



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

LIDERAZGO Y COMPETITIVIDAD DE LAS MICRO  
Y PEQUEÑAS EMPRESAS EN EL RUBRO DE LAS  
POLLERIAS EN EL DISTRITO DE SAN JUAN  
BAUTISTA – PROVINCIA DE HUAMANGA REGIÓN  
AYACUCHO 2018

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

**AUTORA**

CANCHO CAMPOS, SHERLIE THALIA  
ORCID: 0000-0002-0041-2844

**ASESOR**

CENTURIÓN MEDINA, REINERIO ZACARIAS

ORCID ID: 0000-0002-6399-5928

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2021**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA**

Cancho Campos, Sherlie Thalia

ORCID: 0000-0002-0041-2844

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, estudiante de pregrado,

Chimbote, Perú

### **ASESOR**

Centurión Medina, Reinerio Zacarias

ORCID ID: 0000-0002-6399-5928

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias

Contables, Financieras y Administrativas, Escuela Profesional de

Administración, Chimbote, Perú

### **JURADO**

Morillo Campos, Yuly Yolanda

ORCID ID: 0000-0002-5746-9374

Limo Vásquez, Miguel Ángel

ORCID ID: 0000-0002-7575-3571

Cerna Izaguirre, Julio César

ORCID ID: 0000-0002-5471-4549

## **JURADO EVALUADOR Y ASESOR**

Morillo Campos, Yuly Yolanda

ORCID: 0000-0002-5746-9374

Presidenta

Limo Vásquez, Miguel Ángel

ORCID: 0000-0002-7575-3571

Miembro

Cerna Izaguirre, Julio César

ORCID: 0000-0002-5471-4549

Miembro

Centurión Medina, Reinerio Zacarias

ORCID: 0000-0002-6399-5928

Aseso

## **AGRADECIMIENTO**

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi vida, por ser mi fortaleza para seguir adelante y ser mi apoyo en momentos de debilidad.

A mi asesor Centurión Medina, Reinerio por la enseñanza brindada y paciencia que me brindó durante el tiempo de elaboración de mi informe final y ser fuente de inspiración en mi profesión.

A la escuela de administración de la universidad católica los ángeles de Chimbote por el soporte institucional dado para la realización de este trabajo de investigación y a cada uno de los docentes que aportaron en mi aprendizaje.

## **DEDICATORIA**

Dedico primeramente a dios por lo  
que he logrado y obtendré bajo su  
bendición dándome las fuerzas  
necesarias para seguir adelante

A mis padres Fredy y Agustina  
por su inmenso amor, sus  
buenos valores y enseñarme a  
seguir luchando por mis  
sueños.

A mis hermanas que me  
dan los ánimos y consejos  
para salir adelante y poder  
lograr mis metas.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar las principales características del liderazgo y competitividad de las micro y pequeñas empresas en el rubro de las pollerías en el distrito de San Juan Bautista – provincia de Huamanga región Ayacucho 2018. La investigación fue de diseño no experimental – transversal – descriptivo, para el recojo de información se utilizó una población muestra de 5 micro y pequeñas empresas, a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado con 14 preguntas a través de la técnica de la encuesta obteniendo los siguientes resultados: El 75% de los representantes de las micro y pequeñas empresas tienen entre 23 y 27 años, el 100% son de género femenino, el 75% conoce el término liderazgo y competitividad y el 25% no conocen el término de liderazgo y competitividad en su empresa. La investigación concluye que los representantes de las micro y pequeñas empresas en su mayoría desconocen la utilidad del liderazgo y la competitividad en su negocio y que aun teniendo un grado de estudio no consideran los atributos que tiene el líder transformador y el motivador de nuevas ideas es cómo debe ser el líder en dicha empresa.

**Palabras clave:** competitividad; liderazgo y motivación, microempresa.

## **ABSTRACT**

The present research had the general objective: To determine the main characteristics of the leadership and competitiveness of micro and small companies in the field of chicken poultry in the district of San Juan Bautista - Huamanga province Ayacucho region 2018. The research was of non-experimental design - cross-sectional - descriptive, for the collection of information a sample population of 5 micro and small companies was used, to whom a structured questionnaire with 14 questions was applied through the survey technique obtaining the following results: 75% of the representatives of micro and small companies are between 23 and 27 years old, 100% are female, 75% know the term leadership and competitiveness and 25% do not know the term leadership and competitiveness in their company. The research concludes that the representatives of micro and small companies are mostly unaware of the usefulness of leadership and competitiveness in their business and that even having a degree of study they do not consider the attributes of the transformative leader and the motivator of new ideas is how should be the leader in that company.

**Key words:** competitiveness; leadership and motivation, micro-enterprise

## CONTENIDO

1. Título de la tesis .....	i
2. Equipo de trabajo.....	ii
3. Hoja de firma del jurado evaluador .....	iii
4. Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria.....	iiiv
5. Resumen y abstract .....	viii
6. Contenido : .....	viii
7. Índice de tablas .....	ix
<b>I. INTRODUCCION.....</b>	<b>1</b>
<b>II. REVISION DE LITERATURA .....</b>	<b>5</b>
2.1. Antecedentes .....	5
2.2. Bases teóricas de la investigación .....	10
2.3. Hipótesis.....	27
2.4. Variables .....	28
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>29</b>
3.1. Tipo y nivel.....	29
3.2. Diseño de la investigación .....	29
3.3. Población y muestra.....	31
3.4. Definición y Operacionalización de Variables e Indicadores .....	31
3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	34
3.6. Plan De Análisis .....	34
3.7. Matriz de consistencia .....	36
3.8. Principios éticos.....	38
<b>IV. RESULTADOS: .....</b>	<b>39</b>
4.1. Resultados .....	39
4.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	42
<b>V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>46</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>48</b>



## INDICE DE TABLAS

### Tablas

- Tabla 1.** Características de los representantes de la micro y pequeña empresa del rubro pollerías del distrito de San Juan Bautista provincia de Huamanga departamento de ayacucho 2018.....41
- Tabla 2.** Características de las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías del distrito de san juan bautista provincia de huamanga departamento de ayacucho 2018.....42
- Tabla 3.** Características del liderazgo y competitividad de las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías del distrito de san juan bautista provincia de huamanga departamento de ayacucho 2018.....43

## FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Edad del representante .....	57
<b>Figura 2.</b> Género .....	57
<b>Figura 3.</b> Grado de instrucción .....	58
<b>Tabla 4.</b> Número de trabajadores .....	59
<b>Tabla 5.</b> Tiempo en el rubro .....	60
<b>Tabla 6.</b> Conocimiento sobre el liderazgo .....	61
<b>Tabla 7.</b> Técnicas modernas del liderazgo .....	61
<b>Tabla 8.</b> Técnicas modernas de la competitividad .....	62
<b>Tabla 9.</b> Importancia del liderazgo .....	63
<b>Tabla 10.</b> Herramientas del liderazgo y competitividad .....	64
<b>Tabla 11.</b> Factores de la competitividad .....	65
<b>Tabla 12.</b> Tipos de liderazgo .....	66
<b>Tabla 13.</b> Tipos de competitividad .....	67
<b>Tabla 14.</b> Factores de liderazgo.....	68
<b>Tabla 15.</b> Resultados logrados .....	68

## **1. INTRODUCCION**

A nivel internacional el Liderazgo y Competitividad es un enfoque contemporáneo que resalta las bases morales del liderazgo y la competitividad y ha sido valorado en diversas culturas, asociándose con la efectividad del liderazgo y resultado en los trabajadores tales como satisfacción y desempeño. Sin embargo, los estudios sobre el rol del liderazgo transformacional en las empresas colombianas son escasos. Este estudio, realizado con empresas del sector floricultor de Colombia, certificadas con florverde, indica que el liderazgo y la competitividad se manifiesta en estos directivos a través de dos dimensiones: influencia idealizada y motivación inspiradora, comportamientos que más se reflejan las bases morales del liderazgo.

A nivel mundial las micro y pequeñas empresas forman un componente muy importante para el desarrollo de la economía de los países, debido a que promueven la creación, crecimiento y desarrollo de diferentes campos como por ejemplo el empleo, el emprendimiento, la búsqueda de implementación de nueva tecnología entre otros; las micro y pequeñas empresas han logrado tener un papel significativo al emprender e iniciar importantes desafíos para el desarrollo, especialmente aquellos relacionados con la sostenibilidad y la prestación de servicios.

Una de las razones principales por el cual las empresas en Perú apuestan por el liderazgo efectivo, es por la demostrada eficacia que se alcanza con cada uno de los que forman parte de la organización. Además, permiten clasificar los objetivos para así planificar las metas y las tácticas que se van a tomar en cuenta para alcanzarlas, aclarando el enfoque a cada individuo dentro de la compañía y sacando el mayor potencial de cada uno de ellos. 13 Crean un clima agradable de comunicación y confianza, optimizando

los resultados a través del liderazgo, potenciando las capacidades para la consecución de objetivos. (Master Coaching Group, 2018)

La investigación está enfocada en la micros y pequeñas empresas, que dentro de ello conforman las pollerías del distrito de San Juan Bautista. Las Mypes en nuestro país cumplen un rol muy importante, ya que reduce la pobreza y generan empleos, es por eso que al ser un sector en continuo crecimiento necesitan ser competitivas. La administración de estos sectores es muy deficiente, puesto que no implica las herramientas administrativas, algunos de los empresarios de este sector no tienen el deseo de aplicarlos en su empresa. Las pollerías a nivel nacional han evolucionado, se ha modernizado siguiendo una nueva tendencia ya que no solo se limitan a la venta de pollos a la brasa, si no se han convertido en pequeños restaurantes. En la industria peruana de la planificación tanto las pollerías se encuentran en constante crecimiento debido en gran medida de boom gastronómico del país en los últimos años a prueba de ellos es la cantidad de locales que hay relacionadas al sector, también sostuvo que en los últimos años el mercado de la planificación en el país ha crecido considerablemente, sin embargo, el consumo per capital de pollerías es todavía bajo en comparación con otras naciones, manifestó a la agencia andina (Andia , 2010).

Es así que el número de pollerías en el distrito de San Juan Bautista que van en aumento por la gran demanda que existe de los consumidores, ya que por ello al ser un sector en constante crecimiento necesitan ser más competitivos ante otras empresas del mismo rubro. en tal sentido el enunciado del problema a investigar es la siguiente: ¿Cuáles son las principales características del Liderazgo y competitividad de las micro y pequeñas empresas en el rubro de las pollerías en el distrito de san juan bautista – provincia de huamanga región Ayacucho 2018? para dar respuesta al enunciado del problema, se planteó el siguiente objetivo general: Determinar las principales

características del liderazgo y la competitividad de las micro y pequeñas empresas en el rubro de las pollerías en el distrito de san juan bautista – provincia de huamanga región Ayacucho 2018.

Para poder conseguir el objetivo general, se planteó los siguientes objetivos específicos.

Identificar las principales características de los representantes de las micro y pequeñas empresas en el rubro de la pollería en el distrito de san juan bautista – provincia de huamanga región ayacucho 2018., Describir las principales características del liderazgo de las micro y pequeñas empresas en el rubro de las pollerías en el distrito de san juan bautista – provincia de huamanga región ayacucho 2018., Determinar las principales características de la competitividad de las micro y pequeñas empresas en el rubro de las pollerías en el distrito de san juan bautista – provincia de huamanga región ayacucho 2018.

El presente trabajo de investigación se utilizó una metodología de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, el nivel de la investigación fue descriptivo con un diseño no experimental. Las pollerías también ofrecen sus productos de distintos derivadores del pollo, a los mismos clientes como también distribuyendo delivery a distintos hogares. El pollo es un producto muy fundamental y estratégico en las canastas familiares, de todos los segmentos al margen de sus ingresos, genero, edad, localización geográfica, región y cultura, todo es determinado la existencia de las pollerías en las distintas regiones de nuestro país. (Santander, 2013) La micro y pequeña empresa posee un destacable comportamiento dentro de la economía peruana, su aporte se incrementa continuamente al ser el tipo empresarial más difundido a nivel nacional.

Según los resultados obtenidos tras la encuesta aplicada a los trabajadores de las pollerías en relación al objetivo general Determinar las principales características del liderazgo y competitividad de las micro y pequeñas empresas en el rubro de las pollerías en el distrito de san juan bautista – provincia de huamanga región Ayacucho 2018; el líder posee un comportamiento adecuado, pero sobre todo un gran motivador y amable con sus colaboradores el cual también escucha las opiniones como las sugerencias de los trabajadores, de esa manera mantener una comunicación fluida entre jefe y trabajador para una mejor productividad de la empresa. Después de obtener los resultados en las micro y pequeñas empresas del rubro pollería ya que el líder tiene un buen comportamiento, ya que eso es muy favorable para sí mismo y de esa manera generar una confianza de jefe a trabajador, por todo ello el líder tendrá más acercamiento hacia sus personales de los cuales podrá tomar las opiniones como las sugerencias para así mejorar en todo aspecto en las empresas.

Se llegó a la siguiente conclusión en las micro y pequeñas empresas de las pollerías ya que el líder es el primero en asumir sus responsabilidades ya que este valor es muy importante para el líder como para la empresa, es por ello que el líder da el ejemplo a todas sus trabajadoras y de esa manera ser un modelo a seguir y ser mejores personas dentro de la empresa como también en el exterior.

## II. REVISION DE LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

#### **Antecedentes Internacional**

Baños (2011) en su estudio de investigación *Competitividad esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado en México* ; tuvo como objetivo determinar la manera en que las competencias esenciales afectan a la innovación, el clima laboral y los resultados, Conocer cómo afecta, si es que lo hace, el clima laboral en las competencias esenciales, en los resultados de la empresa y en el nivel de innovación, Establecer si la innovación influye en los resultados de la empresa, Generar un modelo de detección de competencias esenciales para la mypes ; utilizó una metodología científica, el estudio es cuantitativo por qué se realizó encuestas en su investigación ; ha llegado a las siguientes conclusiones, la definición sintética de competencias esenciales sobre la que nos hemos basado es un conjunto de habilidades, conocimientos y procesos desarrollados por las personas que trabajan dentro de una empresa y que sustentan y renuevan la ventaja competitiva de la misma, los estudiosos de las competencias esenciales de las empresas separan también los recursos que a su vez, se convertirán por medio de estrategias en competencias, el conjunto de éstas últimas permitirán desarrollar la ventaja competitiva de las empresas. Sin embargo, las aportaciones de estos autores están muy ceñidas al marco contextual de sus respectivos países.

Aballay (2013) en su estudio de investigación *Situación actual de las MIPYMES pertenecientes a la Cámara de Turismo y Comercio de Penco, con el fin de aumentar su competitividad en el mercado actual* ; tuvo como objetivo caracterizar la situación actual de las empresas Mypes pertenecientes a la Cámara de Comercio de la Comuna de Penco, con el fin aumentar su competitividad en el mercado actual, Determinar la existencia de implementación y usos de tecnologías de información, Determinar el nivel de capacitación del capital humano ; utilizó la metodología el enfoque dominante fue el enfoque cualitativo sobre el enfoque cuantitativo ; ha llegado a las siguientes conclusiones que las empresas pertenecientes a la Cámara de Turismo y Comercio de Penco manejan su comunicación con el entorno mayoritariamente a través de la comunicación Persona a Persona (35%); este resultado es respaldado a través del levantamiento de información por medio de encuestas realizadas a una muestra determinada y deja un porcentaje significativamente menor de MIPYMES que utilizan algún Medio de Comunicación Electrónico (13%) para establecer esa comunicación, lo que concuerda con los comentarios emitidos por expertos que buscan una forma para que la MIPYMES de la Comuna de Penco puedan aprender a implementar y aumentar los usos de las tecnologías en sus negocios.

Coronel (2015) en su estudio de investigación *Estilos de liderazgo político democrático: Argentina y España en perspectiva comparada* ; tuvo como objetivo general del trabajo es llevar a cabo, sobre la base del método comparado, un estudio sobre los estilos de liderazgo y sus características predominantes efectivamente ejercidos por los Presidentes de gobierno de la Argentina y de España durante los primeros veinticinco años de restauración democrática ; utilizo la metodología donde se explicitará, en primer lugar, dentro del método comparado, la técnica de análisis ; ha llegado a la siguiente conclusión analizado, que, entendemos, nos conducen a las



cuestiones más relevantes del problema de investigación planteado y de aquellas nuevas vetas de investigación que se abren luego del estudio comparado de los estilos de liderazgos de Argentina y España en sus primeros veinticinco años de restauración democrática.

### **Antecedentes Nacional**

Medina (2014) en su trabajo de investigación *Caracterización del estilo de liderazgo transaccional en las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes bares y cantinas (restaurantes – pollerías) en el distrito de Huaraz, 2014* ; tuvo como objetivo general describir las principales características del estilo de liderazgo transaccional en las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes bares y cantinas (restaurantes – pollerías) en el distrito de Huaraz, 2014 ; utilizó la metodología que se utilizó el tipo y nivel de investigación descriptiva - cuantitativa y el diseño transaccional ; ha llegado a las siguientes conclusiones que la mayoría de los empleados encuestados perciben un alto grado de deficiencia respecto al liderazgo transaccional porque consideran que no hay un interés sincero para mejorar la personalidad del colaborador, la calidad de servicio y la satisfacción del cliente.

Mino (2014) en su estudio de investigación *liderazgo y satisfacción laboral en la facultad de ciencias contables financieras y administrativas de la universidad católica los ángeles de Chimbote – 2014* ; tuvo como objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral del personal administrativo y docente de la Facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativas de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote ; utilizo la metodología analítico, deductivo ya que se ha trabajado con conclusiones generales de investigaciones previas acerca de Liderazgo y de satisfacción laboral en otros contextos para fundamentar nuestro trabajo

y poder llegar a particularidades como es nuestro tema de correlacionar las dos variables de estudio ; ha llegado a las siguientes conclusiones los Estilos de liderazgo encontrados en la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote con mayor predominio son el Liderazgo Transaccional y Liderazgo Transformacional, no siendo relevante el Liderazgo Laissez Faire.

Olivares (2015) en su estudio de investigación *Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en el club campestre puma de piedra s.a.c. Andahuaylas, 2015*; tuvo como objetivo general Determinar en qué medida el estilo de liderazgo se relaciona con la satisfacción laboral, en el Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015; utilizo la metodología Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. Se derivan de la teoría existente y deben formularse a manera de proposiciones. De hecho, son respuestas provisionales a las preguntas de investigación; ha llegado a las siguientes conclusiones El propósito de esta investigación fue establecer la correlación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral del personal que labora en el Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015. Para la recopilación de los datos fue necesaria la aplicación de una encuesta a las personas que trabajan en el Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. por medio de un cuestionario, para contrastar la hipótesis se utilizó el software estadístico SPSS 22, según método estadístico del coeficiente de correlación de Spearman.

## **Antecedentes Locales**

Curo (2015) en su estudio de investigación *la planificación estratégica empresarial su influencia en la competitividad en las mypes y sus efectos en los estados financieros en la provincia de huamanga v – 2014* ; tuvo como objetivo general que en las empresas para su crecimiento, tomar decisiones y bienestar a largo plazo ya que en la actualidad, en la época que vivimos se habla de la globalización de los mercados, por estas razones las empresas y organizaciones cada vez hacen más uso de todas sus capacidades y recursos que tienen tanto externo e interno que las otras empresas. La globalización nos presenta un nuevo reto en relación muy directa con los cambios en las empresas y en la formación de sus recursos humanos para que sean más competitivos en sus actividades; ha llegado a la siguiente conclusión Las Mypes presentan un bajo nivel de competitividad con otros competidores, debido a que no cuentan con una planificación estratégica empresarial.

Naveda (2014) en su estudio de investigación *la incidencia de la capacitación y la asistencia técnica en la competitividad de las mypes de confecciones de prendas*; tuvo como objetivo general Evaluar el impacto en la competitividad de las micro y pequeñas empresas de confecciones de prendas de vestir como resultados de la utilización de estrategias de capacitación y asistencia técnica en Huamanga ; utilizo la metodología El tipo de investigación es de carácter ex pos facto, porque se basa en la comparación de datos obtenidos en diferentes momentos de una misma muestra, con el propósito de evaluar sus cambios. ¡Así mismo la presente investigación se enmarca en las características de un estudio descriptivo, explicativo y correlacional!; porque constituye respuesta a cualquier pregunta sobre el ¿cómo? (descripción); o el ¿Por qué? (explicación); o la integración; ha llegado a la siguiente conclusión El Trabajo de Investigación determinó que las MYPEs de confecciones de prendas de vestir que han

implementado estrategias de Capacitación y Asistencia Técnica han logrado tener mayores beneficios a través del incremento de sus ventas, incremento de utilidades y reducción de costos.

García (2014) En su estudio de investigación *la organización y financiamiento para lograr la competitividad de las mypes en el sector de producción de muebles en la región de Ayacucho – 2014*; tuvo como objetivo general conseguir financiamiento es el de lograr una mayor liquidez inicial para la empresa, al mismo tiempo buscamos con esto que el desembolso inicial para los socios sea menor. De esta manera estamos utilizando una herramienta útil de financiamiento para nuevas empresas; utilizo la metodología El diseño de investigación aplicado es no experimental debido a que la información recolectada se encuentra en las fuentes de información documental y bibliográfica. La investigación se realizó a base de propuestas, comentarios, análisis de temas parecidos al nuestro las cuales se analizó para determinar los resultados ; ha llegado a la siguiente conclusión El financiamiento para Mypes, de acuerdo al cuadro 2 y grafico 1 se observa que el 80% de los encuestados afirman la importancia de una adecuada adquisición y uso del financiamiento, ya que los empresarios tienen el conocimiento de que las empresas para obtener un desarrollo competitivo dentro del mercado deben de iniciar con un financiamiento para la mejora de las Mypes.

## **2.2. Bases teóricas de investigación**

### **Teoría del liderazgo**

El liderazgo implica crear un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que en realidad el liderazgo tiene que ver es con la creación

de nuevas realidades, el liderazgo empresarial consiste en la habilidad o proceso por medio del cual el líder de la empresa es capaz de influir en los demás para poder conseguir los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa. Busca desarrollar el máximo potencial en empresa y trabajadores (Peter, 2000).

El liderazgo logra sus excepcionales efectos sobre los subordinados cambiando las bases motivacionales sobre las cuales operan. El líder transformacional tiene éxito en cambiar la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso. Los líderes transformacionales elevan los deseos de logros y auto desarrollo de los seguidores, a la vez que promueva el desarrollo de grupos y organizaciones. Despiertan en el individuo un alto conocimiento de temas claves para el grupo y la organización; con ello aumentan la confianza de los seguidores y gradualmente los mueve desde los intereses para la existencia hacia interés para logros, crecimiento y desarrollo (Burns, 2001).

El liderazgo posiblemente encontrará muchas respuestas; para alguno liderazgo es autoridad; para otros, liderazgo es cambio; para otros, el liderazgo está más relacionado con la inspiración y motivación de las personas, el líder transformador presenta una definición de liderazgo basada en la teoría más probada en el mundo académico. Asimismo, profundiza en las conductas que debe tener un líder para ser exitoso como innovación, visión, preocupación por las personas y dar el ejemplo al grupo de seguidores (Fischman, 2018).

### **Características del liderazgo**

Las características de un liderazgo efectivo son varias y se tiene que reunir dichas características para liderar de forma efectiva. Si es cierto que hay muchos tipos de liderazgo no incumbe centrarse en liderazgos poco efectivos.

Los liderazgos poco efectivos son aquellos que se basan en la mentira y el engaño, en la imposición o en demás estratagemas no correctas dado que la negatividad solo engendra más negatividad, no todo vale con tal de llegar al poder, hay que saber llegar a liderar, ser líder y estar después de líder y esto solo se consigue reuniendo las características de liderazgo idóneas (Benaiges, 2014).

A continuación, se presentan:

**a) Capacidad de argumentación**

Uno de los aspectos más importantes de un buen líder es que tenga capacidad de argumentar. Para un líder no debe existir la frase: “No hay palabras para describirlo”, debe acostumbrarse a tener siempre las palabras adecuadas, la mejor forma de describir y definir sus pensamientos, lo que quiere y lo que cree correcto.

Las personas siguen lo correcto o siguen aquello que se plantean como mejor. Es por eso que los países difieren tanto en sus normas y leyes, porque hay diferentes líderes que como tienen capacidad de argumentar saben defender y proponer mejor que nadie su postura. Debe saber dar ejemplos y exponer sus argumentos de modo que convengan, eso se conseguirá con mucha práctica y, aprendiendo a argumentar.

**b) Control emocional.**

Entre las principales características del liderazgo no se podría dejar de lado:

el control emocional. Un líder no puede dejarse llevar preso de la ira, el amor o el pánico, un líder tiene que controlar sus emociones. No se está diciendo que tenga que ser perfecto, pero sí que aprenda a controlar mejor sus emociones.

Un líder tiene que aprender a exaltarse solo cuando es necesario y no ante todo como suele ocurrirles a todas las personas, se trata de asignar la importancia que merece cada

cosa, poner las cosas en su sitio y para ello hay que tener un mayor control emocional, no obstante, si un líder tiene poco control emocional crea inseguridad y desconfianza.

### **c) Confianza y seguridad**

Si un líder no es seguro entonces no hay característica de liderazgo que valga, el liderazgo incluye confianza y seguridad. Si el mismo no cree en sí mismo y en sus palabras como van a hacerlo los demás los demás no pueden creer por él, él debe creer en sí mismo y luego los demás creerán en él. Para liderar de forma efectiva ante todo se debe reunir la característica de tener seguridad y confianza en sí mismo y en sus palabras, al cien por ciento

### **d) Humildad y sinceridad**

Parece una característica de liderazgo absurda, pero es importante ser humilde, sincero y mejorar cómo persona así se asegura un liderazgo indiscutible, no perfecto obviamente, pero si mucho mejor que cualquier líder que se pueda encontrar.

### **e) Cuidar la imagen.**

Se puede pensar a simple vista que esto entra en contradicción con el punto anterior, pero no; esto es refiriéndose a la imagen como persona. Que mejore constantemente como persona no significa que no pueda aprender a desenvolverse socialmente para caer mejor, ser más aceptados, más seguidos, mejor valorados y admirado; no se trata de hacer lo que piensa la gente, ni satisfacerlos, sino que se tome el camino que más gusta a la gente, así se puede ahorrar enemigos y se gana en el camino muchos aliados y amigos a la par de que mejoran mucho la imagen. Y además de todo esto probablemente habrás elegido el mejor camino.

## **Tipos del desarrollo del liderazgo**

En el quehacer diario se observan líderes en diversos ámbitos, cada líder tiene su estilo propio, estos estilos los definió en sus orígenes Max Weber y aunque su uso fue limitado a las ciencias sociales por los desacuerdos surgidos acerca de su definición y aplicación. Su definición fue tomada en el ámbito industrial para definir a los diferentes líderes. (Weber , s.f)

**Líder autocrático:** Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión y la guía se centralizan en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control.

**Líder participativo o democrático:** Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico.

**Líder liberal o de rienda suelta:** Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Puede decir a sus seguidores aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien. Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control.



**Líder Transformacional:** Ve al liderazgo de manera diferente. Se considera un verdadero líder a alguien que puede condensar los valores, esperanzas y necesidades de los seguidores en una visión y entonces, fomentar y potenciar a los seguidores a alcanzar esa visión. Un líder transaccional piensa en la mejora o el desarrollo, haciendo la misma cosa, pero mejor: una organización que llega a más personas, una empresa que gana más dinero.

### **Estilos de liderazgo**

Según Chiavenato ( 2003) Se han usado muchos términos para definir los estilos de liderazgo, pero tal vez el más importante ha sido la descripción de los tres estilos básicos: el líder autócrata, el líder participativo y el líder de rienda suelta.

**El líder autócrata:** Asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión se centraliza en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control. La respuesta pedida a los subalternos es la obediencia y adhesión a sus decisiones.

**El líder participativo:** Utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico.

**El líder liberal (Rienda suelta):** Delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de

reglas, este estilo de liderazgo, proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores. Evidentemente, el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio.

### **Importancia del liderazgo**

Las organizaciones dependen, para crecer y perdurar del liderazgo de sus dirigentes y esto es válido para las que tienen fines de lucro y las que no. Ya que las organizaciones dependen del líder, necesitamos ver qué aspectos de éste son importantes. Un buen líder debe reunir cuatro condiciones; compromiso con la misión, comunicación de la visión, confianza en sí mismo e integridad personal. Pero el líder no sólo debe cumplir con estas condiciones, también debe cumplir con ciertas virtudes que lo van a guiar en la buena toma de sus decisiones.

Estas virtudes son la prudencia, templanza, justicia y la fortaleza. La tarea del líder no es tan fácil, debe ser capaz de tener muy buena comunicación y una capacidad de integración, es hacer que los miembros de la organización liberen su energía para el logro de un objetivo común. La comunicación cumple un rol protagónico pues permite transmitir lo que está dentro de nosotros tal como lo sentimos. Y la integración permite realizar acciones eficientes en forma conjunta y sin desconexiones. Básicamente el liderazgo consiste en una forma de ser, pues el líder se va formando día a día: en la pasión por la misión, en la acción y en los valores fundamentales. Además, un líder no solamente debe delegar responsabilidades, sino que debe expandir el poder hacia otros, ser humilde y considerarse sustituible.

En resumen, el liderazgo es importante ya que es vital para la supervivencia de cualquier organización. Es importante, por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir. Una organización puede tener una planeación adecuada, control etc. y no

sobrevivir a la falta de un líder apropiado, incluso dicha organización puede carecer de planeación y control, pero, teniendo un buen líder puede salir adelante. (Gómez, 2018).

### **Motivación**

La motivación la podríamos definir como aquello que energiza a una persona hacia un objetivo y, por tanto, ejerce un efecto determinante en el impulso necesario para realizar o abandonar una acción. Así, la motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta. (Maslow, 2017)

Define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo. (Chiavenato, 2015).

Define la motivación como el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de higiene. Los factores de motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) son los que ayudan principalmente a la satisfacción del trabajador, mientras que si los factores de higiene (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo...) fallan o son inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador. (Herzberg, 2007).

### **Capacidad**

capacidad como una habilidad personal para hacer cosas que son valiosas para determinada persona, o ser alguien valioso según sus concepciones y razones. La capacidad representa, en definitiva, las combinaciones alternativas de cosas que una persona es capaz de ser o hacer.

## **Confianza**

El término confianza se refiere a la opinión favorable en la que una persona o grupo es capaz de actuar de forma correcta en una determinada situación. La confianza es la seguridad que alguien tiene en otra persona o en algo. Es una cualidad propia de los seres vivos, especialmente los seres humanos, ya que, aunque los animales la posean, estos lo hacen de forma instintiva, al contrario que los humanos, que confían conscientemente. Al ser algo que se hace consciente y voluntariamente, supone trabajo y esfuerzo conseguirla. A pesar de que sea costoso llegar a ella, se caracteriza por ser una emoción positiva.

## **Indicadores**

### ✓ **Competencia**

Las competencias son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea. Las competencias son características que capacitan a alguien en un determinado campo.

### ✓ **Talento**

Talento está vinculado a la aptitud física o mental para realizar una actividad concreta. Una persona talentosa es aquella que tiene una capacidad o destreza superior a la de la mayoría en una actividad que requiere cierto tipo de habilidades.

✓ **Reforzamiento**

La teoría del reforzamiento de Skinner, también conocida como teoría del condicionamiento operante, es una de las bases de la llamada psicología cognitivo – conductual. Se basa en la idea de que los organismos aprenden unas conductas u otras en función de premios (llamados refuerzos) o castigos.

✓ **Reconocimiento**

El reconocimiento es una diligencia que permite identificar a una persona, por sus rasgos propios, voz, fisonomía, movimientos, etc., mediante acto físico, video o fotografía, otorgando elementos para el desarrollo de una línea investigativa determinada.

✓ **Compensación.**

compensación es una palabra que se utiliza mucho en el ámbito de la economía y de las finanzas, así como también de los negocios, ya que significa devolver a una parte o persona algo que se debe o al menos igualar aquella deuda con otra cosa o valor.

✓ **Confiar**

La confianza es la creencia en que una persona o grupo actuará y deseará hacerlo de manera adecuada para afrontar una determinada situación y pensamientos.

✓ **Seguridad**

Seguridad es la característica de algo o alguien que es o está seguro. Cuando se utiliza esta palabra en una locución adjetival ('de seguridad') significa que un dispositivo o mecanismo está diseñado para evitar riesgos o garantizar el buen funcionamiento.

## ✓ **desconfiar**

La confianza es la creencia en que una persona o grupo actuará y deseará hacerlo de manera adecuada para afrontar una determinada situación y pensamientos.

## **COMPETITIVIDAD**

La competitividad de una empresa es la capacidad que tiene para producir bienes con patrones de calidad específico como utilizando más eficientemente sus recursos en comparación con empresas semejantes en el resto del mundo durante un cierto periodo que genera y fortalece las capacidades productivas y organizacionales para enfrentar de manera exitosa los cambios del entorno, transformando las ventajas comparativas en competitivas, dándole sustentabilidad a través del tiempo como condición indispensable para alcanzar niveles de desarrollo elevados (Michael, 2010 ).

La competitividad es un concepto que no tiene límites precisos y se define en relación con otros conceptos. La definición operativa de competitividad depende del punto de referencia del análisis -nación, sector, firma-, del tipo de producto analizado bienes básicos, productos diferenciados, cadenas productivas, etapas de producción- y del objetivo de la indagación -corto o largo plazo, explotación de mercados, reconversión, etcétera (Pineiro , 2016).

### **Características de la competitividad**

La competitividad es el centro del análisis para que cada organización se acoja a las necesidades del entorno según los criterios de maximización planeados desde un principio. Existen tres actores principales integrados en los que la competitividad se hace manifiesta, los cuales son: El sistema productivo, el gobierno y los clientes o usuarios finales. El sistema productivo es el que se encarga de generar ventajas

competitivas internacionales. El reto de aplicar el conocimiento en una empresa para crear ventajas competitivas se hace aún más desafiante debido a:

El mercado es cada vez más competitivo, lo que demanda mayor innovación en los productos, debido a esto, el conocimiento debe desarrollarse y ser asimilado cada vez con mayor rapidez.

Las empresas están organizando sus negocios enfocando sus esfuerzos en crear mayor valor para sus clientes. Las funciones del personal de administración se han ido reduciendo, así como los mismos niveles administrativos. Existe la necesidad de reemplazar la manera informal en la que se gerencia el conocimiento en las funciones administrativas por métodos formales dentro de procesos de negocios orientados al cliente.

La presión de la competencia está reduciendo el tamaño de los grupos de empleados que poseen el conocimiento de la empresa.

Se requiere tiempo para adquirir conocimiento y lograr experiencia a partir de él. Los empleados cada vez tienen menos tiempo para hacer esto.

Según el autor Mariño (2014), para lograr que una empresa sea competitiva se debe tener en cuenta esencialmente lo siguiente:

- ✓ Eficiencia: productividad y control de costos.
- ✓ Calidad: confiabilidad, durabilidad y estética del producto.
- ✓ Innovación: diferenciación, agilidad y flexibilidad.
- ✓ Sustentabilidad: producción limpia.

Lograr empresas con estas características exige una transformación profunda en aspectos esenciales tales como:

- Gerencia o dirección estratégica.
- Información oportuna.

### **Ventajas competitivas**

Señala que es la condición favorable que obtienen las empresas al realizar actividades de manera más eficiente que sus competidores lo que se refleja en un costo inferior; o realizarlas de una forma peculiar que les permite crear un mayor valor para los compradores y obtener un sobreprecio. El valor se mide por el precio que los compradores están dispuestos a pagar. Las fuentes potenciales de ventaja competitiva están por todas partes en una empresa. Cada departamento, instalación, oficina, sucursal y otras unidades organizacionales tienen un papel que debe ser definido y comprendido (Porter.2018).

#### **❖ Cadena de valor.**

La cadena de valor de Porter es un modelo teórico que gráfica y permite describir las actividades de una organización para generar valor al cliente final y a la misma organización (Riquelme,2018).

Las preguntas que se hace cuando se estudia esta teoría son: ¿Cómo es posible crear valor en base a los inputs de la cadena de valor? ¿Cómo se puede aumentar el margen de la propia actividad comercial? Parecen preguntas comunes y corrientes, pero son la esencia de la vida empresarial en el mundo. Las industrias manufactureras crean valor ya que transforman las materias primas en productos de necesidad para las personas. Una empresa minorista de retail ofrece una amplia variedad de productos, concepto con el cual crea valor para el consumidor ya que ofrece todo en un solo lugar. Una empresa minera utiliza los recursos naturales e industriales para extraer minerales a gran escala.



Y así una infinidad de empresas y rubros trabajan día a día para generar el tan apreciado margen.

No obstante, según Peiro (2016) concuerda con el autor anterior y define a la cadena de valor como una herramienta de análisis estratégico que ayuda a determinar la ventaja competitiva de la empresa. El origen de este concepto surge en 1985 cuando el profesor Michael Porter de la Universidad de Harvard introdujo el análisis de la cadena de valor en su libro *Ventajas Competitivas*. Para ello se sirvió del análisis utilizado previamente por Mckinsey & Co. Porter ahondó más en el análisis con el objetivo de mejorar la rentabilidad de las empresas.

De la misma manera Arimany (2010) “coincide con los autores primeros y señala que la cadena de valor es una herramienta propuesta por Michael Porter en su libro “la ventaja competitiva” y es poderosa herramienta de análisis para planificación estratégica. La cadena de valor es esencialmente una forma de análisis de la actividad empresarial mediante la cual descomponemos una empresa en sus partes constitutivas, buscando identificar fuentes de ventaja competitiva en aquellas actividades generadoras de valor. Esa ventaja competitiva se logra cuando la empresa desarrolla e integra las actividades de su cadena de valor de forma menos costosa o mejor diferenciada que sus rivales. Por consiguiente, la cadena de valor de una empresa está conformada por todas sus actividades generadoras de valor agregado y por los márgenes que éstas aportan.

Porter (2013) propuso la cadena de valor como la principal herramienta para identificar fuentes de generación de valor para el cliente: con la cadena de valor se consigue examinar y dividir la compañía en sus actividades estratégicas más relevantes a fin de entender cómo funcionan los costos, las fuentes actuales y en que radica la diferenciación. Cada empresa realiza una serie de actividades para diseñar, producir, comercializar, entregar y apoyar a su producto o servicio; la cadena de valor identifica

actividades estratégicas de la empresa, cada una con un costo, a través de las que se puede crear valor para los clientes, estas actividades se dividen en actividades primarias y de apoyo.

### **Actividades primarias**

Existen cinco genéricas de actividades primarias relacionadas con la competencia en cualquier industria, cada categoría es divisible en varias actividades distintas que dependen del sector industrial en particular y de la estrategia de la empresa.

- **Logística interna:** La primera actividad primaria de la cadena de valor es la logística interna. Las empresas necesitan gestionar y administrar de alguna manera las actividades de recibir y almacenar las materias primas necesarias para elaborar su producto, así como la forma de distribuir los materiales. Cuanto más eficiente sea la logística interna, mayor es el valor generado en la primera actividad.
- **Operaciones:** La siguiente etapa de la cadena de valor son las operaciones. Las operaciones toman las materias primas desde la logística de entrada y crea el producto. Naturalmente, mientras más eficientes sean las operaciones de una empresa, más dinero la empresa podrá ahorrar, proporcionando un valor agregado en el resultado final.
- **Logística Externa:** Después de que el producto está terminado, la siguiente actividad de la cadena de valor es la logística de salida. Aquí es donde el producto sale del centro de la producción y se entrega a los mayoristas, distribuidores, o incluso a los consumidores finales dependiendo de la empresa.
- **Marketing y Ventas:** Marketing y ventas es la cuarta actividad primaria de la cadena de valor. Aquí hay que tener cuidado con los gastos de publicidad, los cuales son una parte fundamental de las ventas.

## **Tipos de competitividad**

La competitividad es la capacidad que tiene una empresa para penetrar, consolidar o ampliar su participación en un mercado tanto local como internacional. Personalmente esta última definición es la más clarificadora de lo que solemos entender como competitividad; pero como he anticipado, hay varias formas de entender el concepto. Por otra parte, la competitividad empresarial puede ser interna y externa, ya que no siempre se trata de cómo se sitúa una empresa en el mercado, sino también de la propia percepción acerca del funcionamiento (Porterl, 2017).

- ❖ **Competitividad nacional:** Para que una nación sea competitiva debe integrar el diamante nacional que comprende cuatro elementos: El uso y la dotación de factores; la competencia y rivalidad entre las empresas; la formación de la demanda interna, y los sectores de apoyo y conexos.
- ❖ **Competitividad sistémica:** La competitividad sistémica se caracteriza por un desarrollo industrial exitoso que deberá estar determinado no únicamente por el impulso de factores a nivel micro y macro económicos.
- ❖ **Competitividad estructural:** La competitividad estructural analizada por la surge como una respuesta a las ventajas competitivas nacionales propuestas por y se refiere a la especialización de la economía.

## **Enfoque de competitividad**

En el nuevo enfoque competitivo las estrategias que se utilizan en cuanto a las economías de escala y las publicidades cuyos montos son excesivos no resultan ser muy eficaces (Porterl, 2017).

- ✓ **La globalización:** Se trata de una economía de alcance mundial en donde los productos y servicios que se comercializan fluyen con libertad entre los países y en donde prácticamente no existen las fronteras geográficas.

- ✓ **Las nuevas tecnologías:** La tecnología influye drásticamente en la competitividad de las empresas.

### **Importancia de la competitividad**

Es un hecho que la sobrevivencia de las empresas, en un entorno de continuos y vertiginosos cambios, depende principalmente de su capacidad de adaptación y su destreza para enfrentar el aumento de la intensidad y diversidad de la competencia. El logro del éxito, por tanto, les obliga a mantenerse en constante adaptación frente a las variaciones del medio, convirtiéndose, la competitividad empresarial y profesional, en los criterios económicos por excelencia que deben orientar y evaluar el desempeño.

La competitividad se refiere a la habilidad de una empresa o profesional para desarrollar y posicionarse en una parte del mercado, sostenerse a lo largo del tiempo y crecer continuamente. Se basa, fundamentalmente, en la creciente y sistemática innovación e incorporación de conocimientos en la organización, para responder eficazmente a los desafíos (internos y externos) y mantener sus ventajas comparativas.

Por esta razón, para lograr el éxito en el mundo competitivo de hoy, las empresas y profesionales están obligados a definir sus estrategias e incorporar, dentro de su proceso administrativo, las herramientas de gestión que garanticen su materialización. En tal sentido, es de vital importancia el diseño e implementación de un adecuado sistema de gestión y el desarrollo de alternativas innovadoras como negocios por Internet. (Vergara, 2017).

## **Teoría de las micro y pequeñas empresas**

### **Teoría De Las Mypes**

Existen infinidad de definiciones acerca de lo que son las Micro y Pequeñas Empresas (Mypes); sin embargo, citaremos los conceptos y definiciones contenidos en la ley de promoción y formalización de la Micro y Pequeña Empresa (ley 28015), debido a su mejor aplicabilidad a nuestra realidad peruana.

Según el Art.2 de la ley 28015 (2003) la Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, comercialización de bienes o prestación de servicios.

### **CARACTERISTICAS DE LAS MYPES**

Según El Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2003) nos dice que las Mypes pueden ser constituidas por personas naturales o jurídicas (empresas), bajo cualquier forma de organización empresarial. Según la ley, para poder acogerse a los beneficios de los que gozan las Mypes en el Perú, éstas deben cumplir con ciertos requisitos concernientes a su número de trabajadores y sus volúmenes de ventas. (Santander, 2013).

### **2.3 Hipótesis**

En el presente trabajo de investigación titulada, liderazgo y competitividad de la micro y pequeñas empresas en el rubro de las pollerías en el distrito de San Juan Bautista – provincia de Huamanga región Ayacucho 2018 no se planteó hipótesis por ser una investigación de tipo descriptivo.

## **2.4 Variables**

### **V. 1 LIDERAZGO**

### **V. 2 COMPETITIVIDAD**

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y Nivel**

Para cualquier campo se aplica la investigación de las ciencias físico naturales. El objeto de estudio es externo al sujeto que lo investiga tratando de lograr la máxima objetividad. (Hernández, 2010) Intenta identificar leyes generales referidas a grupos de sujeto o hechos. Sus instrumentos suelen recoger datos cuantitativos los cuales también incluyen la medición sistemática, y se emplea el análisis estadístico como característica resaltante.

En el trabajo de investigación el nivel de la investigación de la tesis, es de nivel descriptivo por lo general se utilizó para poder describir la realidad de los hechos en qué estado se encuentran, pueden ser grupos o comunidades; que se puedan abordar y así poder analizar los hechos. Define, la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. (Arias, 2012).

#### **3.2. Diseño de la investigación**

El presente trabajo de investigación se utilizó el diseño no experimental – cuantitativo – descriptivo.

Fue no experimental, porque no se manipulo deliberadamente a las variables de liderazgo y competitividad con el uso de la tecnología de la información y comunicación es decir solo se observó los fenómenos tal y como se dan en el contexto natural, conforme a la realidad.

Fue cuantitativo, por el estudio de liderazgo y competitividad de las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías el distrito de San Juan Bautista de Ayacucho 2018.se realizo en un espacio y tiempo determinado teniendo un inicio y un fin.

Fue descriptivo, porque en el trabajo de investigación denominado “liderazgo y competitividad de la micro y pequeñas empresas del rubro pollerías del distrito de San Juan Bautista de Ayacucho 2018” solo se describió las características de la variable, liderazgo y competitividad.

No existe manipulación de variables, solo se observó y describió tal y como se presenta en la realidad.

### **3.3. Población y muestra**

#### **Población**

Se utilizó una población conformada por 20 trabajadores de 5 micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro pollerías del Distrito de San Juan Bautista, 2018. La información fue obtenida a través de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista.

#### **Muestra**

Se utilizó una muestra conformada por 20 trabajadores de 5 micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro pollerías del Distrito de San Juan Bautista, 2018.



### 3.4. Definición y Operacionalización de Variables e Indicadores

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Representante	Un representante es una persona que es designada para los cuidados de la empresa a fin de que haga decisiones buscando el bien para el funcionamiento de las micro y pequeña empresa. También se le conoce como un agente, sustituto ó apoderado.	Los representantes son personas que actúa en representación de otra o de una institución o colectivo y son agente que cuentan con diferentes edades, varían en los diversos tipos de género. Asimismo, estos representantes cuentan con un determinado grado de instrucción para desempeñar un cargo dentro de la empresa, la cual lo desempeñara a lo largo de un tiempo.	Edad	18 – 22 años 23 – 27 años 33 a más
			Género	Masculino Femenino
			Grado de instrucción	Sin instrucción Primaria Secundaria Superior no universitaria Superior universitaria
			Cargo que desempeña	Dueño Administrador
			Tiempo que desempeña en el cargo	0 a 3 años 4 a 6 años 7 a Más años

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo	Liderazgo se sustenta en la capacidad que tiene una persona, que por sus características logra guiar, influenciar o motivar a otra persona o grupo de personas, con la finalidad de inducir y movilizarlos hacia un objetivo, o una meta prevista, de la cual pretende obtener un logro; por consiguiente, existiría una relación directa entre el líder y el grupo de personas estableciendo un mutuo acuerdo a través de pactos de confianza y aceptación mutua (Kotter, 2010).	Liderazgo es la capacidad que tiene una determinada persona para poder tomar decisiones adecuadas en beneficio de la micro y pequeña empresa. Para un adecuado liderazgo es indispensable contar con una motivación que aliente al líder y trabajadores a alcanzar las metas o fines determinados. Para ello, el líder en cuestión tiene que transmitir una adecuada motivación hacia sus trabajadores.	poder de tomar buenas decisiones para el bien de la empresa	Bueno Regular Malo
			Número de trabajadores	1 a 5 trabajadores 6 a 10 trabajadores 11 a más trabajadores
			Relación con los trabajadores	Familiares No familia
			Confianza con sus trabajadores	Bueno Malo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Competitividad	Si bien en general se asigna a la competitividad gran relevancia en el crecimiento de los países, ya que la misma impacta sobre la capacidad de firmas la economía de insertarse en los mercados en dominio, habilidad, recursos o conocimiento que incrementa su eficiencia (Federico, 2006).	La competitividad en el tiempo de permanencia de las micro y pequeñas empresas es la habilidad de las empresas para mantenerse en el mercado laboral mostrando una eficiencia para generar el crecimiento económico.	Tiempo de permanencia	Bueno Regular Malo
			la pollería donde laboras es competente con las demás pollerías	Siempre De vez en cuando En ocasiones
			Confianza con sus trabajadores	Bueno Malo
			conducta alegre y amable con tus compañeros y el cliente que atiendes a diario	Siempre De vez en cuando

### **3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

La técnica de estudio que se utilizó para la investigación fue la encuesta, porque es una técnica que nos permitió obtener información directamente de los representantes de las micro y pequeñas empresas en estudio. El instrumento que se utilizó para el recojo y registro de la información fue el cuestionario que consto de 13 preguntas, se centró en el liderazgo y la competitividad que constan de 13 preguntas.

### **3.6 Plan De Análisis**

Después de la aplicación del cuestionario a través de la técnica de la encuesta se utilizó el programa Excel para el procesamiento de la información y elaboración de las tablas y figuras estadísticas, así mismo, se utilizó el programa Word para la redacción del trabajo de investigación, además se utilizó el programa PDF para la presentación final de la investigación, así mismo se utilizó el programa de Power Point para la elaboración de la ponencia del trabajo de investigación y se utilizó el programa antiplagio turnitin para medir el porcentaje de similitud del trabajo de investigación con otros trabajos.

### 3.7 Matriz de consistencia

Enunciado del Problemas	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cuáles son las principales características del liderazgo y competitividad de las micro y pequeñas empresas en el rubro de las pollerías en el distrito de san juan bautista – provincia de huamanga región ayacucho 2018?</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar las principales características del liderazgo y competitividad de las micro y pequeñas empresas en el rubro de las pollerías en el distrito de san juan bautista – provincia de huamanga región Ayacucho 2018.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. Identificar las principales características de los representantes de las micro y pequeñas empresas en el rubro de las pollerías en el distrito de San Juan Bautista – provincia de huamanga región ayacucho</p>	<p>Según el autor <b>Fuente</b> <b>especificada no válida..</b></p> <p>“Este tipo de estudio busca únicamente describir situaciones o acontecimientos; básicamente no está interesado en comprobar explicaciones, ni en probar determinadas hipótesis.</p>	<p><b>LIDERAZGO</b></p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <p>Capacidad Motivation Confianza</p> <p><b>COMPETITIVIDAD</b></p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <p>Economía Habilidad Eficiencia</p>	<p><b>Población</b></p> <p>Se utilizó una población conformada por 20 trabajadores de 5 micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro pollerías del Distrito de San Juan Bautista, 2018. La información fue obtenida a través de la Municipalidad Distrital de San Juan Bautista.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>Se utilizó una muestra conformada por 20 trabajadores de 5 micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro pollerías del Distrito de San Juan Bautista, 2018</p> <p><b>Metodología</b></p> <p><b>Diseño</b></p> <p>No experimental</p>

	<p>2018.</p> <p>2. Describir las principales características del liderazgo de las micro y pequeñas empresas en el rubro de las pollerías en el distrito de San Juan Bautista – provincia de huamanga región ayacucho 2018.</p> <p>3. “Determinar las principales características de la competitividad de las micro y pequeñas empresas en el rubro de las pollerías en el distrito de San Juan Bautista – provincia de huamanga región ayacucho 2018.”</p>			<p><b>Nivel:</b> Descriptivo</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicada con enfoque cuantitativo.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Método:</b> Deductivo</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### **3.8 PRINCIPIOS ETICOS**

Durante el tiempo que se desarrolló la presente investigación titulada liderazgo y competitividad de las micro y pequeñas empresas en el rubro de las pollerías en el distrito de san juan bautista – provincia de huamanga región ayacucho 2018, se consideró el correcto cumplimiento de los siguientes principios éticos:

Protección a las personas, los datos obtenidos de los representantes fueron confidenciales debido a que se respetó su identidad con la finalidad de que se sientan seguros al momento de brindarnos su información. Cuidado al medio ambiente y biodiversidad, se utilizó la plataforma virtual para el envío y revisión del trabajo de investigación evitando así que se utilicen papel bond en vano, así mismo desconectamos los equipos eléctricos cuando terminamos de usarlos. La libre participación y derecho a estar informado, estuve bien informado del propósito de la investigación, informando a los representantes de las pollerías del uso de la información que nos brindaron voluntariamente. Beneficencia y no maleficencia, la información obtenida de los representantes se utilizó para fines académicos de la presentación de la investigación por lo que no se les perjudicara en su negocio. Justicia, se trató equitativamente a los dueños de las micro y pequeñas empresas, no se les quito los méritos obtenidos, ni se les perjudico en su trabajo. Integridad científica, se buscó obtener información honesta e integra por parte de los dueños y se aseguró que los datos obtenidos sean difundidos a la sociedad sin perjudicar a los dueños de las microempresas encuestadas.

## IV. RESULTADOS:

### 4.1 Resultados

**Tabla 1**

Características de los representantes de la micro y pequeña empresa del rubro pollerías del distrito de san juan bautista provincia de huamanga departamento de ayacucho 2018.

Datos generales	N	%
<b>Edad</b>		
18 - 22 años	3	17.39
23 - 27 años	12	52.18
33 a más	5	30.43
Total	20	100.00
<b>Género</b>		
Masculino	0	0.00
Femenino	20	100.00
Total	20	100.00
<b>Grado de instrucción</b>		
Sin instrucción	0	0.00
Primaria	0	0.00
Secundaria	3	26.09
Superior no universitaria	6	30.43
Superior universitaria	10	43.48
Total	20	100.00
<b>Cargo que desempeña</b>		
Dueño	13	69.57
Administrador	7	30.43
Total	20	100.00
<b>Tiempo que desempeña en el cargo</b>		
0 a 3 años	6	30.43
4 a 6 años	10	43.48
7 a más años	4	26.09
Total	20	100.00

**Fuente:** Cuestionario dirigido a los representantes de representantes de las micro y pequeñas empresas en el rubro de las pollerías en el distrito de san juan bautista – provincia de huamanga región ayacucho 2018.



**Tabla 2**

Características del liderazgo de las micro y pequeñas empresas en el rubro de las pollerías en el distrito de San Juan Bautista – provincia de huamanga región ayacucho 2018.

Liderazgo	N	%
poder de tomar buenas decisiones para el bien de la empresa		
bueno	2	4.35
regular	14	60.87
malo	4	34.78
Total	20	100.00
Número de trabajadores		
1 a 5 trabajadores	16	69.56
6 a 10 trabajadores	3	26.09
11 a más trabajadores	1	4.35
Total	20	100.00
Relación con los trabajadores		
Familiares	10	50.00
No Familiares	10	50.00
Total	20	100.00
Objetivo de creación		
Generar ganancia	20	100.00
Subsistencia	0	00.00
Total	20	100.00

**Fuente:** Cuestionario dirigido a los representantes de representantes del liderazgo de las micro y pequeñas empresas en el rubro de las pollerías en el distrito de san juan bautista – provincia de huamanga región ayacucho 2018.

**Tabla 3**

Características de la competitividad de las micro y pequeñas empresas en el rubro de las pollerías en el distrito de San Juan Bautista – provincia de huamanga región ayacucho 2018.

competitividad	N	%
Tiempo de permanencia de la microempresa		
Bueno	1	4.35
Regular	15	60.87
Malo	4	34.78
Total	20	100.00
la pollería donde laboras es competente con las demás pollerías		
siempre	16	69.56
De vez en cuando	3	26.09
En ocasiones	1	4.35
Total	20	100.00
Confianza con sus trabajadores		
Bueno	10	50.00
Malo	10	50.00
Total	20	100.00
conducta alegre y amable con tus compañeros y el cliente que atiendes a diario		
Siempre	20	100.00
De vez en cuando	0	00.00
Total	20	100.00

**Fuente:** Cuestionario dirigido a los representantes de representantes del liderazgo de las micro y pequeñas empresas en el rubro de las pollerías en el distrito de san juan bautista – provincia de huamanga región ayacucho 2018.

## 4.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS

**Tabla 1.** Características de los representantes de la micro y pequeña empresa del rubro pollerías del distrito de san juan bautista provincia de huamanga departamento de ayacucho 2018.”

“Edad de los representantes: El 52.18% de los representantes de las pollerías tienen una edad comprendida entre 23 a 27 años (Tabla 1). Este resultado coincide con resultados obtenidos por Pascual (2015) quien en su investigación manifiesta que el 83% de los encuestados tienen una edad entre 23 a 27 años, además coincide con los resultados obtenidos por Antúnez (2016) quien manifiesta que el 72.70% tienen una edad entre 23-27 años, también coinciden con los resultados obtenidos por Ponce (2018) que manifiestan que el 68.75% de los representantes se encuentran en el rango de 23 a 27 años de edad, además coincide con los resultados obtenidos por Bueno (2018) quien manifiesta que el 62.5% tiene entre 23 a 27 años de edad y finalmente coincide con los resultados encontrados por Figueroa (2018) indica que el 50.0% de los representantes tienen una edad entre 23 a 27 años. Mediante los resultados obtenidos podemos apreciar que las microempresas son dirigidas por personas adultas que han adquirido conocimientos a través de su experiencia, teniendo los recursos para hacer crecer la microempresa.

Género de los representantes: El 100.00% de los representantes es de género femenino (Tabla 1). Este resultado coincide con resultados obtenidos por Ponce (2018) quien manifiesta 62.5% de los representantes son de género femenino, además coincide con los resultados obtenidos por Bueno (2018) quien manifiesta que el 50 % son de género femenino, pero contrasta con lo obtenido por Pascual (2015) que indica que el 69% de 64 representantes son varones, también lo contrasta con los resultados obtenidos por Antúnez (2016) quien manifiesta que el 63.60% son de género masculino, asimismo se contrasta con los resultados obtenidos . Se puede apreciar

que en el aspecto administrativo las mujeres han tomado fuerza y son las que administran estos negocios, debido a que tienen más carácter, son emprendedoras y mucho más responsables lo que les permite superarse poco a poco, siendo ejemplo ante la sociedad. Grado de instrucción de los representantes: De la totalidad de los representantes, el 100.00% su grado de instrucción es superior no universitaria (Tabla 1). Este resultado se contrasta con los resultados obtenidos por Ponce (2018) quien manifiesta que el 43.95% de los representantes cuentan con un grado de instrucción secundaria, además contrasta con los resultados obtenidos.

**Tabla 2.** características del liderazgo de las micro y pequeñas empresas en el rubro de las pollerías en el distrito de San Juan Bautista – provincia de huamanga región ayacucho 2018.

Tiempo de permanencia en el rubro: El 60.87% de las micro y pequeñas empresas pertenecen al rubro entre 4 a 6 a más años (Tabla 2). Este resultado coincide con los resultados encontrados por Ponce (2018) quien manifiesta que el 87.5% de las micro y pequeñas empresas cuenta con 7 años a más de permanencia en el rubro, además coincide con los resultados encontrados por Figueroa (2018) quien indica que el 62.5% de las micro y pequeñas empresas tienen en el rubro más de 7 años, también coincide con los resultados obtenidos por Chávez (2018) que manifiesta que el 66.6% de las micro y pequeñas empresas tienen as de 7 años en el rubro realizando sus actividades, pero lo contrasta con los resultados encontrados por Antúnez (2016) que indica que el 68.2% de las micro y pequeñas empresas tienen de 0 a 3 años de permanecía en el rubro, además se contrasta con los resultados obtenidos por Bueno (2018) que manifiesta que el 62.5% de las micro y pequeñas empresas tienen en el rubro entre 4 a 6 años. La mayoría de las microempresas llevan mucho tiempo en el mercado laboral lo que quiere decir que tienen experiencia y saben cómo afrontar cada problema que se les presenta debido que conocen el comportamiento de mercado, a su vez, debido al largo tiempo que llevan y su clientela establecida pueden crear sucursales de su negocio.

Número de trabajadores que laboran en las micro y pequeñas empresas: El 69.56% de las micro y pequeñas empresas tienen entre 1 a 5 trabajadores (Tabla 2). Este resultado coincide con los resultados obtenidos por Antúnez (2016) quien manifiesta que el 67 63.6% de las micro y pequeñas empresas tienen de 1 a 5 trabajadores, también coinciden con los resultados obtenidos por Ponce (2018) que manifiesta que el 50% de las micro y pequeñas empresas cuentan con 1 a 5 trabajadores, asimismo coincide con los resultados obtenidos por Bueno (2018) que manifiesta que el 62.5% de las micro y pequeñas empresas cuentan con un promedio de 1 a 5 trabajadores, pero se contrasta con los resultados obtenidos por Figueroa (2018) que indica que el 50% de las micro y pequeñas empresas cuentan con un promedio de 6 a 10 trabajadores, además se contrasta coincide con los resultados obtenidos por Chávez (2018) quien manifiesta que el 50% de las micro empresas tienen entre 6 a 10 colaboradores. Mediante los resultados obtenidos podemos decir que las microempresas tienen pocos trabajadores por lo que el establecimiento es pequeño. Las microempresas están conformadas hasta un máximo de 10 colaboradores, por lo que estas pollerías pertenecen a las microempresas debido a que no superan los 10 trabajadores, tienen un máximo de 5 trabajadores.

Vínculo de las personas que trabajan en las micro y pequeñas empresas: El 50.00% de las personas que trabajan en las micro y pequeñas empresas son familiares (Tabla 2). Este resultado coincide con los resultados obtenidos por Antúnez (2016) que indica que el 45% de los encuestados al contratar a personal prefiere dar la oportunidad a sus familiares, además coincide con los resultados obtenidos por Chávez (2018) quien manifiesta que el 66.7% de las micro y pequeñas empresas cuentan con personas familiares trabajando, pero se contrasta con los resultados.

Objetivo de creación de la empresa: El 100.00 % de las micro y pequeñas empresas fueron creadas bajo el objetivo de generar ganancias (Tabla 2). Este resultado coincide con los resultados obtenidos por Bueno (2018) que manifiesta que el 62.5% de las micro y pequeñas

empresas tienen como objetivo generar ganancias, además coincide con los resultados obtenidos por Figueroa (2018) quien manifiesta que el 87.5% de los de las micro y pequeñas empresas tienen como finalidad de generar ganancias, también coincide con los resultados.”

**Tabla 3:** “características de la competitividad de las micro y pequeñas empresas en el rubro de las pollerías en el distrito de San Juan Bautista – provincia de huamanga región ayacucho 2018.

Conocimiento del termino competitividad: el 60.87% si tienen conocimiento del liderazgo y competitividad (Tabla 3). Lo que coincide con los resultados obtenidos son: según (Ruiz,2017) se obtuvo que, el 62.5% de colaboradores señalan que el propietario de la empresa si decide toda la responsabilidad; técnicas de trabajo y actividades sin tener en cuenta las opiniones del equipo. según Evans (2015) señala que en la realidad en de muchas de las instituciones o empresas las diversas formas utilizadas para conducir las han obedecido a razones poco formales y profesionales, esto lleva a la realidad que se constata en este estudio: los directivos no ejercen un liderazgo y su nivel de Inteligencia Emocional es bastante inadecuado para la responsabilidad que se les exige.

Conocimiento de los factores del liderazgo: el 69.56% si tienen conocimiento de los factores del liderazgo.

La confianza en sus trabajadores: el 50.00% si tiene conocimiento de la confianza que tiene a sus trabajadores.

## **V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 CONCLUSIONES**

Según los resultados obtenidos tras la encuesta aplicada a los trabajadores de las pollerías del distrito de san juan bautista La mayoría de representantes de las micro y pequeñas empresas son de género femenino, quienes están en una edad comprendida entre 18 a 33 años por lo que tienen experiencia, con estudios superiores no universitarios en algunos casos en curso y otras carreras técnicas, vienen desempeñándose como administrador.

#### **Según el objetivo específico 1**

Después de obtener los resultados en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías ya que el líder tiene un buen comportamiento favorable para así mismo y de esa manera generar una confianza de jefe a trabajador por tanto ello el líder tendrá más acercamiento hacia sus personales.

#### **Según el objetivo específico 2**

Se llegó a la siguiente conclusión en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías del distrito san juan bautista ya que el líder es el primero en asumir sus responsabilidades ya que este valor es muy importante para el líder como para la empresa, es por ello que el líder da el ejemplo a todas sus trabajadoras y de esa manera ser un modelo a seguir y ser mejores personas dentro de la empresa como también en el exterior.

#### **Según el objetivo específico 3**

Se llegó a una conclusión en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías que el líder brinda la motivación de alguna manera a sus trabajadoras en los últimos años, pero se detectó que no hay una inspiración por falta de incentivos por parte de la empresa.

## **5.2 RECOMENDACIONES**

Capacitar en charlas de cursos de liderazgo y competitividad de tal manera adquirirán conocimientos que les permitan tomar las decisiones oportunas, ante las dificultades que se presentan en el mercado

Desarrollar estrategias en las micro y pequeñas empresas, que permitan alcanzar las metas y objetivos trazados, de tal manera que la microempresa logre un mejor posicionamiento en el mercado, generando más puestos de trabajo, con la finalidad de obtener mayores ingresos, que les permita crecer y expandirse, siendo una microempresa competitiva a nivel local.

Implantar reuniones continuas con el personal con la finalidad de conocer sus percepciones adquiridas durante el proceso, cumpliendo con las expectativas generadas en el cliente, motivando y orientando al personal para que brinde una mejor atención y que los clientes se encuentren satisfechos.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aballay, Z. A. (2013). Situación actual de las MIPYMES pertenecientes a la Cámara de Turismo y Comercio de Penco, con el fin de aumentar su competitividad en el mercado actual. Tesis de Licenciatura , Universidad del Bío-Bío , Departamento de Postgrado , Chile.
- Ana M. palma- avellan, A. A.-p. (2017). liderazgo en pymes latinoamericanas . ecuador .
- Andia . (10 de Septiembre de 2010). Recuperado el 22 de Febrero de 2020, de <https://andina.pe/agencia/noticia-abrir-una-panaderia-moderna-peru-demanda-mas-50000-inversion-316405.aspx>
- Arias, F. G. (21 de abril de 2012). planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot. Recuperado el 26 de mayo de 2019, de [http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion\\_21.html](http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion_21.html)
- Baños, M. V. (2011). Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial compuesta y aplicacion de un modelo para la deteccion y desarrollo de competencias en la pequeñas y mediana empresa del sector calzado en mexico. Tesis Doctoral, Universidad Autonoma De Madrid, Mexico.
- Burns. (2001). <http://arodi.yolasite.com>. Recuperado el 1 de julio de 2019, de <http://arodi.yolasite.com>:  
<http://arodi.yolasite.com/resources/Liderazgo%20transformacional.pdf>.
- Coronel, A. A. (2015). Estilos de liderazgo político democrático:argentina y españa en respectiva comparada. Tesis Doctoral , universidad Complutense De Madrid, Ciencias Politicas Y Sociologia, Madrid.
- Curo, Ñ. R. (2015). La Planificacion ESstratejica Empresarial su influencia en la competitividad en las mypes y sus efectos en los estados financieros en la provincia de huamanga - 2014 . Tesis Para Optar El Título Profesional DE Contador Publico , Universidad Catolica Los Ángeles de Chimbote , Escuela Profesional De Contabilidad, Ayacucho .
- Chiavenato. (2003). [www.euroresidentes.com](http://www.euroresidentes.com). Recuperado el 22 de junio de 2019, de [www.euroresidentes.com](http://www.euroresidentes.com):  
<https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores>.
- Chiavenato, I. (2015). [monografias.com](http://monografias.com). Recuperado el 24 de junio de 2018, de el liderazgo y sus estilos: <https://www.monografias.com/trabajos17/estilos-liderazgo/estilos-liderazgo.shtml>

- Fischman, D. (2018). [www.planetadelibros.com.pe](http://www.planetadelibros.com.pe). Recuperado el 22 de junio de 2019, de [www.planetadelibros.com.pe](http://www.planetadelibros.com.pe): <https://www.planetadelibros.com.pe/libro-el-lider-transformador-1/204501>.
- Flores, p. d. j. (2015). participación consorciada de las mype en la provisión al estado y su crecimiento sostenido en la ciudad ayacucho : periodo 2008-2013. universidad nacional de san cristobal de huamanga , ayacucho , ayacucho .
- García, G. N. (2015). La Organización Y Financiamiento Para Lograr La Competitividad De Las Mypes En El Sector De Producción De Muebles En La Región De Ayacucho – 2014. Tesis Para Optar El Título Profesional De Contador Público, Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote , ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD, Ayacucho.
- Gomez, M. (2018). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. Buenos Aires: Editorial Brujas. Recuperado el 21 de enero de 2020, de [www.eumed.net](http://www.eumed.net): [https://books.google.com.pe/books?id=9UDXPe4U7aMC&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=9UDXPe4U7aMC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Herzberg. (2007). [www.euroresidentes.com](http://www.euroresidentes.com). Recuperado el 22 de junio de 2019, de [www.euroresidentes.com](http://www.euroresidentes.com): <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores>.
- Maslow, A. (22 de junio de 2017). <http://psicopedia.net>. Recuperado el 22 de junio de 2019, de <http://psicopedia.net>: <http://psicopedia.net/621/la-motivacion-humana-la-piramide-maslow/>.
- Mariño, C. R. (2014). Recuperado el 13 de junio de 2019, de [www.lizardo-carvajal.com](http://www.lizardo-carvajal.com): <https://www.lizardo-carvajal.com/el-metodo-deductivo-de-investigacion/>
- Medina, V. Y. (2016). Caracterización del estilo de liderazgo transaccional en las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes bares y cantinas (restaurantes – pollerías) en el distrito de Huaraz, 2014. Tesis de Licenciatura , Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote, Escuela Profesional De Administración , Huaraz .
- Mino, A. M. (2016). Liderazgo y Satisfacción Laboral En La Facultad De Ciencias Contables Financieras y Administrativas De La Universidad Católica Los Angeles De Chimbote - 2014. Universidad Nacional De Trujillo, Escuela De Post Grado. trujillo: .
- Michael, E. P. (2010 ). competitividad . estados unidos .
- Naveda, P. V. (2014). La Incidencia De La Capacitación Y La Asistencia Técnica En La Competitividad De Las Mypes De Confecciones De Prendas De Vestir De Huamanga . Tesis Para Optar El Título Profesional De: Licenciado En Administración, Universidad Nacional De San Cristóbal De Huamanga , Escuela De Formación Profesional De Administración De Empresas , Ayacucho.
- Olivares, H. R. (2015). Estilo De Liderazgo Y Satisfacción Laboral En El Club Campestre Puma De Piedras A S.A.C. Andahuaylas 2015. Tesis para optar el Título Profesional

de Licenciado en Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Facultad De Ciencias De La Empresa, Andahuaylas.

- Peter, S. (2000). Liderazgo e Innovación Empresarial. January. Obtenido de file:///C:/Users/Pc/Downloads/BILBAOSenge.pdf.
- Pineiro, C. R. (2016). www.lizardo-carvajal.com. Recuperado el 13 de junio de 2019, de www.lizardo-carvajal.com: <https://www.lizardo-carvajal.com/el-metodo-deductivo-de-investigacion/>
- Peter, S. (2018). Liderazgo e Innovación Empresarial. January. Obtenido de file:///C:/Users/Pc/Downloads/BILBAOSenge.pdf
- Pineiro, C. R. (2016). www.lizardo-carvajal.com. Recuperado el 13 de junio de 2019, de www.lizardo-carvajal.com: <https://www.lizardo-carvajal.com/el-metodo-deductivo-de-investigacion/>
- Porter, S. (2013). Liderazgo e Innovación Empresarial. January. Obtenido de file:///C:/Users/Pc/Downloads/BILBAOSenge.pdf.
- Paredes, f. r. (2015). la innovacion en la micro y pequeñas empresas. pontificia universidad catolica del peru , lima , lima .
- Riquelme, E. M. (2018). Recuperado el 13 de junio de 2019, de www.uaeh.edu.mx: [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Presentaciones/licenciatura\\_en\\_mercadotecnia/fundamentos\\_de\\_metodologia\\_investigacion/PRES38.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf)
- Weber, M. (2000). monografias plus. Recuperado el 10 de junio de 2018, de tipos de liderzgo: <https://sites.google.com/site/direquiposdealtorendimiento/ii-liderazgo-y-manejo-de-grupos/3-0-liderazgo/3-3-tipos-de-liderazgo-segun-max-weber>.

## ANEXO 1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	ACTIVIDADES	2018				2019				2020				2020			
		Semestre I				Semestre II				Semestre I				Semestre II			
		Abril				Setiembre				Abril				setiembre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el jurado de investigación			X													
4	Exposición del proyecto al jurado de investigación o docente tutor				X												
5	Mejora del marco teórico					X											
6	Redacción de la revisión de la literatura						X										
7	Elaboración del consentimiento informado							X									
8	Ejecución de la metodología								X								
9	Resultados de la investigación									X							
10	Conclusiones y recomendaciones										X	X					
11	Redacción del pre informe de investigación												X				
12	Redacción del informe final													X			
13	Aprobación del informe final por el jurado de investigación														X		
14	Presentación de ponencia en eventos científicos															X	
15	Redacción del artículo científico																X

## Anexo 02 presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o número	Total (S/.)
<b>Suministros</b>			
❖ Impresiones	0.2	100	20.00
❖ Fotocopias	0.1	200	20.00
❖ Papel bond A4	0.1	100	10.00
❖ Lapiceros	0.5	2	1.00
<b>Servicios</b>			
❖ Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
<b>Sub total</b>			151.00
<b>Gastos de viaje</b>			
❖ Pasajes para recolectar información	2.3	10	23.00
<b>Sub total</b>			23.00
<b>Total de presupuesto desembolsable</b>			174.00
Presupuesto desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o número	Total (S/.)
<b>Servicios</b>			
❖ Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
❖ Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
❖ Soporte informático (módulo de investigación del ERP University - MOIC )	40.00	4	160.00
❖ Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
<b>Sub total</b>			400.00
<b>Recursos humano</b>			
❖ Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
<b>Sub total</b>			252.00
<b>Total de presupuesto no desembolsable</b>			652.00
<b>Total (S/)</b>			826.00

### Anexo 3. Cuadro de sondeo

<b>Nombre de la micro y pequeña empresa</b>	<b>Dirección</b>
Pollería Machys	Jr. Jose Olaya # 320
Pollería el leñador	Jr. Calvario # 140
Pollería Rosy	Av. Puente nuevo 220
Pollería capack	Av. Capillapata Int. 140

#### **ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS**

El presente cuestionario solo será aplicado a los gerentes y a todo el personal que labora en la pollería solo con fines académicos.

CUESTIONARIO REFERENTE A LOS REPRESENTANTES DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS.

##### 1. Edad

- a) 18 – 22 años
- b) 23 – 27 años
- c) 33 a más años

##### 2. Género

- a) Masculino
- b) Femenino

##### 3. Grado de instrucción

- a) Sin instrucción
- b) primaria
- c) secundaria
- d) Superior no universitaria
- e) Superior universitaria

##### 4. Cargo que desempeña

- a) Dueño
- b) Administrador

##### 5. Tiempo que desempeña en el cargo

- a) 0 a 3 años
- b) a 6 años
- c) 7 a más años

REFERENTE A LAS CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

6. ¿poder de tomar buenas decisiones para el bien de la empresa?

- a) Bueno
- b) Regular
- c) Malo

7. Número de trabajadores

- a) 1 a 5 trabajadores
- b) a 10 trabajadores
- c) 11 a más trabajadores

8. Relación con los trabajadores

- a) Familiares
- b) No familia

9. Confianza con sus trabajadores

- a) Bueno
- b) Malo

#### REFERENTE A LAS CARACTERÍSTICAS DE COMPETITIVIDAD DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

10. Tiempo de permanencia

- a) Bueno
- b) Regular
- c) Malo

11. la pollería donde laboras es competente con las demás pollerías

- a) Siempre
- b) De vez en cuando
- c) En ocasiones

12. Confianza con sus trabajadores

- a) Bueno
- b) Malo

13. conducta alegre y amable con tus compañeros y el cliente que atiendes a diario

- a) Siempre
- b) De vez en cuando

El cuestionario tiene como finalidad recoger información de las micro y pequeñas empresas rubro pollerías para poder desarrollar el trabajo de investigación que es la siguiente



## ANEXO 5: CONSTANCIA DE VALIDACION



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

### CONSTANCIA DE VALIDACION

YO: Carolina Alvarado Henares.....

Identificado con DNI. 28291545. CARNET DE COLEGIO N°.....

con el Grado de: Licenciada en Administración

Por medio de la presente hago Constar que he revisado con fines de validacion el (los) instrumentos de recoleccion de datos encuesta, elaborado por el estudiante: CANCHO CAMPOS, Sherlie Thalia, para efecto de su aplicación a los sujetos de la población – Muestra seleccionada para el trabajo de investigación titulada “**LIDERAZGO Y COMPETITIVIDAD DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS EN EL RUBRO DE LAS POLLERIA MOLY EN EL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA – PROVINCIA DE HUAMANGA REGIÓN AYACUCHO 2019**” , que se encuentra realizado. Luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar los resultados.

Ayacucho: 05 de Junio del 2019

## Anexo 6

Figura 1 Edad.

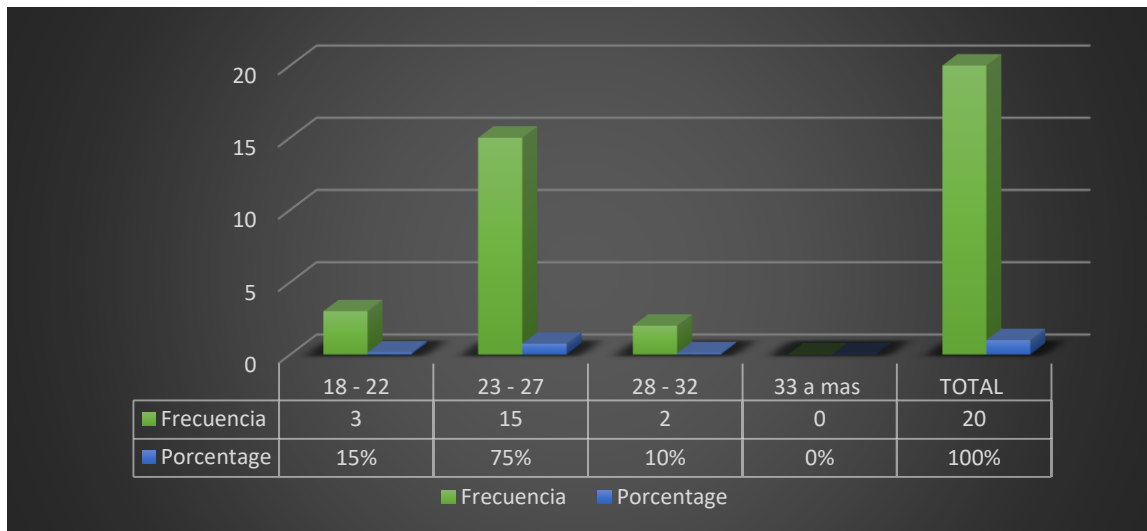
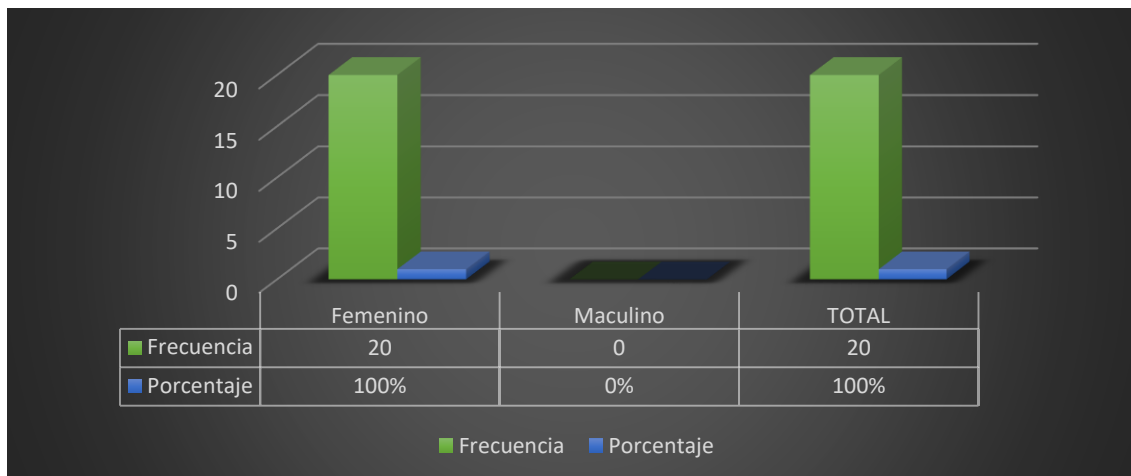
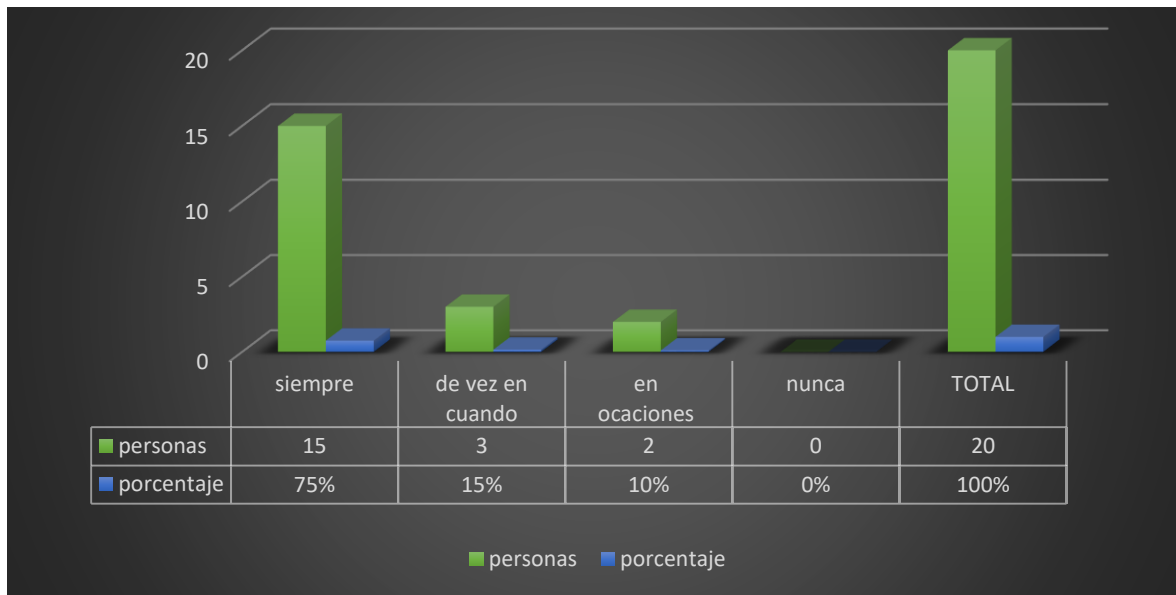


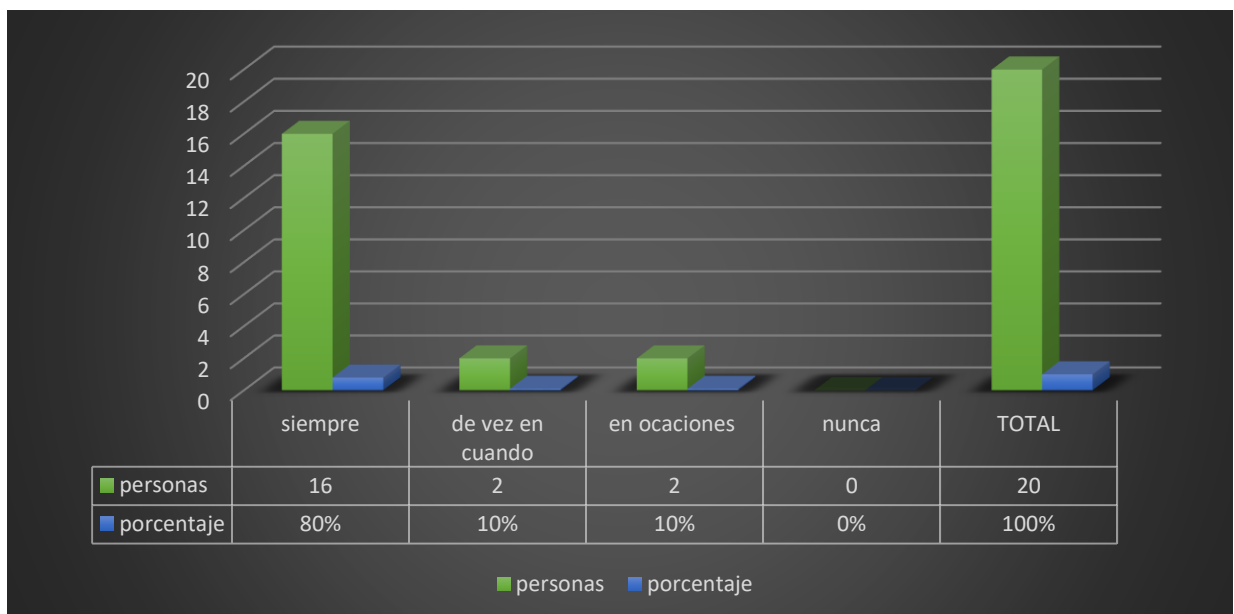
Figura 2 Género.



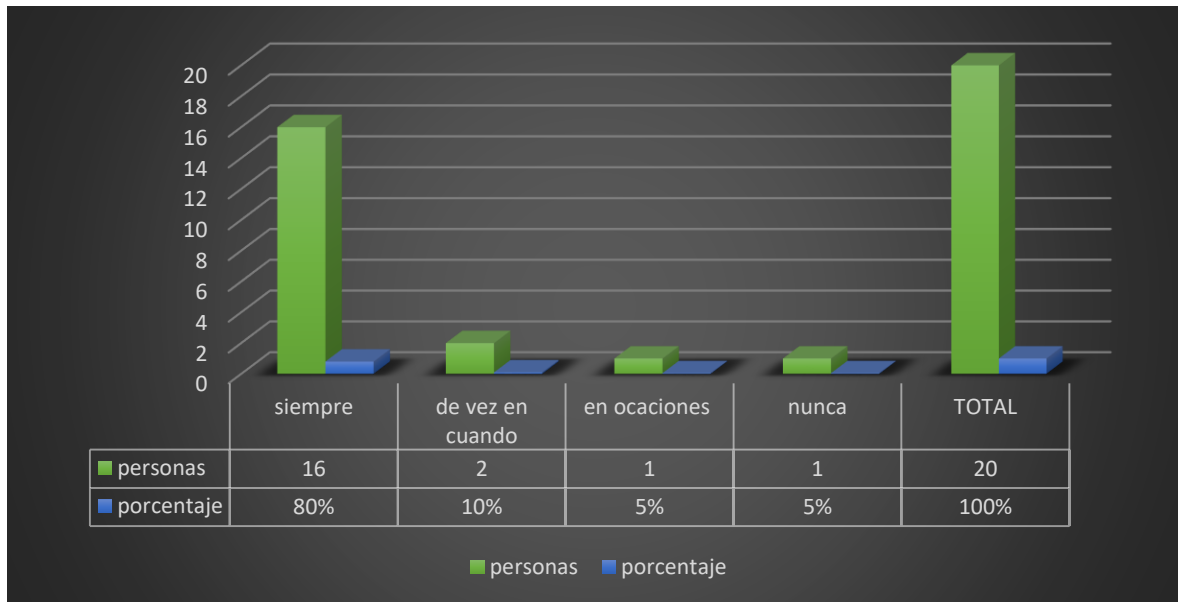
**Figura 3** ¿la pollería donde laboras es competente con las demás pollerías?



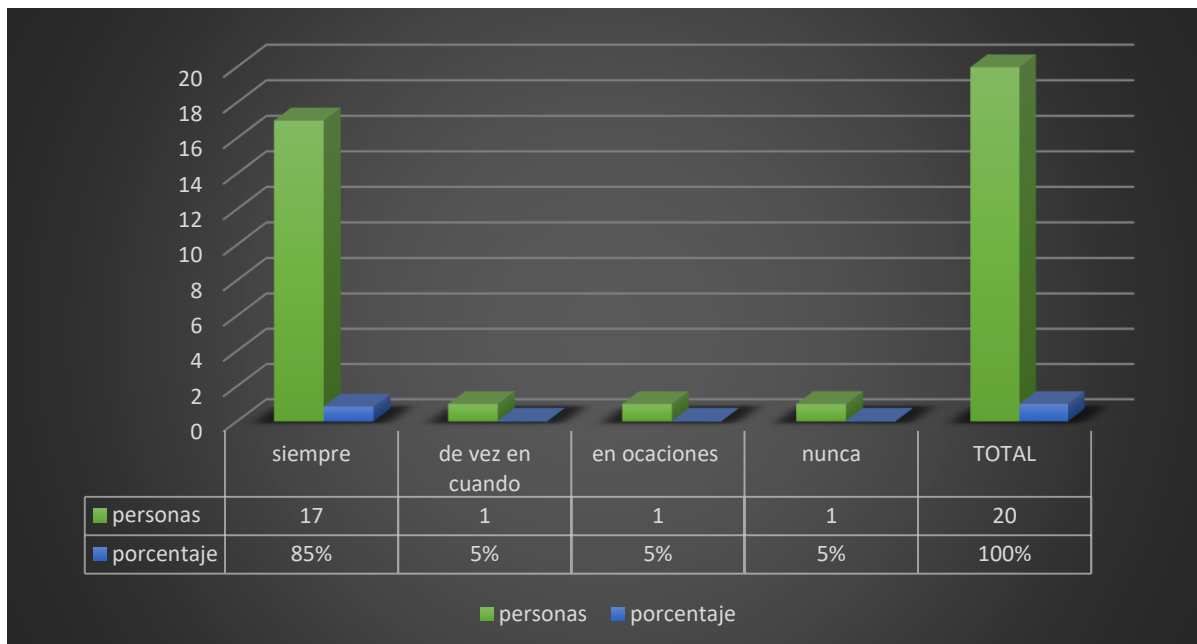
**Figura 4** ¿Su jefe tiene ese poder de tomar buenas decisiones para el bien de la empresa como de sus trabajadores?



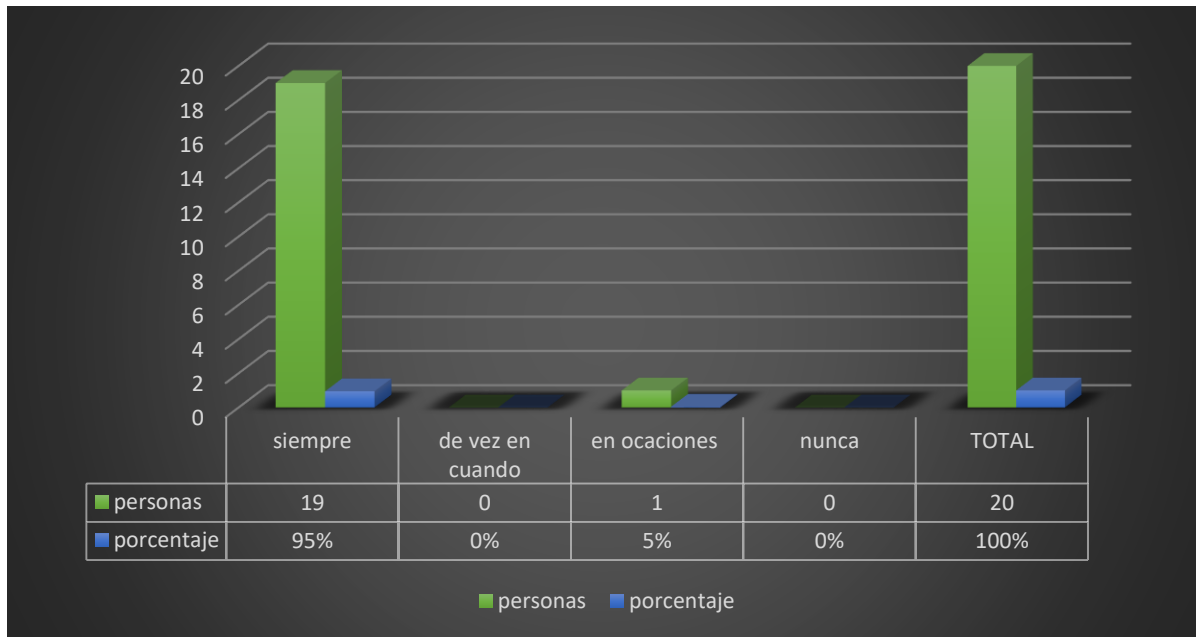
**Figura 5** ¿Ha recibido usted incentivos y/o reconocimientos, durante los últimos años que viene laborando en la empresa?



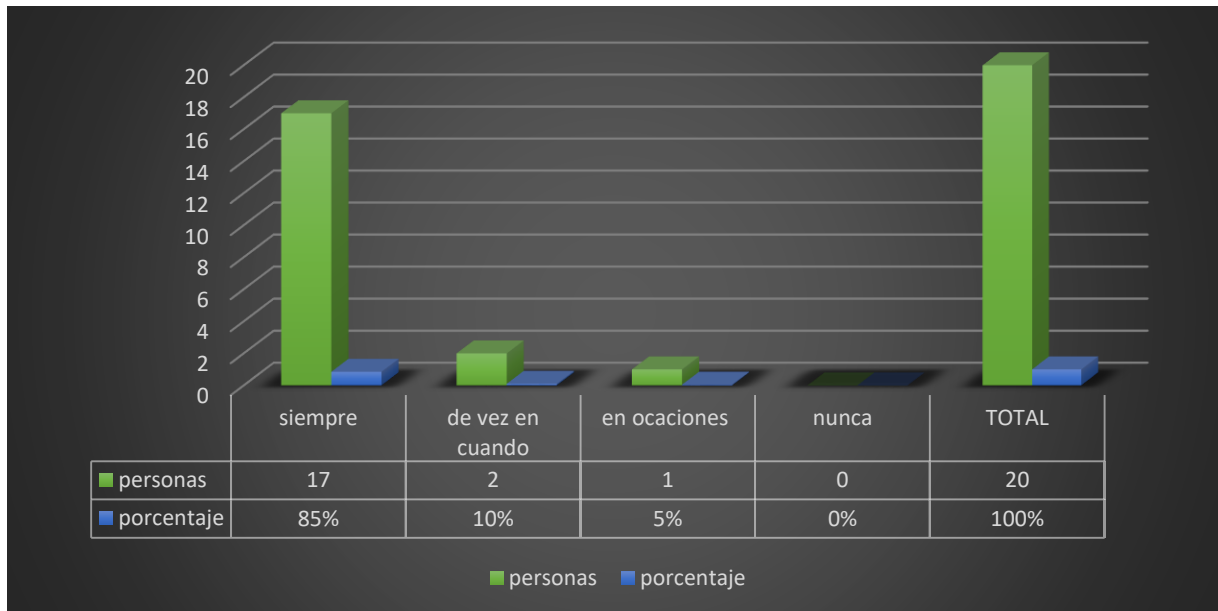
**Figura 6.-** ¿La empresa les capacita para que refuerce su rendimiento laboral y creatividad?



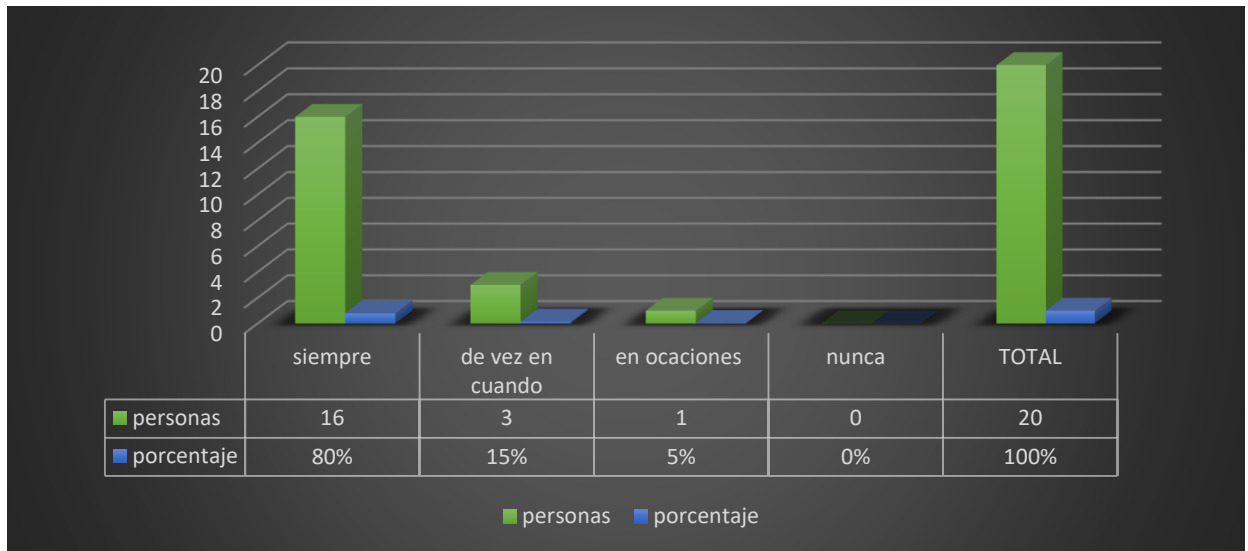
**Figura 7** ¿Tienes una conducta alegre y amable con tus compañeros y el cliente que atiendes a diario?



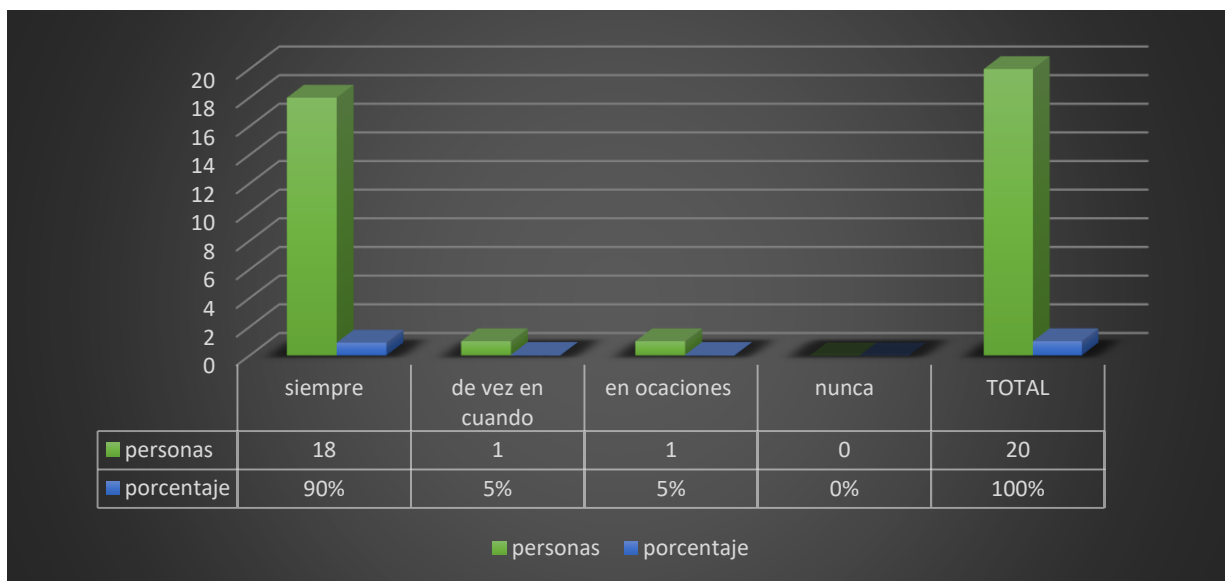
**Figura 8** ¿En la pollería que labora les brinda seguridad a sus trabajadores?



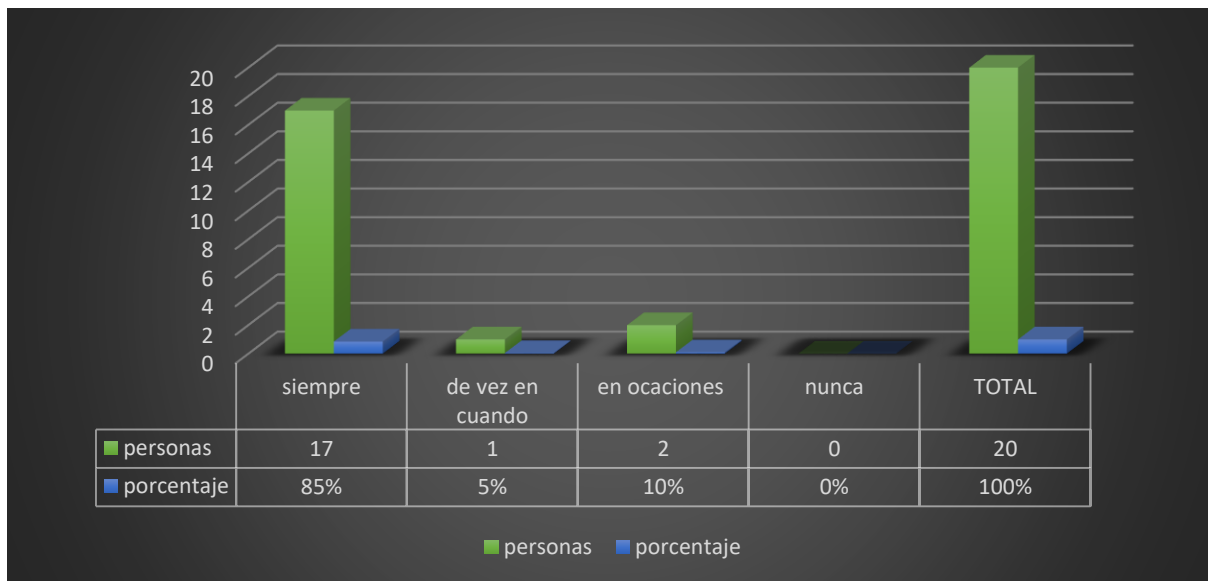
**Figura 9** ¿Usted tiene esa confianza con sus compañeros de trabajo en situaciones difíciles?



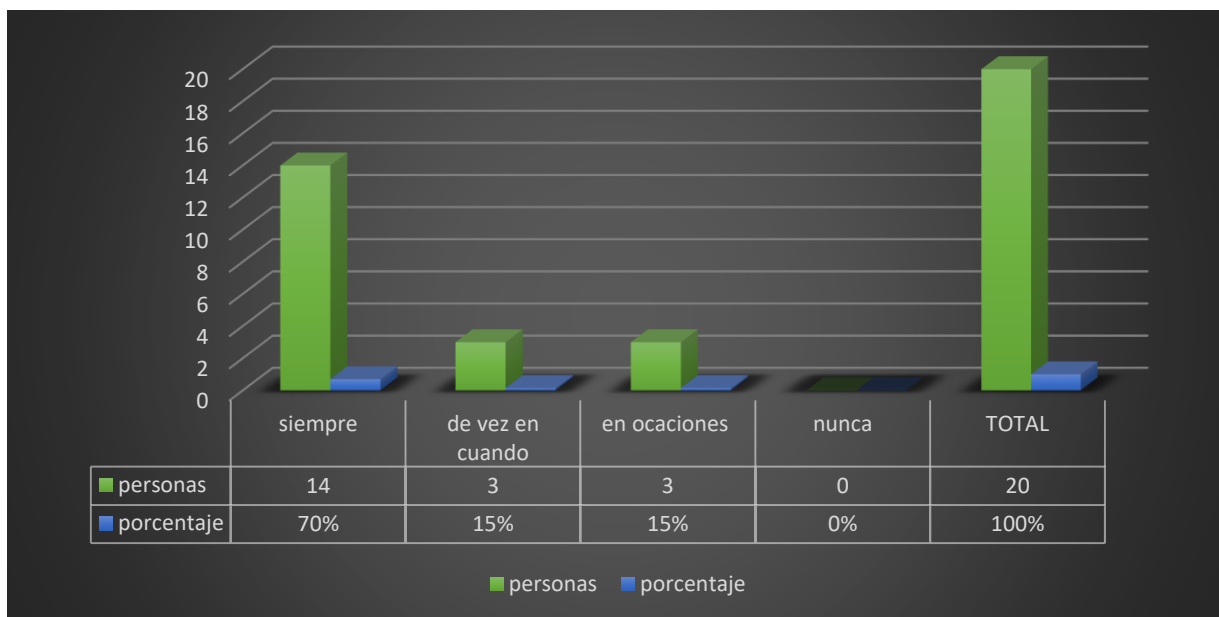
**Figura 10** ¿Te sientes inspirado por la visión y propósito que tiene la empresa en la cual laboras?



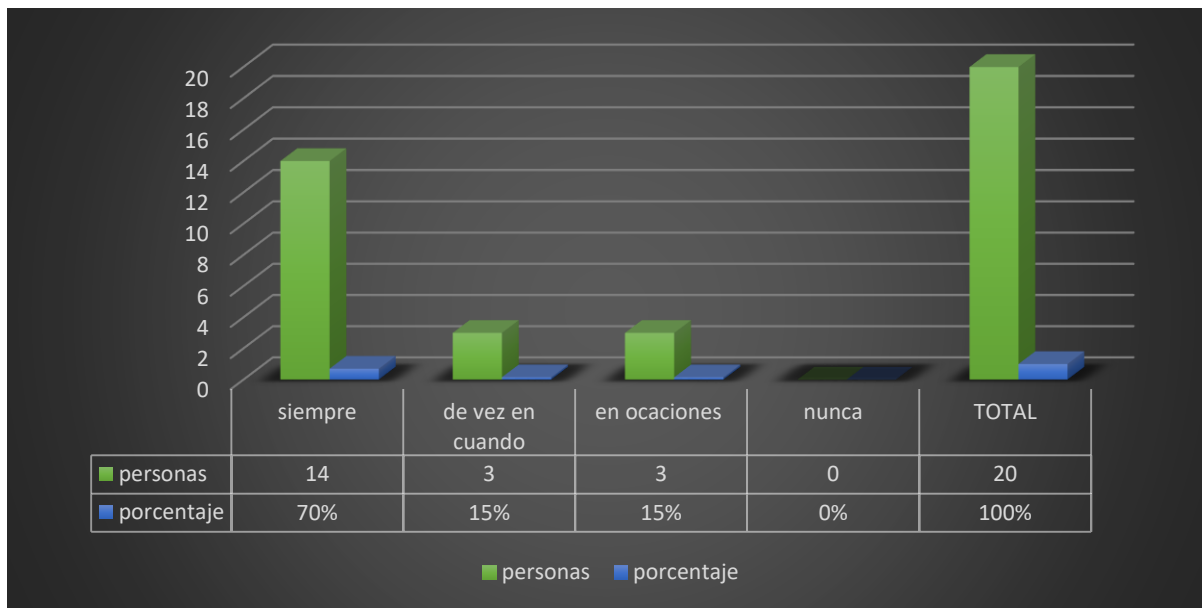
**Figura 11** ¿En la pollería donde trabaja usted, el jefe muestra ser creativo para poder solucionarlo los problemas?



**Figura 12** ¿El jefe te permite tomar decisiones para que puedas decidir frente a algún percance en tus labores?



**Figura 13** ¿La conducta que su jefe tiene es amigable o es solo en momentos?



**Figura 14** ¿Usted cómo trabajadora con años de permanencia ya puede tener esa capacidad de dirigir a sus demás compañeras de trabajo?

