

LIDERAZGO SITUACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO DE COMERCIALIZACIÓN DE ROPA, EN EL CENTRO COMERCIAL POLVOS AZULES, DISTRITO DE AYACUCHO, 2019

AUTORA:

SULCA HUAMANÍ, RUT MABEL

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se formuló el problema general: ¿Cuáles son los estilos del liderazgo situacional en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019?, asimismo se presenta el objetivo general: Describir los estilos del liderazgo situacional en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019.; la metodología empleada es de tipo aplicativo con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y diseño no experimental, asimismo de corte transversal, donde se determinó una población de 23 micro y pequeñas empresas del rubro comercializadoras de ropa, donde se aplicó un cuestionario de 15 preguntas con unidad de medida (Si y no), aplicando la técnica de la encuesta. Obteniendo resultados más resaltantes, según el objetivo específico 02, y la tabla 04, indica que el 100% (23) de los encuestados entre líderes femeninos y masculinos afirman que los líderes si proveen información necesaria para que el equipo acepte ideas del líder, donde se muestra que el líder toma las decisiones tras dialogar con sus colaboradores y explicar sus argumentos, se concluye que la dimensión de gran relevancia es el persuasivo, ya que permite que se lleven a cabo los objetivos, donde para darse lo siguiente se ve una efectiva relación entre el líder y los subordinados, permitiendo que ellos opinen sobre las nuevas perspectivas dentro de la organización, participando en la toma de decisiones ambos.

Palabras claves: Delegar, liderazgo situacional, ordenar, participar, persuadir.

ABSTRAC

In the present research work the general problem was formulated: What are the styles of situational leadership in the micro and small companies of the clothing commercialization sector, in the powder center blue shopping center, district of Ayacucho, 2019? the general objective: Describe the styles of situational leadership in the micro and small companies of the clothing commercialization sector, in the blue powder shopping center, district of Ayacucho, 2019; the methodology used is of the application type with a quantitative approach, descriptive level and non-experimental design, also of a cross-sectional nature, where a population of 23 micro and small companies of the clothing marketer sector was determined, where a questionnaire of 15 questions was applied with unit of measurement (Yes and no), applying the technique of the survey. Obtaining more outstanding results, according to specific objective 02, and table 04, indicates that 100% (23) of the respondents between female and male leaders affirm that the leaders do provide information necessary for the team to accept ideas from the leader, where it is shown that the leader makes the decisions after talking with his collaborators and explaining his arguments, it is concluded that the dimension of great relevance is the persuasive one, since it allows the objectives to be carried out, where to give the following an effective relationship between the leader and the subordinates, allowing them to give opinions about the new perspectives within the organization, participating in the decision-making process both.

Keywords: Delegate, order, participate, persuade, situational leadership.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como título: Liderazgo situacional en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019”, donde se muestra que en la actualidad las micro y pequeñas empresas son ineficientes al momento de utilizar las distintas herramientas de manera adecuado, al resaltar en esta, el liderazgo situacional determinará la acción a realizar de acuerdo a la situación que se da, la cual permitirá elevar la posibilidad de gestión y dirección exitosa, ya que los estilos del liderazgo situacional a aplicar permitirán la solución de problemas y no viceversa, es por ello que muchos de los líderes en las micro y pequeñas empresas no consideran este tipo de liderazgo, donde los líderes no asumen sus responsabilidades, tampoco saben conducir su equipo, y en temas de motivación e incentivos resultan bajos, lo que todo ello conlleva a que los subordinados no realicen bien sus tareas, aparte de ello lo que conlleva a que los subordinados es que no tengan una buena relación con los clientes haciendo que haya pocos ingresos, menos rentabilidad, y poca productividad, todo ello a la falta de cultura empresarial.

Por ende al aplicar el liderazgo situacional de manera eficiente nos conlleva a resultados de éxito, ya que gracias a ello los líderes pueden aprovechar y desarrollar las habilidades de sus subordinados, es por ello que se realiza la siguiente investigación.

A nivel internacional, “las empresas de hoy en día están inmersas en un ambiente globalizado donde lo constante es el cambio, por lo que cada día cobra más importancia el adecuado balance entre gestión y liderazgo, siendo el primero el encargado de enfrentar la complejidad aportando orden y consistencia a las organizaciones, mientras que el segundo se ocupa de afrontar el cambio fijando una orientación, en este orden de ideas y sabiendo que el liderazgo es considerado un factor determinante para alcanzar altos niveles de competitividad empresarial esta investigación se orientó a identificar los estilos de liderazgo situacional, que inciden en los resultados de la gestión de dirección de once microempresas pertenecientes a diferente sectores económicos y grandes empresas ubicadas en Cali, Colombia pertenecientes a diferentes sectores económicos. Dado que estos conceptos se han desarrollado ampliamente en pequeñas, medianas y grandes empresas, pero son pocos los estudios en Colombia que se han enfocado en las empresas.

Las microempresas (Empresas de 0 hasta 10 empleados Ley 590) se han caracterizado por ser un motor dinamizador de la economía mundial, convirtiéndose en un factor importante para el desarrollo económico y social de los países industrializados y aquellos que se encuentran en vía de desarrollo. En el contexto económico colombiano de acuerdo a los datos de confemarcas (2014), de prendas de vestir y confecciones, las microempresas constituyen el 95% de parque empresarial y generan el 80% del empleo en el país, pero a pesar de su gran importancia económica y social según la encuesta de micro-establecimientos realizadas en septiembre de 2014 por el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística), entre los principales

problemas que enfrenta este sector se encuentran: Una alta tasa de informalidad, siendo del 56,9% en las microempresas comerciales, 78,9% en los de servicios y 57% en las industrias, la falta de registros contables, que si bien ha disminuido desde el año 2007, aún afecta al 40,4% de las empresas comerciales, 34,7% de los servicios y 46,8% de las industriales, pero que quizá el problema más inquietante es su alta tasa de mortalidad que está alrededor del 54%, de acuerdo con lo expresado por el presidente de Confecámaras en entrevistas concedida al periódico del país en septiembre del 2014.

Para el estudio se utilizaron técnicas estadísticas y una encuesta semi-estructurada, para identificar la percepción de los microempresarios frente a su gestión de dirección; el test de liderazgo situacional Leader Effectiveness and Adaptability Description (LEAD) diseñado por Paul Hersey y en Blanchard, que permitió reconocer los estilos de liderazgo utilizados y la efectividad con la que los combinan de acuerdo a los lineamientos de la teoría situacional.

Desde esta perspectiva la investigación pretende identificar las habilidades de liderazgo que se requiere fortalecer en los microempresarios, para dotarlos de herramientas que les permita asumir de manera positiva y creativa los grandes retos a los que se afronta, y que estén en capacidad de diseñar los grandes retos a los que se enfrentan, y que estén en capacidad de diseñar visiones de negocio eficaces, estrategias acertadas y sobre todo enfrentar y liderar eficientemente el cambio.

El liderazgo es una competencia clave para la gerencia en cualquier nivel y tipo de empresas, donde la investigación busca describir los estilos de liderazgo,

que se abordó desde la teoría del liderazgo situacional del modelo de Hersey-Blanchard". (Joyas, 2014)

En Perú, en la ciudad de Iquitos, bajo una investigación de una población de 200 trabajadores y la muestra de 80 trabajadores, los resultados muestran que desconocen y no aplican el estilo del liderazgo situacional, donde sólo el 10% de los líderes toman en consideración las opiniones de los personales, sobre los efectos del estilo de liderazgo situacional, el 65% no corrige errores y los deja pasar, y el 57.5% no reciben un buen trato de sus líderes y el 61.2% no reciben un trato normal, y al llegar en conclusión el estilo de liderazgo autocrático es la que toma lugar en muchas organizaciones, es decir el 90% no cuentan en consideración las opiniones y propuestas del personal.

En la Región de Ayacucho los empresarios toman en cuenta los estilos de liderazgo, pero muchos no tienen conocimiento sobre ello, donde los líderes permiten que sus colaboradores participen y den su punto de vista sobre el negocio, asimismo el líder persuade, es decir existe una comunicación horizontal y toman decisiones justamente con sus subordinados, delega tareas y ordena para que así los subordinados puedan estar más activos y haya mayor movimiento.

La justificación de esta investigación se basa en lo teórico, donde el presente de investigación se orienta a conocer los estilos que ostenta el líder del negocio y que practica el liderazgo situacional, considerando en esta el modelo de Hersey-Blanchard con la finalidad de conocer qué estilo aplicar de acuerdo a la situación que se da, asimismo de justificación práctica, que permitirá efectuar un análisis de los estilos del modelo de Hersey-Blanchard

hacia sus colaboradores, con ello los líderes podrán establecer las respectivas acciones que conlleve a tener un colaborador eficiente, eficaz, motivado y con un ambiente óptimo. También es de justificación metodológica, que se justifica en razón a que la aplicación del liderazgo situacional en el centro comercial de polvos azules del distrito de Ayacucho sugiriendo la metodología por Paul Hersey y Kenneth Blanchard, se muestra de esta manera, que se han considerado 4 estilos para las posibles soluciones. Asimismo, se ha considerado la metodología de justificación científica para desarrollar el análisis de resultados, las conclusiones y recomendaciones. Cabe mencionar que, finalmente se considera la justificación social, que los resultados de la presente investigación beneficiará al centro comercial polvos azules en su conjunto y a los clientes en general, ya que nos permitirá describir qué estilos de liderazgo situacional del modelo de Hersey-Blanchard deban emplear los líderes, para que así puedan tener subordinados motivados, eficientes y eficaces, que brinden servicios de calidad a cada uno de sus clientes y así poder facilitar esta valiosa información a los líderes para que conozcan la aplicación adecuada del estilo del modelo de Hersey-Blanchard y así el líder pueda tomar decisiones acertadas para el crecimiento de la empresa.

Cabe mencionar también que “Según Ken Blanchard la identificación del estilo de liderazgo es importante en cualquier organización ya que en todos los equipos de trabajo se generan cambios producidos por las fases de desarrollo laboral por la que atraviesan los miembros de un grupo. Es por esto que no existe un liderazgo ideal, ya que el más eficaz es aquel que se adapta

a las diferentes situaciones que vive la organización y el líder más eficaz es aquel que se adecua a las necesidades del equipo de trabajo. Es por ello que esta investigación genera utilidad, innovación y pertinencia ya que en la medida que se identifica el estilo de liderazgo se determina también la percepción de los colaboradores sobre estos estilos de liderazgo y así poder mantener un equilibrio entre el comportamiento que ejerce el líder y las necesidades del equipo de trabajo con lo cual se pretende generar la habilidad tanto del líder como de los seguidores de adaptarse a las diferentes situaciones por las cuales atraviesa una organización y generar escenarios de desarrollo, motivación y autoconfianza en todos los miembros de los equipos de trabajo. Es así como esta investigación toma gran importancia ya que se podrá realizar una identificación que permita analizar como a partir de las diferentes situaciones que se presentan diariamente, los estilos de liderazgo pueden ser dinamizadores en las Empresas o por el contrario pueden llegar a obstaculizar los procesos que se planteen e identificar la percepción de los colaboradores frente al estilo de dirección de los equipos de trabajo en lo relacionado con el logro de los objetivos planteados a nivel estratégico”. (Garzon Valencia & Marin Carvajal, 2015)

El presente trabajo de investigación está referido a la “Liderazgo situacional en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019”.

El enunciado se plantea de la siguiente manera: ¿Cuáles son los estilos del liderazgo situacional en las micro y pequeñas empresas del rubro de

comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019?

A parte de ello veremos los problemas específicos del proyecto de investigación que son: ¿Cómo es el estilo de participar en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019? ¿Cómo es el estilo de persuadir en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019? ¿Cómo es el estilo de delegar en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019? ¿Cómo es el estilo de ordenar en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019?; teniendo también como objetivo general: Describir los estilos del liderazgo situacional en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019., y los específicos son: El primer objetivo es describir el estilo de participar en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019., el segundo objetivo es describir el estilo de persuadir en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019., el tercer objetivo es describir el estilo de delegar en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019., el cuarto objetivo es describir el estilo de ordenar en las micro y pequeñas

empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019.

La metodología empleada es lo siguiente, en el tipo de investigación es aplicada, ya que se describirá la variable de estudio, siendo esta el liderazgo situacional, el nivel de investigación descriptivo con un enfoque cuantitativo, ya que se hará uso de lo estadístico, en este caso, el instrumento del Excel y el diseño de investigación es no experimental-transversal, no experimental porque los datos no serán manipulados, y transversal porque los datos se recogerán en un lugar y tiempo determinado.

Según los resultados obtenidos, del objetivo específico 02 y la tabla 04, indica que el 100% (23) de los encuestados entre líderes femeninos y masculinos afirman que los líderes si proveen información necesaria para que el equipo acepte ideas del líder, donde nos indica que el estilo de liderazgo situacional del modelo de Hersey-Blanchard del líder del centro comercial de polvos azules es un estilo persuasivo, que no sólo ofrece las pautas o lineamientos necesarios para cumplir las metas, sino dialogar y aclarar lo que necesiten, permitiendo que se lleven a cabo los objetivos, donde para darse lo siguiente se ve estrechamente relacionado a la comunicación y efectiva relación entre el líder y los colaboradores, permitiendo que ellos opinen sobre las nuevas perspectivas dentro de la organización, realizar los cambios y tomar decisiones ambos, es decir que están estrechamente relacionados, y el desempeño de los colaboradores están bajo estos indicadores: Proveer información detallada, los líderes dirigen y apoyan al mismo tiempo y los colaboradores están motivados y desean aprender.

II. HIPOTESIS

Según (Granda, 2015) en la pág. 68, nos menciona que por ser un trabajo de investigación descriptiva no se considera hipótesis, es decir, “Está explícita a través de un enunciado aseverativo que facilita su verificación, asimismo es coherente con el enunciado y el diseño metodológico”.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

Para desarrollar el presente trabajo de investigación se utiliza el tipo de investigación aplicada, porque se basa en teorías que ya existen y con un enfoque cuantitativo por que se utilizará el cuestionario para la recolección de datos y el uso de Excel y SPSS.

3.2. Nivel de investigación

El nivel que se está utilizando en el trabajo de investigación es descriptivo, porque se van a describir las variables, en este caso el liderazgo situacional.

3.3. Diseño de investigación

El diseño es no experimental ya que no existe manipulación de las variables de la investigación, y transversal porque los datos se recogerán en un lugar y tiempo determinado.

3.4. Población y muestra

La población para el trabajo de investigación será las micro y pequeñas empresas de 23 comercializadoras de ropa del centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019. Donde el dato fue extraído de la municipalidad provincial de Huamanga (Ver pág. N° 73), para ver su formalización, donde me facilitó la información en excel (Ver pág. N° 74 y pág. N° 75). Asimismo para poder conocer la cantidad del rubro de ropas del centro comercial polvos azules, se presentó un acta al dueño de confirmación. (Ver página N° 71 y pág. N° 72). Cabe mencionar que la muestra se considera la misma cantidad (23) por ser pequeña.

3.5. Definición y operacionalidad de variables

"LIDERAZGO SITUACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO DE COMERCIALIZACIÓN DE ROPA, EN EL CENTRO COMERCIAL POLVOS AZULES, DISTRITO DE AYACUCHO, 2019".						
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	UNIDAD DE MEDIDA	INSTRUMENTO
<p>"El modelo de liderazgo situacional de Paul Hersey y Ken Blanchard, propone que el responsable de dirigir un grupo u organización varíe su forma de interactuar y abordar las tareas en base a los estilos del modelo (Participativo, persuasivo, delegador y ordenar) en función de las condiciones de sus colaboradores. El mismo establecía que el rendimiento de los grupos de trabajo depende de una combinación acertada entre el modo de interactuar del líder con sus colaboradores y las condiciones en las que se puede ejercer influencia y control en que cada situación concreta; asimismo se enfoca en cómo les afecta estas dos dimensiones, Las habilidades y su disposición para las tareas". Vicente, (2014)</p>	<p>Se medirá con sus indicadores: Compartir ideas, proveer la información necesaria para que el equipo acepte tus ideas, baja presencia del líder, decisiones tomadas por miembros del equipo, dar instrucciones específicas y supervisión continua.</p>	1. Participativo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación activa ✓ Alienta y motiva ✓ Comparte y explica sus ideas 	1. ¿Usted permite que sus colaboradores compartan ideas? 2. ¿Usted alienta y motiva a sus colaboradores? 3. ¿Usted hace intervenir al colaborador en la toma de decisiones de su negocio y toman decisiones ambos?	2. Si 1. No	Cuestionario
		2. Persuasivo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proveer la información ✓ Dirige y apoya ✓ Están motivados 	4. ¿Usted provee información necesaria para que el equipo acepte tus ideas? 5. ¿Usted dirige y apoya al mismo tiempo? 6. ¿Sus colaboradores están motivados y desean a prender?		
		3. Delegador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Baja presencia del líder ✓ Dar instrucciones específicas ✓ Supervisión continua ✓ Confianza ✓ Valora su experiencia, conocimiento y dominio de sus habilidades 	7. ¿Su presencia como líder es permanente en su negocio? 8. ¿Usted da instrucciones específicas a sus colaboradores? 9. ¿La supervisión que realiza como es constante? 10. ¿Les muestra su confianza? 11. ¿Valorar su experiencia, conocimiento y dominio de sus habilidades de sus colaboradores?		
		4. Ordena	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación activa ✓ Control ✓ Supervisión ✓ Él y sólo él dice qué, cómo, cuándo y dónde 	12. ¿Sus tareas realizadas inciden en tus trabajadores? 13. ¿Usted considera que el control es importante en sus colaboradores? 14. ¿Su supervisión cómo líder es de cerca? 15. ¿Sólo usted es el que dice a sus colaboradores qué, cómo, cuándo y dónde realizar sus tareas?		

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica de recolección de datos

La técnica que se utiliza para la elaboración del presente trabajo de investigación es mediante el recojo de información a través de las encuestas, para así poder determinar la muestra determinada.

3.6.2. Instrumento

El instrumento que se utiliza para la elaboración de presente trabajo de investigación es el cuestionario, que consta de 15 preguntas que está en base a los indicadores, siendo esta bajo la variables de estudio correspondiente (Liderazgo situacional), que está dirigido para los dueños de las micro y pequeñas empresas del rubro comercialización de ropa del centro comercial de polvos azules.

3.7. Plan de análisis

Lo datos fueron obtenidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos, donde recurrí al uso del programa Excel y SPSS para el procesamiento de datos, la presentación en tablas y gráficos y el análisis estadístico.

3.8. Matriz de consistencia

“LIDERAZGO SITUACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO DE COMERCIALIZACIÓN DE ROPA, EN EL CENTRO COMERCIAL POLVOS AZULES, DISTRITO DE AYACUCHO, 2019”.				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuáles son los estilos del liderazgo situacional en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019?	Describir los estilos del liderazgo situacional en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019.	“El modelo de liderazgo situacional de Paul Hersey y Ken Blanchard, propone que el responsable de dirigir un grupo u organización varíe su forma de interactuar y abordar las tareas en base a los estilos del modelo (Participativo, persuasivo, delegador y ordenar) en función de las condiciones de sus colaboradores. El mismo establecía que el rendimiento de los grupos de trabajo depende de una combinación acertada entre el modo de interactuar del líder con sus colaboradores y las condiciones en las que se puede ejercer influencia y control en que cada situación concreta; asimismo se enfoca en cómo les afecta estas dos dimensiones, Las habilidades y su disposición para las tareas”. (Vicente, Formación para directivos, 2014)	1. Participar	TIPO DE INVEST. Aplicada con un enfoque cuantitativo NIVEL DE INVEST. Descriptivo DISEÑO DE INVEST. No experimental, transversal Población y muestra La población para el trabajo de investigación será las micro y pequeñas empresas de 23 comercializadoras de ropa del centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019. Instrumento y procedimiento: Técnica: - Encuesta Instrumento: - Cuestionario
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO		1. ¿Cómo es el estilo de participar en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019?	
2. ¿Cómo es el estilo de persuadir en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019?	2. Describir el estilo de persuadir en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019.		2. Persuadir	
3. ¿Cómo es el estilo de delegar en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019?	3. Describir el estilo de delegar en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019.		3. Delegar	
4. ¿Cómo es el estilo de ordenar en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019?	4. Describir el estilo de ordenar en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019.		4. Ordenar	

3.9. Principios éticos

El presente trabajo de investigación se hace hincapié a los principios éticos de confidencialidad, respeto a la dignidad de la persona y respeto a la propiedad intelectual, así mismo se reconoce que toda información utilizada en el presente trabajo ha sido utilizada para fines académicos exclusivamente. Aparte de ello se garantiza la veracidad de los datos, ya que no serán manipuladas en ninguno de los procesos de la investigación.

IV. RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

5.1. Resultados

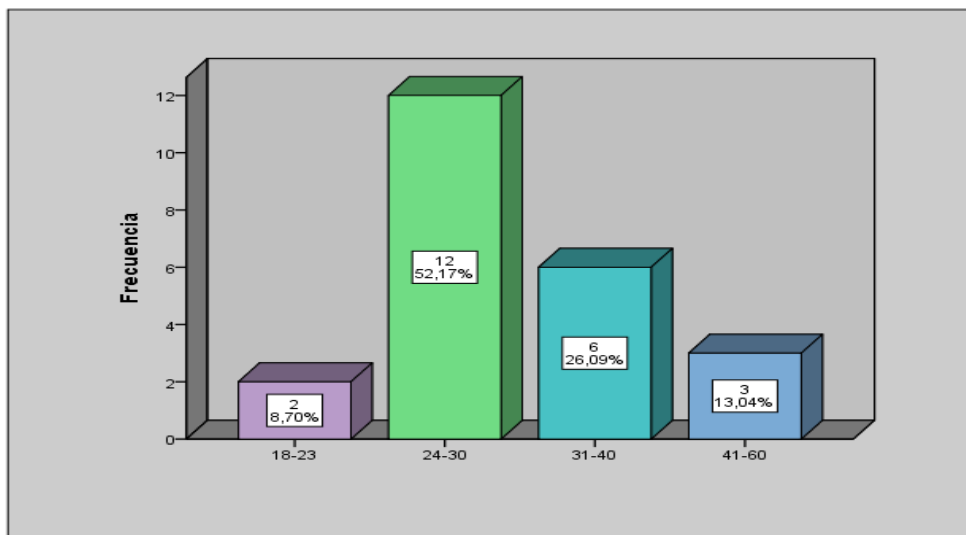
A) Resultados de la edad de los encuestados

Tabla: Edad de los encuestados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	18-23	2	2,2	8,7
	24-30	12	13,3	60,9
Válido	31-40	6	6,7	87,0
	41-60	3	3,3	100,0
	Total	23	25,6	100,0
Perdidos Sistema		67	74,4	
Total	90	100,0		

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Figura: Edad de encuestados



Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación:

De un total de 100% (23) encuestados en el centro comercial polvos azules, el 8,70% (2) tiene la edad de entre 18 a 23 años, el 52,17% (12) es entre 24 a 30 años, asimismo del 26,09 (6) son de 31 a 40 años y finalmente el 13,04% (3) es de 40 a 60 años.

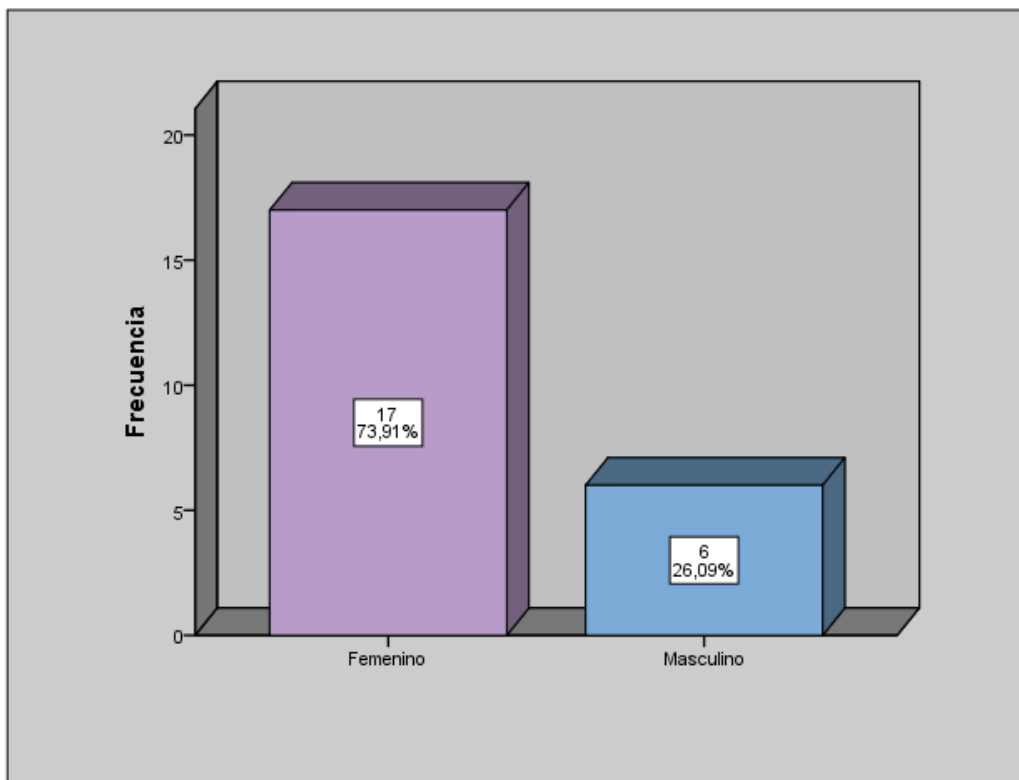
B) Sexo de los encuestados

Tabla: Sexo de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	17	18,9	73,9	73,9
	Masculino	6	6,7	26,1	100,0
	Total	23	25,6	100,0	
Perdidos	Sistema	67	74,4		
Total		90	100,0		

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Figura: Sexo de los encuestados



Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación: De los 100% (23) encuestados en el centro comercial polvos azules, el 73.91% (17) son de sexo femenino y el 26.09% (6) son de sexo masculino.

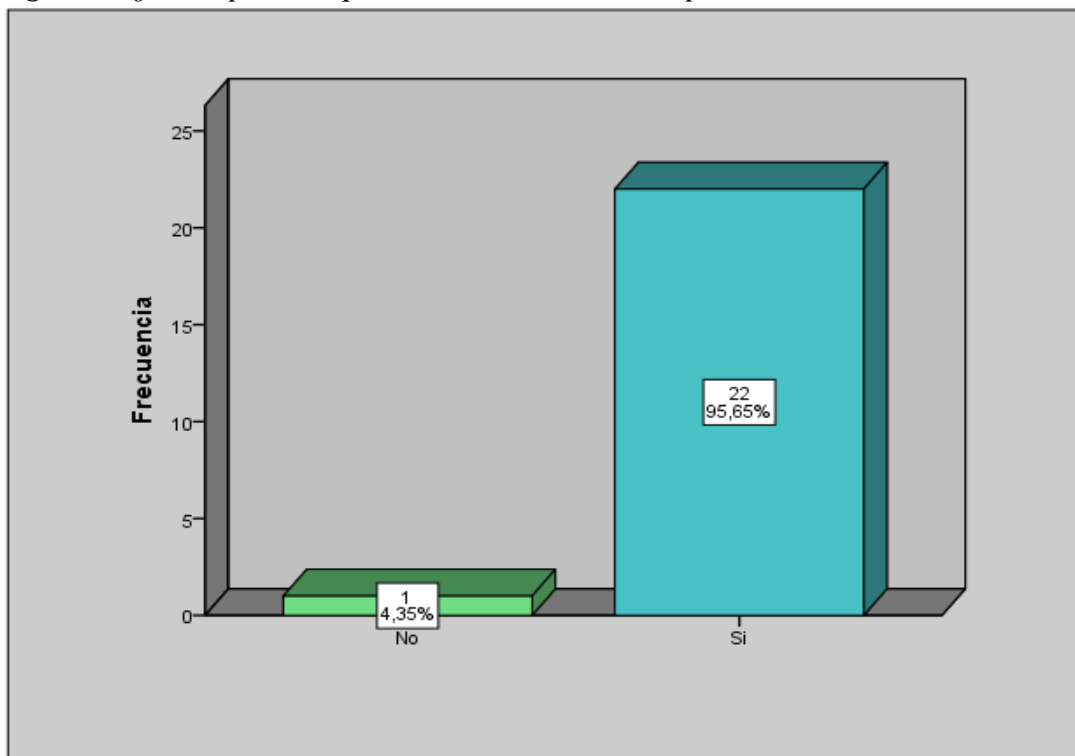
4.1.1. Resultados de la dimensión participación

Tabla 1: Permite compartan ideas a sus colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1	1,1	4,3	4,3
	Si	22	24,4	95,7	100,0
	Total	23	25,6	100,0	
Perdidos	Sistema	67	74,4		
Total		90	100,0		

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Figura 1: ¿Usted permite que sus colaboradores compartan ideas?



Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación de datos:

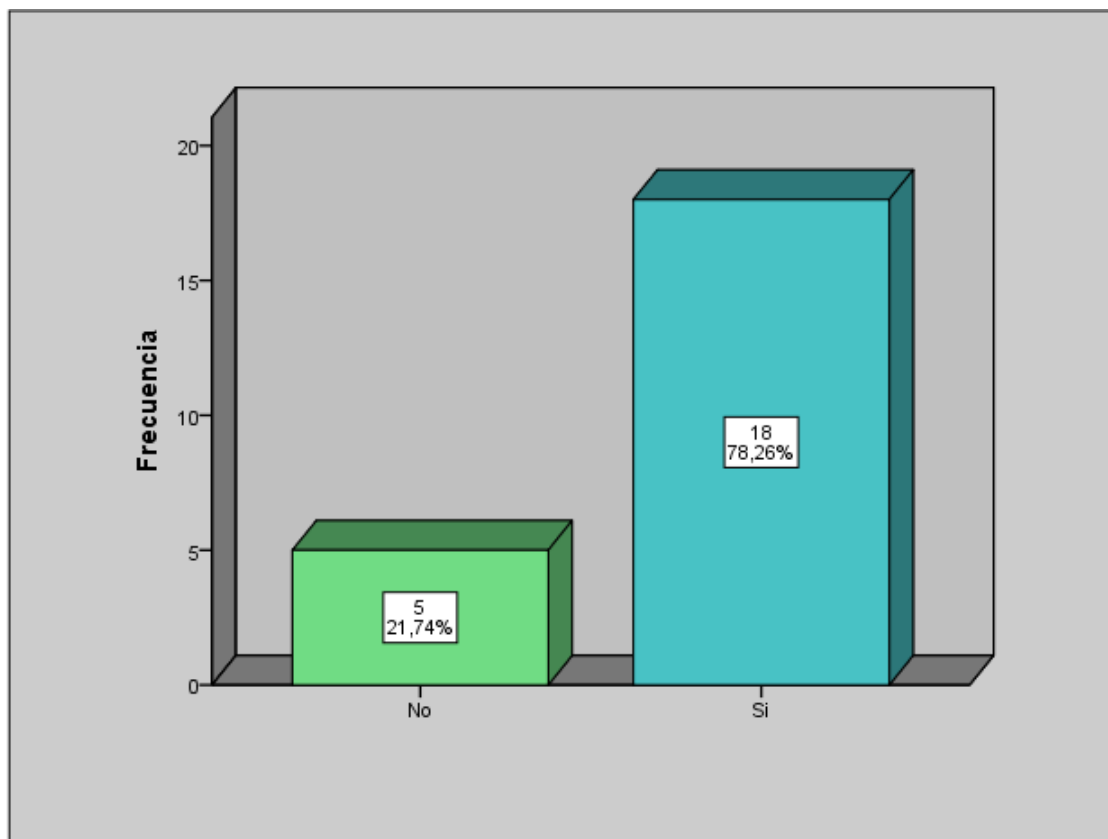
En la figura se muestra que el 95.65% (22) de los dueños encuestados en el centro comercial polvos azules afirma que permiten que sus colaboradores compartan ideas y el 4.35% (1) afirma lo contrario.

Tabla 2: *Alienta y motiva a sus colaboradores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	5	5,6	21,7	21,7
	Si	18	20,0	78,3	100,0
	Total	23	25,6	100,0	
Perdidos	Sistema	67	74,4		
Total		90	100,0		

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Figura 2: *¿Usted alienta y motiva a sus colaboradores?*



Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación de datos:

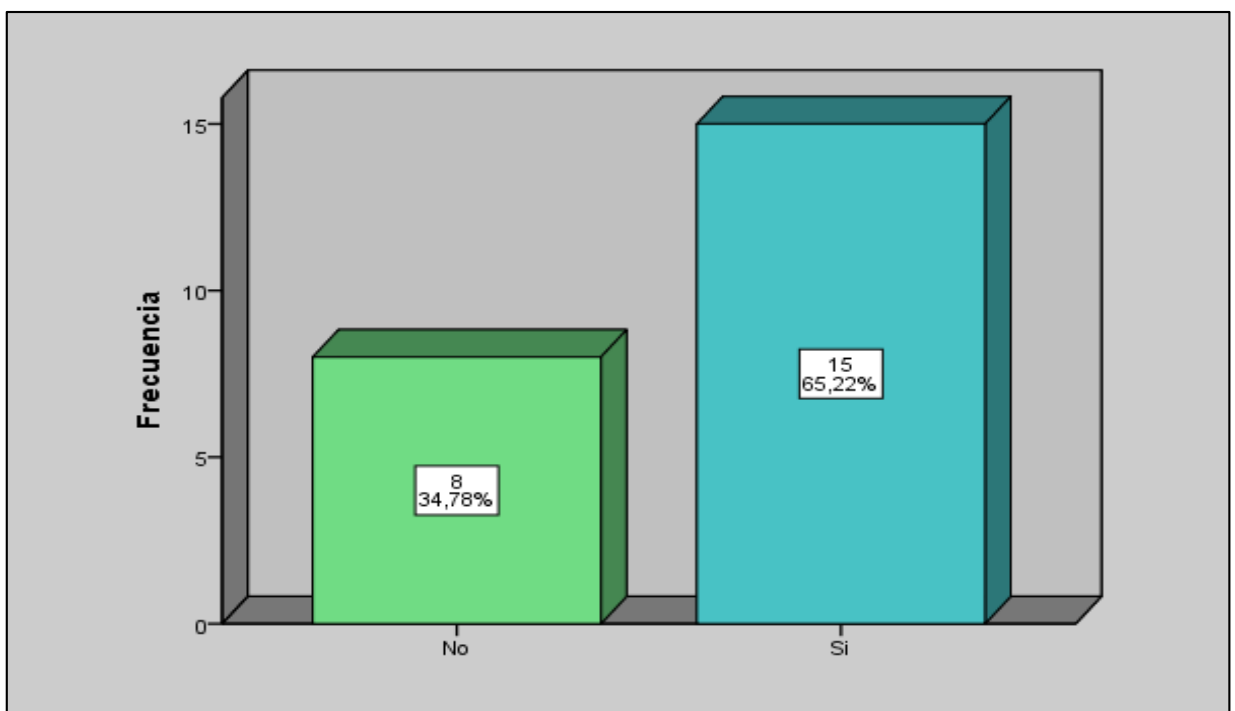
En la figura se muestra que el 78.26% (18) de los dueños encuestados en el centro comercial polvos azules afirma que alientan y motivan a sus colaboradores, y el 21.74% (5), no motivan ni alientan a sus colaboradores.

Tabla 3: *Hace intervenir al colaborador en la toma de decisiones de su negocio y toman decisiones ambos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	8	8,9	34,8	34,8
	Si	15	16,7	65,2	100,0
	Total	23	25,6	100,0	
Perdidos	Sistema	67	74,4		
Total		90	100,0		

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Figura 3: *¿Usted hace intervenir al colaborador en la toma de decisiones de su negocio y toman decisiones ambos?*



Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación de datos:

En la figura se muestra que el 65.22% (15) de los dueños encuestados en el centro comercial polvos azules afirma que hacen intervenir al colaborador en la toma de decisiones de su negocio y toman decisiones ambos, y el 34.78% (8), no le hace intervenir al colaborador en la toma de decisiones de su negocio y no toman decisiones ambos.

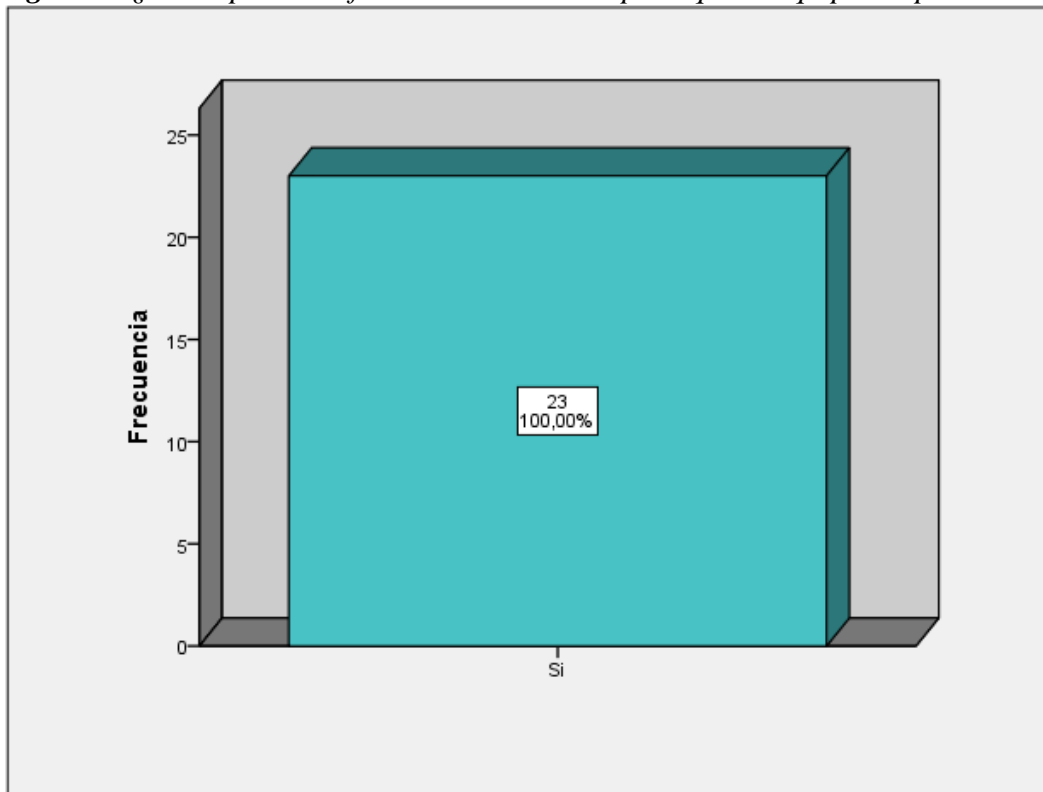
4.1.2. Resultados de la dimensión persuasivo

Tabla 4: Provee información necesaria para que el equipo acepte ideas del líder

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	23	25,6	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	67	74,4		
Total		90	100,0		

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Figura 4: ¿Usted provee información necesaria para que el equipo acepte tus ideas?



Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación de datos:

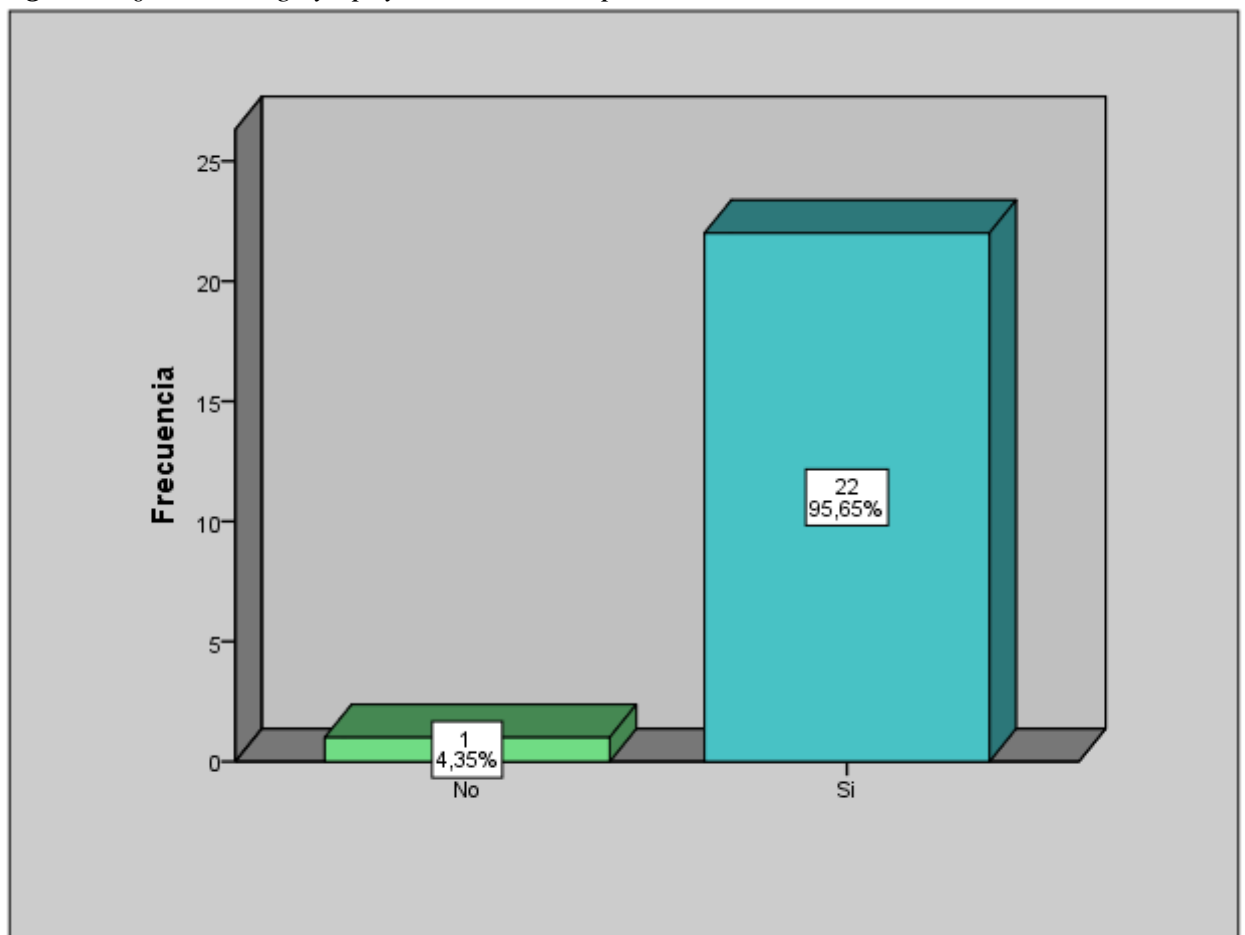
En la figura se muestra que el 100% (23) de los dueños encuestados en el centro comercial polvos azules afirma que si proveen información necesaria para que el equipo acepte ideas del líder.

Tabla 5: Dirige y motiva a sus colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1	1,1	4,3	4,3
	Si	22	24,4	95,7	100,0
	Total	23	25,6	100,0	
Perdidos	Sistema	67	74,4		
Total		90	100,0		

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Figura 5: ¿Usted dirige y apoya al mismo tiempo?



Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación de datos:

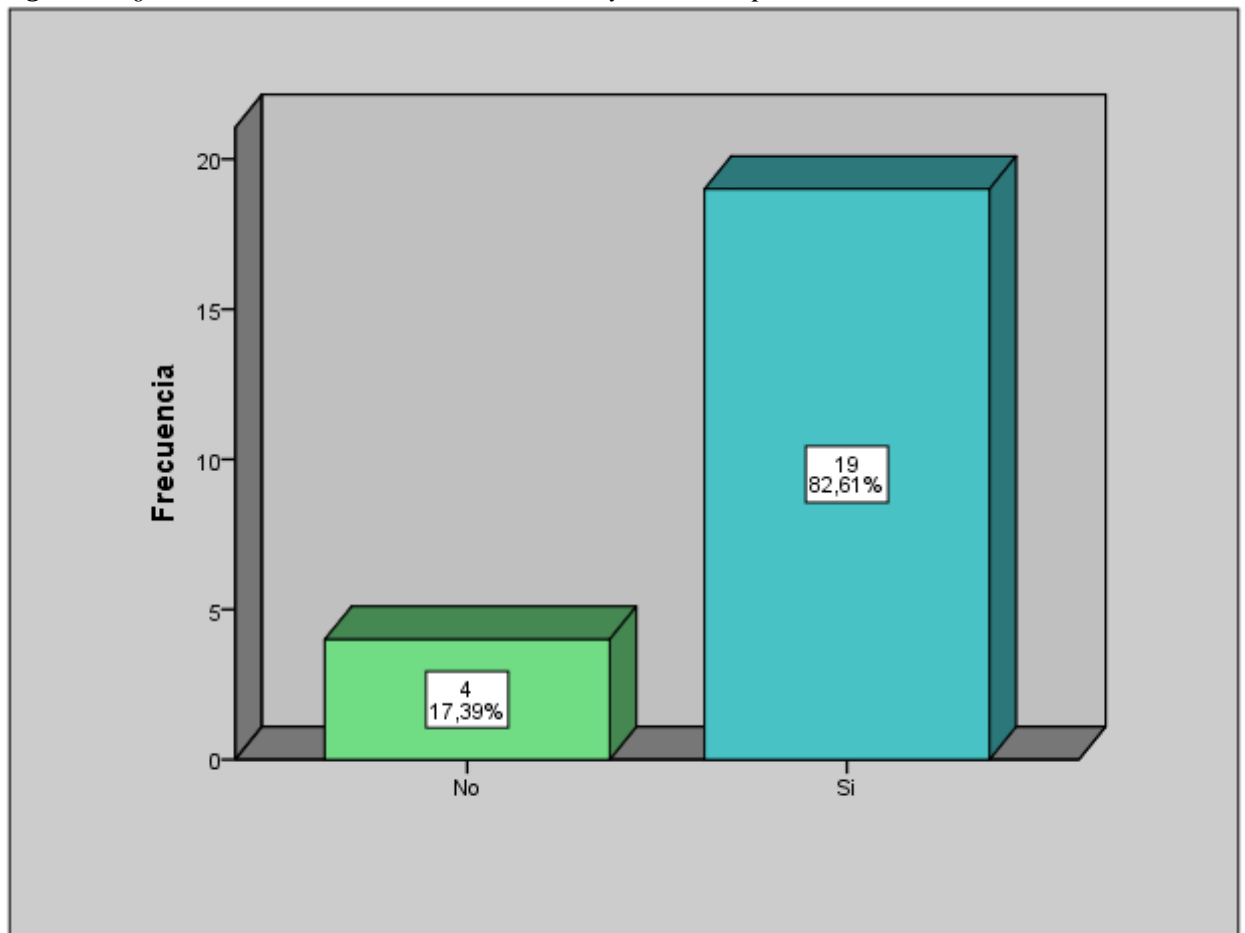
En la figura se muestra que el 95.65% (22) de los dueños encuestados en el centro comercial polvos azules afirma si dirigen y apoyan al mismo tiempo, y el 4.35% (1) no dirigen, tampoco apoyan al mismo tiempo.

Tabla 6: Los colaboradores están motivados y desean aprender

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	4	4,4	17,4	17,4
	Si	19	21,1	82,6	100,0
	Total	23	25,6	100,0	
Perdidos	Sistema	67	74,4		
Total		90	100,0		

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Figura 6: ¿Sus colaboradores están motivados y desean a aprender?



Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación de datos:

En la figura se muestra que el 82.61% (19) de los dueños encuestados en el centro comercial polvos azules afirma colaboradores están motivados y desean aprender, y el 17.39% (4), de los colaboradores no están motivados y no desean aprender.

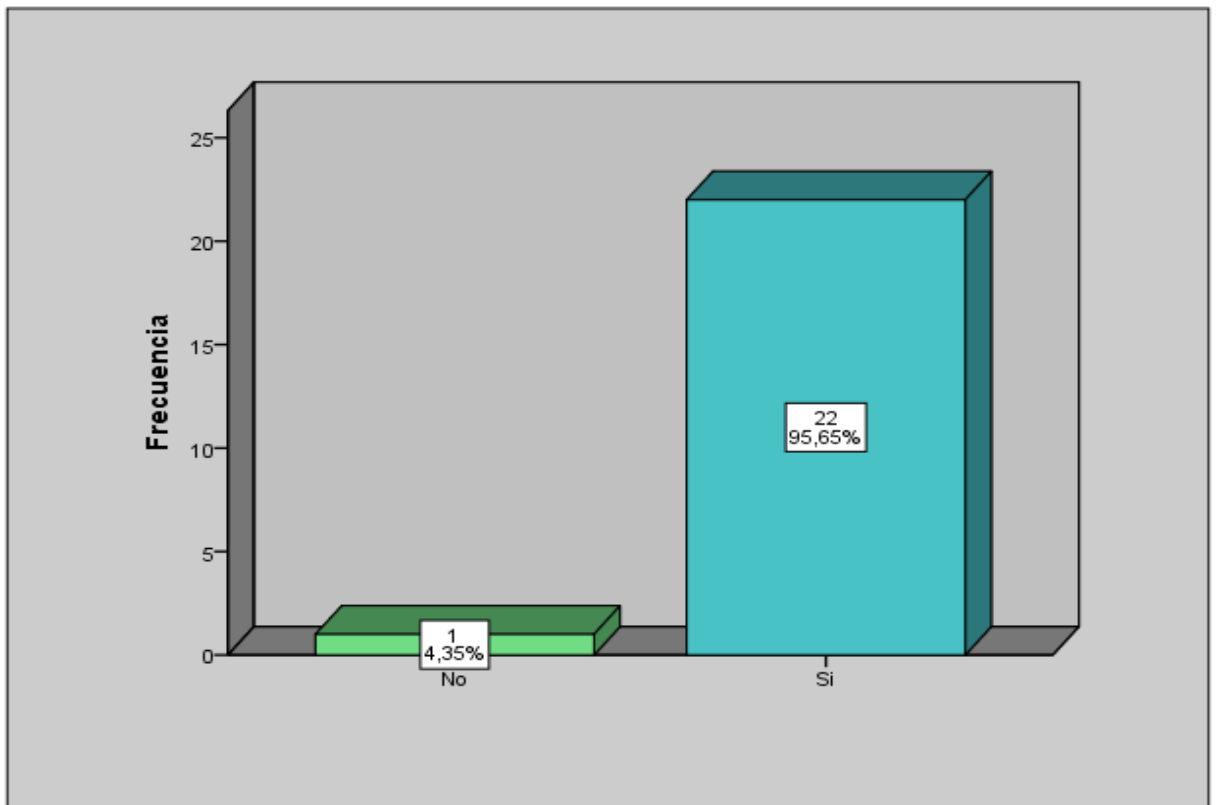
4.1.3. Resultados de la dimensión delegador

Tabla 7: Presencia del líder es permanente en su negocio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	1	1,1	4,3	4,3
	Si	22	24,4	95,7	100,0
	Total	23	25,6	100,0	
Perdidos	Sistema	67	74,4		
Total		90	100,0		

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Figura 7: ¿Su presencia como líder es constante?



Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación de datos:

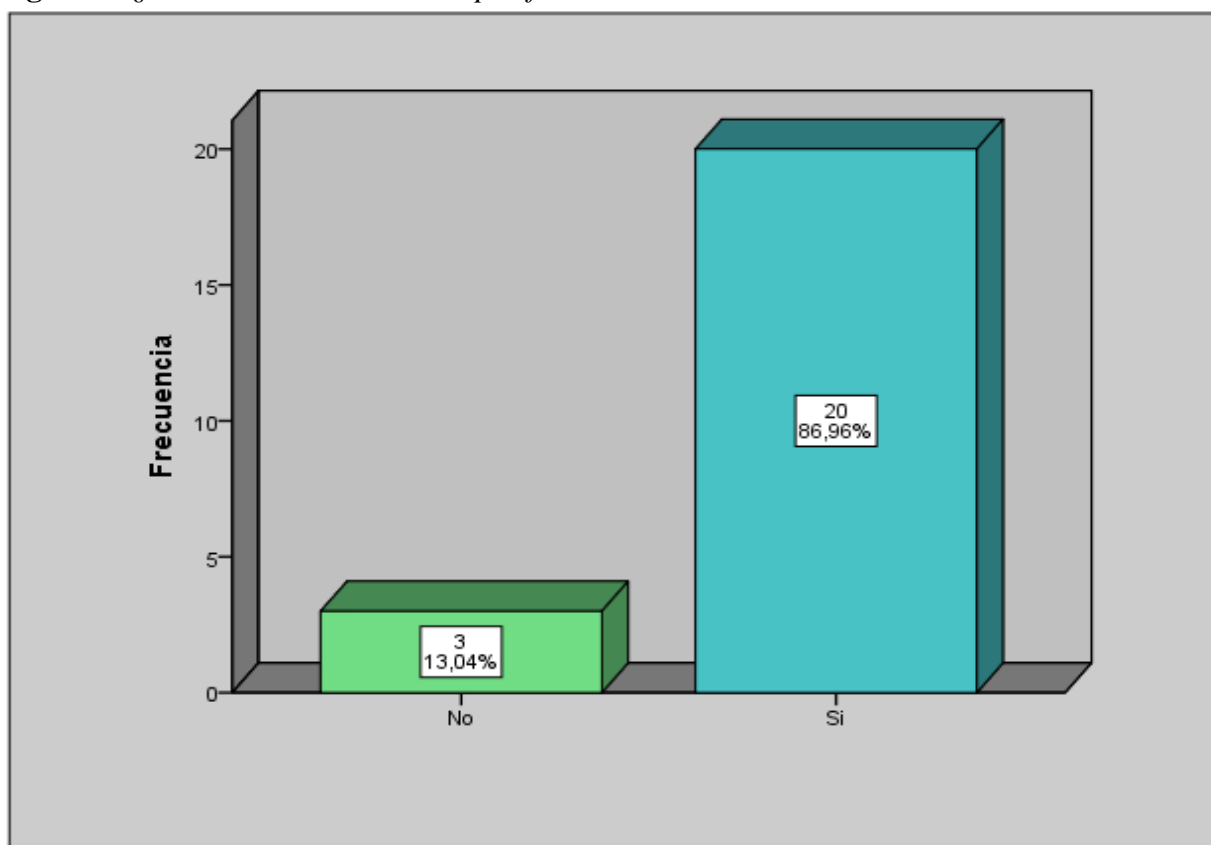
En la figura se muestra que el 95.65% (22) de los dueños encuestados en el centro comercial polvos azules afirma son permanente en su negocio, y el 4.35% (1) no están constantes en su negocio.

Tabla 8: Da instrucciones específicas a sus colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	3	3,3	13,0	13,0
	Si	20	22,2	87,0	100,0
	Total	23	25,6	100,0	
Perdidos	Sistema	67	74,4		
Total		90	100,0		

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Figura 8: ¿Usted da instrucciones específicas a sus colaboradores?



Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación de datos:

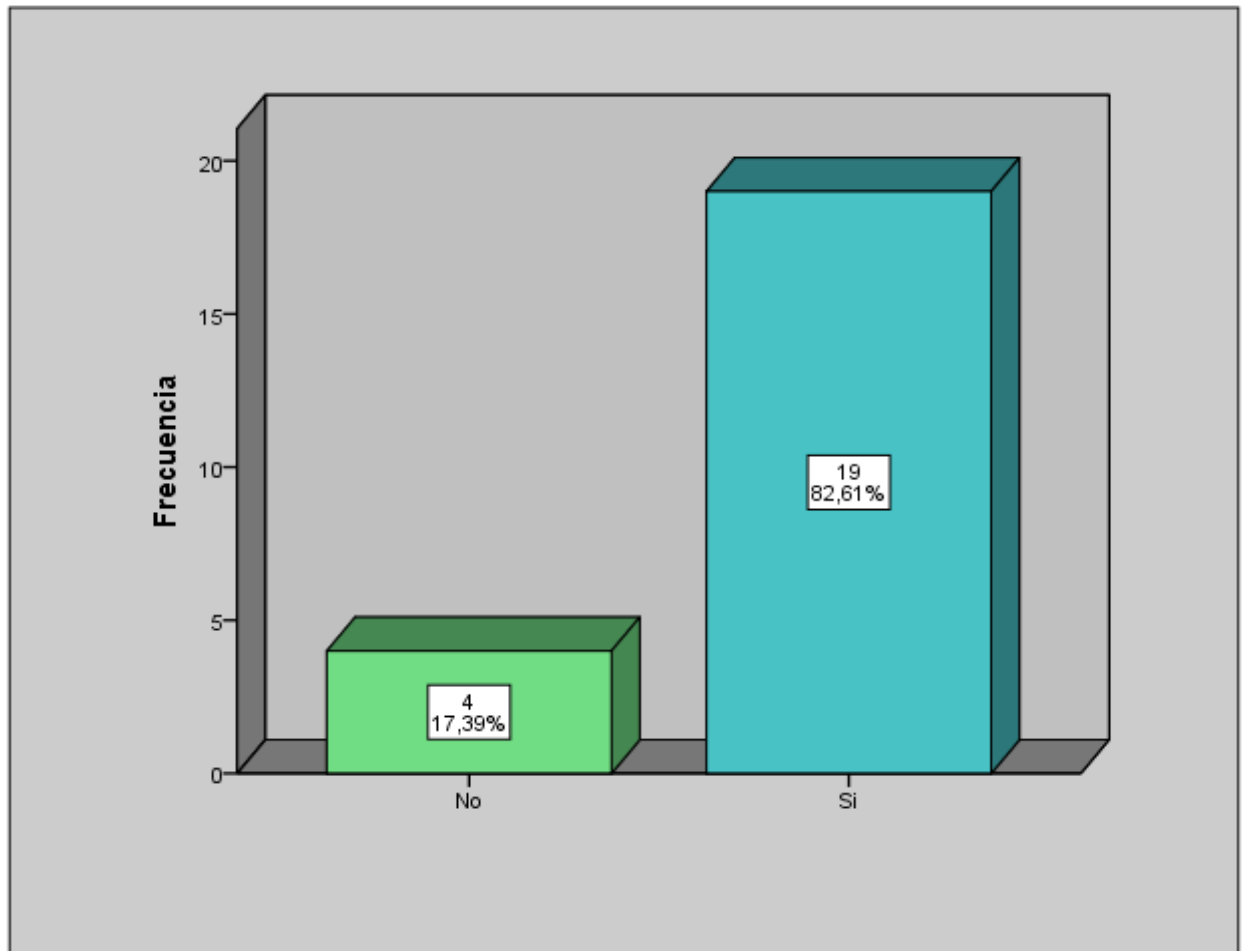
En la figura se muestra que el 86.96% (20) de los dueños encuestados en el centro comercial polvos azules afirma que si dan instrucciones específicas a sus colaboradores y el 13.4% (3) no dan instrucciones específicas.

Tabla 9: Supervisión constante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	4	4,4	17,4	17,4
	Si	19	21,1	82,6	100,0
	Total	23	25,6	100,0	
Perdidos	Sistema	67	74,4		
Total		90	100,0		

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Figura 9: ¿La supervisión que realiza como es constante?



Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación de datos:

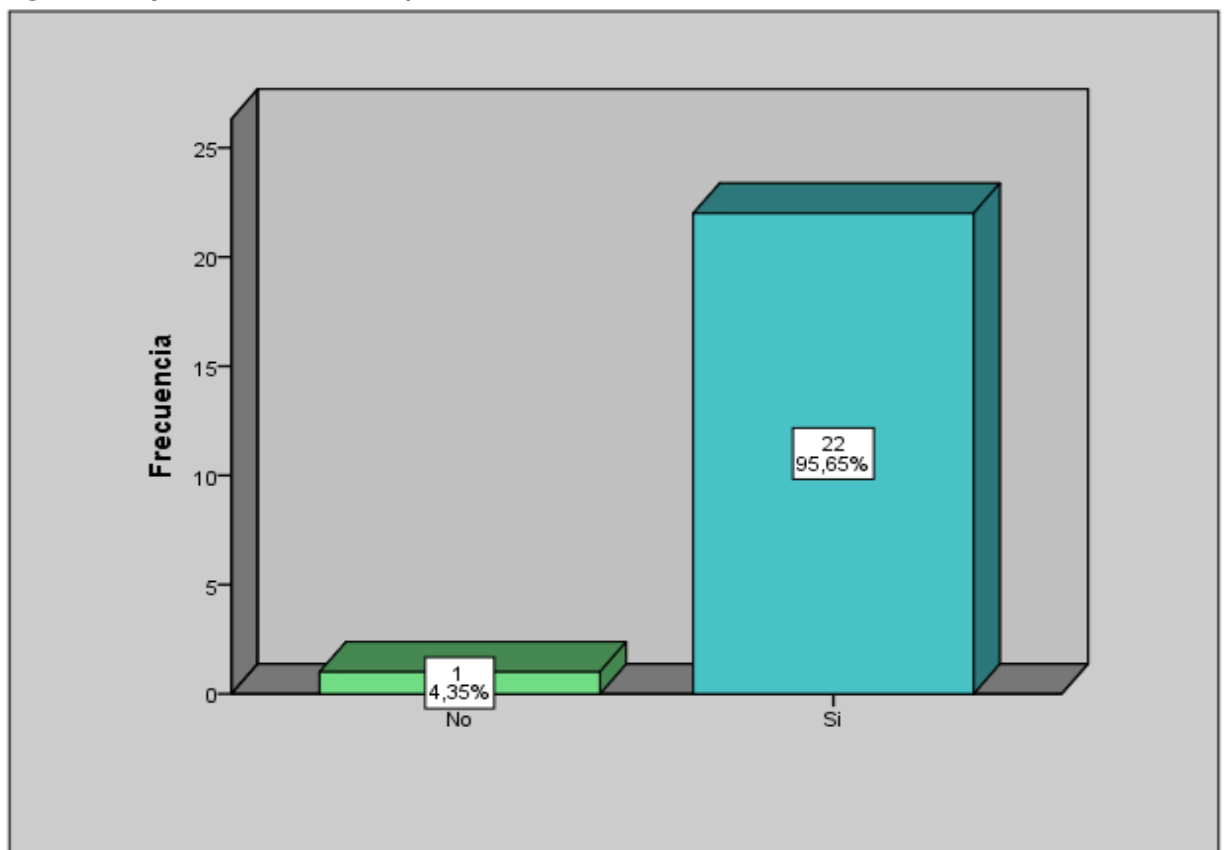
En la figura se muestra que el 82.61% (19) de los dueños encuestados en el centro comercial polvos azules afirma que si realizan una supervisión constante y el 17.39% (4), no realizan una supervisión constante en su negocio.

Tabla 10: Muestra confianza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No	1	1,1	4,3	4,3
Válido	Si	22	24,4	95,7	100,0
	Total	23	25,6	100,0	
Perdidos	Sistema	67	74,4		
	Total	90	100,0		

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Figura 10: ¿Les muestra su confianza?



Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación de datos:

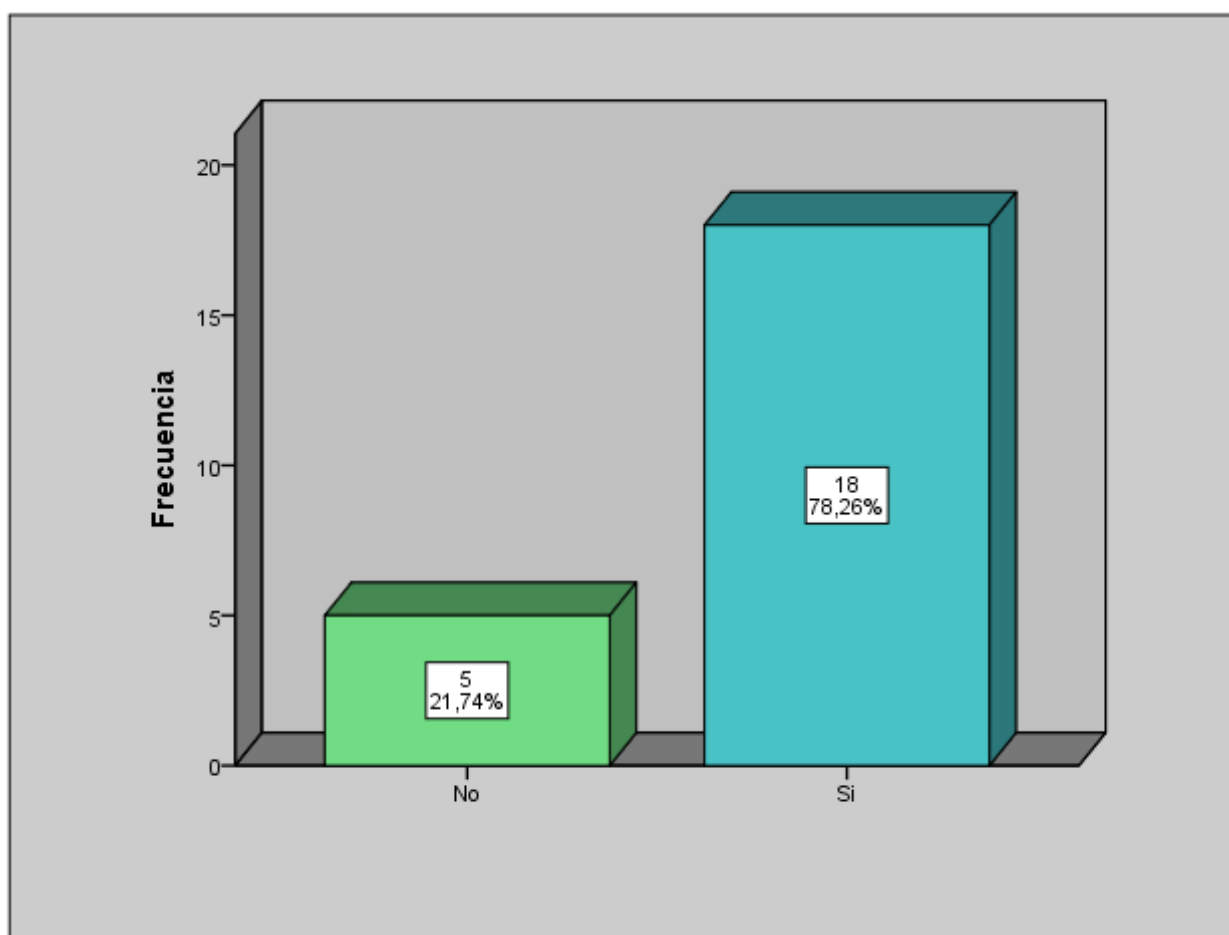
En la figura se muestra que el 95.65% (22) de los dueños encuestados en el centro comercial polvos azules afirman que si muestran confianza a sus colaboradores, y el 4.35% (1) no muestran confianza.

Tabla 11: Valora su experiencia, conocimiento y dominio de sus colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	No	5	5,6	21,7	21,7
	Si	18	20,0	78,3	100,0
	Total	23	25,6	100,0	
Perdidos	Sistema	67	74,4		
Total		90	100,0		

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Figura 11: ¿Valorar su experiencia, conocimiento y dominio de sus habilidades de sus colaboradores?



Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación de datos:

En la figura se muestra que el 78.26% (18) de los dueños encuestados en el centro comercial polvos azules afirman que si valoran su experiencia, conocimiento y dominio de sus colaboradores y el 21.74% (5), afirman lo contrario.

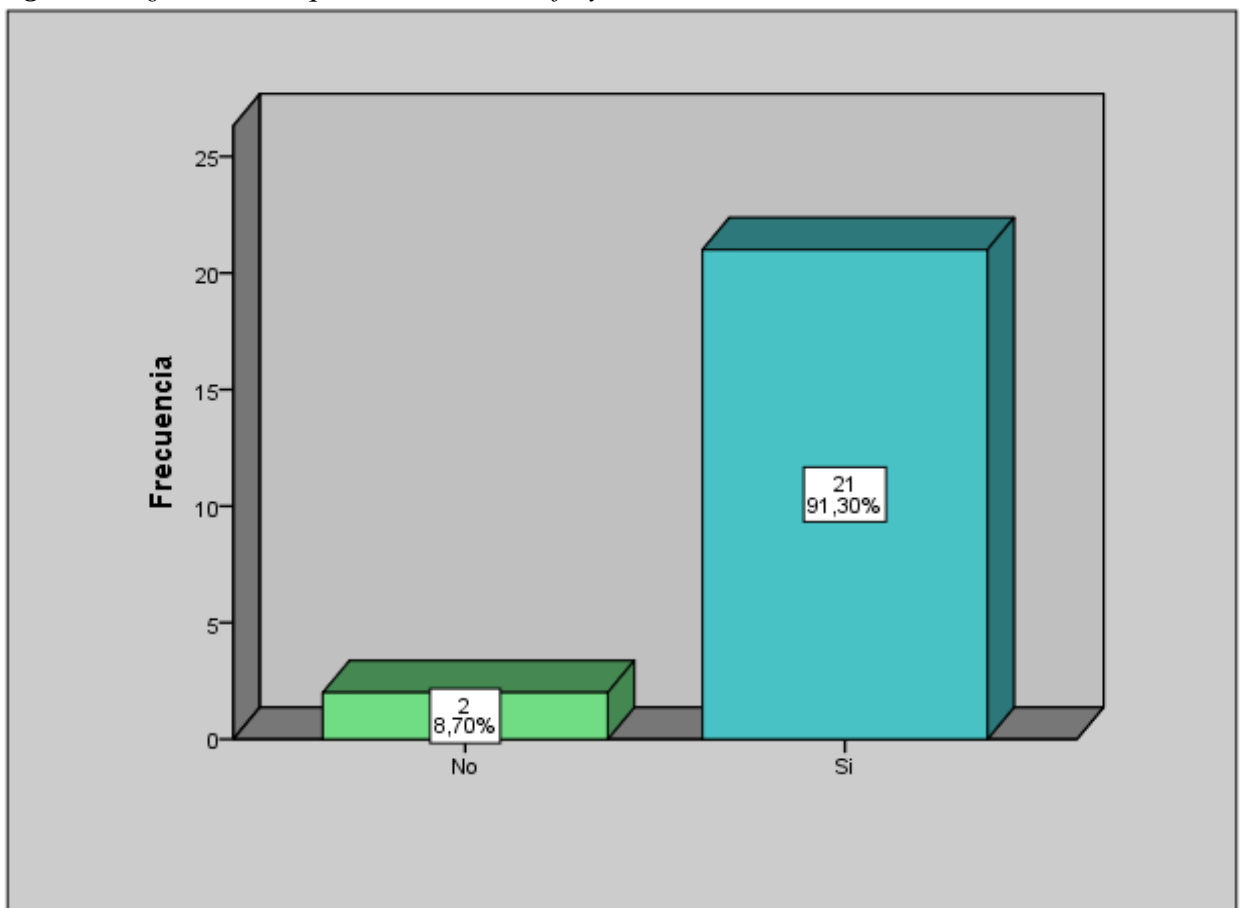
4.1.4. Resultados de la dimensión ordena

Tabla 12: Las tareas que realiza el líder influyen en sus colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	2	2,2	8,7	8,7
	Si	21	23,3	91,3	100,0
	Total	23	25,6	100,0	
Perdidos	Sistema	67	74,4		
Total		90	100,0		

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Figura 12: ¿Las tareas que usted realiza influyen en sus colaboradores?



Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación de datos:

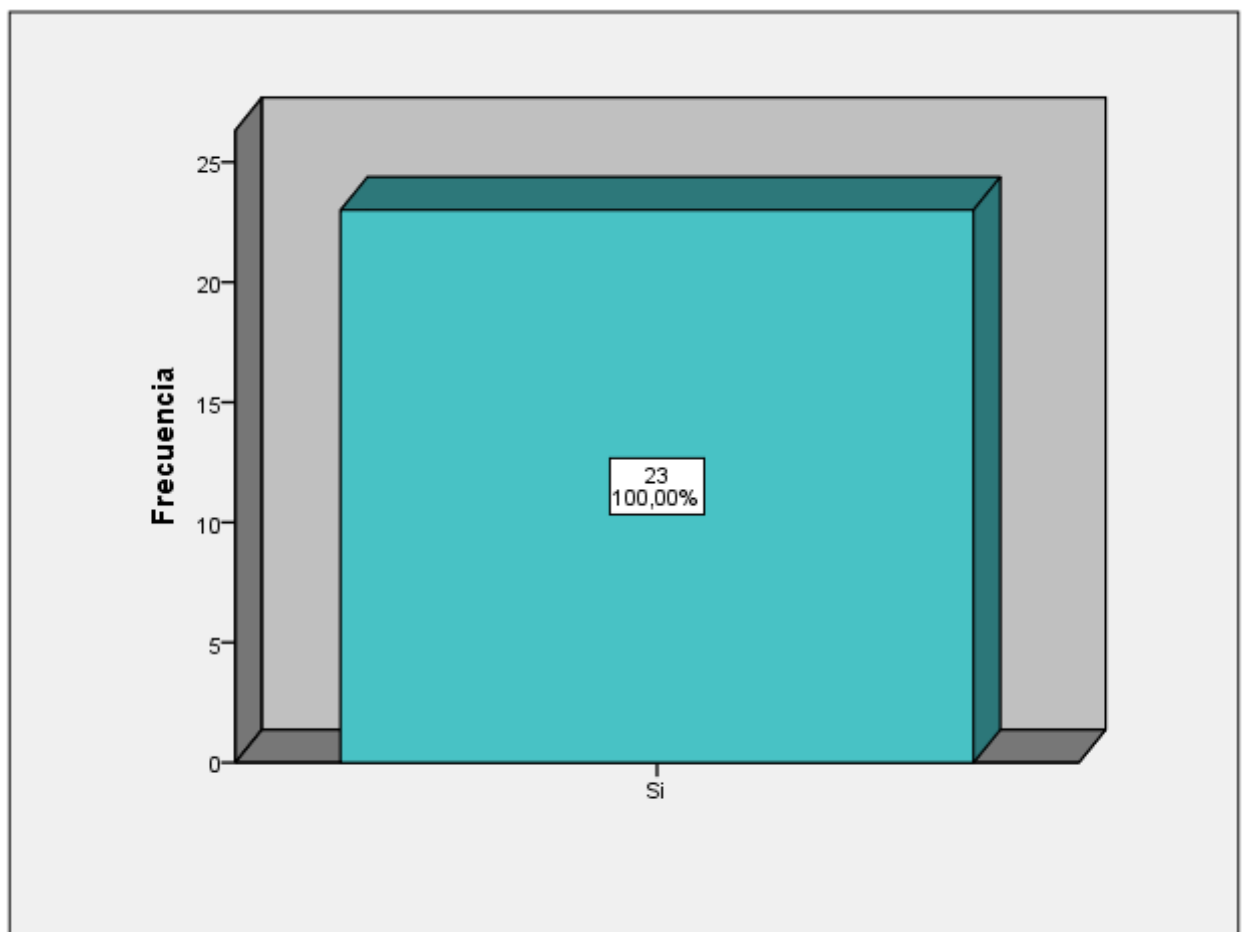
En la figura se muestra que el 91.30% (21) de los dueños encuestados en el centro comercial polvos azules afirman que las tareas que realiza el líder influyen en sus colaboradores, y el 8.70% (2) afirman lo contrario.

Tabla 13: Importancia del control en sus colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	23	25,6	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	67	74,4		
Total		90	100,0		

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Figura 13: ¿Usted considera que el control es importante en sus colaboradores?



Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación de datos:

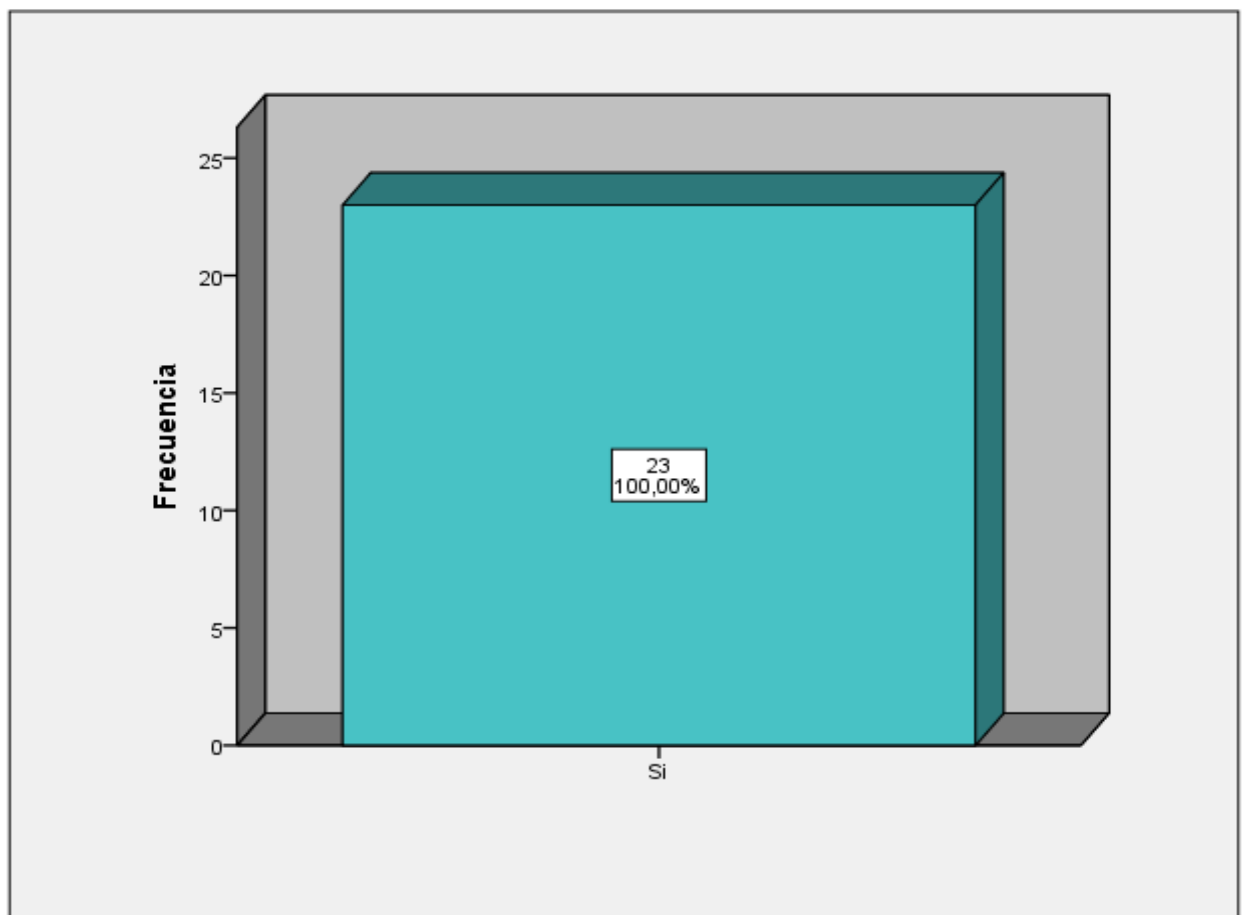
En la figura se muestra que el 100% (23) de los dueños encuestados en el centro comercial polvos azules afirman que es importante el control en sus colaboradores.

Tabla 14: Supervisión de cerca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	23	25,6	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	67	74,4		
Total		90	100,0		

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Figura 14: ¿La supervisión que realiza es de cerca?



Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación de datos:

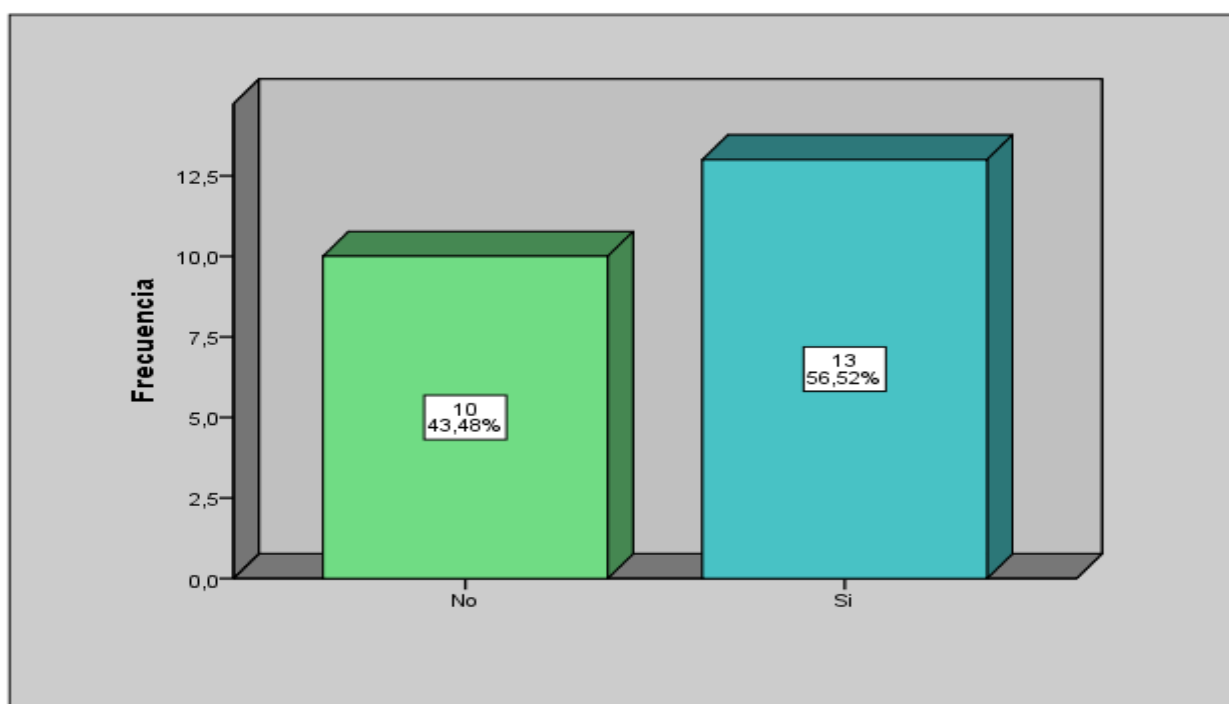
En la figura se muestra que el 100% (23) de los dueños encuestados en el centro comercial polvos azules afirman que la supervisión que realiza el líder es de cerca y de manera personal.

Tabla 15: El líder es el que dice a sus colaboradores qué, cómo, cuándo y dónde realizar sus tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	10	11,1	43,5	43,5
	Si	13	14,4	56,5	100,0
	Total	23	25,6	100,0	
Perdidos	Sistema	67	74,4		
Total		90	100,0		

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Figura 15: ¿Sólo usted es el que dice a sus colaboradores qué, cómo, cuándo y dónde realizar sus tareas?



Fuente: Elaboración propia, 2019.

Interpretación de datos:

En la figura se muestra que el 56.52% (13) de los dueños encuestados en el centro comercial polvos azules afirman que ellos son los únicos que dicen a sus colaboradores qué, cómo, cuándo y dónde realizar sus tareas, y el 43.48% (10), de los líderes tienen un personal o familiar que dice a sus colaboradores qué, cómo, cuándo y dónde realizar sus tareas.

5.2. Análisis de resultados:

Según el objetivo específico 1:

“Describir el estilo de participar en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019”.

Según la tabla N° 3, del 100% (23) de los encuestados en el centro comercial polvos azules, el 52.17% (12) el líder si les hace intervenir al colaborador en la toma de decisiones de su negocio y toman decisiones ambos, siendo en este caso líderes femeninos, asimismo el 13.04% (3) les hace intervenir al colaborador en la toma de decisiones de su negocio y toman decisiones ambos, siendo en este caso líderes masculinos. Donde encontramos diferenciación con el autor, Carrasco Pintado, (2018), en su trabajo de investigación “Liderazgo situacional femenino en las empresas textiles del emporio comercial de Gamarra”, de la Universidad de Cesar Vallejo, que “el liderazgo que se practica en el emporio comercial Gamarra manifiesta los siguientes problemas: El líder comúnmente evade responsabilidades, él no toma decisiones o deja que otros intervengan por él, no soluciona los problemas con inmediatez e inteligencia, los trabajadores no se involucran en los problemas de la empresa, no se brinda soluciones a las dificultades o amenazas que presenta la empresa, los trabajadores no tienen iniciativa y el líder no se preocupa o motiva a que sean proactivos, pocos trabajadores asumen actitudes emprendedoras son emprendedores, a esas pocas

personas se recompensa de diversas formas, siempre existe supervisiones de las labores de la empresa y se escucha las recomendaciones de mejora por parte de los trabajadores, aunque el régimen de supervisión no es estricto, esta afirmación ratifica los estudios de Medina (2017), quien evidenció deficiencias en la motivación y carencias de capacitación de los empleados influyendo negativamente en el nivel de productividad en los puestos de trabajo pues en muchos casos no cumplen a cabalidad hasta a libertad en el trabajo, pero no hay registro de avance y funciones, en este estudio se refleja que a veces se encara a algunas personas el monitoreo de las labores diarias”.

Según el objetivo específico 2:

“Describir el estilo de persuadir en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019”.

En el centro comercial polvos azules se muestra que más del 82.61% (23) de los líderes, consideran que el estilo (Persuasivo) de liderazgo situacional como de gran relevancia, ya que permite que se lleven a cabo los objetivos, donde para darse lo siguiente se ve estrechamente relacionado a la comunicación y efectiva relación entre el líder y los colaboradores, permitiendo que ellos opinen sobre las nuevas perspectivas dentro de la organización, realizar los cambios y tomar decisiones ambos, es decir que están estrechamente relacionados, y el desempeño de los colaboradores están bajo estos indicadores: Proveer información detallada, los

líderes dirigen y apoyan al mismo tiempo y los colaboradores están motivados y desean aprender.

En la **tabla 04**, indica que el 100% (23) de los encuestados entre líderes femeninos y masculinos afirman que los líderes si proveen información necesaria para que el equipo acepte ideas del líder. Donde encontramos similitud con el autor, De la Cruz Leyva & Ramirez Moreno, (2016), en su trabajo de investigación “Liderazgo situacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la atención textil Trujillo-2016”, de la Universidad privada anterior Orrego, en base a su objetivo específico 1, que es “Identificar el estilo de liderazgo situacional actual en el centro de atención al cliente”, nos indica que el estilo de liderazgo situacional del modelo de Hersey-Blanchard del líder del centro de atención textil es un estilo persuasivo, que no sólo ofrece las pautas o lineamientos necesarios para cumplir las metas, sino dialogar y aclarar para que así el subordinado adquiera psicológicamente, es decir, es un liderazgo que se mantiene en alto el enfoque en la tarea, la relación con los subordinados donde buscan ideas y sugerencias, estas al definir papeles y tareas. Asimismo, menciona que la toma de decisiones del líder es prerrogativa, pero aun así la comunicación horizontal.

Según el objetivo específico 3:

“Describir el estilo de delegar en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019.”

Según la tabla N° 8, del 100% (23) de los encuestados en el centro comercial polvos azules, el 65.22% (15) de los líderes si dan instrucciones específicas a sus colaboradores, asimismo el 21.74% (5) de los líderes si dan instrucciones específicas a sus colaboradores, en esta son líderes masculinos. Donde encontramos similitud con los autores, Blas Torrejón, Gutiérrez Luque, Jara Orozco, & Julián Pizarro, (2019), en su trabajo de investigación “Liderazgo situacional como herramienta de gestión para mejorar el desempeño y crear valor en las medianas empresas de lima”, de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, mención que “La empresa está organizada de tal forma que cada área está en la capacidad de asumir bien sus responsabilidades y atender a los clientes, existen profesionales especialistas para cada tema y en caso los socios no estemos presentes de alguna forma los supervisamos, hay mucho diálogo, a los colaboradores les atrae el liderazgo de los socios porque tiene mucho criterio, ellos se nutren de nuestros conocimientos, diariamente hay un acompañamiento del trabajo de ellos van realizando, cuando hay reuniones con los clientes siempre está presente un socio y de esta manera los apoyamos”, asimismo menciona que “trabajan con buen carácter, no son rígidos en el sentido de dar órdenes y que los demás los deban cumplir, conversando mucho, no hay relación vertical pero sí de mucho respeto, se les da autonomía y también se les mantiene informados de lo que se hace”.

Según el objetivo específico 4:

“Describir el estilo de ordenar en las micro y pequeñas empresas del rubro de comercialización de ropa, en el centro comercial polvos azules, distrito de Ayacucho, 2019”.

Según la tabla N° 15, del 100% (23) de los encuestados en el centro comercial polvos azules, el 30.43% (7) de los líderes son los únicos que dicen a sus colaboradores qué, cómo, cuándo y dónde realizar sus tareas, y el 43.48% (10), de los líderes tienen un personal o familiar que le permite decir a sus colaboradores qué, cómo, cuándo y dónde realizar sus tareas, siendo en este caso líderes femeninos, asimismo el 17.39% (4) de los líderes son los únicos que dicen a sus colaboradores qué, cómo, cuándo y dónde realizar sus tareas, como también el 8.70% (2) de los líderes tienen un personal o familiar que le permite decir a sus colaboradores qué, cómo, cuándo y dónde realizar sus tareas, siendo en este caso líderes masculinos. Donde encontramos diferenciación con el autor, Garzon Valencia & Marín Carvajal, (2015) en su trabajo de investigación “Caracterización del estilo de liderazgo situacional y la percepción de sus colaboradores”, de la Universidad de manizales, que se identifica que prevalece un estilo de monitor, donde nos dice que de los 14 (93%) encuestados, 1 (7%) persona tiene la tendencia de este estilo de liderazgo situacional de controlar, y los demás no realizan este tipo de estilo, asimismo nos menciona que las personas tienden a tener personas a cargo para la supervisión, y dependiendo al apoyo que requieran los subordinados, los líderes incrementan su apoyo y cumplimiento de manera responsable su función,

mostrando receptivo con el fin de conocer sus dificultades y animando al equipo de trabajo para el incremento de la participación de sus tareas a desarrollar. En esta se muestra que los líderes actúan de acuerdo a la situación que se presenta, “es decir que el líder asume una actitud a partir de las necesidades que tenga en su equipo de trabajo, que varían constantemente en acompañamiento, orientación a los resultados, delegación de las tareas, grado de relacionamiento, sin embargo resulta establecer un estilo de liderazgo ya que una característica particular de los líderes de la organización es la facilidad de movilizarse por los diferentes estilos de liderazgo lo que evidencia la falta de predominio de un liderazgo que permita el logro de los objetivos organizacionales y una consolidación de una cultura de orientación a los resultados. Los resultados obtenidos en los cuestionarios aplicados dan cuenta de un liderazgo coordinador, es decir, aquel liderazgo que pretende dar un acompañamiento por parte del líder a los equipos de trabajo y al mismo tiempo generar acciones dirigidas a la consecución efectiva de los objetivos de la organización, lo cual no se asemeja de modo exacto a la cotidianidad de la empresa ya que en esta lo que se evidencia son prácticas de los diferentes estilos de liderazgo y no precisamente un liderazgo orientado a la consecución de los objetivos ya que la mayoría del personal de la empresa no reconocen ningún tipo de amenaza externa que los obligue a generar constantemente estrategias de negocio que incremente la productividad de la organización, por lo cual, aunque uno de los objetivos estratégicos de la organización va dirigido a la consecución de los objetivos, el personal no ve este como una prioridad por lo que se evidencia una diferencia entre la misión y la acción de la empresa y por ende una diferencia

entre los resultados de los cuestionarios y la realidad del estilo de liderazgo de la empresa en cuanto a la orientación misional y en la consecución de los objetivos”.

(Garzon Valencia & Marin Carvajal, 2015)

V. CONCLUSIONES:

- a. **Referido al objetivo específico 1**, con respecto al estilo participativo, se concluye que los líderes no evaden responsabilidades, tampoco tienen problemas en la toma de decisiones, ya que sus colaboradores le siguen, ellos con iniciativa y capacidad de emprendimiento. Asimismo, se ve que los subordinados se involucran en los problemas de la organización, ya que el líder suele buscar soluciones, se preocupa y motiva a que los subordinados sean más proactivos, en esta los subordinados no necesitan muchas dirección debido a sus habilidades, pero debe haber la necesidad de alentar su confianza y motivación.
- b. **Referido al objetivo específico 2**, con respecto al estilo persuasivo, se concluye que los subordinados están estrechamente relacionado a la comunicación y efectiva relación establecida con el líder ya que ellos buscan sugerencias e ideas, cabe mencionar también que la toma de decisiones del líder no sólo es de privilegio, sino también que prima la comunicación horizontal, donde los colaboradores opinen sobre las nuevas perspectivas dentro de la organización, realizar los cambios y tomar decisiones ambos, es decir que están estrechamente relacionados, y el desempeño de los colaboradores están bajo estos indicadores: Proveer información detallada, los líderes dirigen y apoyan al mismo tiempo y los colaboradores están motivados y desean aprender para que así se lleven a cabo los objetivos planteados.

- c. Referido al objetivo específico 3**, con respecto al estilo delegador, se concluye que el líder deja que sus subordinados realicen su trabajo, pero esta dado a que provee información necesaria, es decir que no sólo ofrece las pautas o lineamientos necesarios para cumplir las metas, sino dialoga y aclara, permitiendo mantener en alto el enfoque en la tarea, donde buscan ideas y sugerencias, estas al definir papeles y tareas, esta permitirá tener equipos de alto rendimiento, capaces de asumir nuevos retos, generando una ventaja competitiva en el organización.
- d. Referido al objetivo específico 4**, con respecto al estilo ordena, se concluye que el líder define las tareas del subordinado, estos sistemas eficaces es siempre activo en cuanto a que los directivos comparten una visión de lo que hay que hacer y cómo se hará. Así mismo, los directivos líderes crean unas expectativas satisfactorias respecto al personal y a los colaboradores que suponen un reto, y les motiva a trabajar más por reforzar una imagen de la empresa que cada vez van haciendo más suya, en este sentido, mencionando la toma de decisiones, son tomadas por el líder, donde la comunicación es unidireccional debido a la falta de capacidad pero confiada y entusiasta de los subordinados, con el fin de que concluyan su tarea de manera eficiente.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que las organizaciones deben aplicar el liderazgo situacional, para que así puedan determinar qué estilos deban aplicar en cuanto a sus subordinados en cada tarea o situación dentro del área de trabajo, asimismo esta permitir ser recíproco, entre el líder y subordinado, así poder medir un nivel de grado de competencia hacia las tareas y objetivos

específicos. Cabe mencionar también que el estilo de liderazgo situacional dependerá de cómo y cuándo es necesario para los colaboradores, dependiendo de la actitud y aptitud orientados hacia la tarea, como también se aplica a la individualidad del subordinado, que permite trabajar en grupos pequeños, es por ello que se ajusta a la estructura de la organización de una mediana empresa, es por ello que se propone aplicar el liderazgo situacional como una guía básica dentro del centro comercial polvos azules, la cual busca sensibilizar a los líderes de diversas empresas y ver la importancia de la gestión del talento humano, así poder generar una ventaja competitiva y contribuir en el crecimiento, aportando, mejorando el desempeño y disminuyendo posibles errores que se puedan ocasionar.

Asimismo fomentar la empatía de equipo, identificar los factores que influyen a lo que hace que se dificulte en la toma de decisiones, y así corregir los errores y fallas de los subordinados, y también los factores que hacen que los subordinados dejen de trabajar de manera proactiva.

Cabe mencionar también que los líderes deben interactuar con sus colaboradores, siendo una comunicación horizontal, recibiendo las opiniones de los subordinados. Proveer información detallada, los líderes dirigen y apoyan al mismo tiempo y los colaboradores están motivados y desean aprender para que así se lleven a cabo los objetivos planteados. Para finalizar los líderes deben realizar el control de los subordinados, donde esta se convierta en un ambiente dinámico, flexible y no estático, del mismo modo hacer que los subordinados estén motivados de manera constante con el fin de aumentar las habilidades.

Referencias bibliográficas

- Alas Martínez, C. B., Araujo Santos, A. M., & García alvarez, R. A. (2014). *UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA*. Obtenido de LIDERAZGO SITUACIONAL COMO HERRAMIENTA FUNDAMENTAL PARA EL ALCANCE DE METAS EN EL DEPARTAMENTO DE VENTAS DE LA EMPRESA TEXTIL MARTINEZ Y SAPRISSA, AÑO 2013: https://issuu.com/bibliotecapedagogica/docs/liderazgo_situacional_como_herramienta
- Blas Torrejón, C., Gutiérrez Luque, C. M., Jara Orozco, M. P., & Julián Pizarro, M. C. (15 de Mayo de 2019). *Repositorio académico UPC*. Obtenido de El liderazgo situacional como herramienta de gestión para mejorar el desempeño y crear valor en las medianas empresas de lima: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621091/Blas_tc.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Carrasco Pintado, P. R. (2018). *CLADEA*. Obtenido de El liderazgo situacional y su incidencia en la dirección de microempresas: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19656/Carrasco_PPR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ceolevel. (11 de Diciembre de 2014). Obtenido de <http://www.ceolevel.com/liderazgo-situacional-modelo-hersey-blanchard>

Coronado, E. M. (26 al 29 de Mayo de 2014). *Sociedad de Ergonomistas de México, A.C.*

. Obtenido de Análisis del liderazgo situacional y la disposición hacia las tareas en base a la habilidad y prestancia: <http://www.semec.org.mx/archivos/6-35.pdf>

Covas, J. M. (2014-15). *dspace.uib.* Obtenido de

http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1

Daniela, Y. (2015). *PBWORKS.* Obtenido de

<http://desafiodelcambiorganizacional.pbworks.com/w/page/95350064/Biograf%C3%ADa%20de%20Hersey%20y%20Blanchard%20%28Johanna%20Bracho%29>

De la Cruz Leyva, B. S., & Ramirez Moreno, B. R. (2016). “*LIDERAZGO SITUACIONAL*

Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE ATENCIÓN AL CLIENTE CLARO OFICIAL TRUJILLO-2016. Trujillo. Obtenido de

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1956/1/RE_ADMI_SARA.DEL_ACRUZ_RENATO.RAMIREZ_LIDERAZGO.DESEMPE%C3%91O.CLIENTE.CLARO_DATOS_7046_70681138T.PDF

Euroresidentes vida inteligente. (2014). Obtenido de

<https://www.euroresidentes.com/empresa/liderazgo/liderazgo-situacional>

Gamelearn. (2017). Obtenido de [https://www.game-learn.com/la-teoria-del-liderazgo-](https://www.game-learn.com/la-teoria-del-liderazgo-situacional/)

[situacional/](https://www.game-learn.com/la-teoria-del-liderazgo-situacional/)

Garzon Valencia, S. M., & Marin Carvajal, D. A. (2015). *ridum.umanizales.edu*. Obtenido de

http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/1114/1/307_Garzon_Valencia_Sandra_Milena_2013.pdf

Granda, J. B. (2015). *MANUAL DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA (MIMI)*. Chimbote-Perú: Tercera edición.

Guttama, L. L. (2012). *Modelo del liderazgo situacional para directivos de las empresas públicas del ecuador- Aplicabilidad e impacto en la gestión*. Guayaquil. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/3322/1/UPS-GT000356.pdf>

Joyas, J. C. (2014). *Aeca*. Obtenido de Universidad autónoma de Occidente. Cali, Colombia:

http://www.aeca1.org/pub/on_line/comunicaciones_xviiicongresoaecca/cd/53c.pdf

La Torre, R. (2011). *LIDERAZGO SITUACIONAL COMO HERRAMIENTA FUNDAMENTAL DE PRODUCTIVIDAD EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES*. Venezuela : Edición N° 1.

Vicente, J. C. (10 de Febrero de 2014). *Formación para directivos*. Obtenido de

Formación para directivos: <http://sharingideas-josecavd.blogspot.com/2014/02/modelo-de-liderazgo-situacional-de.html>

Vicente, J. C. (10 de Febrero de 2014). *Sharin ideas Gestión de la comunicación en la empresa*. Obtenido de <http://sharingideas-josecavd.blogspot.com/2014/02/modelo-de-liderazgo-situacional-de.html>