



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **FACULTAD DE CIENCIAS EMRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**EL LIDERAZGO GERENCIAL Y SU RELACIÓN CON EL  
FUNCIONAMIENTO DEL CENTRO COMERCIAL “MEGA 80” – COMAS,  
2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

ZAMUDIO MACHUCA, SELENE

**ASESOR:**

Dr. DIAZ SAUCEDO, ANTONIO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

OBJETIVO EMPRESARIAL

LIMA-PERÚ

2017

---

Dr. Dávila Arenaza, Víctor  
Presidente

---

Dr. Díaz Saucedo Antonio  
Secretario

---

Dr. Fernández Saucedo Narciso  
Vocal

### **Dedicatoria**

A mi padre Edilberto Zamudio por los ejemplos de luchar día a día por lo que quiero y por sus valores que lo caracteriza, también a mi madre Erlinda Machuca por habernos apoyado en todo momento y sobre todo enseñarnos a lograr todos nuestros objetivos. También a mi pareja por toda la comprensión y el apoyo incondicional que me da. En especial más para mi hermana Rocio Zamudio, por haberme brindado su apoyo en todo momento, en mis estudios, mis gastos, gracias a ella son en día lo que soy.

## **Agradecimiento**

Primeramente, agradecer a ti mi Dios por darme la fortaleza para seguir adelante a pesar de los obstáculos, por bendecirme día a día para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño.

A mis padres. Por el apoyo incondicional, fuerza moral y por darme los ánimos para seguir creciendo como persona y profesional. También a mis hermanos por apoyarme en toda mi carrera profesional motivándome a siempre seguir con paso firme y no rendirme.

Finalmente agradezco a mí estimado asesor: Dr. Diaz Saucedo Antonio por darme las herramientas necesarias para la elaboración del presente trabajo, conocimiento, guía y dedicación en mis avances y correcciones.

## **DECLARACION DE AUTENTICIDAD**

Yo Selene Zamudio Machuca con DNI N° 48332241, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Tributos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad, ocultamiento omisión tanto de todos los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 13 de Julio 2017

---

Selene Zamudio Machuca

## **PRESENTACIÓN**

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento de Reglamentos de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “El liderazgo gerencial y su relación con el funcionamiento del Centro Comercial Mega 80. Distrito Comas – 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener en Título Profesional de Licenciada en Administración.

La Autora

## ÍNDICE

### PÁGINAS PRELIMINARES

Páginas del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de la autenticidad	v
Presentación	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	ix

### I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática	10
1.2. Trabajos Previos	11
1.3. Teorías relacionadas al Tema	14
1.4. Formulación del Problema	20
1.5. Justificación del Estudio	21
1.6. Hipótesis	23
1.7 Objetivos	23

### II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación	25
2.2. Variables, Operacionalización	26
2.3. Población y muestra	27
2.4. Técnicas e instrumentos de relación de datos, validez y confiabilidad	27
2.5. Métodos de análisis de datos	28

### III. RESULTADOS

### IV. DISCUSIÓN

### V. CONCLUSIÓN

### VI. RECOMENDACIONES

### VII. REFERENCIAS

### ANEXOS

## **RESUMEN**

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo del consejo directivo del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017, Para esta investigación se tomó como población a los trabajadores del Centro Comercial Mega 80 con un total 90 colaboradores, lo mismo representaron a la muestra. Los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta usando como instrumento el cuestionario, conformado por 20 preguntas en la escala de Likert. La validación del instrumento se realizó mediante Juicios de tres expertos en la materia y la fiabilidad del mismo se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach y luego de ello se procedió a realizar el análisis respectivo en el programa estadístico SPSS Statistics V.24. Teniendo como resultado que el liderazgo del consejo directivo se relaciona significativamente con el funcionamiento del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017.

**Palabras clave:** Liderazgo, Funcionamiento.

## **ABSTRAC**

The research had as a general objective to determine the relationship between the leadership of the board of the Mega 80 Shopping Center, Comas, 2017. For this investigation, the population of the Mega 80 Shopping Center was taken as a population with a total of 90 employees, the sample. The data were collected using the survey technique using the questionnaire as the instrument, comprising 20 questions on the Likert scale. The validation of the instrument was made by means of Trials of three experts in the matter and the reliability of the instrument was calculated through the Cronbach Alpha coefficient and after that it was carried out the respective analysis in the statistical program SPSS Statistics V.24. As a result, the leadership of the board is significantly related to the operation of the Mega 80 Mall, Comas, 2017.

**Key words:** Leadership, Funcionen.

# **I. INTRODUCCION**

## 1.1 Realidad Problemática

El centro comercial “Mega 80” que está situada en el distrito de Comas – Lima. Presenta una problemática muy compleja que viene arrastrando desde su fundación hace 17 años. Que se dedica lo que es ventas en general.

El Centro Comercial Mega 80 uno de los centros comerciales más representativos y más grande de Comas. Conocido no solo por tener entre sus casi 90 stands toda una variedad de prendas de vestir, carteras, zapatos y accesorios, sino también por la historia detrás de quienes la conforman.

El problema que tiene el Centro Comercial Mega 80 es debido a que no hay una buena comunicación entre presidente y socios del Centro Comercial Mega 80.

Esto se debe a que no hay un buen liderazgo del presidente, ya que no tiene como requisitos fundamentales que un buen líder debe tener para llevar al frente su empresa; no tiene una carrera, ni tampoco experiencia como administrador.

Y los antiguos presidentes que han estado a cargo del Centro Comercial Mega 80 antiguamente tampoco han tenido la más mínima experiencia de cómo llevar frente un centro comercial. Estos problemas son demasiados peligrosos, ya que el Centro Comercial Mega 80 no está muy bien dirigido por profesionales.

En este caso ninguno que ha llevado a cargo el Centro Comercial Mega 80 ha podido llevar en orden las funciones o problemas que haya ocurrido dentro.

En 1996, la Asociación Centro Comercial Mega 80 Km. 8 1/2 y la Asociación Campo Ferial Túpac Amaru Km. 11, se organizaron para comprar un terreno después de haber sido desalojados de sus locales respectivos en la Av. España, en la que trabajaban como informales. Fue así que crearon un centro comercial. El desalojo del alcalde de Comas de ese entonces, sin querer los impulsó a formalizarse. También el Centro Comercial Mega 80 tiene un mayor problema que es con el terreno donde laboran los socios e inquilinos, hasta ahora no tienen la constancia que ese terreno les pertenezca a todos los socios que aportaron para ese terreno.

Para llevar a cabo el buen funcionamiento del consejo directivo se debe llevar a cabo un buen desenvolvimiento entre los que conforman la junta directiva y llevarse a cabo una buena capacitación de como poder mejorar en lo que conlleva su publicidad y mejorarla.

Con el agrado que se ha de llevar la mejor relación entre la junta directiva y los trabajadores del Centro Comercial Mega 80, y tratar de que a mayor parte de las expectativas con los trabajadores se cumpla y así llegar a tener una mejor calidad de comprensión, es por ello que planteo a desarrollar la presente investigación; por lo tanto, se llegara a desarrollar las modificaciones, que permitirá la mejora de comprensión y sacar adelante el Centro Comercial Mega 80. Año 2016 – Comas.

## **1.2 Trabajos de previos**

### **1.2.1 A nivel internacional**

ANTÚNEZ (2005), en su tesis titulada “*Claves para la organización de centros escolares*”, Tesis para obtener el título profesional en Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación, en la Universidad del Rosario. El autor señala como objetivo general analizar la relación entre el estilo de liderazgo de la directora de una institución educativa de nivel secundaria de Lima Norte y la participación de docentes y alumnos en la gestión escolar, desde la base de las relaciones de poder que se desarrollan en la institución educativa. En el segundo paso Describir el estilo de liderazgo de la directora de una institución educativa de nivel secundaria, desde el enfoque político del liderazgo. Y por concluir En una segunda etapa, optándose como enfoque de trabajo el método de investigación cualitativa; se ha diseñado la estrategia de recojo de información, que comprende la selección y priorización de técnicas de investigación, el progresivo diseño de instrumentos, que se fueron perfeccionando durante el mismo proceso de recojo de la información, y el recojo de información, propiamente dicho. En esta etapa también se ha seleccionado el caso (centro educativo) que sería objeto de estudio.

Villareal (2015) en su tesis titulada "*Gerencia basada en el Liderazgo*", Tesis para optar el grado de Maestro en ciencias de la administración con especialidad en producción y calidad, en la universidad autónoma de nuevo león. El autor señala como objetivo general de conocer el papel y participación directa de la alta dirección como responsable principal del proceso de mejora continua en la organización. La visión y compromiso en el diseño del proceso y en la práctica propia de los valores y herramientas de la mejora continua.

Martins (2014) en su tesis titulada "*Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. Actualidades investigativas en educación*", Tesis para optar el título profesional en Magíster en Educación con mención en currículo y comunidad educativa, en la Universidad tecnológica de México. El autor señala como objetivo general de conocer las prácticas del liderazgo transformacional como agente motivador en los directivos de un colegio municipal. En segundo paso Identificar practicas del Liderazgo transformacional en directivos y por último la ausencia de un liderazgo transformacional fuerte, que concerté s todo el equipo directivo bajo una visión común orientada s un proyecto educativo institucional, que involucre a los docentes en el desarrollo de objetivos y metas ha dado pie para que un modelo racional administrativo sea el predominante.

### 1.2.2 A nivel nacional

Sánchez (2010), en su tesis titulada, *“El liderazgo transformacional como factor de aprendizaje organizativo en las instituciones de educación inicial de Collique. 112 2010”*, Para obtener el título profesional de Magister en educación con mención en gestión de la Educación, Pontificia universidad Católica del Perú, el estudio tuvo como objetivo, conocer las características que perciben los docentes de una Institución Educativa escolar particular para el desarrollo del Liderazgo Distribuido. En segundo paso identificar las características que perciben los docentes de inicial y primaria de la Institución Educativa Escolar Particular para el desarrollo de un Liderazgo Distribuido en su institución y por último se sugiere realizar una investigación que permitirá obtener percepciones de docentes y directivos, de manera que tal se comparen y contrasten diferentes percepciones sobre el tema, enriquecido el estudio.

Zarate (2011) en su tesis titulada *“Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencias, Lima”*, Para obtener el título profesional de Magíster en Educación con mención en Administración de la Educación Universitaria, en la Universidad Mayor de San Marcos, el estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de Primaria del distrito de Independencia – Lima. Y en segundo Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo que presentan los directores en la Gestión Pedagógica, Institucional y Administrativo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de Primaria del distrito de independencia – Lima. Y por concluir que el desempeño docente con las dimensiones profesional, personal y social según los alumnos resulta de acuerdo a la estadística arrojan que el chi cuadrado es de 26.39 y se considera alto.

Contreras y Barboza (2013) Revista virtual Universidad Católica del Norte, El liderazgo transaccional está basado en los modelos tradicionales, se fundamenta en el intercambio o transacción, el líder utiliza el poder, recompensando o sancionando a los trabajadores en función de su rendimiento;

no va más allá de las tareas y se limita a mantener el flujo normal de las operaciones en la organización, sin tendencia a desarrollo estratégico.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **Variable “X”: Liderazgo**

Es la capacidad de inspirar y guiar a individuos o grupos. Liderazgo es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

Es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz detallaremos algunas definiciones sobre el liderazgo:

#### **Teoría de Liderazgo**

Según la teoría de McGregor, en su obra “El lado humano de las organizaciones (2007)”, examina la teoría relacionada con el comportamiento de las personas con el trabajo y expuso los dos modelos que lo llamo: “Teoría X y Y”.

##### **a.1) Teoría X**

El ser humano ordinario siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitara siempre que pueda.

Debido a esta tendencia humana al rehuir el trabajo la mayor parte de las personas tiene que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización.

El ser humano común prefiere que lo dirijan, quiere soslayar responsabilidades, tiene relativamente poca ambición y desea más que nada su seguridad.

## **a.2) Teoría Y**

El esfuerzo natural y físico requerido por el trabajo es similar al requerido por el juego y la diversión, las personas requieren de motivaciones superiores y un ambiente adecuado que les estimule y les permita lograr sus metas y objetivos personales, bajo las condiciones adecuadas, las personas no solo aceptarán si no tratarán de obedecerla.

Como el resultado del modelo de la Teoría Y, se ha concluido en que una organización provee el ambiente y las condiciones adecuadas para el desarrollo personal y logro de metas y objetivos personales, las personas se comprometerán a su vez a sus metas y objetivos de la organización y se logrará la llamada integración.

McGregor (s/f), se refiere sobre la teoría X y Y: La teoría X, presupone que el trabajador es pesimista, rígido y con aversión innata al trabajo, evitándolo si es posible. El directivo piensa que, por término medio, los trabajadores son poco ambiciosos, buscan la seguridad y prefieren evitar responsabilidades, necesitan ser dirigidos, y consideran que, para alcanzar los objetivos de la empresa, él debe presionar, controlar y amenazar con castigos y recompensar económicamente. La teoría Y, por el contrario, se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante para la empresa, a los trabajadores se les considera personas optimistas, dinámicas y flexibles.

## **Teoría Z**

Chiavenato, I (2001), indica que la teoría Z, “Es un proceso decisorio participativo y consensual, se consulta a todo el equipo y debe de llegarse a un consenso, producto de una larga tradición de participación de vinculación entre los miembros de la organización”. Chiavenato, I (2001: pp. 89).

## **Definiciones según diversos autores del Financiamiento**

El liderazgo implica aprender a modelar el futuro. Existe el liderazgo cuando las personas dejan de ser víctimas de las circunstancias y participan activamente en la creación de nuevas circunstancias. El liderazgo implica crear un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan. Su

comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participaren el acontecer mundial, por lo que en realidad el liderazgo tiene q ver es con la creación de nuevas realidades (Peter y james, 2004, pag.301)

Según Stodgdill (2009) define: “El liderazgo no es un tema de status meramente pasivo o la mera posesión de una combinación de rasgos. Más bien parece ser una relación de los métodos de trabajos entre los miembros de un grupo, en el que el líder adquiere un status gracias a la partición activa y la demostración para llevar a cabo tareas cooperativas hasta completarlas” (Pág. 55).

### **Definiciones Dimensionales del Liderazgo**

- **Liderazgo Transformacional**

El líder tiene la capacidad de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de los colaboradores. Está centrado en el papel del líder como un agente del cambio, que promueve el compromiso y motiva al equipo; concentrándose en las cualidades intangibles, buscando generar relaciones y dotar significación a las actividades realizadas; también se fundamenta en los valores, creencias y cualidades personales tanto del propio líder como de los seguidores.

Según contreras y Barbosa (2013) sostienen que: “Los líderes transformacionales intentan crear una cultura de organización promoviendo compromiso, lealtad y motivación tanto individual como grupal” (pág. 315)

- **Liderazgo Transaccional**

Los miembros del equipo reconocen al líder como autoridad y como líder. El líder utiliza el poder para recompensarlos o bien sancionarlos dependiendo de su función de rendimiento laboral.

Según Varela (2010) sostiene que: El líder transaccional reconoce las necesidades y los deseos de los seguidores y explica cómo podrán satisfacer

dichas necesidades y deseos por medio de recompensas, siempre que los seguidores cumplan los objetivos o tareas que especifique el líder

### **Variable “Y”: El funcionamiento**

## **TEORÍA DEL COMPORTAMIENTO - TEORÍA ECONÓMICA**

J. MARSHALL (Citado por Rivera et al, 2009)

Según J. MARSHALL: “La base de esta teoría, uno de cuyos exponentes más relevantes, es que el hombre busca siempre maximizar su utilidad. Es decir, el hombre siempre tratará de comprar el producto que más utilidad le dé en función del precio que pagará por él, en otras palabras, el hombre siempre tratará de maximizar la relación costo beneficio en cada actividad de su vida” (Rivera et al, 2009).

Alfred Marshall, divide esta teoría en dos partes:

1. Análisis Microeconómico: Que trata del comportamiento individual de los consumidores y productores con el fin de entender el funcionamiento general del sistema económico
2. Análisis Macroeconómico: Que estudia la actividad económica en cuanto a su magnitud global dirigida a determinar las condiciones generales de crecimiento y de equilibrio de la económica en conjunto.

Se trata de una teoría normativa sobre la elección racional con los siguientes postulados:

1. El consumidor tiene un conocimiento completo de sus necesidades y de los medios disponibles para satisfacerlas.
2. El comportamiento de compra del consumidor está orientado hacia la maximización de su utilidad.

3. El comportamiento del consumidor es un comportamiento de elección racional.

4. La elección del consumidor es independiente del medio y del entorno en que esta se realiza.

5. El consumidor obtiene su satisfacción del producto en sí mismo y no de los atributos que posee.

Este enfoque es limitado y establece como debe comportarse el consumidor y no de cómo se comporta o de qué factores determinan y explican ese comportamiento. El análisis de comportamiento es estático. (Abad & Cristina, 2010).

Si dos líderes que han sido muy exitosos en sus respectivas organizaciones y ambos aplicaron un estilo común de liderazgo, por ejemplo, ambos son de conversación difícil, intensos y autocráticos, ¿esto implica que el comportamiento autocrático es un estilo que debiera ser usado por todos los líderes? Si el enfoque del comportamiento fuera exitoso, tendría alcances bastantes diferentes del enfoque de las características. De haber sido exitosa la teoría de las características, habría proporcionado una base para seleccionar a los candidatos adecuados a una posición de liderazgo. En contraposición si la teoría del comportamiento hubiera sido determinante crítico del liderazgo, podríamos entrenar a las personas para que fueran líderes.

a) Variable Causa: Definidas con variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados.

b) Variables Inmediatas: Este tipo de variables está orientada a medir es estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como motivación, rendimiento, comunicación y la toma de decisiones, estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales.

c) Variables Finales: Estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las inmediatas referidas con anterioridad. Están orientada

a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como como: productividad, ganancia y pérdida.

Licker (2005), define que el comportamiento de los trabajadores en la organización es producto del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que estos perciben, así como por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores, es decir, para los trabajadores lo que cuenta es la forma como ven las cosas y no la realidad objetiva. Likert, R (2005: pp. 158).

Para comprender el funcionamiento de una organización empresarial, hay que enfocarlo desde el punto de vista del funcionamiento de un sistema. Pero que es un sistema. Un sistema puede definirse como un conjunto de partes coordinadas que interactúan para alcanzar un conjunto de objetivos. Tengamos presente de manera más o menos explícita que en todas las empresas, cambian sus funciones y su importancia en función de variables como la actividad de la empresa, su tamaño, el sector en el que está incluida, etc. A continuación, detallaremos algunas definiciones sobre el funcionamiento:

### **Definiciones según diversos autores:**

Según R.H. Coase. Nos indica que el funcionamiento del mercado lleva consigo unos costes, y que formando una organización y permitiendo que una autoridad (empresario) dirija los recursos (“mano visible”) se ahorran ciertos de estos costes de mercado.

El funcionamiento del empresario tiene que llevar a cabo su función a un coste menor, teniendo en cuenta que puede obtener los factores de producción a un precio inferior al de las transacciones de mercado que el sustituye, porque si no lo consigue siempre es posible recurrir al mercado abierto.

### **Definiciones dimensionales**

- **Compromiso del consejo directivo**

Las decisiones se tomarán por mayoría simple, mediante voto secreto. Debe reunirse mínimo cuatro veces al año. Si alguno de sus miembros no asiste

a dos reuniones consecutivas sin causa justificada será relegado de su participación y se le pedirá a la instancia respectiva la elección de otro representante, o envío del suplente si lo tuvieran. Alcalá, U. (2011).

- **Cumplimiento de Defensa Civil**

Defensa Civil es una actividad de servicio permanente del Estado en favor de la comunidad, que tiende a desarrollar y coordinar las medidas de todo orden destinadas a predecir y prevenir desastres de cualquier origen, a limitar, mitigar o neutralizar los daños que tales desastres pudiesen causar a personas y bienes, así como a realizar, en las zonas afectadas, las acciones de emergencia para permitir la continuidad del régimen administrativo y funcional en todos los órdenes de actividad. Alcalá, U. (2011).

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema General**

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial y el funcionamiento del Centro Comercial Mega 80, 2017?

### **1.4.2. Problema Específico**

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el funcionamiento del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y el funcionamiento del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017?

## **1.5 Justificación del estudio**

El tema a investigar es de actualidad, por el cual se justificará por lo siguiente:

### **Valor teórico:**

El presente estudio servirá como medio informativo para otros usuarios con temas que tengan relación con las variables planteadas, ya que contará con

diversos puntos de vista con respecto al tema que pueden servir de apoyo para investigaciones futuras.

**Implicaciones prácticas:**

Se espera que la investigación sirva como material de consulta y apoyo a las entidades donde tengan una problemática similar. El estudio también podrá ser utilizado por personas interesadas en el tema y entidades que busquen soluciones e información con respecto a la evaluación de desempeño y su implicancia en los colaboradores.

**Conveniencia:**

La finalidad de esta investigación es implementar una solución a la problemática sobre el liderazgo de consejo directivo, debido a la evaluación del funcionamiento que se realizó en el centro comercial “Mega 80” - Comas. El estudio dará a conocer de qué manera se relaciona el liderazgo de consejo directivo y el funcionamiento del centro comercial “Mega 80” - Comas.

**Relevancia Social:**

El presente trabajo de investigación servirá como antecedente a otras entidades que se identifiquen con la problemática, se verán beneficiadas ya que se le brindara soluciones con respecto al uso del liderazgo de consejo directivo sin generar problemas en los colaboradores, así como también el procedimiento a seguir en casos similares.

**Utilidad Metodológica:**

La metodología usada en esta investigación servirá como un aporte para otras investigaciones futuras tales como, la encuesta con su instrumento el cuestionario.

**Viabilidad:**

La realización de la investigación sobre el tema propuesto es viable, porque se cuenta con la información necesaria para el desarrollo del tema.

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 Objetivos General**

- Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el funcionamiento del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017.

### **1.6.2 Objetivos Específicos**

- Determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y el funcionamiento del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017.
- Determinar el nivel de relación entre el liderazgo transaccional y el funcionamiento del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017.

## **1.7 Hipótesis**

### **1.7.1 Hipótesis general**

- Existe una relación entre el liderazgo gerencial y el Funcionamiento del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017.

### **1.7.2 Hipótesis Específicos**

#### **Hipótesis Específicas 01:**

- Existe una relación entre el liderazgo transformacional y el funcionamiento del consejo directivo del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017.

#### **Hipótesis Específicas 02:**

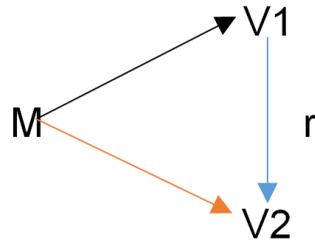
- Existe una relación entre el liderazgo transaccional y el funcionamiento del consejo directivo del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017.

## **II. MÉTODO**

## 2.1 Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es no experimental - transversal, ya que no se manipulo las variables de estudio.

El esquema correspondiente a este diseño se detalla a continuación:



Donde en este caso:

M: Muestra de los trabajadores del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017.

V<sub>1</sub>: Observación de la variable Liderazgo

V<sub>2</sub>: observación de la variable Funcionamiento

r: Coeficiente de correlación estadística entre ambas variables

### 2.1.1 Nivel de la investigación

Descriptivo - Correlacional

### 2.1.2 Tipo de estudio

Es **Aplicada**, debido a que busca resolver algún problema específico, analizando las causas y las posibles soluciones del mismo. Experimentando para ello los conocimientos obtenidos durante la investigación, sirven para la solución de una situación específica o para el análisis de la situación particular que se investigara.

## 2.2 Variable y Operacionalización

**TABLA N° 1**

Variables	Dimensión	Indicadores	Ítem		Instrumento	Escala de medición
			Posición de Ítem	Nº de Ítem		
Liderazgo	Liderazgo transformacional	Nivel de Liderazgo	1-2-3	3	Cuestionario de tipo Likert	Orden – Razón
		Estrategias	4-5-6	3		
	Liderazgo Transaccional	Motivación	7-8	2		
		Toma de Decisiones	9-10	2		
Funcionamiento	Compromiso del Consejo Directivo	Hacer Conferencias de Diálogos	11-12	2		
		Objetivos Empresariales	13-14-15-16	4		
	Cumplimiento con Defensa Civil	Hacer charlas de Defensa Civil	17-18-19-20	4		

Fuente: Elaboración propia

## 2.3 Población y Muestra

- **Población**

La población es de 90 personas que administran un puesto de ventas del Centro Comercial Mega 80 del distrito de comas.

- **Muestra:**

La muestra fue de 90 colaboradores debido a que se usó el muestreo no probabilístico.

- **Muestreo:**

El muestreo nos sirve para poder acceder a una muestra adecuada, existen dos tipos de muestreo para nuestro estudio el más indicado es el siguiente.

Muestreo no probabilístico: Se aplicó dado que la población en estudio es pequeña, se considera una población pequeña, ya que es menos de 90, en este caso se considera que la muestra es igual a la población ( $M=P$ ).

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1 Técnica:

La técnica que se utiliza fue la encuesta que nos ayuda a recoger información usando el cuestionario.

### 2.4.2 Instrumento:

El cuestionario tubo 20 preguntas; este instrumento fue de tipo Likert, cuyas preguntas se hicieron en función de los indicadores.

#### a) Validez

Para conseguir la validez de los instrumentos aplicados en el presente estudio, se consultó la opinión (03) profesionales docentes de la Universidad con amplia experiencia en la elaboración de cuestionarios y entrevistas, además se agregó preguntas con la asesoría del Dr. Díaz Saucedo Antonio.

## b) Confiabilidad

Fue llamado alfa de Cronbach.

**TABLA N° 01 Coeficientes de Alpha de Cronbach**

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Confiabilidad nula
0.21 a 0.40	Confiabilidad baja
0.41 a 0.60	Confiable
0.61 a 0.80	Muy confiable
0.81 a 1.00	Excelente confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

**Tabla N° 02 Fiabilidad General**

**Tabla 2** alfa de Cronbach nos arrojó las Tablas siguientes:

**Resumen del procesamiento de los casos**

	N	%
Válidos	90	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	90	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Tabla N° 03**

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	20

## Interpretación:

Se observa que el cuestionario tuvo 20 preguntas. Además, la confiabilidad Alfa de Cronbach está expuesta por el valor de 0.905 que según la tabla de confiabilidad este valor se encuentra en el rango excelente (George y Mallery 2003).

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

El método estadístico a utilizar será hipotético deductivo, porque se realizará la prueba de hipótesis y el análisis deductivo de lo general a lo particular apoyados a la estadística descriptiva e inferencial mediante el programa informático Métodos estadísticos SPSS Statistics V.24.

## **2.6 Aspectos éticos**

Se tendrá en cuenta la veracidad de los resultados, la confiabilidad de los datos suministrados por la empresa y la identidad de los encuestados que participan en el estudio, además la presente investigación es confiable; se respetó todos los aspectos metodológicos, teóricos y científicos; el respeto por la propiedad intelectual de cada autor; el respeto por las convicciones políticas, religiosas y morales; respeto por el medio ambiente y la biodiversidad; responsabilidad social, política, jurídica y ética; se respetó los derechos de autor, por lo cual este trabajo no contiene ningún tipo de plagio.

# **III. RESULTADOS**

### 3.1 Análisis Descriptivo

#### Variable 1: Liderazgo Gerencial

Tabla N° 04

LIDERAZGO GERENCIAL (Agrupada)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a			
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	7.8	7.8
	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	71	78.9	86.7
Válido	NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	8	8.9	95.6
	PARCIALMENTE DE ACUERDO	4	4.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** Según los resultados se puede observar que el 78.9% del total es equivalente a 71 trabajadores, respondieron parcialmente en desacuerdo con respecto a la variable LIDERAZGO, el 8.9% del total es equivalente a 8 trabajadores respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido el 7.8% del total es equivalente a 7 trabajadores, respondieron totalmente en desacuerdo, y finalmente el 4.4% del total es equivalente a 4 trabajadores respondieron parcialmente de acuerdo.

**Tabla N° 05 Dimensión Liderazgo Transformacional**

<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (Agrupada)</b>					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	20	22,2	22,2	22,2
	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	57	63,3	63,3	85,6
	NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	10	11,1	11,1	96,7
	PARCIALMENTE DE ACUERDO	3	3,3	3,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** Según los resultados se puede observar que el 63.3% del total es equivalente a 57 trabajadores, respondieron parcialmente en desacuerdo con respecto a la variable LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, el 22.2% del total es equivalente a 20 trabajadores respondieron totalmente en desacuerdo, seguido el 11.1% del total es equivalente a 10 trabajadores, respondieron ni de acuerdo ni desacuerdo, y finalmente el 3.3% del total es equivalente a 3 trabajadores respondieron parcialmente de acuerdo.

**Tabla N° 06 Dimensión Liderazgo Transaccional**

<b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL (Agrupada)</b>					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	9	10,0	10,0	10,0
	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	45	50,0	50,0	60,0
	NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	30	33,3	33,3	93,3
	PARCIALMENTE DE ACUERDO	6	6,7	6,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** Según los resultados se puede observar que el 50% del total es equivalente a 45 trabajadores, respondieron parcialmente en desacuerdo con respecto a la variable LIDERAZGO TRANSACCIONAL, el 33.3% del total es equivalente a 30 trabajadores respondieron ni de acuerdo ni desacuerdo, seguido el 10% del total es equivalente a 9 trabajadores, totalmente desacuerdo, y finalmente el 6.7% del total es equivalente a 6 trabajadores respondieron parcialmente de acuerdo.

## Variable N°2: Funcionamiento

Tabla N°07 Dimensión Compromiso del Consejo Directivo

COMPROMISO DEL CONSEJO DIRECTIVO (Agrupada)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	38	42,2	42,2
	NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	43	47,8	90,0
Válido	PARCIALMENTE DE ACUERDO	8	8,9	98,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	1,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** Según los resultados se puede observar que el 47.8% del total es equivalente a 43 trabajadores, respondieron ni de acuerdo ni desacuerdo con respecto a la variable COMPROMISO DEL CONSEJO DIRECTIVO, el 42.2% del total es equivalente a 38 trabajadores respondieron parcialmente en desacuerdo, seguido el 8.9% del total es equivalente a 8 trabajadores respondieron parcialmente de acuerdo, y finalmente el 1.1% del total es equivalente a 1 trabajadores respondieron totalmente de acuerdo.

**Tabla N°08 Dimensión Cumplimiento con Defensa Civil**

<b>CUMPLIMIENTO CON DEFENSA CIVIL (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	1	1,1	1,1	1,1
	NI DE ACUERDO NI DESACUERDO	1	1,1	1,1	2,2
Válido	PARCIALMENTE DE ACUERDO	7	7,8	7,8	10,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	81	90,0	90,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** Según los resultados se puede observar que el 90% del total es equivalente a 81 trabajadores, respondieron totalmente de acuerdo con respecto a la variable CUMPLIMIENTO CON DEFENSA CIVIL, el 7.8% del total es equivalente a 7 trabajadores respondieron parcialmente de acuerdo, seguido el 1.1% del total es equivalente a 1 trabajadores respondieron ni de acuerdo ni desacuerdo, y finalmente el 1.1% del total es equivalente a 1 trabajadores respondieron parcialmente en desacuerdo.

## 3.2 Prueba de las hipótesis de correlación

### 3.2.1 Prueba de normalidad de la muestra

Para probar que la hipótesis de la investigación, debemos conocer las características de distribución de la población, para poder determinar la prueba de estadística se debe de utilizar para realizar la contrastación de hipótesis.

Planteamiento de la prueba de hipótesis:

H<sub>0</sub>: La muestra es normal

H<sub>1</sub>: La muestra no es normal

Regla de decisión:

*Sig. Investigación: 5% = 0.05*

Si la Sig. Encontrada < Sig. Investigación; se rechaza la hipótesis nula.

Si la Sig. Encontrada > Sig. Investigación; se acepta la hipótesis nula.

**Tabla N°09 Prueba de Kolmogorov – Smirnov**

	Prueba de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO(AGRUPADA)	,435	90	,000
FUNCIONAMIENTO (Agrupada)	,370	90	,000

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** La prueba de Kolmogorov – Smirnov, que se muestra en la Tabla N°09, las variables de estudio tienen una significancia encontrada de 0.000 es decir la significancia de trabajo es menor a 0.05, por lo tanto, el presente estudio **no tiene una distribución normal.**

### 3.2.2 Investigación Paramétrica

Para probar si la investigación es paramétrica o no paramétrica se planteó las siguientes hipótesis:

H0: La investigación es paramétrica.

H1: La investigación no es paramétrica.

Regla de decisión:

*Sig. Investigación: 5% = 0.05*

Si la Sig. Encontrada < Sig. Investigación; se rechaza la hipótesis nula.

Si la Sig. Encontrada > Sig. Investigación: se acepta la hipótesis nula.

**Tabla N° 10**

***PRUEBA PARAMÉTRICAS: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra***

	Liderazgo Gerencial (Agrupada)	Funcionamiento (Agrupada)
N	90	90
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	1.50
	Desviación estándar	0.504
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.435
	Positivo	0.435
	Negativo	-0.435
Estadístico de prueba	0.435	0.370
Sig. asintótica (bilateral)	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

**Fuente: *Elaboración propia***

**Interpretación:** según la Tabla 10 nos muestra que la significancia en 0.000 para las dos variables lo cual nos da como resultado que la investigación es no paramétrica.

### 3.3 Contrastación de prueba de hipótesis de una investigación correlacional

De acuerdo a los resultados, se determina que nuestro estudio de investigación no tiene una distribución normal por lo tanto se aplicó pruebas No paramétricas. Es decir, dicho cálculo se realizó mediante la Prueba Rho de Spearman.

**Tabla N° 11**

Cuadro coeficiente de correlación

<b>Valor</b>	<b>Significancia</b>
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a 0.89	Correlación alta
-0.4 a 0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez (2009)

La tabla numero 14 nos ayudara a medir el nivel de correlación que existe entre las variables o dimensiones a analizar.

Contrastación de hipótesis general

Como la investigación es no paramétrica, se tomará el estadístico no paramétrico de Spearman para probar la hipótesis de trabajo.

### 3.3.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre el liderazgo y el funcionamiento del centro Comercial Mega 80, comas, 2017.

Para aprobar la hipótesis nos planteamos lo siguiente:

Hipótesis nula (H<sub>0</sub>): No existe relación significativa entre el liderazgo y el funcionamiento del Centro Comercial Mega 80, comas, 2017.

Hipótesis de Investigación (H<sub>1</sub>): Si existe relación significativa entre el liderazgo y el funcionamiento del Centro Comercial Mega 80, Comas,2017.

Regla de decisión:

*Sig. Investigación: 5% = 0.05*

Si la Sig. Encontrada < Sig. Investigación; se rechaza la hipótesis nula.

Si la Sig. Encontrada > Sig. Investigación: se acepta la hipótesis nula

**Tabla N° 11 Prueba de Correlación – Contrastación de Hipótesis General**

		<i>Correlaciones</i>	
Rho de Spearman	LIDERAZGO(AGRUPADA)	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	90
	FUNCIONAMIENTO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.780*
		Sig. (bilateral)	.000
		N	90

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla N°10 la prueba de Rho de Spearman muestra a las variables en estudio con nivel de significancia menor a 0.05, es decir **0.000 < 0.05**, lo cual se rechaza la hipótesis nula. También se puede observar que ambas variables poseen

una correlación de **0.780** indicando que es una **correlación positiva considerable**, según la tabla de correlaciones de Hernández Fernández y Bautista. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que, si existe una relación positiva significativa entre la variable liderazgo y el funcionamiento en el Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017.

### 3.3.2 Hipótesis Especificas N° 1

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el funcionamiento del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017.

Hipótesis Nula ( $H_0$ ): No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el funcionamiento del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017.

Hipótesis de Investigación ( $H_1$ ): Si existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el funcionamiento del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017.

Regla de decisión:

*Sig. Investigación: 5% = 0.05*

Si la Sig. Encontrada < Sig. Investigación; se rechaza la hipótesis nula.

Si la Sig. Encontrada > Sig. Investigación: se acepta la hipótesis nula

**Tabla N° 11 Prueba de Correlación – Hipótesis Especificas 1**

Correlaciones			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (Agrupada)	FUNCIONA MIENTO (Agrupada)
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.725*
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	90	90
	FUNCIONAMIENTO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.725*	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	90	90

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla N° 11 la Prueba de Rho de Sperman muestra a la dimensión y a una de las variables de estudio con un nivel de significancia menor a 0.005, es decir **0.000 < 0.05**, lo cual se rechaza la hipótesis nula. También se puede observar que la dimensión y la variable de estudio poseen una correlación de **0.725** lo cual indica que es una **correlación positiva media**, según la tabla de correlaciones de Hernández, Fernández y Bautista. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que, si existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el funcionamiento del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017.

### **3.3.3 Hipótesis Especificas N° 2**

Existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y el funcionamiento del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017.

Hipótesis nula ( $H_0$ ): No existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y el funcionamiento del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017

Hipótesis de Investigación ( $H_1$ ): Si existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y el funcionamiento del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017.

Regla de decisión:

*Sig. Investigación: 5% = 0.05*

Si la Sig. Encontrada < Sig. Investigación; se rechaza la hipótesis nula.

Si la Sig. Encontrada > Sig. Investigación: se acepta la hipótesis nula.

**Tabla N° 12 Prueba de Correlación – Hipótesis Especifica 2**

Correlaciones

		LIDERAZGO TRANSACCIONAL (Agrupada)	FUNCIONAMIENTO (Agrupada)
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSACCIONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000 .503*
			.000
		N	90
	FUNCIONAMIENTO (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.503* .000
		N	90

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla N° 12 la Prueba de Rho de Spearman muestra a la dimensión y a una de las variables de estudio con un nivel de significancia menor a 0.005, es decir  $0.000 < 0.05$ , lo cual se rechaza la hipótesis nula. También se puede observar que la dimensión y la variable de estudio poseen una correlación de **0.503**, lo cual indica que es una **correlación positiva media**, según la tabla de correlaciones de Hernández, Fernández y Bautista. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que, si existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y el funcionamiento del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017.

# **IV. DISCUSIÓN**

## Discusión por objetivos

Se tuvo como primer objetivo general determinar la relación del liderazgo gerencial con el funcionamiento del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017. Mediante la prueba de Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia menor a 0.05, es decir  $0.000 < 0.05$ , donde se rechaza la hipótesis nula. También se muestra que las variables de estudio poseen una correlación de 0.780 (ver en la tabla N° 10), lo cual indica que tienen una correlación positiva considerable. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que, si existe una relación significativa entre el liderazgo gerencial y el funcionamiento del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017. Por ende, el objetivo general queda demostrado.

Dichos resultados concuerdan con Villareal (2015) en su tesis titulada "*Gerencia basada en el Liderazgo*", Tesis para optar el grado de Maestro en ciencias de la administración con especialidad en producción y calidad, en la universidad autónoma de nuevo león. El autor señala como objetivo general de conocer el papel y participación directa de la alta dirección como responsable principal del proceso de mejora continua en la organización. La visión y compromiso en el diseño del proceso y en la práctica propia de los valores y herramientas de la mejora continua. Dicha investigación se llegó a la siguiente conclusión, que existe una relación directa entre ambas variables, demostrando que el liderazgo gerencial bien llevado tiene alto grado de buen liderazgo, vista que en centro comercial no está muy organizada, y esto lleva a tomar malas decisiones, por lo tanto, perjudica mucho al centro comercial, es por ello que se llegó a la elaboración del trabajo para plantear soluciones al problema identificado. Con respecto a la hipótesis de investigación en el presente estudio también se aceptó la hipótesis de investigación indicando que ambas variables poseen una correlación con un 99% de significancia lo cual indica que el centro comercial debe fortalecer día a día un buen desempeño en toma de decisiones de liderazgo gerencial que permita un buen funcionamiento.

En lo que respecta a nuestro trabajo de investigación se coincide con la tesis de Villareal, tomar buenas decisiones como líder para alcanzar un buen funcionamiento.

## **Discusión por metodología**

Los resultados obtenidos de forma estadística determinaron que, si existe relación entre ambas variables de estudio, liderazgo gerencial y funcionamiento del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017.

De los antecedentes previos se pudo encontrar que 3 de los antecedentes tienen un nivel de investigación de descriptivo correlacional, otros tres estudios tienen un nivel descriptivo – explicativo, y otros dos antecedentes manejan un nivel descriptivo con un diseño pre experimental.

Cuando se procedió a recolectar los datos se usó el método de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, teniendo como población a 90 clientes del Centro Comercial Mega 80 en la que se tomó a nuestra población como una muestra aplicando la muestra censal. En los antecedentes solo observamos una tesis que trabajó con 90 personas encuestadas. Sin embargo, los otros estudios trabajaron con una población mayor a 100 personas, aunque todas las investigaciones llegaron al mismo resultado un caso similar fue el de Chiliquinga (2012) en su tesis titulada “*Marketing Relacional y la Satisfacción al Cliente de la Empresa “STATIC MODA” de la Ciudad de Ambato*” metodología descriptiva, correlacional, trabajando para esto con una población de 90 trabajadores, aplicando una encuesta de 20 preguntas.

Al tener estudios que utilizaron la misma metodología y que llegaron al mismo resultado se puede considerar que existe un índice muy alto de estudios de la relación del marketing relacional y la fidelización de los clientes.

## Discusión por resultados

Los resultados obtenidos de forma estadística determinaron que existe relación entre ambas variables de estudio, liderazgo gerencial y el funcionamiento del centro comercial Mega 80, Comas, 2017.

Se tubo como primer objetivo específico determinar la relación entre el liderazgo transformacional en el Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017. Mediante la prueba de Rho Spearman que se realizó para una dimensión y variable en estudio, se demostró un nivel de significancia menor a 0.05, es decir  $0.000 < 0.05$ , donde se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, se halló una correlación de 0.725 /ver en la tabla N° 11), lo cual indica que tienen una correlación positiva media. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que, si existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el funcionamiento del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017. Entonces el objetivo específico 1 queda demostrado.

Los resultados concuerdan con Martins (2014) en su tesis titulada "*Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. Actualidades investigativas en educación*", Tesis para optar el título profesional en Magíster en Educación con mención en currículo y comunidad educativa, en la Universidad tecnológica de México. Concluyendo lo siguiente que existe una relación directa entre el Programa liderazgo transformacional y Gestión Educativa en contextos descentralizados, es decir mientras mayor es el liderazgo y la gestión, los directivos valoren más las tomas de decisiones más el funcionamiento.

## Discusión por conclusión

Se tubo como primer objetivo específico determinar la relación entre el liderazgo transaccional con el funcionamiento en el Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017. Mediante la prueba de Rho Spearman se demostró un nivel de significancia menor a 0.05, es decir  $0.000 < 0.05$ , donde se rechaza la hipótesis nula. Asimismo, se halló una correlación de 0.503 (ver en la tabla N° 12), lo cual indica que tienen una correlación positiva media. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que, si existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y el funcionamiento del Centro Comercial Mega 80, Comas, 2017. Entonces el objetivo específico 2 queda demostrado.

Los resultados concuerdan con Contreras y Barboza (2013) en su revista virtual de investigación titulado "*liderazgo transaccional y el funcionamiento de una gerencia*", en la Universidad Católica del Norte, en donde afirma que el liderazgo transaccional está basado en los modelos tradicionales, se fundamenta en el intercambio o transacción, el líder utiliza el poder, recompensando o sancionando a los trabajadores en función de su rendimiento; no va más allá de las tareas y se limita a mantener el flujo normal de las operaciones en la organización, sin tendencia a desarrollo estratégico.

Contreras y Barboza sostienen que afirman que este tipo de liderazgo resulta funcional y efectivo en el contexto de empresas de corte tradicional, ya que éstas buscan líderes que planeen y generen estrategias que garanticen el cumplimiento estricto de los procesos que conduzcan a los resultados deseados.

# **V. CONCLUSIONES**

Analizando los resultados, los objetivos planteados y la contrastación de la hipótesis en nuestra investigación, se llegó a concluir lo siguiente:

**Primera:** Se ha determinado que existe una relación entre el liderazgo gerencial con el funcionamiento, por ende, concluimos que, para tener un alto nivel de liderazgo de gerencia por medio de un buen liderazgo transformacional y cumplimiento del liderazgo transaccional se lograra una buena decisión de gerencia.

**Segunda:** Se ha determinado que existe una relación entre el liderazgo transformacional con el funcionamiento, con lo cual podemos concluir que el liderazgo transformacional es un factor importante en el liderazgo, lo que genera una buena toma de decisiones en estrategias perfectas y tener un alto grado de funcionamiento.

**Tercera:** Se ha determinado que existe una relación entre el liderazgo transaccional con el funcionamiento, por ende, concluimos que el un buen liderazgo permite ver el grado de liderazgo para el desarrollo de sus actividades, si hay un buen liderazgo gerencial implica que las gerencias se están desempeñando de manera muy efectiva.

# **VI. RECOMENDACIONES**

Luego de analizar los resultados en el presente trabajo de investigación se propone las siguientes recomendaciones para el Centro Comercial Mega 80:

1. Para que el centro comercial fortalezca más el funcionamiento de su centro comercial se le recomienda que mejore sus factores de charlas informativas en todos los aspectos, lo que indica que esta variable tiene una correlación de 0.780 señalando que la relación es considerable es así que debe mejorar los niveles de liderazgo transformacional, reconocer a menudo la falta de información de alta gerencia, también deben ser más comunicativos con los dueños de puesto en las asambleas para que así potencialicen su rendimiento en liderazgo gerencial.
2. Para mejorar el liderazgo transformacional, el centro comercial debe fortalecer sus a su lidera como un agente de cambio, que promueva el compromiso y motive a su equipo de gerencia. Buscar fundamentar en los valores, creencias y cualidades personales tanto del propio líder como los seguidores.
3. Para que el liderazgo transaccional del centro comercial sea alcanzado por la gerencia, el centro comercial debe desarrollar y evaluar primero el liderazgo transformacional, también que los miembros del equipo reconozcan al líder como autoridad y como líder. Y por último que la gerencia del centro comercial haya más relaciones entre ellos, así lleguen a un buen término de toma de decisiones de liderazgo y funcionamiento para el centro comercial.

# **VII. REFERENCIAS**

ANTÚNEZ, Serafín. 1998 claves para la organización de centros escolares. Hacia una gestión participativa y autónoma. Barcelona: ICE Universidad de Barcelona – HORSORI.

Alcalá, U. (2011). Clima Organizacional de una Institución pública de una educación superior, recuperado el 31 de agosto del 2013 de

[http://www.unpa.edu.mx.tesis\\_Tux/Tesis\\_digitales/TESIS%20FINALMONSERRAT.Pdf](http://www.unpa.edu.mx.tesis_Tux/Tesis_digitales/TESIS%20FINALMONSERRAT.Pdf)

Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima, Perú: San Marcos.

Contreras, F., y Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. Revista virtual Universidad Católica del Norte, 39, 152-164, <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/433/86>

CHIAVENATO Idalberto (1986). Introducción a la teoría general de la administración. México DF: Mc Graw Hill. Pág. 183 (B. Publica de Lima) 658 Ch44 1986.

Chiavenato, Idalberto (2001) Administración de recursos humanos. México. Editorial McGraw-Hill

FALIERES Nancy y ANTOLIN Marcela (2004). Como mejorar el aprendizaje en el aula y poder evaluarlo. Montevideo: Cadiex internacional. Pág. 80 (B.Publica de Lima) 371.1 F18.

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/Zarate\\_rd.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/Zarate_rd.pdf)

Fernández, J. (2011). La productividad sectorial en España: una perspectiva micro. Recuperado de:

[https://books.google.com.pe/books?id=ckYC7u9rN\\_sC&pg=PA25&dq=concepto+de+productividad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjthbPygYrMAhXC9R4KHWYFD104ChDoAQguMAQ#v=onepage&q=concepto%20de%20productividad&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=ckYC7u9rN_sC&pg=PA25&dq=concepto+de+productividad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjthbPygYrMAhXC9R4KHWYFD104ChDoAQguMAQ#v=onepage&q=concepto%20de%20productividad&f=false)

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/125/CONTRERAS\\_PAREDES\\_BLANCA\\_MICROPOLITICA\\_ESCOLAR.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/125/CONTRERAS_PAREDES_BLANCA_MICROPOLITICA_ESCOLAR.pdf?sequence=1)

Maximiliano, A. (2008). Administración para emprendedores fundamentos para la creación y gestión de nuevos negocios. México, D.F. Pearson, Educación.

Martins, F., Carmaroto, A., Neris, L., & Canelón, E. (2009). Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. Actualidades investigativas en educación <http://revista.inie.ucr.ac.cr>. Volumen 9, Número 2, Año 2009, ISSN 1409-4703, 2.

SANCHEZ, Amalia “El liderazgo transformacional como factor de aprendizaje organizativo en las instituciones de educación inicial de Collique. 112 2010”. Tesis para optar el grado de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados.

<http://blog.pucp.edu.pe/category/3096/blogid/1192/page/2>

Uría, I (2011) tesis, “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de ándelas cía. Ltda. de la ciudad de Ambato”

<http://eprints.uanl.mx/848/6/1020130082.pdf>

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3856/1/Quesada\\_st.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3856/1/Quesada_st.pdf)

# **VIII. ANEXOS**

## ANEXOS

### Cuestionario

(Para los trabajadores del Centro Comercial Mega 80)

Por favor marque con "X" en el espacio en blanco que le comparte tanto a la pregunta y a la alternativa de su preferencia según la relación sgte:

Sexo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

1) Totalmente en desacuerdo	2) Parcialmente en desacuerdo	3) Ni de acuerdo Ni desacuerdo	4) Parcialmente de acuerdo	5) Totalmente de acuerdo
-----------------------------	-------------------------------	--------------------------------	----------------------------	--------------------------

Preguntas	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. ¿Cómo ve el desempeño del presidente del Centro Comercial Mega 80?					
2. ¿Qué conocimientos tiene el consejo directivo dentro de su rango?					
3. ¿usted cree que el centro comercial tiene plan de marketing?					
4. ¿usted cree que conoce los acuerdos que realiza la junta directiva?					
5. ¿Usted conoce la visión y misión del centro comercial?					
6. ¿Cómo ve el marketing del centro comercial?					
7. ¿Usted cree que el centro comercial pueda llegar a ser un boom en los grandes centros comerciales?					
8. ¿Usted cree que el presidente del centro comercial tiene los requisitos para ocupar el puesto?					
9. ¿Usted cree que la junta directiva está preparada para tomar decisiones?					
10. ¿Usted cree que el asistente del presidente tenga conocimientos sobre su puesto?					
11. ¿Usted cree que las funciones que rige el centro comercial son inadecuadas?					
12. ¿Usted cree que un buen funcionamiento del centro comercial los conlleve a un futuro a ser más reconocidos?					
13. ¿Usted cree que se dan las funciones empresariales dentro del centro comercial?					
14. ¿Usted cree que el logro del centro comercial ha sido favorable en estos últimos años?					
15. ¿Usted cree que se apliquen tipos de funciones dentro del consejo directivo?					
16. ¿Usted cree que el presidente sepa llevar las funciones del centro comercial?					
17. ¿El centro comercial cumple con todos los requisitos que defensa civil requiere?					
18. ¿Usted cree que se deben dar charlas informativas sobre funcionamiento de una empresa?					
19. ¿Usted cree que las charlas le ayudaran al presidente y consejo directivo?					
20. ¿Usted cree que puedan tener más clientela con el funcionamiento del centro comercial?					

Gracias por su Colaboracion!!

➤ Validación de los Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Liderazgo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1</b> ¿Cómo ve el desempeño del presidente del centro Comercial Mega 80?	/		/		/		
2	¿Qué conocimiento tiene el consejo directivo dentro de su rango?	/		/		/		
3	¿Usted cree que el centro comercial tiene plan de marketing?	/		/		/		
4	¿Usted cree que conoce los acuerdos que realiza la junta directiva?	/		/		/		
5	¿Usted conoce la visión y misión del centro comercial?	/		/		/		
6	<b>DIMENSIÓN 2</b> ¿Usted cree que se deben dar charlas informativas sobre el funcionamiento de una empresa?	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	¿Usted cree que el centro comercial pueda llegar a ser un boom en los grandes centros comerciales?	/		/		/		
8	¿Usted cree que el presidente del centro comercial tiene los requisitos para ocupar el puesto?	/		/		/		
9	¿Usted cree que la junta directiva está preparada para tomar decisiones?	/		/		/		
10	¿Usted cree que el asistente del presidente tenga conocimientos sobre su puesto?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable después de corregir  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: DR. Mg. ANDRÉS FERNÁNDEZ SAUCEDO DNI: 09044632

Especialidad del validador: ESTADÍSTICA

03 de Junio del 2016



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE** ..... *Funcionamiento* .....

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Usted cree que las funciones que rige el centro comercial son las adecuadas?	/		/		/		
12	¿Usted cree que un buen funcionamiento del centro comercial los conlleve a un futuro a ser más reconocidos?	/		/		/		
13	¿Usted cree que se dan las funciones empresariales dentro del centro comercial?	/		/		/		
14	¿Usted cree que el logro del centro comercial ha sido favorable en estos últimos años?	/		/		/		
15	¿Usted cree que se apliquen tipos de funciones dentro del consejo directivo?	/		/		/		
16	¿El centro comercial cumple con todos los requisitos que defensa civil requiere?	/		/		/		
17	¿Usted cree que el presidente sepa llevar las funciones del centro comercial?	/		/		/		
18	¿Usted cree que se deben dar charlas informativas sobre el funcionamiento de una empresa?	/		/		/		
19	¿Usted cree que las charlas le ayudarían al presidente y consejo directivo?	/		/		/		
20	¿Usted cree que puedan tener más clientela con el buen funcionamiento del centro comercial?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *ES SUFICIENTE*

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: *Dr/ Mg: NARCISO FERNANDEZ SAUCEAO* ..... DNI: *890141632* .....

Especialidad del validador: *ESTADÍSTICA* .....

*03 de Agosto del 2015*

*[Firma]*  
Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE** ..... *Liderazgo* .....

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1</b> ¿Cómo ve el desempeño del presidente del centro Comercial Mega 80?	/		/		/		
2	¿Qué conocimiento tiene el consejo directivo dentro de su rango?	/		/		/		
3	¿Usted cree que el centro comercial tiene plan de marketing?	/		/		/		
4	¿Usted cree que conoce los acuerdos que realiza la junta directiva?	/		/		/		
5	¿Usted conoce la visión y misión del centro comercial?	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
6	¿Usted cree que se deben dar charlas informativas sobre el funcionamiento de una empresa?	/		/		/		
7	¿Usted cree que el centro comercial pueda llegar a ser un boom en los grandes centros comerciales?	/		/		/		
8	¿Usted cree que el presidente del centro comercial tiene los requisitos para ocupar el puesto?	/		/		/		
9	¿Usted cree que la junta directiva está preparada para tomar decisiones?	/		/		/		
10	¿Usted cree que el asistente del presidente tenga conocimientos sobre su puesto?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir**     **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Drl/ Mg: *MBA. RUBYRA CONCELA DAVID FERNANDO*.    DNI: *2768879* .....

Especialidad del validador: *ADM. ADMINISTRADOR* .....

*03* ..... de *Julio* del 20*16* .....  


Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE** *Fundamentado*

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Usted cree que las funciones que rige el centro comercial son las adecuadas?	/		/		/		
12	¿Usted cree que un buen funcionamiento del centro comercial los conlleve a un futuro a ser más reconocidos?	/		/		/		
13	¿Usted cree que se dan las funciones empresariales dentro del centro comercial?	/		/		/		
14	¿Usted cree que el logro del centro comercial ha sido favorable en estos últimos años?	/		/		/		
15	¿Usted cree que se apliquen tipos de funciones dentro del consejo directivo?	/		/		/		
16	¿El centro comercial cumple con todos los requisitos que defensa civil requiere?	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Usted cree que el presidente sepa llevar las funciones del centro comercial?	/		/		/		
18	¿Usted cree que se deben dar charlas informativas sobre el funcionamiento de una empresa?	/		/		/		
19	¿Usted cree que las charlas le ayudarían al presidente y consejo directivo?	/		/		/		
20	¿Usted cree que puedan tener más clientela con el buen funcionamiento del centro comercial	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable después de corregir  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *YBES AURORA CORREAS DAVID FERNANDEZ* DNI: *27168879*

Especialidad del validador: *ADMINISTRADOR*

.....de.....del 20.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

\_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE** LI DEMASADO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSION 1</b> ¿Cómo ve el desempeño del presidente del centro Comercial Mega 80?	/		/		/		
2	¿Qué conocimiento tiene el consejo directivo dentro de su rango?	/		/		/		
3	¿Usted cree que el centro comercial tiene plan de marketing?	/		/		/		
4	¿Usted cree que conoce los acuerdos que realiza la junta directiva?	/		/		/		
5	¿Usted conoce la visión y misión del centro comercial?	/		/		/		
	<b>DIMENSION 2</b>	Si	NO	Si	NO	Si	NO	
6	¿Usted cree que se deben dar charlas informativas sobre el funcionamiento de una empresa?	/		/		/		
7	¿Usted cree que el centro comercial pueda llegar a ser un boom en los grandes centros comerciales?	/		/		/		
8	¿Usted cree que el presidente del centro comercial tiene los requisitos para ocupar el puesto?	/		/		/		
9	¿Usted cree que la junta directiva está preparada para tomar decisiones?	/		/		/		
10	¿Usted cree que el asistente del presidente tenga conocimientos sobre su puesto?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: DA. EN ADMINISTRACION Dr/ Mg: COSEJAS CASARINO PEDRO DNI: 09925830

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACION

03 de 106 del 2016

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE** ..... *Funcionamiento* .....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Usted cree que las funciones que rige el centro comercial son las adecuadas?	✓		✓		✓		
12	¿Usted cree que un buen funcionamiento del centro comercial los conlleva a un futuro a ser más reconocidos?	✓		✓		✓		
13	¿Usted cree que se dan las funciones empresariales dentro del centro comercial?	✓		✓		✓		
14	¿Usted cree que el logro del centro comercial ha sido favorable en estos últimos años?	✓		✓		✓		
15	¿Usted cree que se apliquen tipos de funciones dentro del consejo directivo?	✓		✓		✓		
16	¿El centro comercial cumple con todos los requisitos que defensa civil requiere?	✓		✓		✓		
17	¿Usted cree que el presidente sepa llevar las funciones del centro comercial?	✓		✓		✓		
18	¿Usted cree que se deben dar charlas informativas sobre el funcionamiento de una empresa?	✓		✓		✓		
19	¿Usted cree que las charlas le ayudarían al presidente y consejo directivo?	✓		✓		✓		
20	¿Usted cree que puedan tener más clientela con el buen funcionamiento del centro comercial	✓		✓		✓		

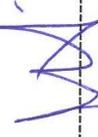
Observaciones (precisar si hay suficiencia): *EXISTE SUFICIENCIA.*

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *COSSUÑA CASARILLO PEDRO* ..... DNI: *09925830* .....

Especialidad del validador: *DA. EN ADMINISTRACION* .....

*03* de *08* del 20*16*



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

➤ MATRIZ DE CONSISTENCIA: El liderazgo Gerencial y su Relación con el Funcionamiento del Centro comercial Mega 80, Comas, 2017.

Variables	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítem		Instrumento	Escala de medición
				Posición de ítem	Nº de ítem		
Funcionamiento	Según R.H. Coase. El funcionamiento del empresario tiene que llevar a cabo su función a un coste menor, teniendo en cuenta que puede obtener los factores de producción a un precio inferior al de las transacciones. Por otro lado, también va de la mano con los compromisos obligatorios que pide defensa civil.	Compromiso del Consejo Directivo	Hacer Conferencias de Diálogos	11-12	2	Cuestionario de tipo Likert	Orden- Razón
			Objetivos Empresariales	13-14-15-16	4		
		Cumplimiento con Defensa Civil	Hacer charlas de Defensa Civil	17-18-19-20	4		

Variables	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítem		Instrumento	Escala de medición
				Posición de ítem	Nº de ítem		
Liderazgo Gerencial	Según Stodgill (2009) define: "El liderazgo no es un tema de status meramente pasivo o la mera posesión de una combinación de rasgos. Más bien parece ser una relación de los métodos de trabajos entre los miembros de un grupo, en el que el líder adquiere un status gracias a la participación activa y la demostración para llevar a cabo tareas cooperativas hasta completarlas" (Pág. 55).	Liderazgo transformacional	Nivel de Liderazgo	1-2-3	3	Cuestionario de tipo Likert	Orden – Razón
			Estrategias	4-5-6	3		
		Motivación	7-8	2			
		Toma de Decisiones	9-10	2			
		Liderazgo Transaccional					



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**Acta de Aprobacion de Originalidad de Tesis**

Yo, **Antonio DIAZ SAUCEDO**, Docente de la EAP de Administracion y Asesor de la Tesis del estudiante: **SELENE ZAMUDIO MACHUCA** ; titulada: **“EL LIDERAZGO GERENCIAL Y SU RELACION CON EL FUNCIONAMIENTO DEL CENTRO COMERCIAL MEGA 80, COMAS,2017”** Constató que el índice de similitud es de 15% verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*..

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

**Lima, 12 de Julio del 2017**

---

**Dr. Antonio DIAZ SAUCEDO**

Docente Asesor de Inv. EAP de Administracion



## Recibo digital

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

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: **Selene Zamudio Machuca**  
Título del ejercicio: **TESIS II**  
Título de la entrega: **EL LIDERAZGO GERENCIAL Y SU R..**  
Nombre del archivo: **PARA\_TURNITIM\_TESIS\_YO.docx**  
Tamaño del archivo: **2.54M**  
Total páginas: **65**  
Total de palabras: **8,784**  
Total de caracteres: **49,568**  
Fecha de entrega: **12-jul-2017 06:51p.m.**  
Identificador de la entrega: **830518281**



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

EL LIDERAZGO GERENCIAL Y SU RELACIÓN CON EL  
FUNCIONAMIENTO DEL CENTRO COMERCIAL "MEGA 80" - COMAS.  
2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA  
EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

ZAMUDIO MACHUCA SELENE

ANEXOS:

Dr. ROY SANCHEZ ANDRÉS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

DESARROLLO EMPRESARIAL

LIMA, PERÚ

---

## Resumen de coincidencias



# 15 %



1	<a href="#">docplayer.es</a> Fuente de Internet	1 %	>
2	<a href="#">documents.mx</a> Fuente de Internet	1 %	>
3	<a href="#">www.gestiopolis.com</a> Fuente de Internet	1 %	>
4	<a href="#">www.monografias.com</a> Fuente de Internet	1 %	>
5	<a href="#">lamajayura.gov.co</a> Fuente de Internet	1 %	>
6	<a href="#">jocobialcantar.blogspot...</a> Fuente de Internet	1 %	>
7	<a href="#">Entregado a Universida...</a> Trabajo del estudiante	1 %	>



Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 32 de 32 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	2	1	2	3	2	3	3	1	1	3	3	4	2	3	3
2	3	4	3	4	3	5	5	3	4	2	2	5	3	5	3
3	1	2	3	1	2	5	1	1	1	5	1	5	1	2	2
4	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	5	3	3	3	3
5	4	5	5	2	2	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5
6	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	2	4	3	1	1
7	4	5	3	5	4	5	2	5	4	5	3	1	2	4	2
8	2	3	1	4	4	1	5	4	1	4	3	5	1	5	4
9	3	4	1	1	1	1	3	4	1	1	2	3	1	1	3
10	2	3	1	2	3	2	3	3	3	1	2	2	1	3	3
11	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2
12	1	3	2	2	2	3	5	4	3	3	2	5	3	2	3
13	2	1	2	3	2	3	3	1	1	3	3	4	2	3	3
14	3	4	3	4	3	5	5	3	4	2	2	5	3	5	3
15	1	2	3	1	2	5	1	1	1	5	1	5	1	2	2
16	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	5	3	3	3	3
17	4	5	5	2	2	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5
18	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	2	4	3	1	1
19	2	1	3	2	1	1	5	2	2	4	4	5	2	2	3
20	2	1	2	3	2	3	3	1	1	3	3	4	2	3	3
21	3	4	3	4	3	5	5	3	4	2	2	5	3	5	3
22	1	2	3	1	2	5	1	1	1	5	1	5	1	2	2
23	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	5	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

## ANEXOS

### Cuestionario

(Para los trabajadores del Centro Comercial Mega 80)

Por favor marque con "X" en el espacio en blanco que le comparte tanto a la pregunta y a la alternativa de su preferencia según la relación sgte:

Sexo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

1) Totalmente en desacuerdo	2) Parcialmente en desacuerdo	3) Ni de acuerdo Ni desacuerdo	4) Parcialmente de acuerdo	5) Totalmente de acuerdo
-----------------------------	-------------------------------	--------------------------------	----------------------------	--------------------------

Preguntas	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. ¿Cómo ve el desempeño del presidente del Centro Comercial Mega 80?		X			
2. ¿Qué conocimientos tiene el consejo directivo dentro de su rango?	X				
3. ¿usted cree que el centro comercial tiene plan de marketing?		X			
4. ¿usted cree que conoce los acuerdos que realiza la junta directiva?			X		
5. ¿Usted conoce la visión y misión del centro comercial?		X			
6. ¿Cómo ve el marketing del centro comercial?			X		
7. ¿Usted cree que el centro comercial pueda llegar a ser un boom en los grandes centros comerciales?			X		
8. ¿Usted cree que el presidente del centro comercial tiene los requisitos para ocupar el puesto?	X				
9. ¿Usted cree que la junta directiva está preparada para tomar decisiones?	X				
10. ¿Usted cree que el asistente del presidente tenga conocimientos sobre su puesto?			X		
11. ¿Usted cree que las funciones que rige el centro comercial son inadecuadas?			X		
12. ¿Usted cree que un buen funcionamiento del centro comercial los conlleve a un futuro a ser más reconocidos?				X	
13. ¿Usted cree que se dan las funciones empresariales dentro del centro comercial?		X			
14. ¿Usted cree que el logro del centro comercial ha sido favorable en estos últimos años?			X		
15. ¿Usted cree que se apliquen tipos de funciones dentro del consejo directivo?			X		
16. ¿El centro comercial cumple con todos los requisitos que defensa civil requiere?					X
17. ¿Usted cree que el presidente sepa llevar las funciones del centro comercial?			X		
18. ¿Usted cree que se deben dar charlas informativas sobre funcionamiento de una empresa?					X
19. ¿Usted cree que las charlas le ayudaran al presidente y consejo directivo?					X
20. ¿Usted cree que puedan tener más clientela con el funcionamiento del centro comercial?			X		