



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**GESTIÓN BAJO EL ENFOQUE DE LIDERAZGO
EN LAS MYPES DE SECTOR SERVICIOS, RUBRO
PINTADO Y MANTENIMIENTO, DISTRITO
MANANTAY, AÑO 2018**

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

AUTOR

**PAREDES HIDALGO, JIM STALYN
ORCID: 0000-0002-9855-4575**

ASESOR

**SANTILLAN TUESTA MILAGROS MERCEDES
ORCID ID 0000.0002.0383-3484**

**PUCALLPA – PERÚ
2018**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Gestión bajo el enfoque de liderazgo en las mypes del sector servicios,
rubro pintado y mantenimiento, distrito de Manantay, año 2018.

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

PAREDES HIDALGO, JIM STALYN

ORCID: 0000-0002-9855-4575

**Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de
Pregrado, Chimbote, Perú**

ASESOR

Docente Tutor Investigador SANTILLAN TUESTA MILAGROS MERCEDES

ORCID ID 0000.0002.0383-3484

**Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias
Contables, Financiera y Administrativas, Escuela Profesional de
Contabilidad, Chimbote, Perú**

JURADO

Presidente: GRANDES GARCIA GEYDER

ORCID ID: 0000-0001-8173-701X

Miembro: SÁENZ VILLARVERDE MARLENI FELICITA

ORCID ID: 0000-0001-9818-7130

Miembro: MOZOMBITE ARMAS JOSÉ WILSON

ORCID ID: 0000-0001-5070-4450

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y EL ASESOR

Mgtr. Sáenz Villarverde Marleni Felicita

Miembro

ORCID ID: 0000-0001-9818-7130

Mgtr. Mozombite Armas José Wilson

Miembro

ORCID ID: 0000-0001-5070-4450

Dr. Geider Grandes García

Presidente

ORCID ID: 0000-0001-8173-701X

Mg.

Asesora: Santillán Tuesta Milagros Mercedes

ORCID ID 0000.0002.0383-3484

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación en primer lugar a Dios por haberme concedido vida y salud para cumplir este importante avance en mi vida como persona de manera profesional y en segundo también agradecer a mis Padres JAVIER PAREDES VASQUEZ y MARITZA HORTENCIA HIDALGO RIOS de quienes he aprendido ese gran deseo de superación y ejemplo de vida.

Por otro lado, a mi familia que confiaron en mí y brindaron su confianza, palabras de motivación y consejos de apoyo moral y sentimental hacia mi persona.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar un especial agradecimiento en primer lugar a Dios, mi madre Maritza Hortencia Hidalgo Ríos, tío Nick Roger hidalgo Ríos quienes siempre confiaron en mí y sus palabras de consejo.

Además, debo expresar un enorme agradecimiento a mi asesora y docente Milagros Tuesta Santillán por su tiempo y paciencia en la enseñanza de este trabajo a realizar.

A la vez también es para mí muy grato reconocer la valiosa labor de docencia de los docentes de la UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE que brindaron su tiempo y conocimientos catedráticos en la enseñanza de múltiples ciencias en el transcurso de mi vida académica hasta la terminación y logro de culminación.

Para culminar quiero dar un agradecimiento especial a todos mis compañeros quienes me brindaron su colaboración de forma desinteresada.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación es de tipo cualitativo la cual el investigador describe el tema de “Liderazgo” por ser tema fundamental para una mype en cuanto a un mejor manejo de Liderazgo y Gestión en forma general, involucrando a todos, en un solo objetivo de orientación y manejo del grupo de trabajo para lograr las metas en cuanto a mejorar la rentabilidad para establecer el crecimiento de la mype. Se realizó de manera individual; la técnica de recolección de datos fue de una encuesta a cada emprendedor, y el instrumento un cuestionario de 20 preguntas, en donde el universo lo conforma 4 mypes del sector servicios, rubro pintado y mantenimiento. En base a relación de los objetivos de entendimiento en Enfoque de Liderazgo y Mejora de Gestión, tomando en cuenta temas de relación como el Estilo de Liderazgo, Clima Laboral y Procesos Administrativos mejoraran el posicionamiento de estas mypes.

Teniendo en cuenta los emprendedores son profesionales y empíricos el resultado obtenido fue de un 100% y las cuales se dedujo que no tienen una idea tan concreta de que es jefe y líder, para un buen uso del Liderazgo en cuanto a todas la toma de daciones que realice debe involucrar a su grupo de trabajo, para un rendimiento y crecimiento de la empresa en manejo de gestión con relación a la hipótesis General, siendo la principal conclusión a la cual se ha llegado que los emprendedores no cumplan un liderazgo ante su personal de trabajo que cuenta dentro de su mype.

Palabras claves: Liderazgo Y Gestión.

ABSTRACT

The present research work is of a qualitative type which the researcher describes the topic of Leadership because it is a fundamental topic for a mype in terms of a better management of Leadership and Management in a general way, involving all, in a single orientation objective and Management of the working group to achieve the goals in terms of improving profitability to establish the growth of the mype. It was done individually; The data collection technique was a survey of each entrepreneur, and the instrument a questionnaire of 20 questions, where the universe is made up of 4 mypes from the services sector, painted and maintenance. Based on the relationship of the objectives of understanding in Leadership Approach and Management Improvement, taking into account relationship issues such as Leadership Style, Work Climate and Administrative Processes will improve the positioning of these mypes.

Taking into account the entrepreneurs are professional and empirical the result obtained was 100% and which was deduced that they do not have such a concrete idea that he is a leader and leader, for a good use of Leadership in terms of all the taking of dations that you make should involve your work group, for a performance and growth of the company in management management in relation to the General hypothesis, being the main conclusion that has been reached that entrepreneurs do not meet a leadership before their staff work that counts within your mype.

Keywords: Leadership and Management.

Índice

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN.....	ii
EQUIPO DE TRABAJO.....	iii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y EL ASESOR.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xv
I. INTRODUCCIÓN.....	16
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.1.1 Caracterización Del Problema.....	18
1.1.2 Enunciado Del Problema.....	19
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.2.1 Objetivo General.....	19
1.2.2 Objetivos Específicos.....	19
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	20
2.1 Antecedentes De La Investigación.....	20
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	20

2.1.2 Antecedentes Nacionales	22
2.1.3 Antecedentes Locales.	25
2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN	27
2.2.1. Generalidades del Liderazgo	27
2.2.1.1. Definición Liderazgo	27
2.2.1.2 Importancia del Liderazgo.	28
2.2.1.3 Componentes del liderazgo.....	28
2.2.1.4. Tipos de Liderazgo Empresarial.	32
4.1. Liderazgo Laissez-Faire.	32
4.2. Liderazgo Autocrático.	33
4.3. Liderazgo Democrático.	33
4.4. Liderazgo Transaccional.	34
4.5. Liderazgo transformacional.....	34
2.3 MARCO CONCEPTUAL	39
2.3.1. Definiciones de Gestión.....	39
2.3.2. Mype (Ministerio de la Producción).....	44
III. HIPÓTESIS	45
3.1.Hipótesis General	45
3.2. Hipótesis Específicas.....	45
IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	46
4.1. Tipo de Investigación	46

4.1.1. Nivel de investigación	46
4.1.2. Diseño de Investigación.....	46
4.2 Población y Muestra	47
4.2.1. Población	47
4.2.2. Muestra	47
4.3 Definición y Operacionalización de Variables e indicadores.....	48
4.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	49
4.4.1 Técnicas.	49
4.4.2 Instrumentos.....	50
4.5 Plan de Análisis de datos.....	50
4.6 Matriz de Consistencia	51
4.7 Principios Éticos	54
V. RESULTADOS	55
5.1 Resultados.....	55
5.2. Análisis De Resultado.	75
VI. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN	78
6.1. Conclusión.....	78
6.2. Recomendaciones.	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
ANEXOS.....	86
1. Presupuesto	86

2.	Cronograma	88
----	------------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Definición y Operacionalización de variables e indicadores.	48
Tabla 2	Matriz de Consistencia de la Investigación.....	51
Tabla 3	¿Cuál es la edad del emprendedor?	55
Tabla 4	¿Cuál es el sexo del emprendedor?	56
Tabla 5	¿Cuál es grado de educación del emprendedor?	57
Tabla 6	¿Cuántos años tiene su empresa en el mercado?.....	58
Tabla 7	¿Cuál es el número de empleados que cuenta su empresa?	59
Tabla 8	A conocimiento personal, sabe usted ¿qué es Gestión?.....	60
Tabla 9	¿Cómo utiliza la Gestión dentro de su empresa?	61
Tabla 10	¿Ha definido la misión, visión y valores en su empresa?	62
Tabla 11	¿Tiene diseñado un organigrama o estructura en su empresa?	63
Tabla 12	¿Tiene usted una idea de que es un líder?	64
Tabla 13	¿Cómo define usted a un líder?.....	65
Tabla 14	¿Ud. se considera Líder?	66
Tabla 15	¿Tiene usted una idea de que es un jefe?	67
Tabla 16	¿Cómo define usted a un jefe?	68
Tabla 17	¿Cómo se considera usted dentro de su empresa?	69
Tabla 18	¿Conoce la definición del liderazgo?	70
Tabla 19	¿Cómo define un trabajo con liderazgo?.....	71
Tabla 20	¿Cómo clasifica el liderazgo que ejerce dentro de la empresa?.....	72
Tabla 21	¿Involucra a sus trabajadores en los objetivos de la empresa?	73
Tabla 22	¿Cómo motiva a su personal?	74
Tabla 23	Presupuesto	86

Tabla 24 Cronograma.....	88
---------------------------------	----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico 1 ¿Cuál es la edad del emprendedor?.....	55
Grafico 2 ¿Cuál es el sexo del emprendedor?.....	56
Grafico 3 ¿Cuál es grado de educación del emprendedor?.....	57
Grafico 4 ¿Cuántos años tiene su empresa en el mercado?	58
Grafico 5 ¿Cuál es el número de empleados que cuenta su empresa?	59
Grafico 6 A conocimiento personal, sabe usted ¿qué es Gestión?.....	60
Grafico 7 ¿Cómo utiliza la Gestión dentro de su empresa?.....	61
Grafico 8 ¿Ha definido la misión, visión y valores en su empresa?.....	62
Grafico 9 ¿Tiene diseñado un organigrama o estructura en su empresa?.....	63
Grafico 10 ¿Tiene usted una idea de que es un líder?.....	64
Grafico 11 ¿Cómo define usted a un líder?.....	65
Grafico 12 ¿Ud. se considera Líder?.....	66
Grafico 13 ¿Tiene usted una idea de que es un jefe?	67
Grafico 14 ¿Cómo define usted a un jefe?.....	68
Grafico 15 ¿Cómo se considera usted dentro de su empresa?	69
Grafico 16 ¿Conoce la definición del liderazgo?.....	70
Grafico 17 ¿Cómo define un trabajo con liderazgo?	71
Grafico 18 ¿Cómo clasifica el liderazgo que ejerce dentro de la empresa?.....	72
Grafico 19 ¿Involucra a sus trabajadores en los objetivos de la empresa?	73
Grafico 20 ¿Cómo motiva a su personal?	74

I. INTRODUCCIÓN

El Liderazgo es un tema que está presente en todas las empresas junto con el manejo de Gestión, durante los últimos años ha sido tratado por diversos autores, algunos teóricos, otros que es el resultado de su experiencia dirigiendo organizaciones, al final de ambos se debe aprender porque es parte de la naturaleza humana y cada uno tiene distintas circunstancias donde sale a relucir.

Se genera la controversia si se nace siendo líder o se aprende en el camino. Existen muchos ejemplos de líderes en distintos contextos, pero es líder quien asume el rol protagónico en la organización y un compromiso de influenciar en el equipo humano que la integra y lleva hacia una visión de futuro con un buen Manejo de Gestión, que es capaz de visualizar en el largo plazo y para ello planea con la programación de metas coherentes y ordenadas.

El proyecto de investigación se desarrolló mediante la metodología cualitativa y descriptiva, la investigación sobre la Gestión bajo el enfoque de Liderazgo, en las mypes del sector servicios, Rubro pintado y mantenimiento, del distrito de Manantay, año 2018, empresas que en los últimos años se han hecho notar con importantes edificaciones y ofrecen un interesante abanico de soluciones en temas que prevalecen en la organización que antes solo eran exclusivos en la ciudad capital y representan un gran beneficio a los clientes de la ciudad de Pucallpa, distrito de Manantay.

En la investigación se justifica porque es conveniente promover el Liderazgo en los microempresarios para elevar el nivel de Gestión Gerencial. Que tomamos temas referentes a las dimensiones respecto al y procesos administrativos, el estilo de liderazgo y clima laboral, que aplican los propietarios y administradores de este rubro

pintado y este mantenimiento. Técnicos y empíricos de las ciencias de la administración que avizoraron oportunidades de empresa en este sector de servicios en razón a las deficiencias conocidas del Estado respecto a liderazgo empresarial con poco conocimiento en Gestión; pero que, careciendo de conocimientos de gerencia y dirección de personal, deben gestionar los destinos de sus emprendimientos y alcanzar los objetivos planificados en cuanto a visión y misión.

Finalmente, la investigación se llevó al 100% utilizando la técnica de recolección de datos fue de una encuesta a cada emprendedor, y el instrumento un cuestionario de 20 preguntas, en donde el universo lo conforma 4 mypes del sector servicios la cual tiene las características de exigencia y rigor académico de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Seguidamente se dedujo que los emprendedores no tienen una idea tan concreta de que es jefe y líder, para un buen uso del Liderazgo en cuanto a todas la toma de daciones que realice cuales debe involucrar a su grupo de trabajo, para un rendimiento y crecimiento de la empresa en manejo de Gestión con relación a la hipótesis General, siendo la principal conclusión a la cual se ha llegado que los emprendedores no cumplan un liderazgo ante su personal de trabajo que cuenta dentro de su mype.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Nuestra investigación tiene como base el interés de tratar el tema de liderazgo en las mypes del sector servicios, rubro pintado y mantenimiento del distrito de Manantay, año 2018 porque de acuerdo a la apreciación general, los propietarios de estas empresas son emprendedores empíricos y profesionales que no cuentan con formación gerencial y la gestión que realiza es empírica, siendo el liderazgo uno de los aspectos sensibles en lo que respecta a dirección y gestión del personal.

1.1.1 Caracterización Del Problema

Perú destaca en América Latina por su liderazgo en crecimiento económico (proyección del 4% para el 2017), por encima de países como Chile, Colombia, según “CEPAL (*Comisión Económica para América Latina y el Caribe*)”, tal como se muestra en los cuadros estadísticos realizados y publicados por la organización.

Esa expectativa de crecimiento nos obliga a referenciar nuestras empresas como negocios con mejor gestión y con sentido de éxito gerencial. Hablar de gerencia es sinónimo de Liderazgo y es ese el papel que los propietarios o emprendedores de sus empresas deben asumir para que sus iniciativas sean sostenibles porque también el trabajador viene evolucionando y con mejores perspectivas de calidad de vida en el trabajo y remuneración, motivarlos hacia el logro de las metas empresariales no es tarea sencilla.

Para nuestro estudio, la problemática es que ante la ausencia de liderazgo tenemos “jefes”, que brindan órdenes en sus organizaciones, pero en un contexto de temor y obligación a la autoridad sin enfoque en el desarrollo de las personas y un claro norte empresarial.

1.1.2 Enunciado Del Problema

La Gestión bajo el enfoque de Liderazgo, mejorara el posicionamiento en el mercado de las Mypes del sector servicios, rubro pintado y mantenimiento, distrito de Manantay, año 2018.

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Objetivo General

Determinar si La Gestión bajo el enfoque de Liderazgo, mejorara el posicionamiento en el mercado de las Mypes del sector servicios, rubro pintado y mantenimiento, distrito de Manantay, año 2018.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Determinar si el Proceso Administrativo mejorara el posicionamiento en las Mypes del sector servicios, Rubro pintado y mantenimiento, año 2018,
- Determinar si el Estilo de Liderazgo mejorara el posicionamiento en las Mypes del sector servicios, Rubro pintado y mantenimiento, año 2018.
- Determinar si el Clima Laboral mejorara el enfoque de posicionamiento en las Mypes del sector servicios, Rubro pintado y mantenimiento, año 2018.

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación que se desarrolló respecto a la Gestión bajo el enfoque del Liderazgo en las mypes del sector servicios, Rubro pintado y mantenimiento en el distrito de Manantay, año 2018. Se justifica porque es conveniente promover el Liderazgo en los microempresarios para elevar el nivel de Gestión Gerencial.

Asimismo, constituye un reto académico y será de utilidad para futuras investigaciones de estudiantes y próximos graduandos que tengan interés y deseen iniciar investigaciones relacionadas a la gestión y liderazgo de empresas.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes De La Investigación

Se presenta una serie de resúmenes de investigaciones realizadas en el área de la Gestión enfocado con el liderazgo, que sirvan como antecedentes en el análisis del presente estudio, permitiéndonos una observación más integral de las variables en estudio y obtener resultados más precisos en nuestra investigación.

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Del Socorro Guadamuz López. J, Del Carmen Ortiz Velásquez. J (2015) en la tesis, “Incidencia del Liderazgo en la Gestión Administrativa de la dirección del Instituto Héroes y Mártires de la Reforma del turno matutino, en el municipio de Masaya, departamento de Masaya, en el II semestre del año 2015”. Para optar el grado de título en admiración. El propósito es Valorar y mejorar el desempeño del Liderazgo y la Gestión en la Administración del Instituto y por ende la labor educativa; el mismo que concluye en lo siguiente: El proceso de Gestión Administrativa implica dirigir y administrar los recursos existentes del instituto, el cual para lograr excelentes resultados, debe de haber un buen liderazgo por parte de la dirección del instituto, la cual es fundamental para el desarrollo del proceso de gestiones. Nicaragua – Masaya. La muestra fue la población de 12 profesionales que se realizó en el Instituto Héroes y Mártires de la Reforma del turno matutino. Siendo una investigación descriptiva y diseño transversal, siendo el instrumento utilizado un cuestionario. Obteniendo la principal conclusión: El liderazgo administrativo en este nuevo paradigma plantea la transformación de las escuelas en comunidades donde todos los miembros participan constructivamente en la toma de decisiones.

Hernández Cuestas. J (2013), en la tesis “El Liderazgo Organizacional: una

aproximación desde la perspectiva Etológica, Facultad de Administración Universidad del Rosario, Bogotá. Año 2013” para optar el grado de doctorado en ciencias contables, siendo El propósito fundamental de la investigación es generar un proceso de análisis, tendiente a proponer dinámicas organizativas humanas, desde un enfoque etológico. Bogotá – Argentina. Su población fue la población de 22 profesionales en contabilidad, La muestra fue la población de 22 profesionales que se realizó en el colegio de contadores de Bogotá. Siendo una investigación descriptiva y diseño no experimental, siendo el instrumento utilizado un cuestionario. Obteniendo la principal conclusión:

En esta perspectiva etológica, el liderazgo surge como una posibilidad clara de fomentar relaciones humanas centradas en las diferentes vertientes relacionales; cultura, comunicación, comunidad, axiología, y finalmente etología.

Así mismo, se examinan las diferentes estrategias que el liderazgo como posibilidad de cambio dentro de las organizaciones, puede ser fundamentado mediante procesos de comparación etológica, y así generar propuestas que configuren un quehacer organizacional desde la solidaridad, el liderazgo, y el desenvolvimiento interno y externo de las organizaciones.

Bordas Martínez. M. J (2016). En el libro “Gestión Estratégica Del Clima Laboral”, describe “el compromiso con la empresa y sus clientes son facultades que pertenecen a las personas y no a las empresas. Es Por ello que la gestión del clima laboral es especialmente importante para la empresa desde el punto de vista de su dirección estratégica”. Madrid – España. Universidad Nacional De Educación A Distancia. ISBN electrónico: 978-84-362-7080-8. Edición digital: marzo de 2016

Jaya Escobar A. I. Guerra Bretaña I. R.M. (2017) Tesis “El liderazgo y la participación como factores clave para la gestión de la calidad. Caso de la Universidad

Estatad de Bolívar”. Objetivo o el propósito de la presente investigación consiste en la realización de un diagnóstico respecto al liderazgo y al compromiso de la dirección de la UEB con la gestión de la calidad, así como a la responsabilidad y participación de toda la comunidad universitaria. Para ello, se tuvieron en cuenta las percepciones de los propios actores del cambio organizacional y se discutió el papel que deben cumplir en la concepción e implantación del SGC. La Habana – Cuba.

La muestra fue la población de 100 A profesores, estudiantes, autoridades administrativos y trabajadores que se realizó en la universidad. Siendo una investigación descriptiva y diseño transversal, siendo el instrumento utilizado tres encuestas en la universidad. Siendo en su conclusión define. En el diagnóstico realizado, los docentes y el resto de los trabajadores de la UEB, así como sus estudiantes, perciben que el nivel del liderazgo, compromiso y participación de los actores en la gestión de la calidad es bajo. Por tanto, la implantación del SGC está fuertemente relacionada con el fortalecimiento de la cultura institucional en materia de calidad, para lo cual debe priorizarse el compromiso y la participación.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Castillo Enriquez, W. G. (2017). Tesis “Gestión bajo el enfoque de liderazgo en las MYPES del sector servicios rubro empresas de seguridad, distrito Trujillo 2017 y propuesta de mejora”. Para el grado de título profesional. “El Objetivo general describir las principales características de gestión basada en liderazgo en las micro pequeñas empresas del sector de servicios del rubro empresas de seguridad, en el distrito de Trujillo 2017. Trujillo – Perú. El diseño de la investigación del presente proyecto fue no experimental de corte transversal y descriptivo. La información que se recabo de una muestra de 20 PYMES el cual comprendió un cuestionario de 16

preguntas utilizándose como técnica la encuesta”. Llegando a la conclusión:

En relación objetivo específicos

Gestión

- Los gerentes en su mayoría no conocen de Herramientas de Gestión Empresarial como: Benchmarking ,Reingeniería, Calidad total Empowerment, Outsourcing y el downsizing para valerse en el logro de objetivos, en cuanto a su gestión si está enfocada completamente al cliente, que se sienten líderes y que algunas veces integra a todos los colaboradores al momento de dar indicaciones para la mejora de servicios y la forma de motivar que utiliza para que los empleados logren sus metas es brindándoles un ambiente agradable de trabajo

Liderazgo

- Los empleados consideran que la gestión de la gerencia si está enfocada al liderazgo, que los lideres si son importantes en la gestión de la empresa, que el tipo de liderazgo que predomina en el sector es el carismático que tiene una influencia en el clima organizacional de la empresa, que la habilidad conceptual es la más desarrollada por los líderes y que los empleados encuestados se siente bastante libre para hablar con los superiores sobre el trabajo y que sus supervisores le brindan la motivación necesaria para realizar con éxito su trabajo.

Villanueva Salinas, C (2016), en la tesis: Gestión de Calidad bajo el enfoque en la cultura de colaboradores y su clima laboral en mypes del Sector Comercio, rubro materiales de construcción, Año 2016. El propósito es determinar la relación de la Gestión de calidad bajo el enfoque de la cultura de los colaboradores y el clima laboral

de las mypes en el sector comercio, rubro material de construcción, el mismo que concluye en lo siguiente:

La Gestión de la calidad bajo el enfoque de la cultura de los colaboradores influye desfavorablemente en las mypes en el sector comercio, rubro material de construcción en el distrito de Chimbote del año 2016, se puede apreciar que no existe una buena gestión en relación con la conclusión, por lo tanto, no se confirma la Hipótesis.

Cuando se entabla una comunicación eficaz con el trabajador y en el trabajo aumenta el sentido de bienestar y motivación intrínseca en la empresa, mejorando la productividad y satisfacción del personal.

La Gestión del clima laboral, el estilo de liderazgo, las habilidades manuales, la tolerancia y respeto en conjunto en las mypes influye desfavorablemente, por lo tanto, la hipótesis no se confirma.

Panduro Sangama, E. M (2018). Tesis “Gestión bajo el enfoque de liderazgo en las mypes del sector construcción y obras civiles, ciudad de Iquitos, año 2018” para optar el grado de título profesional. Siendo “El objetivo de la presente investigación ha sido determinar la gestión bajo el enfoque de liderazgo en las mypes del sector construcción y obras civiles, ciudad de Iquitos, año 2018. Como características de la metodología de investigación se refiere que es del tipo cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Con la aplicación de la técnica de encuesta y un cuestionario de 21 preguntas se entrevistó a los propietarios y/o gerentes, obteniendo como resultados que los microempresarios están en el rango de edad de 41 a 50 años (57,1%); predomina el sexo masculino (87,5%) y el 100,0% tiene nivel de instrucción universitario”. Llegando a la conclusión en la investigación

se evidenció que los colaboradores no han conformado algún tipo de organización que los represente para elevar inquietudes o formular reclamos, muy común en este tipo de empresas, probablemente como resultado de la influencia del estilo de liderazgo. Finalmente, las mypes del sector construcción y obras civiles, exigen un alto nivel de desempeño del personal, aunque exista el riesgo de comprometer el clima laboral.

2.1.3 Antecedentes Locales.

Cristin Maldonado (2018). “Jóvenes indígenas de Ucayali fortalecen sus capacidades de liderazgo” una aproximación desde la perspectiva Etológica donde el propósito es identificar los principales problemas que los/as afectan tanto en sus comunidades como en las zonas urbanas de Ucayali, el mismo que concluye en lo siguiente:

Se puede apreciar La falta de conocimiento en todo su grado de culta sobre el tema; donde Los/as jóvenes también identificaron sus principales valores para el ejercicio de liderazgos en sus organizaciones y comunidades.

Así mismo, es confirmada en cuanto a falta de conocimiento del tema por parte de los/as jóvenes en las comunidades de la región de Ucayali, por lo tanto se deduce que la estrategias de liderazgo como posibilidad de cambio dentro de las organizaciones y comunidades dentro de la región de Ucayali.

Cabezudo Ríos, M. M. García Panaijo, R. (2016). En la tesis: “Liderazgo y Clima Organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias Públicas de las Comunidades Shipibas de Yarinacocha – 2015”. Para el grado de título profesional. Definiendo el objetivo en la problemática qué relación existe entre el liderazgo y el clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas del nivel primario de las comunidades shipibas, Yarinacocha – Perú. Como características de la

metodología de investigación se refiere que es del tipo cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Con la aplicación de la técnica de encuesta y un cuestionario de 32 preguntas se entrevistó a 12 profesionales en docencia del centro educativo primario pública. De los cuales concluye en lo siguiente:

Nuestra región y específicamente las Instituciones Educativas del nivel primario de las comunidades shipibas, no son ajenas a esta problemática, porque reflejan serios problemas en lo que se refiere al liderazgo y clima organizacional. Ya que teórica y estructuralmente podrían estar bien aceptables; pero en la práctica y realidad denotan serias incompatibilidades lo que repercute en el rendimiento académico de los estudiantes y el clima institucional de todos los integrantes de dichas comunidades educativas.

Frente a esta problemática el estudio de liderazgo y clima organizacional es necesario y urgente, porque esta contribuirá a superar y corregir dichas dificultades toda vez que afectan a las instituciones educativas de estudio. Y por qué no decirlo de todas las Instituciones en general.

Donde se ha determinado que existe una relación directa pero débil entre el liderazgo y diferentes actividades entre ellas como la comunicación en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de las comunidades shipibas.

Reátegui Perez, C. (2017). Tesis “Gestión con el enfoque del liderazgo en las micro y pequeñas empresas del sector forestal, rubro aserraderos del distrito de Manantay, año 2017” para optar el grado de título profesional. Siendo el “objetivo determinar si efectúan una gestión con enfoque en liderazgo; además de ver los beneficios que se logra con ello y describir los perfiles de los representantes. Pucallpa

– Perú. La investigación fue de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo y de diseño no experimental / transversal y de una muestra de 17 Mypes del sector, a la cual se aplicó un cuestionario estructurado de 20 preguntas a través de la técnica de la encuesta”.

Llegando a la conclusión:

- La gran mayoría de las Mypes se financian con capital ajeno, es decir estas empresas funcionan con recursos económicos externos (préstamos), lo cual no les permite maximizar sus ganancias y afecta su rentabilidad.
- Casi en su totalidad el personal de las Mypes no conoce los objetivos de la empresa, lo cual no es beneficioso, debido a que si los objetivos no están interiorizados en el personal, éstos no podrán ser alcanzados por la empresa. También hay un punto que tiene que ver mucho; es la conducción empresarial que en su gran mayoría es de origen familiar y son manejadas de manera tradicional.

2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1. Generalidades del Liderazgo

2.2.1.1. Definición Liderazgo

El liderazgo en definición es la manera de contribuir con otros individuos para esforzarse en hacer de forma voluntaria y entusiasta sus quehaceres en el trabajo, demostrando confianza, celo, seriedad y crecimiento personal en el desarrollo de su trabajo diario. Según (Wehrich H. K.). Define que “los líderes ayudan a sus trabajadores a lograr sus objetivos aprovechando al máximo sus capacidades”. Los líderes se ponen al frente de sus grupos a manera de procurar el proceso y motivar a su equipo para alcanzar los objetivos de la entidad. La calidad del trabajo dependerá del

líder que posea la toma de dirección correcta en cuanto a su liderazgo de trabajo en equipo.

“El liderazgo es el proceso mediante el cual los administradores tratan de influir sobre sus colaboradores para que logren metas de trabajo prefijadas, son el recurso básico y más escaso de cualquier empresa, estadísticas de los últimos años lo demuestran en forma concreta: la mayoría de los fracasos empresarios pueden atribuirse a un liderazgo ineficaz” (Peter Drucker).

En cuanto a liderazgo directivo representa las funciones que desarrolla la alta gerencia o dirección de la empresa en relación a la conducción de sus colaboradores, direccionándoles al logro de sus objetivos, no todo directivo es líder, puesto que *“es una autoridad de con calidad de respaldar de manera positiva al personal que tiene a su cargo, un líder es la persona que sabe dirigir a las personas en la realización de sus funciones de manera eficiente, así mismo un líder logra motivar a dichos colaboradores, ya que representan modelos”*. (Ayub Pérez, 2011).

2.2.1.2 Importancia del Liderazgo.

La habilidad humana es un elemento muy indispensable con la que cuenta la empresa, el líder debe saber conducirlo, guiarlo, de ahí la importancia del liderazgo para lograr la formación, motivación y voluntad de hacer las cosas, logrando una mejora en el desempeño del personal, *“el liderazgo no solo se centra en dar una guía a los trabajadores que integran parte de una sociedad, sino también a las personas externas, siendo estos clientes y los proveedores”* (Jimenez Jimenez, 2013).

2.2.1.3 Componentes del liderazgo.

Anticiparse al futuro es tarea del líder, así como inspirar y trazar el curso

de la organización, motivando humildad, en tanto lo referente a calidad, integridad, asumir peligros calculados e incumbir en los trabajadores y clientes.

Por lo consiguiente se debe trazar la ruta que esta seguirá, debiendo influenciar valores, puesto que se centren en la perfección final, a un conjunto de trabajadores dentro del liderazgo. Esta destreza está compuesta en sus funciones como:

- *“Promover El Cambio”*
- *“Marcar El Camino”*
- *“Establecer Prioridades”*
- *“Movilizar A Los Seguidores”*
- *“Resolver Tensiones Y Conflictos”*
- *“Mantener Y Fortalecer La Cohesión”*
- *“Conseguir Los Fines Propuestos”*
- *“Hacer Nuevos Líderes”*

✓ **Primer componente, Interés y rol del Liderazgo:**

En materia de interpretación una organización o entidad de semejanza, “es un conjunto de personas que deben trabajar conjuntamente para lograr sus objetivos personales”; puesto esto define que los trabajadores deben cumplir su rol laboral en desarrollo de manera de equipo colaborador para logara un objetivo o meta en forma de visión organizacional dirigidos por un líder, mostrando capacidad empuje y decisión de conseguir los resultados en base a la misión de la meta establecida, mostrado al liderazgo. Como un “impulsador y persuasivo

dentro de la empresa”, asegurando la meta de logro.

✓ **El segundo componente, capacidad principal de un líder:**

“Empowerment” o empoderamiento: Es la virtud de gestión para mejor resultado conforme a la delegación y autonomía de responsabilidad y poder a un personal de la empresa, en cuanto al surgimiento de problemas y buscar resultados de solución con la toma de decisiones en forma precisa por parte de un líder con autocontrol y compromiso, llevando a la conclusión de una necesidad humana en cuanto a la libertad de distribuir el poder de responsabilidad con definiciones en habilidades como:

- **Intuición:** “Es una habilidad para observar un estado, proporcionar cambios y generar confianza”,
- **Autoconocimiento:** “Es una virtud para conocer sus cualidades y limitaciones”.
- **Valores:** cualidad de una de una persona que cuente con principios fundamentales, en beneficio de la organización, de los empleados y conciliarlos.

✓ **El tercer componente, especialidad del líder:**

- *“Sus ideas y acciones movilicen a otros para que deseen luchar en pos de los objetivos o metas comunes”.*
- *“Consiga el apoyo de los demás sin dar órdenes”.*
- *“No pida obediencia, sino el compromiso y la implicación”.*

- *“Obtenga credibilidad a través de sus actuaciones”.*
- *“Dé ejemplo y sirva de modelo para que otros le sigan”.*
- *“Se ocupe de alterar el statu quo para que así generar procesos nuevos y revolucionarios, de manera que se cambie el entorno habitual”.*
- *“Experimente y corra riesgos”.*
- *“Visualice el futuro”.*
- *“Genere una visión compartida y crea en ese proyecto”.*
- *“Fomente la colaboración y el trabajo en equipo”.*
- *“Está atento a los nuevos avances y tendencias, y además aprenda rápidamente”.*
- *“No favorezca las sinergias las fórmulas obsoletas y trasnochadas, sino todo lo contrario, potencie la creatividad y la innovación”.*
- *“Favorezca las sinergias tanto dentro como fuera de la organización”.*
- *“Comunique adecuadamente cambios a sus colaboradores, así como las acciones e implicaciones que conllevan”.*
- *“Siga un planteamiento claramente proactivo”.*

En este punto el líder cuenta con atributos casi personales obtenidos con experiencia.

- ✓ **El cuarto componente, la modalidad del líder y el clima que fomenta.** La modalidad en liderazgo y el clima que fomenta, es pieza clave para crear un clima organizacional adecuado y diferenciar los estilos en obligación de orientar la conducta hacia las conexiones y/o

las obligaciones teniendo una definición como “Cada uno de los estilos es adecuado para determinado tipo de subordinado, o de equipo, en función del nivel de independencia que haya alcanzado éste”. (López, 1996)

Componentes del **Liderazgo Transaccional vs Transformacional**

<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa por buen desempeño • Excepción en reglas y normas • Acciones correctivas • Interviene solo si es necesario • Laissez-faire. Abdica a sus responsabilidades • Laissez- faire. Evita TD 	<ul style="list-style-type: none"> • Da visión y sentido de misión • Crea orgullo y obtiene respeto y confianza • Transmite altas expectativas • Expresa objetivos en forma sencilla • Promueve el talento y la racionalidad • Da atención personal, capacita y aconseja
---	--

Fuente: Federico Plancarte Sánchez (2009)

2.2.1.4. Tipos de Liderazgo Empresarial.

Cada líder tiene un estilo diferente, en el siglo XXI, los cinco tipos de liderazgo más comúnmente descritos:

4.1. Liderazgo Laissez-Faire.

El liderazgo laissez-faire se basa en la regla: "deja hacer a tus empleados, ellos saben lo que deben hacer". En otro punto, este líder “no es muy propenso a dirigir a su grupo ni a dar demasiadas instrucciones sobre cómo deben hacerse las cosas”.

Estos líderes participan solo cuando es preciso su participación. “Es una clase de liderazgo no autoritaria que confía en la experiencia y en la motivación del empleado para llevar a cabo sus tareas y proyectos con éxito.”

4.2. Liderazgo Autocrático.

El liderazgo autocrático “*permite a los jefes controlar y tomar decisiones sobre muchos aspectos de la estrategia y las dinámicas de trabajo habituales*”. Este líder tiene facultad y nadie puede, ni debe desobedecer ni discutir su elección.

En otro punto, no es un liderazgo abierto ni democrático, sino que es unidireccional: el jefe manda, y los empleados obedecen las órdenes.

El liderazgo autocrático autoriza que los supervisores dirijan y manejen las instrucciones sin la participación del equipo. “El líder concentra todo el poder y nadie desafía sus decisiones. Es un ejercicio de liderazgo unidireccional, lo único que tienen que hacer los subordinados es obedecer las directrices que marca el líder”.

4.3. Liderazgo Democrático.

Asimismo, nombrado como liderazgo participativo, su servicio es promover la colaboración, la intensidad y la intervención del personal. “Se motiva el diálogo entre todo el grupo para tener en cuenta todas las opiniones y visiones sobre la realidad... aunque la decisión final suele recaer en el líder”.

4.4. Liderazgo Transaccional.

El liderazgo transaccional se rige en sucesiones de cambio (normalmente económico) entre los jefes y los subordinados. Los obreros reciben premios e incentivos por lograr ciertas metas y el líder se beneficia porque la demanda y el capital aumentan.

Se rige en transacciones, es decir, “en procesos de intercambio entre los líderes y sus seguidores. Los seguidores reciben premios por su desempeño laboral y el líder se beneficia porque ellos cumplen con las tareas”.

4.5. Liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional, los líderes están en “una comunicación fluida y constante con el grupo de trabajo”. Esto faculta mejorar la relación y conseguir metas a varias categorías, por tanto, que la entidad se beneficia de varias visiones y estrategias compartidas por los distintos empleados y cargos. **Bertrand Regader (2016)**

2.5.1.5. Funciones del Líder empresarial.

Sobre las funciones a desempeñar por el líder, es importante precisar que el líder actual no debe obviar las funciones atribuidas a los antiguos directivos gestores; más bien al contrario, debe asumir no sólo dichas funciones sino otras nuevas adicionales. Todas ellas las podemos concretar en las siguientes:

- ✓ Establecer planes de acción a corto y medio plazo, programando y presupuestando la puesta en marcha de los mismos.
- ✓ Desarrollar y organizar estructuras dentro de la organización, asignando personas a tareas para conseguir cumplir los planes

marcados.

- ✓ Realizar un seguimiento del trabajo para verificar si se cumplen los planes, proponiendo soluciones a los problemas o desviaciones que surjan.
- ✓ Plantear nuevas estrategias a largo plazo en función de la visión y la misión de la empresa. Involucrar a todas las personas y conseguir su compromiso para trabajar en una misma dirección.

Motivar a las personas, no sólo para que no decaigan en el desempeño de sus tareas sino para conseguir que den lo mejor de ellas mismas. **Wentels, s.f. (2016)**

2.5.1.6. Liderazgo del Emprendedor.

En el incierto y difícil mundo de los business del siglo XXI los docentes de la Escuela de Negocios de Columbia, En su trabajo ‘The Entrepreneurial Mindset’ interrelacionan el liderazgo empresarial con “aquellos profesionales que son capaces de aprovechar las oportunidades que se presentan en un mercado cada vez más dinámico y conseguir una posición más ventajosa respecto a sus competidores”. **Gunther McGrath. R y MacMillan. I (2000)**

De ahí radica la relación en cuanto a líder emprendedor con liderazgo empresarial radicando en la misma volatilidad de definición aceptada por La Real Academia de la Lengua Española en relación de definición de “LIDER”.

- **Característica Del Liderazgo del Emprendedor.**

Por consiguiente, de la variedad de definición existente sobre el liderazgo del emprendedor, los especialistas se muestran de acuerdo en la existencia de una serie de habilidades o cualidades propias a los

líderes actuales:

- ✓ **Invención e Ingenio.** El liderazgo empresarial conlleva la capacidad de ver oportunidades que otros no perciben y de generar climas laborales en los que todos los miembros de la compañía quieran poner en marcha las nuevas iniciativas. Como dijo Steve Jobs, fundador de Apple, «La innovación es lo que distingue al líder de los seguidores».
- ✓ **Personalidad.** Para conseguir que los trabajadores se involucren en las ideas y proyectos propuestos, “el líder empresarial debe demostrar una gran habilidad para atraer y seducir al resto de colaboradores. Gracias a su carisma, es capaz de ganarse el respeto y la confianza de los empleados y conseguir que saquen lo mejor de sí mismos en el seguimiento de sus propósitos”.
- ✓ **Comunicación.** “El líder emprendedor requiere de una alta habilidad directiva para transmitir a los empleados no solo el qué se quiere lograr, sino también el cómo se van a conseguir los objetivos”.
- ✓ **Delegación.** “Una empresa gestionada por un líder crecerá paulatinamente y, por lo tanto, los directivos necesitarán saber delegar el trabajo en los miembros del equipo si quieren poder atender las mayores responsabilidades que conlleva el éxito del negocio”.
- ✓ **Organización.** La cualidad de lograr que cada una de las piezas de la maquinaria funcionen eficazmente es otra de las

características del liderazgo empresarial. Para ejercerlo, es fundamental conocer en profundidad a la compañía y sacar el máximo partido a los recursos de los que se dispone.

- ✓ **Cooperación.** El líder no permanecen aislados de su grupo de trabajo, sino que colaboran codo con codo con su equipo, creando estrechos lazos entre los miembros de la plantilla y el resto de stakeholders, para obtener los resultados esperados.
- ✓ **Disciplina.** Fortalezas a cada trabajador, también es necesario gestionar las debilidades y ser exigente con los integrantes del equipo, para evitar los fallos y eliminar las carencias.
- ✓ **Honestidad.** Lograr el respeto de la plantilla si muestra un comportamiento incoherente? Ser consecuente con los actos, decisiones e ideales, en los éxitos y en los fracasos, marcarán la diferencia entre una gerencia mediocre y un auténtico liderazgo empresarial.
- ✓ **Entusiasmo.** Esta capacidad es clave en el resto de habilidades. Demostrar una actitud entusiasta y contagiarla al resto del capital humano de la organización es el primer paso para desarrollar un buen liderazgo empresarial. **Escuela Europea De Management. (2016)**

2.5.1.7. Diferencia entre jefe y líder.

Ser jefe es sencillo, pero ser un líder no solo te llevará al éxito, sino que guiarás un grupo con entusiasmo. Muchos pueden ser jefes, pero ser un líder requiere de ciertas cualidades que aporta al cumplimiento de metas y objetivos

de una empresa u organización.

- **El Líder** genera confianza y entusiasmo.
- **El Jefe** quiere señalar a quien ha cometido el error, castiga y grita si algo no sale bien, a diferencia que el líder sabe entender los errores y reorienta la situación.

Primero debemos saber qué líder y jefe no son sinónimos, por lo tanto, existe una larga lista de diferencias. Un líder es una persona que dirige un grupo sin necesidad de imponer sus ideas, sino que sus actos llevan hacia el cumplimiento de metas, mientras que el jefe es la persona que tiene autoridad sobre un grupo para u 'ordenar' su trabajo.

- **Semejanzas Entre Líder Y Jefe**
 - Ambos tienen responsabilidades.
 - Experiencia sobre una profesión o área.
 - Capacidad de manejar un equipo.
 - Responsabilidad

Cuadro comparativo entre líder y jefe

El jefe manda y ordena a sus subordinados sin tomar en consideración las opiniones o el bienestar de ellos	El líder dice: "Yo puedo ser útil aquí", aconseja y guía
Genera temor o hace trabajar a sus empleados bajo presión	El líder genera confianza y entusiasmo
No toma en cuenta los problemas emocionales de los demás	Sabe escuchar e intenta buscar una solución
No tiene un buen manejo de comunicación solo tiene una comunicación horizontal	Este tiene un manejo de comunicación vertical
Tienen empleados	Tienen seguidores

Zavala. J. (2017).

2.3 MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Definiciones de Gestión.

De la palabra latín "**gestio**", la definición de "*gestión hace referencia a la acción y a la circunstancia de administrar o gestionar algo*". Hay que nombrar, que dirigir es guiar con diligencias que hacen aceptable la ejecución de un trabajo de servicios o aspiración anhelada. Puesto que Administrar, en si "*abarca las ideas de gobernar, disponer, dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación*".

2.3.1.1. Gestión bajo el enfoque del liderazgo tras el trabajo en Equipo.

El término "gestión" es un grupo de operaciones, o de direcciones que involucran a la realización de labores con rapidez. Se hace referente a las actividades que con dinamismo se realizan con el objetivo de lograr una realidad definida en un plan. En el ámbito corporativo o servicios, la "gestión" es afiliada con la administración de los negocios.

2.3.1.2. Tipos de Gestión

Poco a poco, los administradores independientes se hicieron más y más comunes. La administración puede ser vista como una filosofía, donde se encuentran una cantidad de medidas, basadas en planes financieros con el objetivo de alcanzar una meta. La gestión empresarial se divide en diferentes ramas:

✓ **Gestión Administrativo:** Es uno de los temas más importantes a la hora de tener un negocio ya que de ella va depender el éxito o fracaso de la empresa.

En los años hay mucha competencia por lo tanto hay que retroalimentarse en cuanto al tema.

✓ **Gestión Gerencial:** Es el conjunto de actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas), dentro de organizaciones.

✓ **Gestión Financiera:** Se enfoca en la obtención y uso eficiente de los recursos financieros.

✓ **Gestión Pública:** No más que modalidad menos eficiente de la gestión empresarial.

(http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/2039/3/Benavides_Gaibor_Luis_Hernan.pdf.)

Integrándose a la gestión interna los siguientes puntos:

✓ **Recursos Humanos:** Conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen

mejor su trabajo. WERTHER, Jr y DAVIS, K. (2000).

- ✓ **Operaciones:** (Operations Management en inglés) es la creación, desarrollo y organización de la función de producción con el objetivo de alcanzar ventajas competitivas. La función de producción está definida por la creación, producción, distribución, mantenimiento, etc., de los bienes y servicios generados por una empresa determinada.

([https://www.gestiondeoperaciones.net/procesos/que-es-la-gestion-de-operaciones/.](https://www.gestiondeoperaciones.net/procesos/que-es-la-gestion-de-operaciones/))

- ✓ **marketing estratégico:** el marketing estratégico busca conocer las necesidades actuales y futuras de nuestros clientes, localizar nuevos nichos de mercado, identificar segmentos de mercado potenciales, valorar el potencial e interés de esos mercados, orientar a la empresa en busca de esas oportunidades y diseñar un plan de actuación u hoja de ruta que consiga los objetivos buscados.
([https://www.marketing-xxi.com/capitulo-2-estrategias-de-marketing.html.](https://www.marketing-xxi.com/capitulo-2-estrategias-de-marketing.html))

- ✓ **perfil financiero:** es un sistema de información contable, control de costos, control de inventarios, así como la realización de presupuestos de ingresos y gastos, flujo de efectivo y la toma de decisiones financieras. es referente a un individuo con habilidades en las Finanzas y Administración Financiera con visión de futuro, con capacidades para desempeñarse con acierto tanto en los mercados de capitales como en el área financiera de empresas del

sector real o de servicios. Se debe tener habilidades para el análisis de riesgo, la toma de decisiones centrada en la creación de valor y la administración estratégica de portafolios de inversión. Siendo un líder y presentando estas capacidades de:

- Analizar el medio financiero y económico en el que se desenvuelve y proyecta la empresa.
- Integrar prácticas y conocimiento financiero de manera innovadora para lograr un buen desempeño en la organización con un enfoque práctico y en un entorno global.
- Proponer y desarrollar estrategias, anticipando situaciones del entorno de forma que se mitiguen los riesgos y se maximice el valor de la empresa.
- Tomar decisiones de inversión, financiación y reparto de utilidades, teniendo en cuenta las implicaciones éticas de éstas y sus impactos en la empresa.
(<http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/C15P09.pdf>.)

✓ **tecnología de la información:** Es el proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la creación, difusión y uso de la tecnología.

➤ **Las Funciones Básicas En El Manejo De La Gestión.** incluyen un proceso de planificación, un personal organizado, un líder, un control adecuado y una motivación específica. Estas funciones permiten que la gestión en curso opere

su empresa y evalúe su progreso. Las políticas de negocio incluyen las declaraciones de la misión, su visión y objetivos.

- **La Política De La Gestión.** Es una guía que establece las reglas, regulaciones y objetivos en la toma de decisiones del gerente. Estas deben ser fáciles de entender para todos los empleados.

Las políticas y estrategias de los directivos incluyen la comprensión de cómo implementar estrategias, tener un plan de acción, la revisión de las políticas y estrategias con regularidad, tener planes de contingencia, evaluar constantemente el avance con un ambiente de equipo adecuado, y la determinación de los roles en el logro de la misión de la empresa.

- **La Jerarquía De La Gestión.** se divide en diferentes niveles. Existe:
 - ✓ **La Alta Dirección;** La gestión de nivel superior tiene un amplio conocimiento de las funciones y competencias, también son muy conscientes de los factores externos que pueden afectar la empresa. Sus decisiones son generalmente a largo plazo, con una adecuada directiva analítica y conceptual. También son los responsables de las decisiones estratégicas.
 - ✓ **Los Mandos Intermedios;** tienen un conocimiento especializado de ciertas funciones de dirección. Ellos son los responsables de llevar a cabo las decisiones de los altos directivos.
 - ✓ **La Gestión De Bajo Nivel,** El bajo nivel de gestión se asegura de que las decisiones de los dos niveles de gestión antes mencionadas se llevan a cabo perfectamente. La gestión de bajo nivel, en general, toma decisiones a corto plazo.

- ✓ **Las Bases;** se hace referente al supervisor que tiene control directo sobre la fuerza de trabajo, o grupo de trabajo.
- **Estilos De Gestión.** son con la que las personas se encuentran muy familiarizadas. La macrogestión y la microgestión son dos buenos ejemplos.
 - ✓ **La Macrogestión;** Es cuando un director se centra en las entidades del sistema, tales como las restricciones, las reglas, la arquitectura de la información, entre otros.
 - ✓ **La Microgestión;** Es donde un gerente controla el trabajo de sus empleados hasta el más mínimo detalle. Elena (2012)

2.3.2. Mype (Ministerio de la Producción). Se conceptualiza *“Mype a la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, servicios de bienes y prestación de servicios”*.
Aclarando de manera más simple que es un ser humano con actividad de intercambio de compra y venta, con fines de lucro.

III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

Si las Mypes del Sector servicios, Rubro pintado y mantenimiento del distrito de Manantay, año 2018, se gestionan bajo el enfoque de liderazgo, mejoraran su posicionamiento en el mercado.

3.2. Hipótesis Específicas

- La mypes del sector servicios, rubro pintado y mantenimiento, distrito de Manantay, año 2018, los estilos de liderazgo desarrollados son adecuados para sus organizaciones.
- La mypes del sector servicios, rubro pintado y mantenimiento, distrito de Manantay, año 2018 entienden los conceptos y aplican las técnicas de gestión.

IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo de Investigación

La investigación es del tipo Cualitativa, estudian la realidad en su contexto natural. De la cual es la recolección de información basada en la observación de comportamientos naturales, discursos, respuestas abiertas para la posterior interpretación de significados.

4.1.1. Nivel de investigación

Nivel de Investigación Descriptiva: Consiste en observar y describir la caracterización de un fenómeno, hecho o individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento, sin realizar influencia alguna.

4.1.2. Diseño de Investigación

El diseño está compuesto por las siguientes características para un mejor tratamiento de la investigación: Tipo de Investigación

- **No experimental:** Porque el investigador no realizará ninguna acción intencional sobre las variables.
- **Transversal:** Es cuando la información del objeto de estudio (población) se obtiene una única vez en un momento dado.
- **Descriptiva:** Según Salkind (1998). Se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio.
- **Correlacional:** Tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. Tiene como fuentes de información las bases de datos.

4.2 Población y Muestra

4.2.1. Población

El universo o población está conformada por 04 mypes del sector servicios, rubro pintado y mantenimiento, en el distrito de Manantay, información que obtuve en la Municipalidad Distrital de Manantay.

4.2.2. Muestra

Por conveniencia del investigador se determinó trabajar con la totalidad de 4 mypes muestra al ser esta finita y pequeña, en el rubro de pintado y mantenimiento, en el distrito de Manantay para la realización de la investigación.

4.3 Definición y Operacionalización de Variables e indicadores

Tabla 1 Definición y Operacionalización de variables e indicadores.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión	Es un grupo de operaciones, o de direcciones que involucran a la realización de labores con rapidez. Se hace referente a las actividades	Se realizó un cuestionario de 20 preguntas estructurados	Proceso administrativo.	Planificación Productividad Organización Control	Nominal
Enfoque de Liderazgo	Es conducir la dirección de una organización bajo un estilo que permita juntar las sinergias y alcanzar un mismo objetivo	tanto para la variable de Gestión de Calidad y Enfoque de Liderazgo	Estilo de liderazgo	Autocrático Democrático liberal	Nominal
			Clima laboral	Grado de satisfacción	Ordinal

Fuente: Elaborado por **Jim Stalyn Paredes**

4.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.4.1 Técnicas.

Son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas, etc. (*Rodríguez Peñuelas, 2008:10*)

- **Revisión documental:** Se relaciona con la observación final de un documentó acreditado por un individuo.
- **Visita de campo:** Se recaben relacionar como el trabajo de campo que debe estar plenamente justificados por los objetivos e hipótesis de la investigación, o de lo contrario se corre el riesgo de recopilar datos de poca o ninguna utilidad para efectuar un análisis adecuado del problema. (*Rojas Soriano, 1996-197*)
- **Observación:** Es la acción de observar, de mirar detenidamente, en el sentido del investigador es la experiencia, es el proceso de mirar detenidamente, o sea, en sentido amplio, el experimento, el proceso de someter conductas de algunas cosas o condiciones manipuladas de acuerdo a ciertos principios para llevar a cabo la observación equivale a dato, a fenómeno, a hechos (*Pardinas, 2005:89*).
- **Encuesta:** Permite explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de significación científica y de importancia en las sociedades democráticas. (*Grasso, 2006:13*)
- **Entrevista:** Es el elemento esencial en recolección de datos por medio de la comunicación que contribuye a la construcción de la realidad, para

combinar los enfoques prácticos, analíticos e interpretativos implícitos en todo proceso de comunicar (*Galindo, 1998:277*).

4.4.2 Instrumentos.

Es por lo tanto un medio o tipo de recurso, para arribar a lo que se desea conseguir en este caso referente a un cuestionario estructurado con varios ítems la cual asegurar la confiabilidad, el cual estará minuciosamente estructurada y seleccionada en cuanto su contenido. (*Rodríguez Peñuelas, 2008:10*)

Puesto esta encuesta está relacionada a las interrogantes con referencia al problema.

4.5 Plan de Análisis de datos.

Es un tipo de técnicas que ayudan a responder las preguntas formuladas, que ha de definirse antes de recoger los datos en cuanto a la investigación cuantitativa (datos numéricos) por la cual las técnicas serán esencialmente estadísticas describiendo la situación general que guarda el Seguro Popular ante la opinión de los usuarios. (*S. G. Patricio y A. L. Julio 2011*)

El tratamiento de los datos que se recolectaran para la investigación será bajo el análisis descriptivo. La tabulación se realizará con el programa **EXEL - Microsoft Office Professional Plus 2013**

4.6 Matriz de Consistencia

GESTIÓN BAJO EL ENFOQUE DE LIDERAZGO EN LAS MYPES DEL SECTOR SERVICIOS, RUBRO PINTADO Y MANTENIMIENTO, DISTRITO DE MANANTAY, AÑO 2018

Tabla 2 Matriz de Consistencia de la Investigación

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS
La Gestión bajo el enfoque de Liderazgo, mejorara el posicionamiento en el mercado de las Mypes del sector servicios, rubro pintado y mantenimiento, distrito de Manantay, año 2018	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar si La Gestión bajo el enfoque de Liderazgo, mejorara el posicionamiento en el mercado de las Mypes del sector servicios, rubro pintado y</p>	<p>Variable 1</p> <p>Gestión.</p> <p>Variable 2</p> <p>Enfoque de Liderazgo</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Si las Mypes del Sector servicios, Rubro pintado y mantenimiento del distrito de Manantay, año 2018, se gestionan bajo el enfoque de liderazgo, mejoraran su posicionamiento en el mercado.</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Cualitativa.</p> <p>Nivel de Investigación:</p> <p>Descriptiva.</p>	<p>Técnica:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Observación 2) Entrevista 3) Encuesta. <p>Fuentes:</p> <p>Cámara de Comercio de Ucayali, Municipalidad Provincial de Manantay, Sunat.</p>

<p>Problemas Específicos</p> <p>✓ El proceso administrativo mejorara el posicionamiento de las Mypes del sector servicios, Rubro pintado y mantenimiento, año 2018.</p> <p>✓ El estilo de liderazgo mejorara el posicionamiento en las Mypes del sector servicios, Rubro pintado y mantenimiento, año 2018.</p> <p>✓ El clima laboral mejorara el enfoque de</p>	<p>mantenimiento, distrito de Manantay, año 2018</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>✓ Determinar si El proceso administrativo mejorara el posicionamiento de las Mypes del sector servicios, Rubro pintado y mantenimiento, año 2018.</p> <p>✓ Determinar si El estilo de liderazgo mejorara el</p>		<p>Hipótesis Específicas</p> <p>✓ las Mypes del sector servicios, rubro pintado y mantenimiento del distrito de Manantay, año 2018, los estilos de liderazgo desarrollados son adecuados para su organización.</p> <p>✓ las Mypes del sector servicios, rubro pintado y mantenimiento del distrito de Manantay, año 2018, entienden los conceptos y como aplican las técnicas de gestión.</p>	<p>Diseño de la Investigación:</p> <p>-No experimental, transversal y Descriptivo.</p>	<p>Cuaderno de campo o de apuntes</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Población</p> <p>Se determinó en el total de 4 Mypes, rubro pintado y mantenimiento en el distrito de Manantay luego de consulta a las fuentes de información.</p> <p>Muestra</p> <p>Por conveniencia del investigador</p>
---	---	--	--	---	--

<p>posicionamiento de las Mypes del sector servicios, Rubro pintado y mantenimiento, año 2018</p>	<p>posicionamiento en las Mypes del sector servicios, Rubro pintado y mantenimiento, año 2018.</p> <p>✓ Determinar si El clima laboral mejorara el enfoque de posicionamiento de las Mypes del sector servicios, Rubro pintado y mantenimiento, año 2018</p>				
---	--	--	--	--	--

Fuente: Elaborado por **Jim Stalyn Paredes**

4.7 Principios Éticos

En el desarrollo de la presente investigación se tendrá presente las consideraciones éticas en todo el proceso puesto que se desarrollará con el más mínimo detalle de no encasillar a los entrevistados, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a. **Principio de confiabilidad de información.** – “Se ha considerado este principio en la medida que el cuestionario fue elaborado de manera anónima para evitar un mal uso de la información y así no perjudicar a los representantes legales respetando la confidencialidad de la información la cual ha sido utilizado para fines académicos”.
- b. **Se informará el objetivo de trabajo.** “Se consideró por ser de mucha utilidad en cuanto al trabajo de elaboración y conclusión final del mismo”.
- c. **Ninguna de las preguntas atentará contra la salud física, moral y social de los participantes.** “La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesitan cierto grado de protección, el cual se determinará de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtengan un beneficio”.

V. RESULTADOS

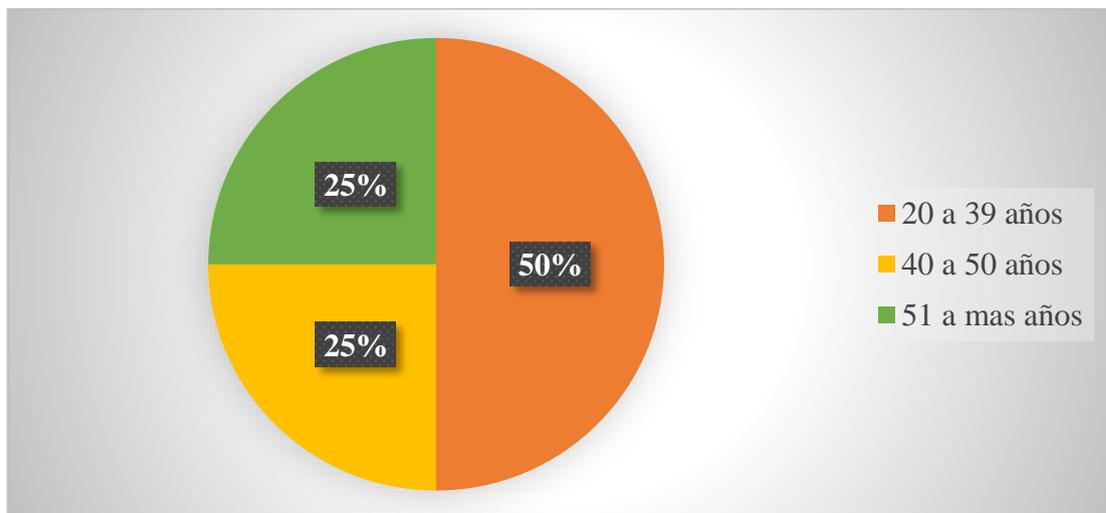
5.1 Resultados

1) ¿Cuál es la edad del emprendedor?

Tabla 3 ¿Cuál es la edad del emprendedor?

ITEM	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	20 a 39 años	2	50%
2	40 a 50 años	1	25%
3	51 a más años	1	25%
		4	100%

Grafico 1 ¿Cuál es la edad del emprendedor?



Interpretación:

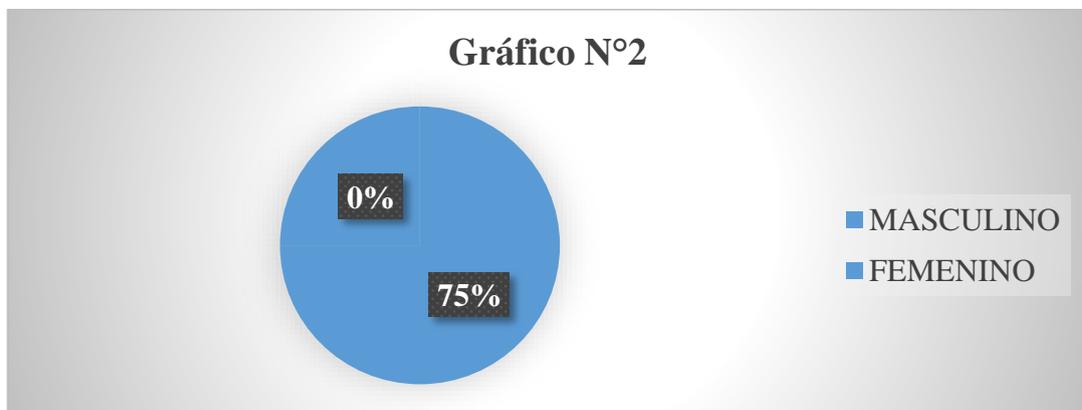
Del total de mypes encuestadas a los dueños de los establecimientos con relación a mi hipótesis general, se ha obtenido el siguiente resultado referente a la interrogante, que el 50% de emprendedores mantiene una edad de 20 a 39 años, el 25% de 40 a 50 años y el 25% restante cursa de los 51 años a más.

2. ¿Cuál es el sexo del emprendedor?

Tabla 4 ¿Cuál es el sexo del emprendedor?

ITEM	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	MASCULINO	4	100%
2	FEMENINO	0	0%
		4	100%

Gráfico 2 ¿Cuál es el sexo del emprendedor?



Interpretación:

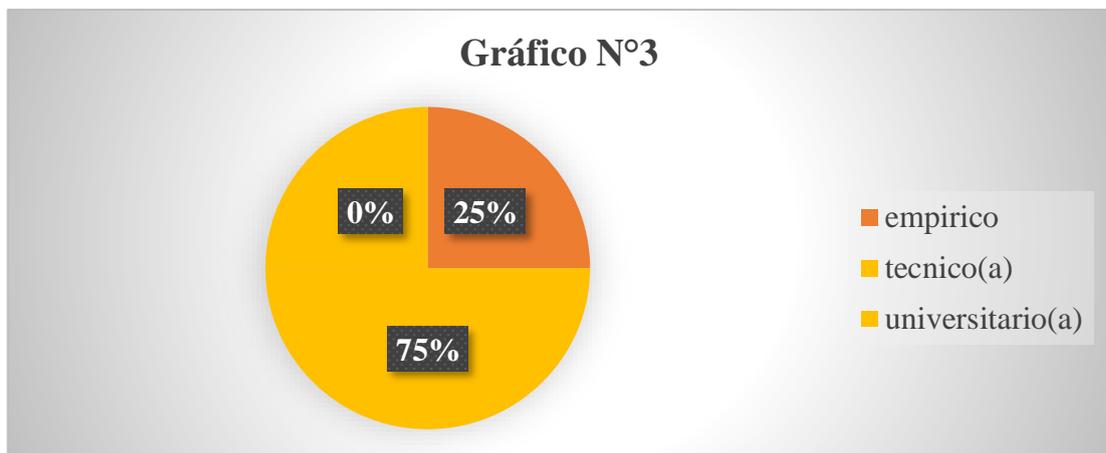
De las personas encuestadas en sus mypes el resultado cursa los siguientes datos, que el 100% de emprendedores son de género masculino, y no cuenta con el sexo femenino en dirigir una mype de este rubro.

3. ¿Cuál es grado de educación del emprendedor?

Tabla 5 ¿Cuál es grado de educación del emprendedor?

ITEM	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Empírico	1	25%
2	técnico(a)	3	75%
3	universitario(a)	0	0%
		4	100%

Gráfico 3 ¿Cuál es grado de educación del emprendedor?



Interpretación:

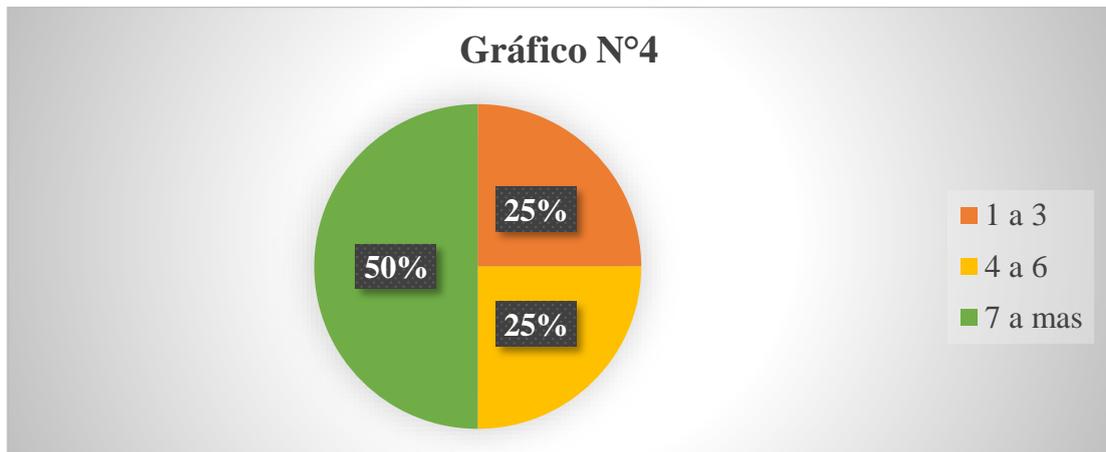
De las personas encuestadas referente a la interrogante, el resultado cursa los siguientes datos, que el 75% de emprendedores cuenta con una carrera técnica(o), el 0% estudios universitarios, y el 25% sobrante no cuenta con estudios concluidos (empíricos).

4. ¿Cuántos años tiene su empresa en el mercado?

Tabla 6 *¿Cuántos años tiene su empresa en el mercado?*

ITEM	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	1 a 3	1	25%
2	4 a 6	1	25%
3	7 a mas	2	50%
		4	100%

Gráfico 4 *¿Cuántos años tiene su empresa en el mercado?*



Interpretación:

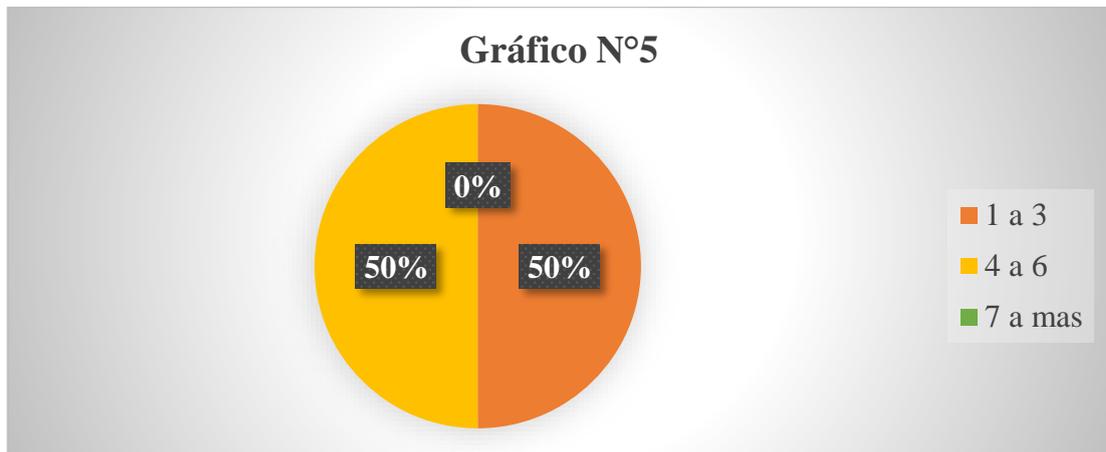
De las personas encuestadas referente a la interrogante, el resultado cursa los siguientes datos, que el 50% de empresas de los emprendedores cuenta con 7 años a más en el mercado, el 25% de 4 a 6 años, y el 25% restante de 1 a 3 años de su creación.

5. ¿Cuál es el número de empleados que cuenta su empresa?

Tabla 7 ¿Cuál es el número de empleados que cuenta su empresa?

ITEM	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	1 a 3	2	50%
2	4 a 6	2	50%
3	7 a mas	0	0%
		4	100%

Gráfico 5 ¿Cuál es el número de empleados que cuenta su empresa?



Interpretación:

Del total de empresas encuestadas a los dueños de los establecimientos con relación a la interrogante, se ha obtenido el siguiente resultado, que el 50% de mypes cuentan con 1 a 3 empleados, y el 50% de 4 a 6 empleados, dentro de las normas establecidas por la sunat.

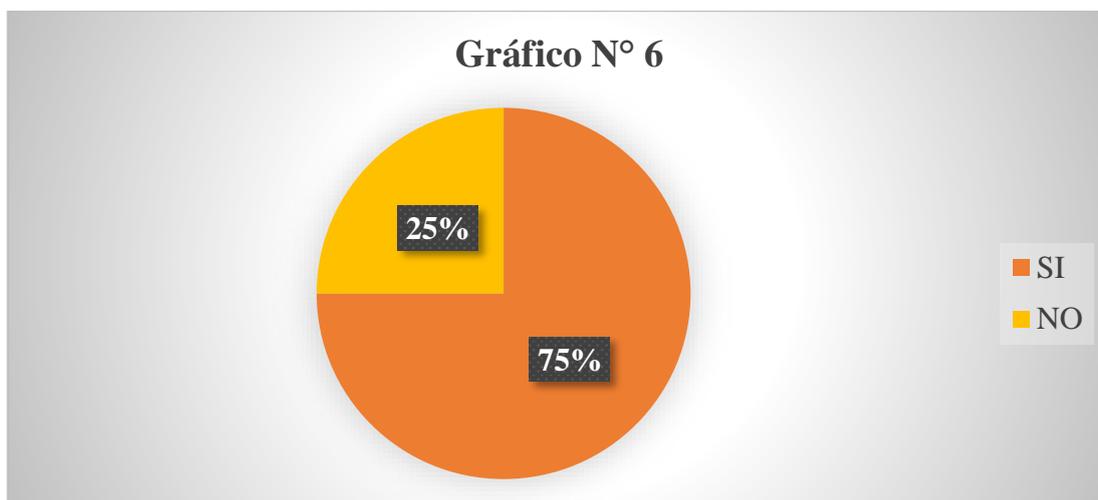
II. DE GESTIÓN

6. A conocimiento personal, sabe usted ¿qué es Gestión?

Tabla 8 A conocimiento personal, sabe usted ¿qué es Gestión?

ITEM	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	3	75%
2	NO	1	25%
		4	100%

Grafico 6 A conocimiento personal, sabe usted ¿qué es Gestión?



Interpretación:

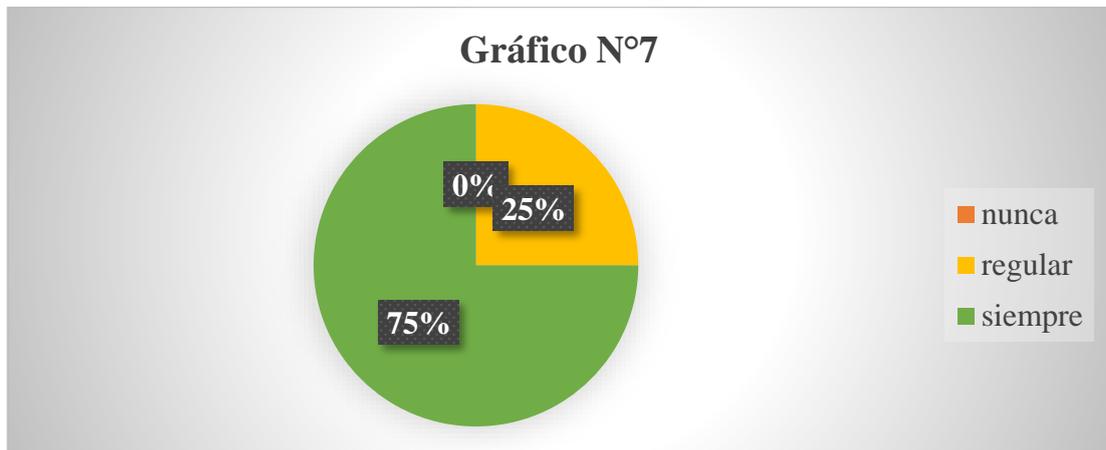
Del total de empresas encuestadas a las personas de los establecimientos con relación a la interrogante, se ha obtenido el siguiente resultado, que el 75% si tiene conocimiento sobre Gestión en cuanto al, 25% no tiene entendimiento sobre el tema.

7. ¿Cómo utiliza la gestión de calidad dentro de su empresa?

Tabla 9 ¿Cómo utiliza la Gestión dentro de su empresa?

ITEM	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	nunca	0	0%
2	regular	1	25%
3	siempre	3	75%
		4	100%

Gráfico 7 ¿Cómo utiliza la Gestión dentro de su empresa?



Interpretación:

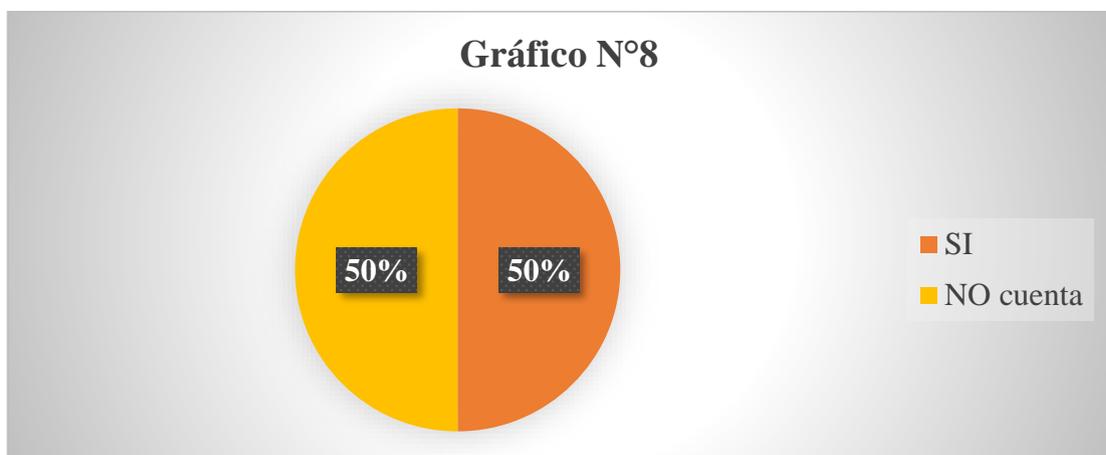
Del total de personas encuestadas en los establecimientos con relación a la interrogante, se ha obtenido el siguiente resultado, que el 75% utiliza una gestión de calidad con mayor frecuencia (siempre), y el 25% de manera regular dentro de la empresa.

8. ¿Ha definido la misión, visión y valores en su empresa?

Tabla 10 *¿Ha definido la misión, visión y valores en su empresa?*

ITEM	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	2	50%
2	NO cuenta	2	50%
		4	100%

Grafico 8 *¿Ha definido la misión, visión y valores en su empresa?*



Interpretación:

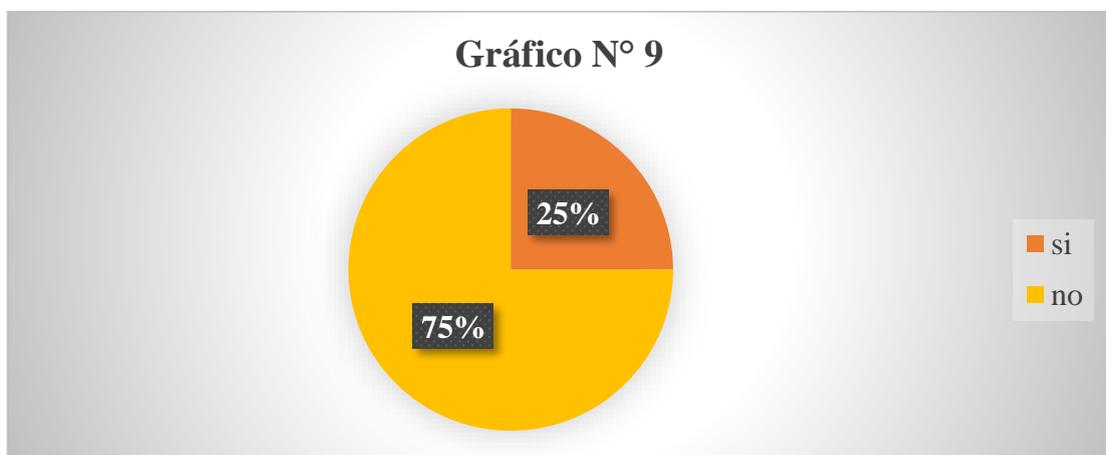
Del total de personas encuestadas en los establecimientos con relación a la interrogante, se ha obtenido el siguiente resultado, que el 50% cuenta con una misión, visión y valores dentro de su empresa, y el 50% demás son tiene referencia a la interrogante (no cuenta).

9. ¿Tiene diseñado un organigrama o estructura en su empresa?

Tabla 11 *¿Tiene diseñado un organigrama o estructura en su empresa?*

ITEM	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	si	1	25%
2	no	3	75%
		4	100%

Gráfico 9 *¿Tiene diseñado un organigrama o estructura en su empresa?*



Interpretación:

Del total de personas encuestadas en los establecimientos con relación a la interrogante, se ha obtenido el siguiente resultado, que el 75% no cuenta con una estructura de empresa, y el 25% si cuenta con un organigrama empresarial.

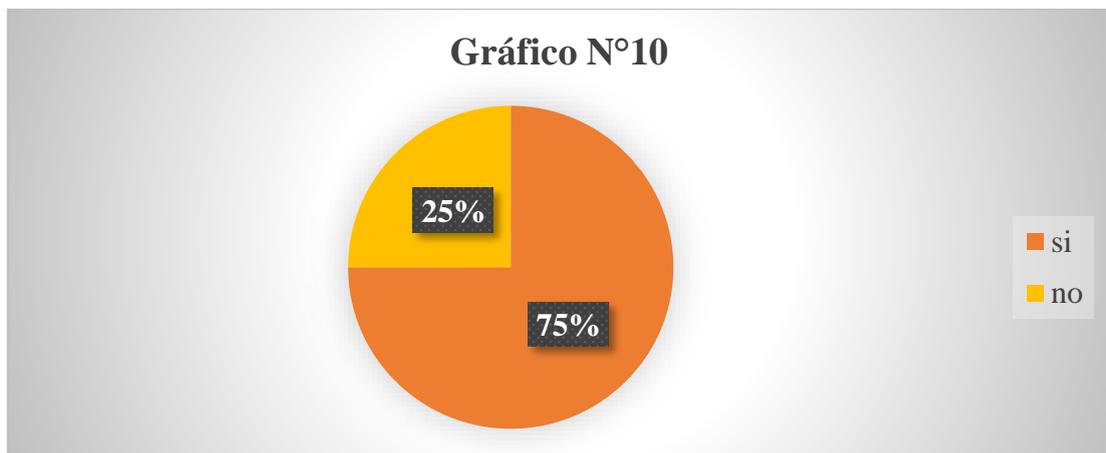
III. DEL ENFOQUE EN LIDERAZGO

10. ¿Tiene usted una idea de que es un líder?

Tabla 12 *¿Tiene usted una idea de que es un líder?*

ITEM	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	si	3	75%
2	no	1	25%
		4	100%

Grafico 10 *¿Tiene usted una idea de que es un líder?*



Interpretación:

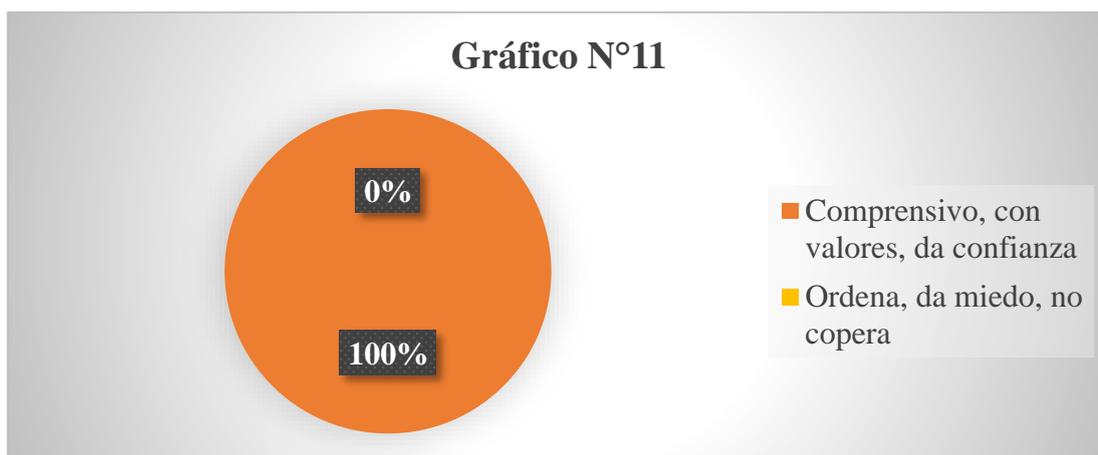
Del total de mypes encuestadas a los dueños de los establecimientos con relación a la interrogante, se ha obtenido el siguiente resultado, que el 75 % tiene una idea de definición de un líder, y el 25% no tiene referencia alguna sobre el líder.

11. ¿Cómo define usted a un líder?

Tabla 13 ¿Cómo define usted a un líder?

ITEM	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Comprensivo, con valores, da confianza	4	100%
2	Ordena, da miedo, no copera	0	0%
		4	100%

Gráfico 11 ¿Cómo define usted a un líder?



Interpretación:

Del total de personas encuestadas en las mypes con relación a la interrogante, se ha obtenido el siguiente resultado de las dos alternativas presentadas, que el 100% define a un líder con valores, comprensivo y que genera confianza. Asiendo preferente la primera alternativa.

Por lo siguiente siendo la alternativa elegida(o) por los encuestados la correcta.

12. ¿Ud. se considera Líder?

Tabla 14 *¿Ud. se considera Líder?*

ITEM	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	si	4	100%
2	no	0	0%
		4	100%

Grafico 12 *¿Ud. se considera Líder?*



Interpretación:

Del 100% de propietarios encuestados en las mypes con relación a la interrogante, se ha obtenido el siguiente resultado de las dos alternativas presentadas, que el 100% se considera un líder dentro de su empresa.

13. ¿Tiene usted una idea de que es un jefe?

Tabla 15 ¿Tiene usted una idea de que es un jefe?

ITEM	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	si	4	100%
2	no	0	0%
		4	100%

Grafico 13 ¿Tiene usted una idea de que es un jefe?



Interpretación:

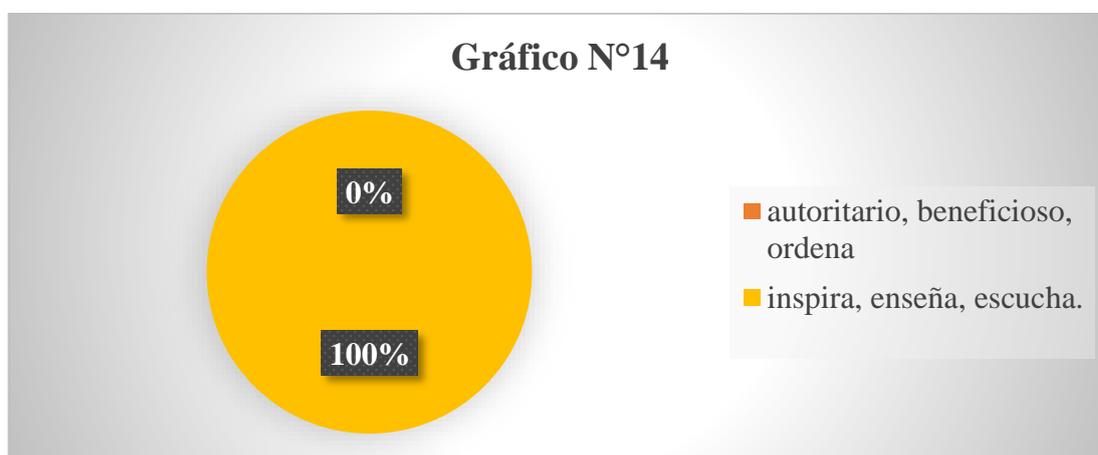
Del 100% de propietarios encuestados en las mypes con relación a la interrogante, se ha obtenido el siguiente resultado de las dos alternativas presentadas, que el 100% tiene una idea personal de definición de un jefe.

14. ¿Cómo define usted a un jefe?

Tabla 16 ¿Cómo define usted a un jefe?

ITEM	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	autoritario, beneficioso, ordena	0	0%
2	Inspira, enseña, escucha.	4	100%
		4	100%

Grafico 14 ¿Cómo define usted a un jefe?



Interpretación:

Del total de propietarios(as) encuestados en las mypes con relación a la interrogante, se ha obtenido el siguiente resultado de las dos alternativas presentadas, que el 100% ha elegido la segunda alternativa siendo su respuesta que el jefe es inspirador, enseña, escucha.

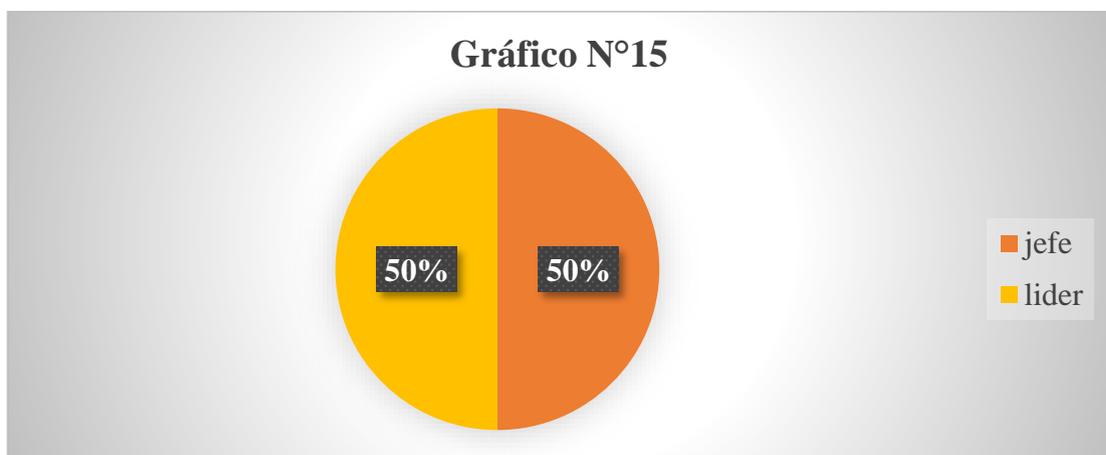
Por lo siguiente siendo la alternativa elegida(o) por los encuestados la incorrecta.

15. ¿Cómo se considera usted dentro de su empresa?

Tabla 17 ¿Cómo se considera usted dentro de su empresa?

ITEM	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Jefe	2	50%
2	líder	2	50%
		4	100%

Gráfico 15 ¿Cómo se considera usted dentro de su empresa?



Interpretación:

Del total de propietarios(as) encuestados en las mypes con relación a la interrogante, se ha obtenido el siguiente resultado de las dos alternativas presentadas, que el 50% de encuestados se denomina un jefe en su micro empresa, teniendo en cuenta las interrogantes y respuesta anteriores sobre las definiciones de líder y jefe, y siendo de manera equivocada la alternativa elegida por los encuestados, de que es un jefe.

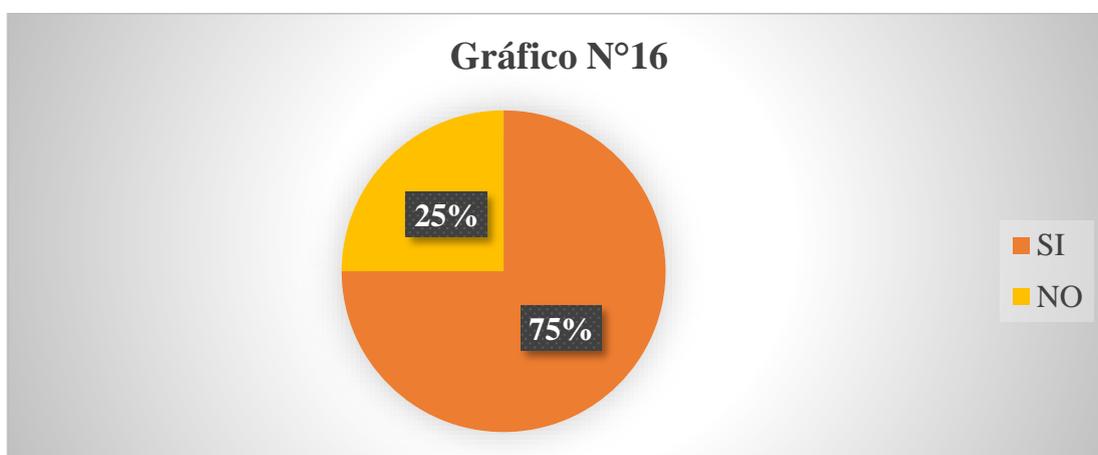
El otro 50% de encuestados se denomina un líder en su micro empresa, eligiendo la alternativa de definición correcta de líder.

16. ¿Conoce la definición del liderazgo?

Tabla 18 *¿Conoce la definición del liderazgo?*

ITEM	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	3	75%
2	NO	1	25%
		4	100%

Gráfico 16 *¿Conoce la definición del liderazgo?*



Interpretación:

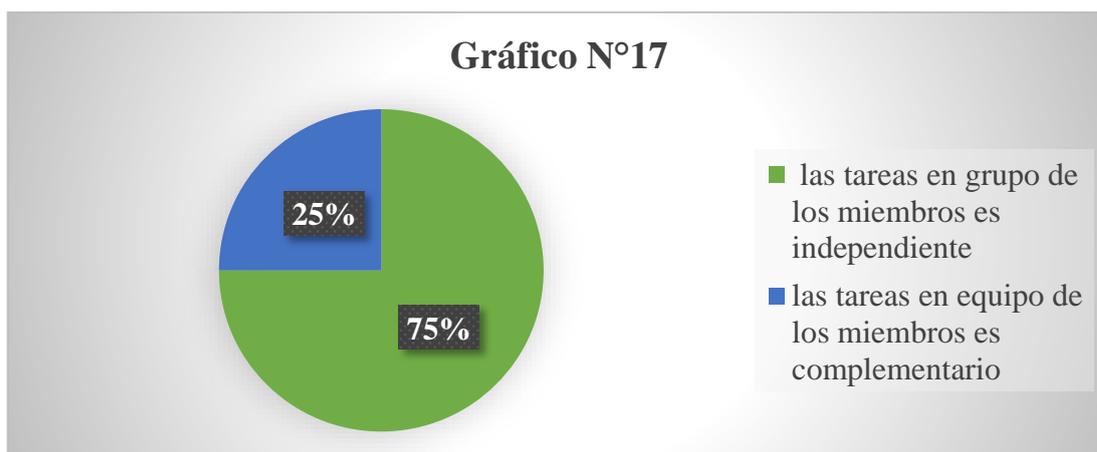
Del total de propietarios(as) encuestados en las mypes con relación a la interrogante, se ha obtenido el siguiente resultado de las dos alternativas presentadas, que el 75% eligió la primera alternativa en base a su entendimiento, y el 25% no tiene referencia del tema.

17. ¿Cómo definiré un trabajo con liderazgo?

Tabla 19 ¿Cómo define un trabajo con liderazgo?

ITEM	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Las tareas en grupo de los miembros es independiente	3	75%
2	Las tareas en equipo de los miembros es complementario	1	25%
		4	100%

Grafico 17 ¿Cómo define un trabajo con liderazgo?



Interpretación:

Del total de propietarios(as) encuestados en las mypes con relación a la interrogante, se ha obtenido el siguiente resultado de las dos alternativas presentadas, que el 75% deduce que un trabajo con liderazgo es el grupo de trabajadores que realizan las tareas de manera independiente (personal), y el 25% realiza las tareas de manera complementaria. Delegadas dentro de las actividades de producción.

18. ¿Qué tipo de liderazgo ejerce dentro de la empresa?

Tabla 20 *¿Cómo clasifica el liderazgo que ejerce dentro de la empresa?*

ITEM	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	bueno	4	100%
2	regular	0	0%
3	malo	0	0%
		4	100%

Gráfico 18 *¿Cómo clasifica el liderazgo que ejerce dentro de la empresa?*



Interpretación:

Del total de propietarios(as) encuestados en las mypes con relación a la interrogante, se ha obtenido el siguiente resultado de las tres alternativas presentadas, que el 100% realiza un buen (bueno) trabajo de liderazgo dentro de su personal.

19. ¿Involucra a sus trabajadores en los objetivos de la empresa?

Tabla 21 *¿Involucra a sus trabajadores en los objetivos de la empresa?*

ITEM	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	4	100%
2	NO	0	0%
		4	100%

Gráfico 19 *¿Involucra a sus trabajadores en los objetivos de la empresa?*



Interpretación:

Del total de propietarios(as) encuestados en las mypes con relación a la interrogante, se ha obtenido el siguiente resultado de las dos alternativas presentadas, que el 100% involucran a sus trabajadores.

20. ¿Cómo motiva a su personal?

Tabla 22 ¿Cómo motiva a su personal?

ITEM	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	bonificación	0	0%
2	descanso	4	100%
3	felicita	0	0%
		4	100%

Gráfico 20 ¿Cómo motiva a su personal?



Interpretación:

Del total de propietarios(as) encuestados en las mypes con relación a la interrogante, se ha obtenido el siguiente resultado de las tres alternativas presentadas, que el 100% de motivación empleada por el emprendedor al personal lo realiza con descanso laboral pagado.

5.2. Análisis De Resultado.

De la fuente de resultados N° 6; A conocimiento personal, sabe usted ¿Qué es Gestión?, consecuente a la tabla 8. Elaborado por: Paredes Hidalgo Jim Stalyn.

El resultado encontrado se concluyó que los emprendedores del rubro mencionado definen con conocimiento propio, que la Gestión es “la acción de administrar algo”. Teniendo un análisis asertivo de la interrogante relacionándola con **Huerto. J** en su artículo publicado con el tema **Los Procesos de Gestión** que escribe, *Según expresan “Claudia Villamayor y Ernesto Lamas, gestionar es una acción integral, entendida como un proceso de trabajo y organización en el que se coordinan diferentes miradas, perspectivas y esfuerzos, para avanzar eficazmente hacia objetivos asumidos institucionalmente y que deseáramos que fueran adoptados de manera participativa y democrática. En esta línea, gestionar implica una articulación de procesos y resultados, y también de corresponsabilidad y cogestión en la toma de decisiones, en contraposición a la visión empresarial capitalista que se basa en la idea de centralización/descentralización y en el problema de la verticalidad/horizontalidad en las decisiones, sobre la base del derecho que da la propiedad, en forma directa o mediante la delegación que se hace en gerencias y direcciones”*. Esto hace referente al indicador del objetivo de estilo de liderazgo

De la fuente de resultados N° 11 - 14, ¿Cómo define usted a un líder?, y ¿Cómo define usted a un jefe?, consecuente a la tabla 13 - 16. Elaborado por: Paredes Hidalgo Jim Stalyn. Se decidió tomar estas dos interrogantes juntas por la cual los emprendedores tienen un análisis erróneo de cuanto al jefe. Puesto que relacionan con las mismas características al líder, Este análisis no se relaciona con el encontrado de la investigación de **Zavala. J** publicado en su block de diariocorreos.pe en un cuadro

comparativo entre:

JEFE

LÍDER

El jefe manda y ordena a sus subordinados sin tomar en consideración las opiniones o el bienestar de ellos	El líder dice: "Yo puedo ser útil aquí", aconseja y guía
Genera temor o hace trabajar a sus empleados bajo presión	El líder genera confianza y entusiasmo
No toma en cuenta los problemas emocionales de los demás	Sabe escuchar e intenta buscar una solución
No tiene un buen manejo de comunicación solo tiene una comunicación horizontal	Este tiene un manejo de comunicación vertical
Tienen empleados	Tienen seguidores

Esto hace referente al indicador del objetivo de estilo de liderazgo

De la fuente de resultados N° 16; Conoce la definición del liderazgo, consecuente a la tabla 18. Elaborado por: Paredes Hidalgo Jim Stalyn. De la investigación a los dueños de las mypes, con referencia a definición de liderazgo para un mejor entendimiento del tema y reconocimiento en sus buenas relaciones humanas con el grupo. Este análisis se relaciona con el encontrado de la investigación de **Jo Owen (ISBN: 9780273759614)**, ya que ella en su libro **como liderar** manifiesta *“Las definiciones del liderazgo suelen incluir muchas palabras altisonantes y a menudo vacías de contenido: visión, valores, etc. Frente a ellas, postula que el liderazgo es, en primer lugar, una cuestión práctica”*. Esto hace referente al indicador del objetivo de estilo de liderazgo

De la fuente de resultados N° 19; ¿Involucra a sus trabajadores en los objetivos de la empresa?, consecuente a la tabla 21. Elaborado por: Paredes Hidalgo Jim Stalyn. De la investigación, con referencia a la interrogante. Este análisis se relaciona

con el encontrado en el block de **Gestiopolis Aportes**. (2009, Mayo 29). Participación de los empleados en la toma de decisiones. Recuperado el 2016 de <https://www.gestiopolis.com/participacion-empleados-toma-decisiones/> donde la investigación define *“La manera más adecuada de proceder a la hora de tomar decisiones en una compañía es analizar la situación desde todos los puntos de vista posibles. En este caso el responsable de la toma de decisiones reunirá a todos los implicados en este proceso de toma de decisión, expondrá los motivos que impulsan a intervenir y conjuntamente con su equipo definirán los objetivos. Una vez hecho esto, entre todos trazarán las estrategias y reasignarán la responsabilidad y compromisos que cada uno debe asumir en la nueva situación. Esta situación es la ideal para la mayor parte de las empresas y ante situaciones de fuertes cambios ya que nos permite recopilar toda la información necesaria al tiempo que ofrece la oportunidad de decidir a cada implicado. El hecho de implicar a sus empleados en el proceso de toma de decisiones de la organización es fundamental para el éxito de la organización. Por lo general, los empleadores se quejan de la falta de eficiencia y rendimiento de los trabajadores”*. Esto hace referente al indicador del objetivo de proceso administrativo.

De la fuente de resultados N° 20; Como motiva a su personal, consecuente a la tabla 22. Elaborado por: Paredes Hidalgo Jim Stalyn. De la investigación a los dueños de las mypes, con referencia a la motivación con el liderazgo. Este análisis se relaciona con el encontrado de la investigación de **Bernardino (2006, p.114 e 115)**, *"ser líder es dar el ejemplo para que otros sepan cómo se hace y se esfuercen para repetir la tarea en el mismo nivel o aún mejor. Esa es la única forma de liderazgo que se sustenta con el tiempo. Nada de lo que usted dice influencia más a las personas de lo que usted hace"*. Esto hace referente al indicador del objetivo del clima laboral.

VI. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN

6.1. Conclusión.

De acuerdo a las alternativas de respuestas elegidas a criterio personal por los encuestados de capa mype, se deduce que:

- ❖ El emprendedor en respuesta a gestión solo lo define como realizar actividades dirigidas y delegadas de un encargado a un empleado.
- ❖ siendo los emprendedores profesionales y empíricos en su empresa no tienen una idea tan concreta de que es jefe y líder, definiendo por razonamiento y opinión personal de las alternativas para cada interrogante ya mencionada. Tomando esto en cuenta por el investigador deducimos que. Los encuestados no definen el significado claro de cada tema de diferenciación. Por lo que lleva esto a que los emprendedores no cumplan con un liderazgo ante su personal dentro de su mype, no sabiendo que puesto ocupas más que solo dirigir de manera empírica logrando el objetivo de realizar un buen trabajo sea cual sea la circunstancia.
- ❖ El uso de comunicación y trabajo en equipo dentro de estas mypes es de manera fluida. Por querer lograr un buen trabajo de campo mas no por contar con una participación de dedicaciones administrativas ni crecimiento empresarial, en cuanto a un manejo de gestión.
- ❖ Los emprendedores utilizan un liderazgo mínimo en cuanto a su proceso administrativo dentro de su mype ya que el empleador no capacita a su personal para obtener un rendimiento de organización y planificación en cuanto a gestión y trabajos terminados, puesto que contratan a personal con experiencia propia y auto formación personal, siendo este el resultado un 25 %

regular y el 75 % bueno en cuanto a rendimiento de calidad de trabajo entregado por el emprendedor.

6.2. Recomendaciones.

A los emprendedores de las mypes del rubro de pintado y mantenimiento, se les recomienda saber diferenciar entre un líder y jefe para un mejor manejo del liderazgo para ganarse el respeto, gratitud y aprecio de las personas para lograr los objetivos de la empresa.

Aplicar el liderazgo para un buen trajo colaborativo con sus trabajadores en cuanto al reconocimiento de sus funciones como persona y mayor salario y mayores recompensas en cuanto al mejoramiento de gestión.

Se recomienda a los emprendedores trabajar en forma colaborativa y comunicativa con sus trabajadores en cuanto a todas la toma de daciones que realice la empresa para saber la falta de eficiencia, rendimiento y crecimiento de la empresa mas no individualizar las actividades que reducen la dirección y objetivos de la empresa, definirá su gestión asía un buen camino.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1) Alles, M. A. (2008). Dirección estratégica de Recursos Humanos: gestión por competencias. Buenos aires: Granica. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=jozhbqMukZsC&pg=PA168&dq=CONCEPTO+DE+RECLUTAMIENTO&hl>
- 2) Barragán Codina, J. y Barragán, J. A. 2002 Administración de las pequeñas y medianas empresas: retos y problemas ante la nueva economía global. México: Trillas.
- 3) Bertrand Regader (2016). “Los 5 tipos de liderazgo empresarial”. Consultado en <https://www.marketingdirecto.com/punto-de-vista/la-columna/los-5-tipos-liderazgo-empresarial-bertrand-regader>
- 4) BENAVIDES GAIBOR. L. H. (2011) TESIS. *Gestion, Liderazgo Y Valores En La Administración De La Unidad Educativa “San Juan De Bucay” Del Canton General Antonio Elizalde (Bucay). Durante Periodo 2010 -2011*. Consultado el 17 de Setiembre 2019 de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/2039/3/Benavides_Gaibor_Luis_Hernan.pdf
- 5) Bordas Martínez. M. J (2016). En el libro “Gestión Estratégica Del Clima Laboral”. Madrid – España. Universidad Nacional De Educación A Distancia. ISBN electrónico: 978-84-362-7080-8. Edición digital: marzo de 2016 obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=P1&dq=gestion+bajo+el+enfoque+de+liderazgo&ots=oZHyyWCqf2&sig=QGg-TwN_4me0yz1U25vft6bm2P4#v=onepage&q=gestion%20bajo%20el%20enfoque

[e%20de%20liderazgo&f=false](#)

- 6) CALERO, M. (1999) Técnicas de Estudio e Investigación, 1ª edición, Editorial San Marcos, Lima – Perú, pp. 245, p. 96.
- 7) CEF. Marketing en el Siglo XXI. CAPÍTULO 2. Marketing estratégico. Concepto de marketing estratégico. 5ª Edición. Consultado el 17. De Setiembre 2019. De <https://www.marketing-xxi.com/concepto-de-marketing-estrategico-15.htm>
- 8) Cabezudo Ríos, M. M. García Panaijo, R. (2016). En la tesis: “Liderazgo y Clima Organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias Públicas de las Comunidades Shipibas de Yarinacocha – 2015”. Yarinacocha. Peru. Pp.112. Consultado en <http://repositorio.unia.edu.pe/bitstream/unia/61/1/Informe%20de%20Tesis%20de%20Melissa%20Cabezudo%20-%202016%20corregido.pdf>
- 9) Castellanos, José Ramón y Castellanos, Carlos (2010). Formación y Desarrollo del Capital Humano en las empresas. Consultado noviembre 2011 en <http://www.gestiopolis.com/organizacion> -
- 10) Cerón, M. C. (2006). Metodologías de la investigación social. Santiago: Lom Ediciones. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=rOwS3Rj29bQC&pg=PA219&dq=definicion+de+entrevistaS&hl>.
- 11) Del Socorro Guadamuz López. J, Del Carmen Ortiz Velásquez. J (2015). tesis, “Incidencia del Liderazgo en la Gestión Administrativa de la dirección del Instituto Héroes y Mártires de la Reforma del turno matutino, en el municipio de Masaya, departamento de Masaya, en el II semestre del año 2015”. NICARAGUA-MANAGUA. Pp.93.
- 12) DEMING EDWARD “Calidad, Productividad y Competitividad: Como salir de la

- crisis” Díaz de Santos Madrid 1989 (bsb)
- 13) Denis, Aurelio. Livas, Juan Alonso y López, José (2008). La competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa del sector agrícola exportador del estado de Colima, México. Hitos de Ciencia Económico Administrativa. No. 38. Enero - abril, pp. 2.
- 14) DRUMMOND HELGA “La calidad total, el movimiento de la calidad” Editorial Deusto tomo 8 2001 (bsb)
- 15) Elena (2012). ADMINISTRACION DIRECCION GENERAL PRODUCCIÓN. “Tipos de gestión empresarial: ¿Por qué es importante en el negocio?”. Recopilado el 12/09/2019. De <http://www.empresaspymesblog.com.ar/tipos-de-gestion-empresarial-por-que-es-importante-en-el-negocio/>
- 16) ESCUELA EUROPEA DE MANAGEMENT. (2016). Recuperado 12 De Setiembre Del 2019 De <http://www.escuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo-2/que-es-liderazgo-empresarial-concepto-y-caracteristicas>
- 17) Francisco Farro Custodio, Gerencia de Centros educativos, Centro de Proyección Cristiana, Printed in Perú
- 18) GRUPO EDITORIAL NORMA S.A. “Reingeniería” Michael Hammer & James Champy, edición de 1994 (buigv)
- 19) Harold Koontz y Heinz Weirich. Elementos de Administración, un enfoque internacional, séptima Edición. Mc Graw Hill
- 20) HERNÁNDEZ, R. et. al (2006) Metodología de la Investigación Científica, 4ª edición, Edit. Mc Graw Hill, México, pp. 850, p. 205.
- 21) KREITNER, R. (1997) Comportamiento de las Organizaciones, Tercera Edición, Editorial Mac Graw Hill, México, pp. 250, p. 87

- 22) Propuestas Por Michael J. Spendolini Administración. Bogotá; Norma; 2005. 312 p
- 23) SAAVEDRA. MARÍA LUISA (2010). Hacia una propuesta metodológica para la determinación de la competitividad en la Pyme. XII Asamblea General de ALAFEC. Lima, Perú.
- 24) FISCHER Y SCHARTZ (1993) componentes del liderazgo; comportamiento Humano en las organizaciones del norte del Perú <http://www.eumed.net/libros/gratis/2008c/420/COMPONENTES%20DEL%20LIDERAZGO.htm>
- 25) JACKSON LISÂNGELES. A (2014), publico su trabajo referente al liderazgo y lo llamo “La influencia del liderazgo en la motivación del grupo”. Matanzas, Cuba. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos-pdf5/influencia-del-liderazgo-motivacion-del-grupo/influencia-del-liderazgo-motivacion-del-grupo.shtml>
- 26) JOSEPH M. JURAN (1951) publicó su primer trabajo referente a la calidad, el cual se llamó “Manual de control de calidad” - Ediciones Díaz de Santos - 299 páginas.
- 27) JO OWEN aduce en su libro “Cómo liderar”. Que el liderazgo son Habilidades necesarias para gestionar, liderar y tener éxito. Editorial: Prentice Hall. ISBN: 9780273759614 recopilado de <https://www.leadersummarries.com/resumen/como-liderar>
- 28) WERTHER, Jr y DAVIS, Keith. Administración de Personal y Recursos Humanos. 5ª Edición. Editorial Mc Graw Hill. México 2000. Recuperado el 12 de setiembre del 2019 de <https://www.monografias.com/trabajos13/conce/conce.shtml>
- 29) Wentels. S.F. (2016) “Características del líder y de la función de liderazgo.

Recuperado el 12 de setiembre de 2019, de <https://procesosbasicosgrupos2016ah-leso.blogspot.com/2016/06/el-liderazgo-y-sus-funciones.html>

30) Zavala. J. (2017).” *¿Cuál es la diferencia entre líder y jefe?*”. Obtenido en <https://diariocorreo.pe/economia/diferencia-entre-lider-y-jefe-789334/>

ANEXOS

1. Presupuesto

Para ayudar en la realización del presente Proyecto de Investigación, se necesitó de un presupuesto que asciende a S/4,050.00

Tabla 23 Presupuesto

			TOTAL S/.	S/5,473.00
ITEM	Descripción	Cantidad	Costo	Costo
			Unitario	Total
			(Soles)	(Soles)
1	Materiales de Escritorio			
	Papel Bond A4	1 Millar	22.00	22.00
	Folder Manila tamaño A4	1 Ciento	7.00	7.00
	Perforador	1 Unidad	7.00	7.00
	Engrapador	1 Unidad	7.00	7.00
	Grapas	1 Caja	4.00	4.00
	Lapicero de color azul	2 Unidades	3.00	6.00
	Lapicero de color negro	2 Unidades	3.00	6.00
	Lápiz	1 Caja	5.00	5.00
	Borrador	1 Unidades	2.00	2.00
	Tinta para impresora	2 Unidades	5.00	10.00
	Anillado	4 unidades	6.00	24.00
	Fotocopias	200	0.10	20.00
				120.00
Servicios Tecnológicos				
	Computadora	1	1500.00	1500.00
2	Impresión a color	2	02.00	360.00
	Servicio de Internet	0	0.00	0.00
	Memoria USB 4 gigas	1	10.00	10.00
				1870.00
	Curso de Titulación		2000.00	2000.00
	Asesoramiento		0.00	0.00
3	Alimentación para investigadores	12 Raciones	5.00	60.00
Pasajes y Gastos de Transportes				
4	Movilidad Local ida y vuelta al centro de Investigación		0 Pasajes	
			0.00	0.00

Fuente: Elaborado por Jim Paredes.

2. Cronograma

Para llevar adelante la realización de la investigación, se sigue el cronograma que se presenta a continuación:

Tabla 4

Tabla 24 Cronograma

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2018								Año 2019.							
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación													X	X	X	X
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación									X	X	X	X				
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación													X	X	X	X
5	Mejora del marco teórico					X	X	X	X								
6	Redacción de la revisión de la literatura.	X	X	X	X												
7	Elaboración del consentimiento informado (*)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	Ejecución de la metodología					X	X										
9	Resultados de la investigación									X	X	X	X				

10	Conclusiones y recomendaciones									X	X	X	X				
11	Redacción del pre informe de Investigación.											X	X	X	X		
12	Reacción del informe final												X	X	X		
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación															X	X
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigación															X	X
15	Redacción de artículo científico															X	X

Fuente: Elaborado por Jim Paredes

1. Encuesta



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de las Micro y Pequeñas empresas para desarrollar el trabajo de investigación denominado Gestión Bajo El Enfoque De Liderazgo En Las Mypes Del Sector Servicios, Rubro Pintado Y Mantenimiento, Distrito De Manantay, Año 2018

ENCUESTA

La información que usted nos proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece su valiosa colaboración.

Encuestado:

(a):.....Fecha:...../...../.....

I. CARACTERÍSTICA DEL EMPRENDEDOR DE LA MYPE:

1. ¿Cuál es la edad del emprendedor?:

De 20 a 39 años () De 40 a 50 años () De 51 a más ()

2. ¿Cuál es el sexo del emprendedor?

a) Masculino () b) Femenino ()

3. ¿Cuál es grado de educación del emprendedor?:

a) Empírico b) Técnica c) Universitaria

4. ¿Cuántos años tiene su empresa en el mercado?

De 1 a 3 () De 4 a 6 () de 7 a más ()

5. ¿Cuál es el número de empleados que cuenta su empresa?

De 1 a 3 () De 4 a 6 () de 7 a más ()

II. DE LA GESTIÓN

6. A conocimiento personal, sabe usted ¿qué es gestión?

SI () NO ()

7. ¿Cómo utiliza la gestión dentro de su empresa?

Nunca () Regular () Siempre ()

8. ¿Ha definido la misión, visión y valores en su empresa?

Si () No cuenta ()

9. ¿Tiene diseñado un organigrama o estructura en su empresa?

a) Si b) No

III. DEL ENFOQUE EN LIDERAZGO

10. ¿Tiene usted una idea de que es un líder?

a) Si b) No

11. ¿Cómo define usted a un líder?

a) Comprensivo, con valores, da confianza

b) Ordena, da miedo, no copera

12. ¿Ud. se considera Líder?

a) Si b) No

13. ¿Tiene usted una idea de que es un jefe?

a) Si b) No

14. ¿Cómo define usted a un jefe?

a) autoritario, beneficioso, ordena.

b) inspira, enseña, escucha.

15. ¿Cómo se considera usted dentro de su empresa?

a) Jefe

b) Líder

16. ¿Conoce la definición del liderazgo?

a) Si

b) No

17. ¿Cómo definiré un trabajo con liderazgo?

a) las tareas en grupo de los miembros es independiente.

b) las tareas en equipo de los miembros es complementario.

18. ¿Qué tipo de liderazgo ejerce dentro de la empresa?

a) Bueno ()

b) Regular ()

c) Malo ()

19. ¿Involucra a sus trabajadores en los objetivos de la empresa?

a) Si ()

b) No ()

20. ¿Cómo motiva a su personal?

a) Bonificación ()

b) Descanso ()

c) Felicita ()

Pucallpa, Noviembre 2018

SOLICITUD DE MYPES DE ACUERDO A RUBRO.RESPUESTA DE SOLICITUD


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CORONEL PORTILLO
SUB GERENCIA DE COMERCIALIZACIÓN

MPCP FOLIO
SGCOM 8
Pucallpa, 09 de mayo del 2019

INFORME N° 655-2019-MPCP-GSPGA-SGCOM.

A : Abog. ROCIO DEL PILAR, Vargas Delgado
Gerente de Secretaria General

DE : ABOG. ELCIDES JAVIER, Ríos Valdez
Sub Gerente de Comercialización

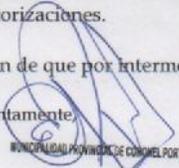
ASUNTO : Remite información solicitada

REF : EXP. EXT. N° 18647-2019
PAREDES HIDALGO JIM STALYN
Informe N° 505-2019-MPCP-GSPGA-SGCOM-ALA.

Por el presente me dirijo a usted, para saludarle cordialmente y en atención al expediente de la referencia hago llegar la información solicitada por PAREDES HIDALGO JIM STALYN identificado con DNI N° 76627312 sobre cuantas MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS "MYPES" del sector servicio, RUBRO "PINTADO Y MANTENIMIENTO, se encuentran registrados FORMALMENTE EN EL DISTRITO DE CALLERIA, remitido con informe del Área de Licencias y Autorizaciones.

A fin de que por intermedio de su despacho se oficie al interesado.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO
Abog. Elcides Javier Ríos Valdez
SUB GERENTE DE COMERCIALIZACIÓN

Copia
Archivo
EJRV/sle.

Municipalidad Provincial
de Coronel Portillo
St. Surco N° 488 - SSC: 2045452794
Impresión : 01/09/2019 02:41:46 p.m.

Recibo N° : 132-000006642

Cajero : JUVENIL Mod. : 01
Cod. : Fecha : 03/09/2019
Sr(a) : BARRERA HIDALGO JIM STALON
Dir. : JR 28 DE JUNIO 360
Ruc : Exp. :
Obs :

Vertido	Concepto	Subtotal
191321	copias simples	0.10
015002	(por hoja)	
Total : S/.		0.10
Recibido : S/.		1.00
Vuelto : B/.		0.90

Control
123000
004051

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

PUCALLPA, 13 de Mayo del 2019

CARTA N° 548-2019-MPCP-ALC- GSG-01

Señor (a):
PAREDES HIDALGO JIM STALYN
JR. 28 DE JULIO N° 830

Ciudad.

Asunto: Liquidación por costo de reproducción
Ref. E.E N° 18647-2019-MPCP

Es grato dirigirme a usted, para expresarle un cordial saludo a nombre del señor Alcalde de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo y a efectos de atender su solicitud de acceso a la información pública, (copia de cuantas y pequeñas empresas Mypes del sector servicio, rubro. pintado y mantenimiento) sírvase efectuar el pago de S/. 0.10 en caja de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, por costo de reproducción según el siguiente detalle.

Copia de cuantas y pequeñas empresas Mypes del sector servicio, rubro. .
Pintado y mantenimiento (01).

Aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de mi estima
Personal.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO
GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL

RVD/IARA
CC
Archivo

Jim

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 4%

Excluir bibliografía

Activo

