00	1	3.20
37	69	2	3	2.76	1.50	1	3.00
38	85	4	2	3.40	1.00	1	3.60
39	65	2	3	2.60	1.50	1	3.20
40	77	3	3	3.08	1.50	1	3.40

