



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

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

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**GESTIÓN BAJO EL ENFOQUE DE LIDERAZGO EN
LAS MYPES DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN Y OBRAS
CIVILES, CIUDAD DE IQUITOS, AÑO 2018**

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

AUTORA:

BACH. ELVA MERY PANDURO SANGAMA

ASESOR:

MBA. CRYSBER MOISÉS VALDIVIEZO SARAVIA

PUCALLPA – PERÚ

2018

FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Mgtr. Sergio O. Ortiz García

Secretario

Mgtr. José Luis Meza Salinas

Miembro

Dr. Geider Grandes García

Presidente

MBA Crysber Moisés Valdiviezo Saravia

Asesor

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento sincero primero a Dios, por haberme guiado por el buen camino hasta el momento. Seguidamente a mi madre, mi esposo quienes a lo largo de mi vida me han apoyado y motivado en mi formación académica, creyeron en cada momento en mis habilidades, y a mis profesores a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanzas.

Finalmente agradezco a mi prestigiosa Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, la cual me abrió las puertas para prepararme.

DEDICATORIA

Dedicó este trabajo académico a Dios, luego a mis seres queridos (mi esposo e hijo), son los pilares fundamentales en este proceso universitario quienes han velado por mi bienestar y educación siendo apoyo incondicional en cada momento.

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación ha sido determinar la gestión bajo el enfoque de liderazgo en las mypes del sector construcción y obras civiles, ciudad de Iquitos, año 2018. Como características de la metodología de investigación se refiere que es del tipo cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal, descriptiva y correlacional. Con la aplicación de la técnica de encuesta y un cuestionario de 21 preguntas se entrevistó a los propietarios y/o gerentes, obteniendo como resultados que los microempresarios están en el rango de edad de “41 a 50 años” (57,1%); predomina el sexo masculino (87,5%) y el 100,0% tiene nivel de instrucción “universitario”. Respecto a la gestión de la mype: existe un comprometidos con la calidad, se guían por la misión, visión y valores; tienen organigrama funcional y han estandarizado sus procesos clave. Respecto al liderazgo: los microempresarios en su mayoría (71,4%) se consideran “líder” y 28,6% “jefe”. Asimismo, el tipo de liderazgo que se ejerce en las mypes es el “autocrático” 57,1%; “democrático” 28,6%; “transformador” 14,3%; se motiva al personal con “frases positivas”. En la investigación se evidenció que los colaboradores no han conformado algún tipo de organización que los represente para elevar inquietudes o formular reclamos, muy común en este tipo de empresas, probablemente como resultado de la influencia del estilo de liderazgo. Finalmente, las mypes del sector construcción y obras civiles, exigen un alto nivel de desempeño del personal, aunque exista el riesgo de comprometer el clima laboral.

Palabras clave: Gestión de calidad, liderazgo, construcción, colaborador.

ABSTRACT

The objective of this research has been to determine the management under the focus of leadership in the mypes of the construction sector and civil works, city of Iquitos, year 2018. As characteristics of the research methodology, it is referred to as quantitative, descriptive level, non-experimental design, transversal, descriptive and correlational. With the application of the survey technique and a questionnaire of 21 questions, owners and/or managers were interviewed, obtaining as results that microentrepreneurs are in the age range of "41 to 50 years" (57.1%); the male sex predominates (87.5%) and 100.0% have a "university" level of education. Regarding mype management: there is a commitment to quality, they are guided by the mission, vision and values; they have a functional organization chart and have standardized their key processes. With respect to leadership: the majority of microentrepreneurs (71.4%) consider themselves to be "leaders" and 28.6% as "chiefs". Likewise, the type of leadership exercised in the mypes is "autocratic" 57.1%; "democratic" 28.6%; "transforming" 14.3%; staff are motivated with "positive phrases". In the investigation it was evidenced that the collaborators have not conformed some type of organization that represents them to raise concerns or to formulate claims, very common in this type of companies, probably as a result of the influence of the leadership style. Finally, the mypes of the construction and civil works sector demand a high level of staff performance, even though there is a risk of compromising the work environment.

Keywords: Quality management, leadership, construction, collaborator.

ÍNDICE GENERAL

TÍTULO DE LA TESIS	i
FIRMA DEL JURADO Y ASESOR	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Planteamiento del problema	3
1.1.1 Caracterización del problema	3
1.1.2 Enunciado del problema	4
1.2 Objetivos de la investigación	4
1.2.1 Objetivo general	4
1.2.2 Objetivos específicos	5
1.3 Justificación de la investigación	5
CAPÍTULO II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	6
2.1 Antecedentes	6
2.1.1 Antecedentes internacionales	6
2.1.2 Antecedentes nacionales	8
2.1.3 Antecedentes regionales	10
2.1.4 Antecedentes locales	10
2.2 Bases teóricas de la investigación	11
2.2.1 Enfoque de liderazgo	11
2.2.1.1 Estilos de liderazgo	11
2.2.2 Liderazgo organizacional	13
2.2.3 Clima organizacional	15
2.2.4 Las micro y pequeñas empresas (mypes)	15
2.3 Marco conceptual	19
2.3.1 Liderazgo	19
2.3.2 Tipos de liderazgo	19

2.3.3	Características del liderazgo	21
2.3.4	Glosarios de términos	21
CAPITULO III.	HIPÓTESIS	24
3.1	Hipótesis general	24
3.2	Hipótesis específicos	24
CAPÍTULO IV.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	25
4.1	Diseño de investigación	25
4.1.1	Tipo de investigación	25
4.1.2	Nivel de investigación	25
4.2	Población y Muestra	26
4.2.1	Población	26
4.2.2	Muestra	26
4.3	Definición y operacionalización de las variables	27
4.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
4.4.1	Técnicas	28
4.4.2	Instrumentos	28
4.5	Plan de Análisis	28
4.6	Matriz de consistencia	29
4.7	Principios éticos	33
CAPÍTULO V.	RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN	35
5.1	Resultados	35
A:	Datos del microempresario	35
B:	De la empresa	38
C:	Del liderazgo	45
5.2	Análisis de resultados	56
CAPÍTULO VI.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
6.1	Conclusiones de la investigación	60
6.2	Recomendaciones	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXOS	66
1.-	Cronograma	66
2.-	Presupuesto	67
3.-	Encuesta	68
4. -	Encuesta realizadas a las mypes	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Definición y operacionalización de las variables	27
Tabla 2: Matriz de consistencia de la investigación	29
Tabla 3: ¿Cuál es la edad del microempresario?	35
Tabla 4: ¿Cuál es el sexo del microempresario?.....	36
Tabla 5: ¿Cuál es el nivel de instrucción del microempresario?	37
Tabla 6: ¿Cuántos años tiene presencia su empresa en el mercado?	38
Tabla 7: ¿Cuántos colaboradores tiene su empresa?	39
Tabla 8: ¿La gerencia está comprometida con la calidad?	40
Tabla 9: ¿Se gerencia la empresa según la misión, visión y valores?	41
Tabla 10: ¿Tiene diseñado un organigrama o estructura?	42
Tabla 11: ¿La empresa utiliza herramientas para conocer el crecimiento y desarrollo empresarial?	43
Tabla 12: ¿Se tiene estandarizado los procesos clave de la empresa?	44
Tabla 13: ¿Ud. se considera líder o jefe?.....	45
Tabla 14: ¿Qué tipo de liderazgo ejerce en la empresa?.....	46
Tabla 15: ¿Involucra a sus trabajadores en los objetivos de la empresa?.....	47
Tabla 16: ¿La gerencia promueve un buen clima laboral?	48
Tabla 17: ¿La gerencia motiva el buen desempeño de sus colaboradores?	49
Tabla 18: ¿Cómo motiva a su personal?	50
Tabla 19: ¿Se promueve el trabajo en equipo para solucionar problemas?.....	51
Tabla 20: ¿Los colaboradores se organizan para presentar sus reclamos?	52
Tabla 21: ¿El liderazgo gerencial, trasciende en liderazgo empresarial?	53

Tabla 22: ¿Conoce las consecuencias de un mal liderazgo?	54
Tabla 23: ¿Existe alta rotación de personal?	55
Tabla 24: Cronograma de actividades	66
Tabla 25: Presupuesto General	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: ¿Cuál es la edad del microempresario?	35
Figura 2: ¿Cuál es el sexo del microempresario?	36
Figura 3: ¿Cuál es el nivel de instrucción del microempresario?	37
Figura 4: ¿Cuántos años tiene presencia su empresa en el mercado?.....	38
Figura 5: ¿Cuántos colaboradores tiene su empresa?	39
Figura 6: ¿La gerencia está comprometida con la calidad?	40
Figura 7: ¿Se gerencia la empresa según la misión, visión y valores?	41
Figura 8: ¿Tiene diseñado un organigrama o estructura?	42
Figura 9: ¿La empresa utiliza herramientas para conocer el crecimiento y desarrollo empresarial?	43
Figura 10: ¿Se tiene estandarizado los procesos clave de la empresa?.....	44
Figura 11: ¿Ud. se considera líder o jefe?	45
Figura 12: ¿Qué tipo de liderazgo ejerce en la empresa?	46
Figura 13: ¿Involucra a sus trabajadores en los objetivos de la empresa?.....	47
Figura 14: ¿La gerencia promueve un buen clima laboral?	48
Figura 15: ¿La gerencia motiva el buen desempeño de sus colaboradores?	49
Figura 16: ¿Cómo motiva a su personal?.....	50
Figura 17: ¿Se promueve el trabajo en equipo para solucionar problemas?.....	51
Figura 18: ¿Los colaboradores se organizan para presentar sus reclamos?.....	52
Figura 19: ¿El liderazgo gerencial, trasciende en liderazgo empresarial?.....	53
Figura 20: ¿Conoce las consecuencias de un mal liderazgo?	54
Figura 21: ¿Existe alta rotación de personal?	55

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Existe una razón poderosa para relacionar la “buena dirección” con el nivel de eficiencia que desarrollan y acompañan con la práctica el estilo de liderazgo de gerentes y/o propietarios de las mypes. No es posible reconocer una buena gestión si se diseñan estrategias que luego no son capaces de ponerse en práctica; un débil liderazgo impide la implantación de estrategias que por el contrario abrirán la puerta para que la actuación de una organización no explote su potencial total.

Sin embargo, el ejercicio de un apropiado estilo de liderazgo permite ejecutar cualquier acción estratégica poderosamente, lo cual se considera una receta probada para lograr el éxito en la empresa. Son raros los casos, que una buena decisión y posicionamiento en el mercado no son acompañadas del buen desempeño y liderazgo de un gerente o propietario del negocio.

El papel de líder que le corresponde desempeñar al gerente o propietario de la empresa, es un rol que no se debe evadir. Es responsabilidad ajustarse a las condiciones empresariales sean positivas o negativas, emprendiendo defensas estratégicas y enfoques gerenciales para poder vencer la adversidad y brindar con el ejemplo calidad de dirección a sus subordinados.

Por el interés que nos atrae el tema del liderazgo, presentamos el informe final de investigación desarrollado con el tema “Gestión bajo el enfoque de liderazgo en las mypes del sector construcción y obras civiles, ciudad de Iquitos, año 2018”, que se enfocó en conocer como el factor liderazgo es la variante para determinar una buena gestión empresarial y estilo organizacional.

Finalmente, enfatizar que nuestra investigación a través de sus conclusiones y recomendaciones, cumple con su propósito de mejorar el nivel empresarial del sector y contribuir con la formación de mejores profesionales administradores en tarea de motivar y elevar un esperado nivel de desempeño de los colaboradores en las micro y pequeñas empresas.

1.1 Planteamiento del problema

Como bien se menciona en la introducción del presente proyecto, no es posible otorgar a la dirección de una mype los reconocimientos por los resultados sin resaltar la influencia del liderazgo en la gestión.

Como se refiere en varias obras e investigaciones, el liderazgo es la característica personal de cada ser que reluce en la forma como influye en los demás y persuade para lograr cosas u objetivos que solo no se podría hacer. Está el hecho de discutir si el liderazgo es innato o adquirido, pero lo que se puede percibir es que en un rubro como es el sector Construcción y Obras Civiles, el liderazgo debe tener ciertas particularidades que son imprescindibles para mover a gran número de personas hacia un objetivo; dicho de otra manera, sin liderazgo no hay obra, ni crecimiento civil.

El liderazgo es más que mandar u ordenar, es la combinación de persuasión, dirección y admiración que trasluce un líder a sus seguidores. Las mypes requieren hoy de estos líderes profesionales, porque su ausencia o equívoco ejercicio de liderazgo conlleva a errores en la gestión que repercute negativamente en la imagen como organización e inclusive en la rentabilidad de las mismas.

Entonces, el problema es no advertir que se necesita de un estilo de liderazgo coherente en la gerencia para conducir correctamente una organización que desea lograr los resultados que se aspira.

1.1.1 Caracterización del problema

La investigación que vamos a desarrollar nos dará más información como se gestionan las mypes del sector construcción y obras civiles de la ciudad de Iquitos, que se recogerán del mismo lugar donde operan, pero que por antecedentes visibles se conoce que la gestión que realizan sus propietarios o gerentes no utilizaría

herramientas administrativas que muy bien permitirían mejorar la operatividad de sus procesos y una administración con más control y eficiencia.

El liderazgo, como bien se mencionó, no solo es mandar o dirigir personas, es también conducir la gestión de la empresa en el medio empresarial de su circunscripción o localidad, buscando sobresalir entre las demás empresas con la aplicación de mejores prácticas y posicionamiento respecto a la calidad de sus servicios, situación que no es visible en las mypes del rubro en estudio y que se pretende motivar con la presente investigación.

Finalmente, otra característica de la situación problemática es los argumentos de motivación que deberían ejercer responsablemente los líderes con sus dirigidos. La administración de reconocimientos es trascendental si se otorgan apropiadamente, no siempre el reconocimiento económico es el más indicado. Se debe elaborar políticas que comuniquen, clarifiquen y refuercen los fines de los reconocimientos por las contribuciones que realizan los dirigidos; al respecto no existirían tales acciones en las mypes en estudio.

1.1.2 Enunciado del problema

¿El reconocimiento de la importancia de gestionar con un estilo de liderazgo por las gerencias de las mypes del sector construcción y obras civiles de la ciudad de Iquitos, año 2018, contribuirá a resultados óptimos?

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo general

Investigar la práctica de gestión bajo el enfoque de Liderazgo en las mypes del sector Construcción y Obras Civiles, ciudad de Iquitos, año 2018.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar la práctica la gestión con uso de herramientas administrativas en las mypes del sector Construcción y Obras Civiles, ciudad de Iquitos, año 2018.
- Conocer que estilos de liderazgo ejercen los gerentes o propietarios de las mypes del sector Construcción y Obras Civiles, ciudad de Iquitos, año 2018.
- Determinar la existencia de políticas de motivación en las mypes del sector Construcción y Obras Civiles, ciudad de Iquitos, año 2018.

1.3 Justificación de la investigación

El presente informe final de investigación denominado “Gestión bajo el enfoque de Liderazgo en las mypes del sector Construcción y Obras Civiles, ciudad de Iquitos, año 2018”, que se desarrolló se justifica principalmente porque se desea mejorar el nivel empresarial de estos negocios, los que deberían adoptar la filosofía de la mejora continua como estrategia de desarrollo, superación y soporte de su relación con el cliente.

CAPÍTULO II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Hernández, M. A. (2016), en su tesis “Plan estratégico para las obras civiles”, para obtener el grado de Magister Scientiarum en Gerencia de construcción, Universidad de Zulia. Según su Objetivo es evaluar el plan estratégico para las obras civiles del segundo cruce del lago de Maracaibo. En la metodología, se utilizó el tipo de investigación descriptiva, porque se analizará los datos obtenidos por la población. Entre sus conclusiones, se menciona que al evaluar el plan estratégico para las obras civiles, las empresas constructoras deberán establecer una serie de objetivos donde tendrán que alcanzar sin ningún problema y con mucha satisfacción. El plan estratégico que se plantea para las obras civiles, influye en algunos factores internos donde se menciona: el factor comunicacional, motivacional y tecnológico, lo cual esto será muy beneficioso para el proyecto. Con respecto al factor económico, en el desarrollo de las obras civiles se vio varios problemas en el flujo de caja donde se encontró gastos innecesarios y costos adicionales hechos por los mismos constructores. Asimismo, se manifestó que el plan estratégico para las obras civiles puede ser mejorado durante el seguimiento de sus actividades y esto debería de realizarse de modo inmediato.

Leigh, W. A. (2016). Tesis “Estilos de liderazgo y desempeño de los funcionarios del sector Vivienda, Construcción y Saneamiento-2015”, para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo. Objetivos, determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo de la alta

dirección y el desempeño de los funcionarios en el sector Vivienda, Construcción y Saneamiento. En la metodología, el estudio es del tipo de investigación descriptivo-correlacional, debido a que esto describirá las variables y sus dimensiones. Entre las conclusiones, se mencionó que existe correlación entre los estilos de liderazgo y el buen desempeño de los funcionarios del sector Vivienda, Construcción y Saneamiento. Entre las evidencias, se dieron cuenta que los funcionarios del sector en estudio poseen tres estilos de liderazgo entre ellas tenemos: el liderazgo transformacional, transaccional y correctivo. En el liderazgo transformacional, los funcionarios se encuentran en un nivel alto percibiendo un 33%, en el liderazgo transaccional se identificó un 31%; por otro lado, el liderazgo correctivo también está representado a un 31%. Estos resultados demuestran que estos tres estilos de liderazgo, ubica a los funcionarios en un nivel alto y bajo, siendo de forma equitativa. Asimismo, en la investigación nos dimos cuenta que estas observaciones confirma con la teoría de los estilos de liderazgo en estudio.

Hernández J. (2013), “El Liderazgo Organizacional: una aproximación desde la perspectiva Etológica” Facultad de Administración Universidad del Rosario, Bogotá. El propósito fundamental de la investigación es generar un proceso de análisis, tendiente a proponer dinámicas organizativas humanas, desde un enfoque etológico.

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

Asimismo, se examinan las diferentes estrategias que el liderazgo como posibilidad de cambio dentro de las organizaciones, puede ser fundamentado mediante procesos de comparación etológica, y así generar propuestas que configuren un

quehacer organizacional desde la solidaridad, el liderazgo, y el desenvolvimiento interno y externo de las organizaciones.

Contreras, D. & Lara, B. (2015). Tesis “Control de presupuesto de obras civiles basado en diseño web orientado a las empresas constructoras”, para optar el título profesional de Ingeniero de Sistemas, Universidad Politécnica Salesiana. Su objetivo es desarrollar el sistema de presupuesto de obras civiles en las compañías constructoras, con el fin de que sea adquirido desde cualquier lugar. En la metodología, se utilizó el diseño de páginas web, por lo que favorecerá el producto final óptimo. En sus conclusiones, el presupuesto de obras civiles tiene una aplicación web moderna ya que esto será compatible con los equipos desktop, utilizando el Windows 7 con 64 bits.

Esta aplicación web es muy importante para las empresas constructoras, ya que el explorador Windows 7 cargará muchos elementos básicos y necesarios para la presentación de los proyectos de construcción, ya que al tener acceso a esta aplicación el sistema será mucho más rápido y se mejoraría a diario el trabajo, sobre todo los planos que se realiza para la elaboración de una construcción. También sería muy importante que los costos, beneficios y tecnología puedan considerar implantar el lineamiento en seguridad de la información adquirido por las empresas.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Alarcón, R. & Azcurra, L. (2016), en su tesis “La gestión de la calidad en el control de obras estructurales y su impacto en el éxito de la construcción del edificio de oficinas (Basadre) San Isidro-Lima”, para optar el título profesional de Ingeniero Civil, Universidad San Martín de Porres. Teniendo como objetivo, la implementación de una gestión de calidad que ayudará a disminuir la recurrencia de errores en las obras estructurales de la construcción del edificio de oficinas “Basadre”. Metodología, se

utilizó el nivel de investigación descriptivo. Entre sus conclusiones, se afirma que no se está aplicando correctamente la gestión de calidad, en este caso por malos manejos de procesos constructivos. En el desarrollo de los procedimientos se confirmó que no se están aplicando de forma correcta los procesos de una gestión de calidad para poder planificar y garantizar la calidad del proyecto, las cuales estas serían evidencias de la falta de aplicación de estos. Finalmente, en el estudio se determinó que se realizó un guía del PMBOCK-2012, esto ayudará a realizar una mejor gestión de calidad y la ejecución del proyecto será en menor tiempo.

Sotomayor, T., Maticorena, C., Moses, I. & Valdiviezo, D. (2015). Tesis para obtener el grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas “Plan estratégico de la empresa constructora San Jorge E.I.R.L”. Objetivos, establecer alianzas estratégicas con los actuales y nuevos proveedores de insumos y materiales de construcción, y desarrollar un programa de optimización de gastos e inversión por obra. Metodología de investigación, se toma en cuenta el análisis PESTE (Política, Económico, Social, Tecnológico, Entorno); éste deriva de la Matriz de Evaluación de Factores Externos (MEFE), la cual permite conocer el impacto del entorno por medio de las oportunidades que podrían beneficiar a la organización y las amenazas que deben evitarse, y cómo la organización está actuando sobre estos factores. Conclusiones: El sector construcción también aporta al cuidado del medio ambiente, mediante el diseño y edificación de inmuebles que minimizan el uso irracional de los recursos, optimizando la energía de la naturaleza y promoviendo el reciclado. La desaceleración del sector construcción en los últimos 4 años es consecuencia de cuatro factores principales: (a) la escasez de terrenos, que eleva el precio por metro cuadrado, (b) la ineficiencia de instituciones estatales y municipales, quienes ponen trabas y

dilatan el tiempo de otorgar licencias y (c) la mala gestión y visión de proyección de las entidades prestadoras de servicios de agua y desagüe. En conjunto perjudican el desarrollo y crecimiento de las ciudades, principalmente de la población de sectores bajos, a quienes se les dificulta cumplir el sueño de la casa propia.

2.1.3 Antecedentes regionales

Guzmán, A. & Peña, T. (2016), en su tesis “Propuesta de plan de seguridad y salud para la construcción de la obra de saneamiento del sector Nor Oeste de Iquitos, 2016”, para optar el título profesional de Ingeniero Civil, Universidad Científica del Perú; cuyo objetivo fue elaborar un plan de seguridad y salud para la ejecución de la obra de saneamiento en el sector Nor Oeste. En la metodología, se utilizó el tipo de investigación descriptivo, esto describirá la situación actual durante el proceso de construcción de obras. En las conclusiones, se menciona que hubo una obra cuyo nombre es “obra mejoramiento de los sistemas de agua potable en los sectores A, B y C”, lo cual lo analizaron para el proceso de contratación y fue descartado. Para la propuesta de plan de seguridad se utilizarán ciertas formulas, a la vez será constituida para esta investigación.

2.1.4 Antecedentes locales

Panduro, K. (2018), en su tesis titulada “Gestión bajo el enfoque de Liderazgo, en las mypes del sector construcción”, para optar el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote; cuyo objetivo es identificar el estilo de liderazgo y estimular su práctica como estrategia de dirección en la administración de las mypes del sector construcción. En la metodología, se utilizó el tipo de investigación cuantitativa. En sus conclusiones, se menciona que las mypes del sector construcción en su mayoría son empresarios adultos representando un

50,0%; están dirigidos por ambos sexos: masculino 66,7% y femenino 33,3%. De la misma manera estas empresas están comprometidas con la mejora continua, en la práctica no utilizan herramientas de calidad. Por otro lado, los microempresarios se consideran jefe, y otro se consideran líder participativo, transformacional, paternalista y democrático, todo esto promueve un clima organizacional y un mejor desempeño laboral con frases motivadoras y reconocimientos hacia sus colaboradores.

2.2 Bases teóricas de la investigación

2.2.1 Enfoque de liderazgo

Para empezar, debemos distinguir entre un gerente y un líder. Parece que se tratan de lo mismo, pero no es así. Según Robbins/Coulter, gerente es el cargo que se ocupa bajo una designación. Influyen en los integrantes de la organización bajo una autoridad otorgada de manera formal. En cambio, el líder también influye en miembros de una organización, pero surgen por sí solos y/o también son designados, pero ejercen autoridad aceptada sin presiones.

El liderazgo, al igual que la motivación, es un tema de comportamiento organizacional que se viene investigando ampliamente y la mayoría de esa investigación se ha dirigido a responder la pregunta: ¿qué es un líder?

2.2.1.1 Estilos de liderazgo

Son tres, los principales estilos de liderazgo que existen en las organizaciones:

- el líder autoritario (autocrático),
- el líder participativo y,
- el líder liberal (Hazy, J. Goldstein, J. & Lichtenstein, B. 2007).

Son las hipótesis que estudian el liderazgo en términos de estilos de

comportamiento del líder en relación con los subordinados, esto es la orientación de la conducta dentro de la organización.

El psicólogo germano – estadounidense Kurt Lewin (1890- 1947), en sus investigaciones sobre el liderazgo durante la Segunda Guerra Mundial, fue quien acentuó estos tres estilos de liderazgo que hoy en día continúan estando entre los más habituales en el mundo de las organizaciones.

Así pues, el líder autocrático asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, fija las directrices sin participación del grupo, iniciando las acciones y dirigiendo, motiva y controla al subalterno; sin embargo, considera que solamente él es capaz, lo único que tienen que hacer los subordinados es obedecer las reglas que señala el líder. Sin embargo, el líder participativo emplea la consulta, y las directrices que utiliza son debatidas por el grupo consultando ideas y opiniones a los subalternos, sin delegar su derecho a tomar decisiones; se basa en la colaboración y participación de todos los miembros del grupo. Por último, el líder liberal o Laissez Faire “dejen hacer o dejen pasar”, se caracteriza por una libertad completa por parte del grupo en la toma de decisiones y delega en sus subalternos la autoridad para ello, espera a que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, los guía y controla (Hazy, J. Goldstein, J. & Lichtenstein, B. 2007).

Asimismo, nuevas perspectivas de liderazgo se centran en el liderazgo transformacional y en el liderazgo transaccional. Por tanto, el enfoque transformacional, cuenta con cuatro dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación emocional y consideración individualizada; principalmente, la influencia idealizada proporciona visión y sentido de misión, inspira orgullo, así como respeto y confianza por parte de los colaboradores. Una de

las características de este enfoque es que considera al colaborador como un individuo pleno y capaz de desarrollarse, dispuestos a asumir riesgos y metas, donde puedan encumbrar sus necesidades y valores, así como aumentarle la conciencia de lo que es importante; por lo tanto, el fin primordial es incrementar su madurez y motivación para que vaya más allá de sus propios intereses, del grupo y de la sociedad. El liderazgo transaccional está más enfocado por mantener el flujo normal de las operaciones, los líderes transaccionales utilizan el poder disciplinario e incentivo de diversa índole ósea el intercambio de recompensas para motivar a sus colaboradores a dar lo mejor de sí, con los que se logran objetivos específicos tanto para los líderes como para los seguidores. Consecuentemente, el modelo de liderazgo transaccional garantiza metas si se consiguen los resultados esperados, intercambia premios por esfuerzos realizados por sus empleados, aspecto que tiene mucho impacto en las personas. Así que, el liderazgo transaccional busca conservar la estabilidad de la organización en lugar de promover el cambio. Es ahí donde el liderazgo transaccional tiende a ser momentáneo, porque una vez realizada la transacción, la relación entre ambas partes llega su fin o se redefine. (Lussier, R. 2005).

Con fundamento en todo lo descrito anteriormente, se puede afirmar que el liderazgo, se cimienta en diferentes fuerzas, mediante las cuales se configura un sostén de cualidades que hace de un líder, alguien vital para la relación organizacional.

2.2.2 Liderazgo organizacional

Se define como el proceso por el cual un individuo tiene la capacidad de influir en las actividades de una persona, grupo o equipo que forma parte de una organización, con el fin de alcanzar objetivos y metas en una situación determinada (Robbins & Judge, 2013). Liderar implica influir, orientar, marcar el rumbo, convencer, contener,

comprender, motivar, capacitar, dar el ejemplo, innovar, tener visión de éxito. Como señala la definición clásica de Dahl (1957) la influencia ejercida producirá que el líder pueda hacer que una persona realice una tarea o deje de hacerla, es así que lo que convierte a una persona en líder es la disposición de los demás a seguirla (Franklin & Krieger, 2011). De manera similar, Hersey y Blanchard (1993), sostienen que el liderazgo es un proceso mediante el cual se ejerce cierta influencia sobre una persona o un grupo para lograr metas en diversas situaciones, y que esta influencia se da a través del poder que el líder está en capacidad de ejercer de acuerdo a las particularidades del contexto y circunstancias en las que se desenvuelve (Duro Martín, 2006).

En tanto se reconoce el liderazgo como un proceso multifactorial en el que intervienen características personales, grupales y situacionales (Barbosa, 2014; Palomo, 2010), el mismo puede ser entendido como una construcción interpersonal, susceptible de resignificarse dependiendo de la experiencia particular del líder y sus seguidores respecto a la realidad. Esto supondría, desde un marco epistemológico socio-construccionista, que el liderazgo, así como otros complejos procesos sociales, cobra sentido en términos de una construcción que solo es posible a partir de las interacciones y experiencias previas de los individuos en el ámbito social (Gergen, 1996, 2008).

Las teorías del liderazgo se agrupan en tres grandes momentos:

- **Teoría de rasgos y conductas (modelo tradicional):** (House & Baetz, 1979; Judge, Bono, Illies & Gerhardt, 2002; Stogdill & Shartle, 1948)
- **Teoría de las Situaciones (modelo por contingencia):** (Fiedler, 1978; Hersey & Blanchard 1993; Vroom & Yetton, 1973).

- **Teoría contemporáneos del liderazgo:** (Bass, 1985; Bass & Avolio, 1994; Burns, 1978)

2.2.3 Clima organizacional

Martín (1990) describe al clima organizacional como: “conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta”. Con respecto a Werther y Davis (1989), mencionan que es probable que el clima se perciba tanto de manera directa o indirecta por los colaboradores de una organización, y que este tendrá una influencia en el comportamiento y rendimiento laboral. Esta definición es importante, ya que menciona el impacto, tanto positivo como negativo, que tiene el clima tanto en la conducta como en la productividad o desempeño de los colaboradores.

2.2.4 Las micro y pequeñas empresas (mypes)

La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Bases legales

Las Mypes estas sustentadas en la Ley N° 28015 (2003), Ley De Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa; ley que considera la integración del empleo sostenible al régimen tributario.

La ley hace mención de que pueden tener cualquier tipo de constitución, pueden ser personas naturales o jurídicas; la ley busca el impulso de inversión y

empleo sostenible, haciendo partícipes a los gobiernos locales y regionales en el apoyo al desarrollo económico.

Formalización de las mypes

En la ley N° 28015 podemos encontrar además referencias acerca de la promoción, financiamiento y formalización de las Mypes, aclarando así, algunas interrogantes.

Instrumentos de promoción para el desarrollo y la competitividad

Art. 15° Instrumentos de promoción

Los instrumentos de promoción para el desarrollo y la competitividad de las MYPE y de los nuevos emprendimientos con capacidad innovadora son:

- Los mecanismos de acceso a los servicios de desarrollo empresarial y aquellos que promueven el desarrollo de los mercados de servicios.
- Los mecanismos de acceso a los servicios financieros y aquellos que promueven el desarrollo de dichos servicios.
- Los mecanismos que faciliten y promueven el acceso a los mercados, y a la información y estadísticas referidas a la MYPE.
- Los mecanismos que faciliten y promueven la inversión en investigación, desarrollo e innovación tecnológica, así como la creación de la MYPE innovadora.

Acceso al financiamiento

Art. 28° Acceso al financiamiento

El Estado promueve el acceso de las MYPE al mercado financiero y al mercado de capitales, fomentando la expansión, solidez y descentralización de dichos mercados.

El Estado promueve el fortalecimiento de las instituciones de micro-finanzas supervisadas por la Superintendencia de Banca y Seguros. Asimismo, facilita el acercamiento entre las entidades que no se encuentran reguladas y que puedan proveer servicios financieros a las MYPE y la entidad reguladora, a fin de propender a su incorporación al sistema financiero.

Art. 29° Participación de COFIDE

El Estado, a través de la Corporación Financiera de Desarrollo COFIDE, promueve y articula integralmente el financiamiento, diversificando, descentralizándose incrementando la cobertura de la oferta de servicios de los mercados financieros y de capitales en beneficio de las MYPE.

Los intermediarios financieros que utilizan fondos que entrega COFIDE, para el financiamiento de las MYPE, son los considerados en la Ley N° 26702 – Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros y sus modificatorias, y utilizan la metodología, los nuevos productos financieros estandarizados y nuevas tecnologías de intermediación a favor de las MYPE, diseñadas o aprobadas por COFIDE.

COFIDE procura canalizar prioritariamente sus recursos financieros o aquellas MYPE que producen o utilizan productos elaborados o transformados en el territorio nacional.

Instrumentos de formalización para el desarrollo y la competitividad

Art. 36° Acceso a la formalización

El Estado fomenta la formalización de las MYPE a través de la simplificación de los diversos procedimientos de registro, supervisión, inspección y verificación posterior.

Art. 37° Simplificación de trámites y régimen de ventanilla única

Las Mype que se constituyan como persona jurídica lo realizan mediante escritura pública sin exigir la presentación de la minuta, conforme a lo establecido en el inciso i) del artículo 1° de la Ley N° 26965. El CODEMYPE para la formalización de las MYPE promueve la reducción de los costos registrales y notariales ante la SUNARP y Colegio de Notarios.

Regímenes tributarios

La página de SUNAT indica que el régimen de MYPE puede ser de cualquier constitución empresarial que obtengan rentas de 3era categoría como:

- Personas naturales
- Personas jurídicas
- Sucesiones indivisas
- Sociedades conyugales

Las mypes están acogidas al régimen tributario del impuesto a la renta, y con la disposición de un límite de ingresos anuales de hasta 1700 UIT (varía según el monto de la Unidad Impositiva Tributaria).

Según la **Ley N. ° 30056 (2013)**. Las micro, pequeñas y medianas empresas deben ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales:

Microempresa: Para ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Pequeña empresa: Para ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Mediana empresa: Para ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT.

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Liderazgo

Es un concepto intuitivo sobre el que es difícil llegar a una definición consensuada. El liderazgo se ha definido como un rasgo de personalidad, una habilidad para inducir obediencia, el ejercicio de influencia, una forma de persuasión, una relación de poder o simplemente una percepción de los subordinados.

Jhon Kotter (1990) destaca tres dimensiones generales que definen el liderazgo organizacional:

- 1.** Establecer dirección
- 2.** Alinear a los subordinados con la dirección establecida
- 3.** Motivar e inspirar a los subordinados.

Siguiendo esta perspectiva, líder es la persona que establece la dirección y las metas para un grupo de individuos, consigue el compromiso de los miembros del grupo hacia estas metas y motiva e inspira a los miembros del grupo para alcanzar las metas establecidas.

2.3.2 Tipos de liderazgo

Existen identificados varios tipos de liderazgo por diversos autores, citamos los siguientes:

- **Liderazgo empresarial**

Se caracteriza porque el líder busca influir e integrar a los subordinados en el logro de los objetivos de la organización, alineando los objetivos personales y obtener un equilibrio.

- **Liderazgo autocrático**

Es el estilo donde el líder ordena a sus subordinados y espera los resultados. Se caracteriza porque existen recompensas, pero también castigos. Se evalúa constantemente el desempeño.

- **Liderazgo democrático**

Se caracteriza porque toma decisiones consultando a sus subordinados. Es un líder comunicador e integrador. Tiene empatía y llegada al personal.

Constituye un estilo riesgoso si existen altas dosis de filiación. No cabría si las decisiones deben tomarse con rapidez.

- **Liderazgo Laissez Faire**

Es el estilo de liderazgo donde se brinda mayor libertad al subordinado. Existen determinados campos como área de creatividad, expertos u otros colaboradores que no necesiten de supervisión.

- **Liderazgo paternalista**

Es un estilo de liderazgo donde el líder considera que sabe todo y su personal no. Los motiva a lograr los resultados de la organización imponiendo reconocimientos y castigos, buscando mayor rendimiento. Brinda consejos a sus colaboradores para que tomen conciencia de los beneficios de los resultados y también lo malo de no cumplir con sus deberes. Protege y escucha sus necesidades, pero puede perder protagonismo si no cumple con las recompensas.

2.3.3 Características del liderazgo

Para ser un buen líder es importante tener ciertas características, que tengan la capacidad de comunicarse con un grupo de personas y puedan dirigir o influir en sus emociones y decisiones.

Mencionaremos algunas de ellas:

- **Capacidad de comunicarse:** la comunicación es la mejor manera de expresar sus pensamientos y emociones, donde aclaren sus ideas y lograr que la gente las escuche y les entienda.
- **Inteligencia emocional:** es la habilidad que debe tener cada líder para manejar los sentimientos propios y de los demás, sin discriminar a nadie, sobre todo saber escuchar y controlar sus emociones, porque los sentimientos mueven a todos sin una inteligencia emocional no se puede ser un buen líder.
- **Capacidad de planeación:** uno como líder debe establecer una meta, si es necesario hacer un plan para llegar a ella sin ninguna dificultad.
- **Originalidad:** uno como líder debe ser siempre original en las cosas que hace o en las decisiones que tome, por más difícil que sea la situación nunca debe perder ese liderazgo.
- **Responsabilidad:** es una cualidad que debe tener todo lo líder, para poder manejar un grupo, esa persona es el que da el ejemplo en todo aspecto.

2.3.4 Glosarios de términos

- **Especialista:** es una persona basada en la experiencia y capacidad profesional para llevar a cabo una actividad u otra.
- **Adobe:** es una especie de barro moldeada en forma de ladrillo, secada al aire y utilizada en obras de construcción.

- **Cemento:** es una mezcla de arcilla con otras sustancias molidas en polvo para obtener una textura muy blanda que se endurece en contacto con el agua y el aire.
- **Arcilla:** es una tierra constituida en forma de silicatos de aluminio que adquiere un color blanco a ser mezclada con el agua, también adquiere diversas coloraciones según las impurezas como son el rojo, anaranjado, amarillo, etc. Por el contrario, es sometida a altas temperaturas del sol, donde la arcilla se deshidrata y por lo tanto se contrae y endurece.
- **Arco:** es una construcción hecha en forma de una curva que sirve para cubrir un espacio entre dos muros o entre dos o más pilares.
- **Arena:** son pequeñas partículas de piedra producidas por las rocas; y se utiliza junto con el cemento al momento de fabricar una construcción u otro.
- **Bóveda:** es una obra de una estructura arqueada que sirve para cubrir un espacio comprendido o para la resistencia de dos muros o techos laterales.
- **Bronce:** es una aleación metálica de cobre y estaño utilizada para la realización de objetos artísticos.
- **Cal:** es una sustancia sólida amorfa, blanca y cáustica formada por óxido de calcio. La cal se obtiene por una piedra caliza en hornos especiales llamados calderas. Esto al unirse con agua va perdiendo sus propiedades cáusticas, de manera que se le llama la cal «muerta» o «apagada».
- **Columna:** es un elemento arquitectónico vertical, de mayor altura; y que suele estar formado por la basa, el fuste y el capitel, esto sirve de cualquier soporte cualquier para una construcción.

- **Pavimento:** esto se caracteriza mayormente por su poco peso y grosor, que son llamadas por otros países el asfalto, material utilizado para construir calles, veredas, etc.
- **PH:** es un elemento que se utiliza para hacer medida de la acidez de un producto o soporte, ya que de 0 a 7 es ácido (sulfumán), de 7 es neutro (agua pura) y de 7 a 14 es alcalino (cemento).
- **Pie derecho:** es un apoyo vertical, de madera o de hierro, que sirve para bajar otro horizontal o inclinado.
- **Yeso:** es constituido por un sulfato cálcico, de un compacto o terroso muy blando, utilizado en escultura y construcción.

CAPITULO III. HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis general

La gestión de las mypes del sector construcción y obras civiles de la ciudad de Iquitos, año 2018, deben considerar la adopción de un estilo de liderazgo como mecanismo de dirección y motivación de la organización para el logro de sus objetivos.

3.2 Hipótesis específicos

- Es conducente al ejercicio de una correcta administración el uso de herramientas administrativas en las mypes del sector construcción y obras civiles, ciudad de Iquitos, año 2018.
- La adopción de un estilo de liderazgo es correlación de una mejor gestión de gerentes o propietarios de las mypes del sector construcción y obras civiles, ciudad de Iquitos, año 2018.
- La existencia de políticas de motivación en las mypes del sector construcción y obras civiles, ciudad de Iquitos, año 2018, contribuye un mejor clima organizacional.

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Diseño de investigación

Está compuesto por las siguientes características para un mejor tratamiento de la investigación:

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

4.1.1 Tipo de investigación

La investigación es del tipo cuantitativa, porque se trataron datos numéricos y se utilizaron procedimientos estadísticos y de medición.

4.1.2 Nivel de investigación

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

4.2 Población y Muestra

4.2.1 Población

El universo o población en estudio está conformada por las mypes del sector construcción y obras civiles, ubicados en la ciudad de Iquitos.

Como fuentes de investigación, se tiene los registros de la oficina de atención al contribuyente de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) y de la Municipalidad Provincial de Maynas, para confirmar la cantidad de micro y pequeñas empresas del sector en estudio.

Como resultados se confirmó que existen 7 mypes del sector en estudio.

4.2.2 Muestra

Por conveniencia de la investigación se decidió tomar como muestra al 100,0% de la población, es decir, a las 7 mypes del sector construcción y obras civiles de la ciudad de Iquitos.

A continuación se mencionan las mypes de construcción y obras civiles:

CONSULTORAS	DIRECCIÓN
Grupo R&M Edificaciones E.I.R.L	Calle Morona 238, Maynas-Loreto
JVC Consultores & Ejecutores	Calle Alzamora 270
Sergepin S.A.C	Iquitos, Loreto
Eco'S E.I.R.L	Calle 2 de Mayo, 961 Iquitos
Vásquez la Torre José	Calle Moore, 641 Iquitos
R.R. Ingenieros E.I.R.L	Sr. de los Milagros 467, Iquitos
Jarsa-Iquitos	Jr. Tacna 666, Iquitos

4.3 Definición y operacionalización de las variables

Tabla 1: Definición y operacionalización de las variables

<i>Variables</i>	<i>Gestión de calidad</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Ítems del cuestionario</i>
		Son una serie de estándares Internacionales que especifican las recomendaciones y requerimientos para el diseño y valoración de un sistema de gestión que asegure que los productos satisfagan los requerimientos especificados.	Opinión del microempresario respecto a Gestión de Calidad.	¿Conduce la administración con gestión de calidad?
			Opinión del microempresario respecto al organigrama de la empresa	¿Tiene diseñado un organigrama o estructura?
			Opinión del microempresario respecto a la Solución de Problemas.	¿Se aplica técnicas para la solución de problemas? ¿Recoge sugerencias y atiende reclamos del cliente?
	<i>Liderazgo</i>	Consiste en guiar, acompañar y entrenar a una persona o a un grupo, con el propósito de alcanzar metas o desarrollar habilidades específicas.	Opinión del microempresario respecto al concepto de líder.	¿Ud. Se considera Jefe o Líder? ¿Qué tipo de liderazgo ejerce en la empresa?
Opinión del microempresario respecto a la necesidad de motivar al personal.	¿Cómo motiva a su personal?			

Fuente: elaboración Elva Panduro

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1 Técnicas

En la investigación del informe final se utilizaron las siguientes técnicas:

- Encuesta
- Entrevista

4.4.2 Instrumentos

Se elaboró un cuestionario estructurado de 21 preguntas, el cual está contenido en una encuesta.

4.5 Plan de Análisis

Para el tratamiento de datos que se recolectaron para la investigación fue bajo el análisis descriptivo. Se elaboró una base de datos y la tabulación y gráfica se realizó con el programa IBM SPSS STATISTICS versión 24.

4.6 Matriz de consistencia

Tabla 2: Matriz de consistencia de la investigación

<i>Problema</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Hipótesis</i>	<i>Variables</i>	<i>Metodología</i>	<i>Instrumentos</i>
	Objetivo general	Hipótesis general			
¿El reconocimiento de la importancia de gestionar con un estilo de liderazgo por las gerencias de las mypes del sector construcción y obras civiles de la ciudad de Iquitos, año 2018, contribuirá a resultados óptimos?	Investigar la práctica de Gestión bajo el enfoque de Liderazgo en las mypes del sector Construcción y Obras Civiles, ciudad de Iquitos, año 2018.	La gestión de las mypes del sector construcción y obras civiles de la ciudad de Iquitos, año 2018, deben considerar la adopción de un estilo de liderazgo como mecanismo de dirección y motivación de la organización para el logro de sus objetivos.	<p>Variable dependiente Liderazgo</p> <p>Variable independiente Gestión de calidad</p>	<p>Tipo de investigación: Cuantitativa.</p> <p>Nivel de investigación: Descriptiva.</p> <p>Diseño de la investigación: - no experimental - descriptivo, y correlacional.</p>	<p>Técnica . Entrevista . Encuesta</p> <p>Fuentes: - SUNAT - Municipalidad Provincial de Maynas.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

					<p align="center">Población</p> <p>Se determinó que son 7 mypes del sector construcción y obras civiles en la ciudad de Iquitos.</p> <p align="center">Muestra</p> <p>Por conveniencia de la investigación, la muestra es el 100,0% de la población.</p>
	<i>Objetivos específicos</i>	<i>Hipótesis específicas</i>			
	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar la práctica de gestión con uso de herramientas administrativas en las mypes del sector Construcción y 	<ul style="list-style-type: none"> - Es conducente al ejercicio de una correcta administración el uso de herramientas administrativas en las 			

	<p>Obras Civiles, ciudad de Iquitos, año 2018.</p> <p>- Conocer que estilos de liderazgo ejercen los gerentes o propietarios de las mypes del sector Construcción y Obras Civiles, ciudad de Iquitos, año 2018.</p> <p>- Determinar la existencia de políticas de motivación en las mypes del sector Construcción y Obras Civiles, ciudad de Iquitos, año 2018.</p>	<p>mypes del sector Construcción y Obras Civiles, ciudad de Iquitos, año 2018.</p> <p>- La adopción de un estilo de liderazgo es correlación de una mejor gestión de gerentes o propietarios de las mypes del sector Construcción y Obras Civiles, ciudad de Iquitos, año 2018.</p> <p>- La existencia de políticas de motivación en las mypes del sector Construcción y Obras Civiles, ciudad de Iquitos, año 2018,</p>			
--	---	--	--	--	--

		contribuye un mejor clima organizacional.			
--	--	--	--	--	--

Fuente: elaboración Elva Panduro

4.7 Principios éticos

Referente a la ética de la investigación, extraemos del Informe Belmont (1979) “Principios y Guías Éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación: Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y del Comportamiento”.

Se señalan tres relevantes para la investigación: la beneficencia, el respeto de las personas y la justicia.

- **Beneficencia**

Este principio establece que tratar a las personas de una manera ética implica no sólo respetar sus decisiones y protegerlas de daños, sino también procurar su bienestar. El término beneficencia no hay que entenderlo como bondad o caridad añadida, sino, en un sentido más fuerte, como obligación. Dos exigencias complementarias explican este principio en la práctica: no hacer daño a las personas, y procurarles el máximo de beneficios y el mínimo posible de daños. El dilema que se plantea en determinadas ocasiones consiste en decidir cuándo se justifica buscar ciertos beneficios a pesar de los riesgos posibles, y cuándo debe renunciarse a estos beneficios por los daños que también se producirán.

- **Respeto por las personas**

Dentro del respeto de las personas, incluyen dos convicciones: la primera es que los individuos deben ser tratados como agentes autónomos, y la segunda, que las personas con una autonomía mermada están sujetas a protección, específicamente a su privacidad.

- **Justicia**

Este principio general se refiere a que se exige el derecho a un trato de equidad. Por ejemplo, la selección de sujetos de investigación necesita ser examinada cuidadosamente para determinar si algunas clases sociales (pacientes de beneficencia, minorías raciales o étnicas particulares o personas confinadas a instituciones) están siendo seleccionadas sistemáticamente, simplemente por estar disponibles fácilmente, estar en situación comprometida o por su fácil manipulación, en lugar de ser seleccionadas por razones directamente relacionadas con el problema de estudio.

CAPÍTULO V. RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Resultados

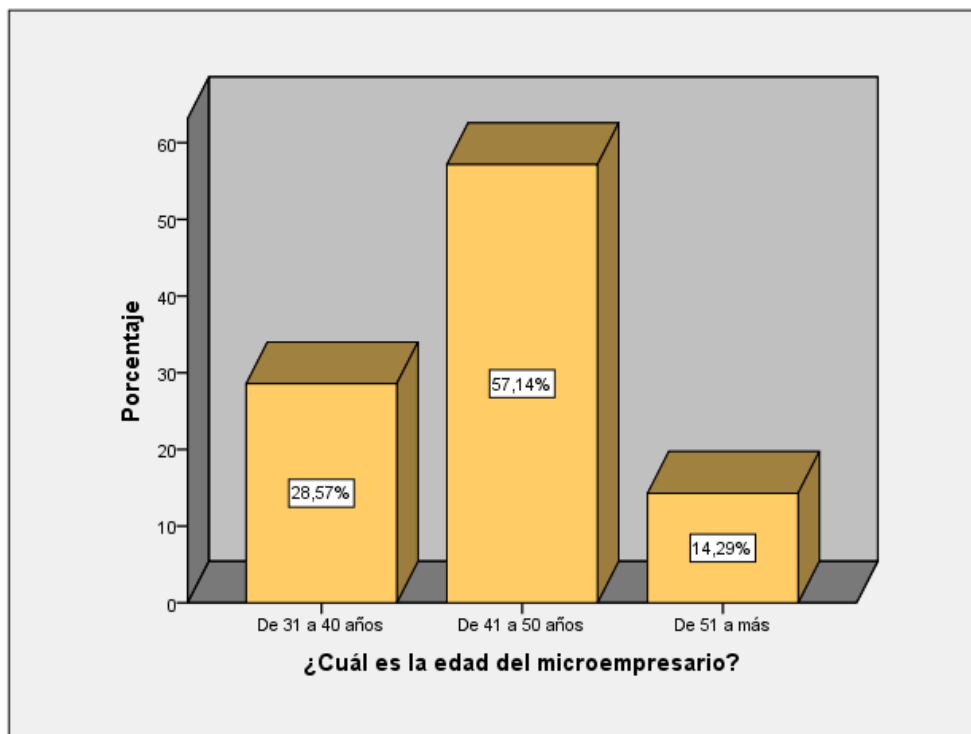
A: Datos del microempresario

Tabla 3: ¿Cuál es la edad del microempresario?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 31 a 40 años	2	28,6	28,6	28,6
	De 41 a 50 años	4	57,1	57,1	85,7
	De 51 a más	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Información adquirida de las mypes encuestadas

Figura 1: ¿Cuál es la edad del microempresario?



Fuente: Tabla 3

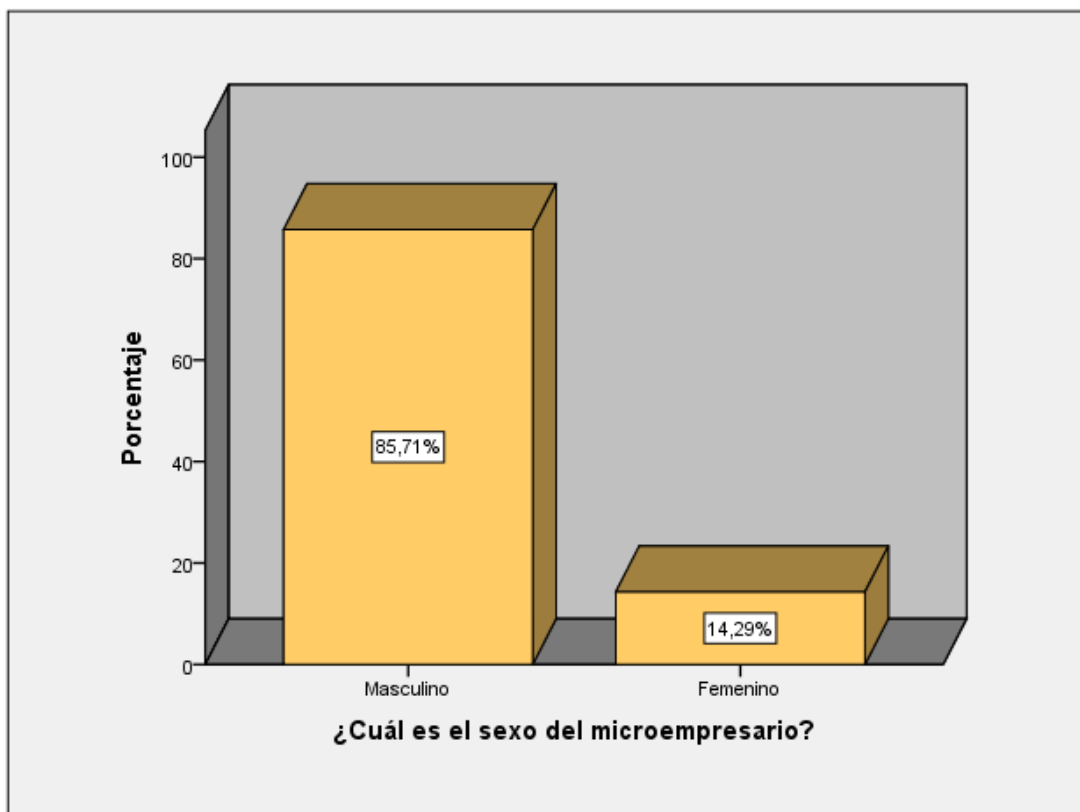
DESCRIPCIÓN: de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, se obtuvo que el 57,1% se encuentran en el rango de edad de “41 a 50” años; de “31 a 40 años” 28,6% y de “51 a más años” 14,3%.

Tabla 4: ¿Cuál es el sexo del microempresario?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	6	85,7	85,7	85,7
	Femenino	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Información adquirida de las mypes encuestadas

Figura 2: ¿Cuál es el sexo del microempresario?



Fuente: Tabla 4

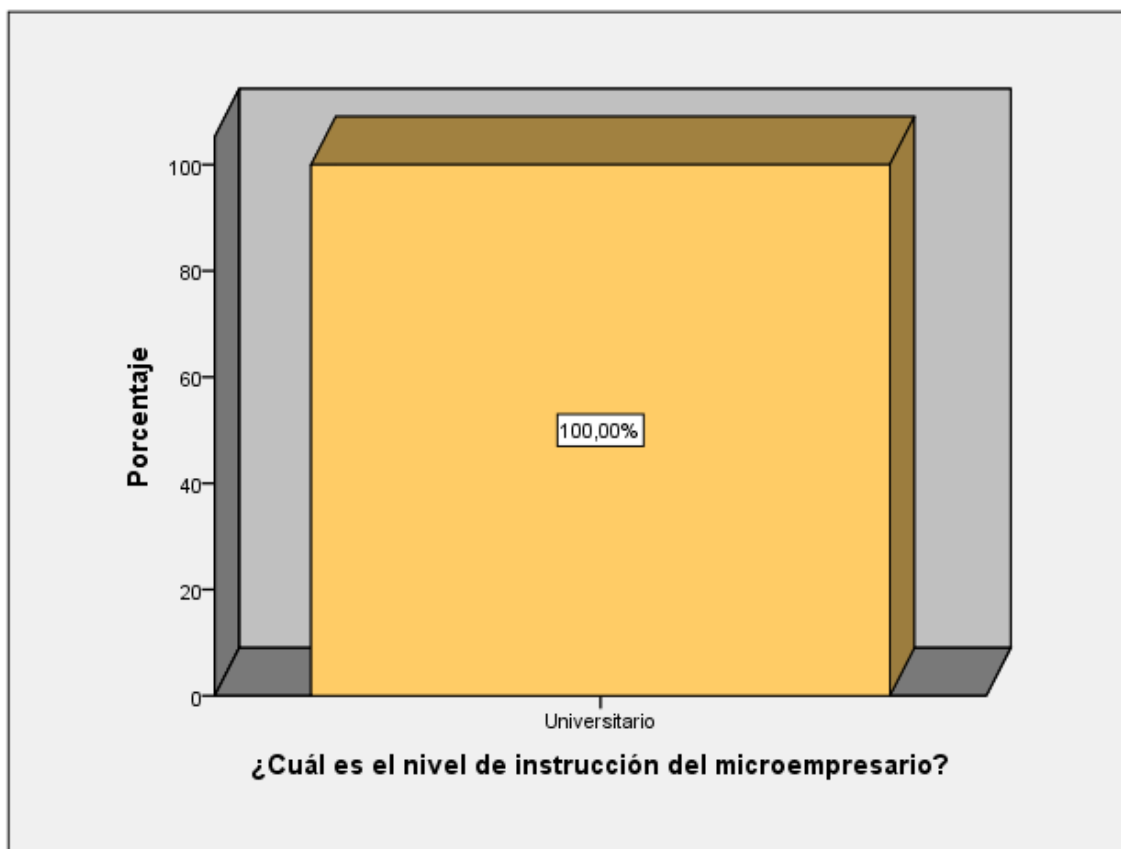
DESCRIPCIÓN: de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, los microempresarios son en su mayoría (85,7%) del sexo masculino; 14,3% son del sexo femenino.

Tabla 5: ¿Cuál es el nivel de instrucción del microempresario?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Universitario	7	100,0	100,0	100,0

Fuente: Información adquirida de las mypes encuestadas

Figura 3: ¿Cuál es el nivel de instrucción del microempresario?



Fuente: Tabla 5

DESCRIPCIÓN: de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, se halla que el 100.0% de los microempresarios tienen instrucción “universitaria”. Este resultado evidencia mejor preparación y entendimiento de manejo de información técnica.

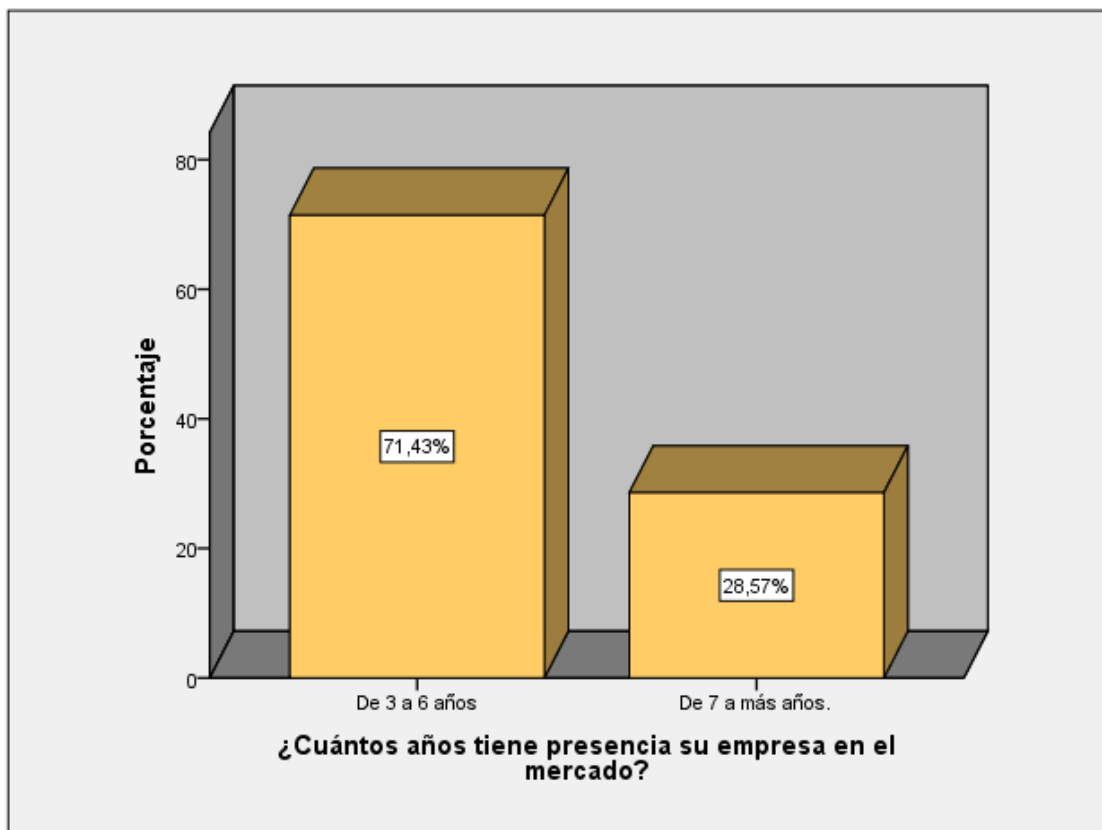
B: De la empresa

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 3 a 6 años	5	71,4	71,4	71,4
	De 7 a más años.	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Información adquirida de las mypes encuestadas

Figura 4: ¿Cuántos años tiene presencia su empresa en el mercado?



Fuente: Tabla 6

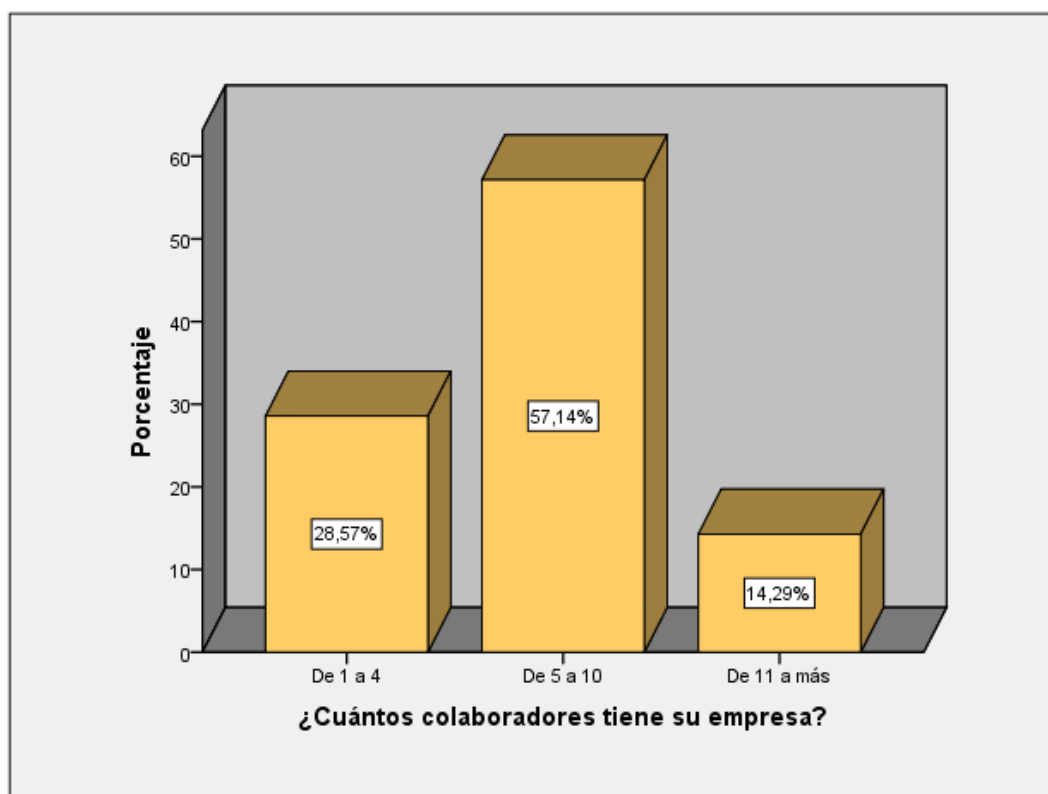
DESCRIPCIÓN: de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, el 71,4% tiene presencia en el mercado de “3 a 6 años”; 26,6% de “7 a más años”. Nos da un panorama de que la mayoría son de más reciente conformación.

Tabla 7: ¿Cuántos colaboradores tiene su empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 1 a 4	2	28,6	28,6	28,6
	De 5 a 10	4	57,1	57,1	85,7
	De 11 a más	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Información adquirida de las mypes encuestadas

Figura 5: ¿Cuántos colaboradores tiene su empresa?



Fuente: Tabla 7

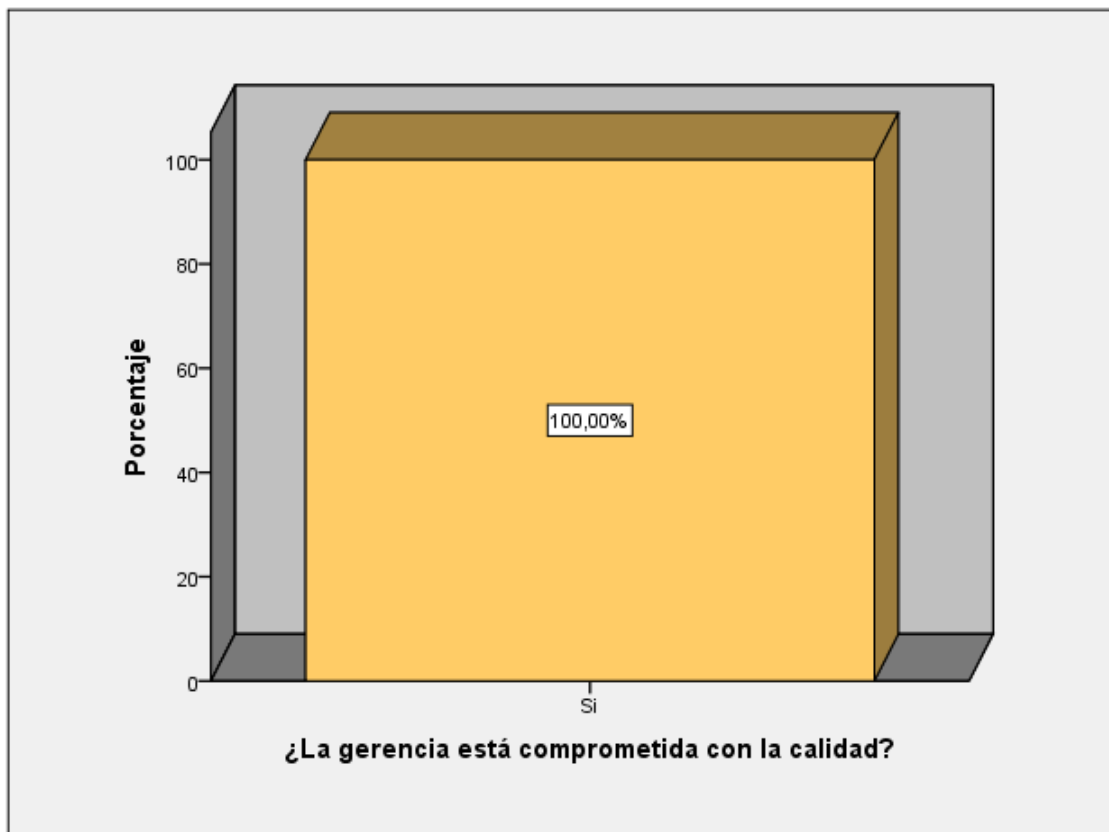
DESCRIPCIÓN: de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, en su mayoría ocupan de “5 a 10” colaboradores (57,1%); 28,6% de “1 a 4 colaboradores” y 14,3% de “11 a más” colaboradores. Entendiéndose que se trata de personal permanente y no eventuales.

Tabla 8: ¿La gerencia está comprometida con la calidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	7	100,0	100,0	100,0

Fuente: Información adquirida de las mypes encuestadas

Figura 6: ¿La gerencia está comprometida con la calidad?



Fuente: Tabla 8

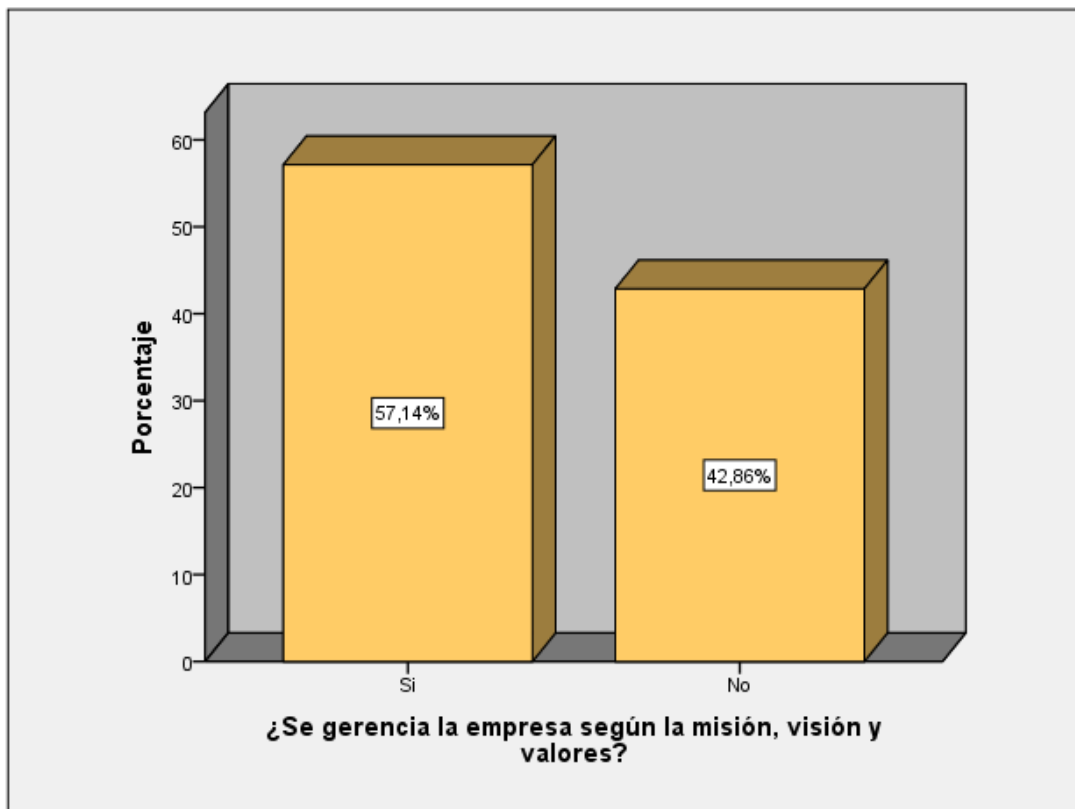
DESCRIPCIÓN: de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, las gerencias evidencian estar comprometidos con la calidad en un 100,0%. Constituye una buena práctica, ya que cualquier acción de mejora debe partir de la misma gerencia y en “cascada” al resto de la organización.

Tabla 9: ¿Se gerencia la empresa según la misión, visión y valores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	4	57,1	57,1	57,1
	No	3	42,9	42,9	100,0
Total		7	100,0	100,0	

Fuente: Información adquirida de las mypes encuestadas

Figura 7: ¿Se gerencia la empresa según la misión, visión y valores?



Fuente: Tabla 9

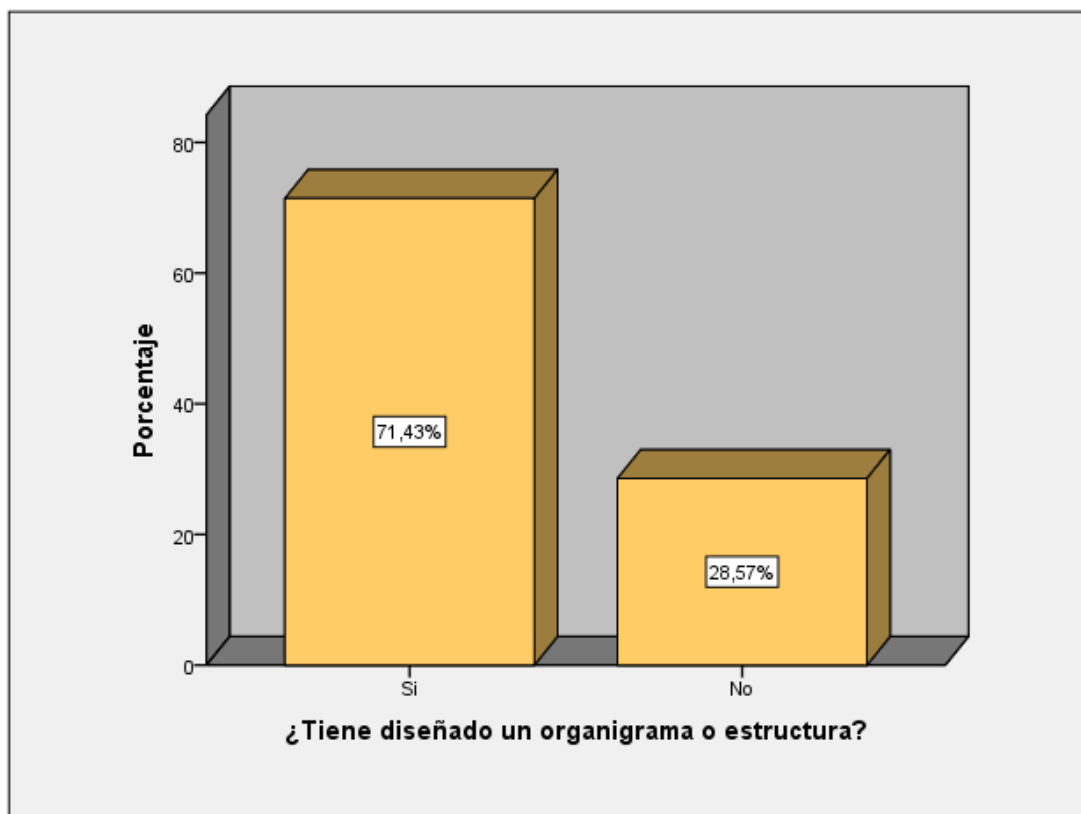
DESCRIPCIÓN: de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, se halla que el 57,1% tiene misión, visión y valores. Para el 42,9% de las mypes que carece de esta buena práctica de gestión, representa una oportunidad de mejora para su implementación en el más breve plazo.

Tabla 10: ¿Tiene diseñado un organigrama o estructura?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	5	71,4	71,4	71,4
	No	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Información adquirida de las mypes encuestadas

Figura 8: ¿Tiene diseñado un organigrama o estructura?



Fuente: Tabla 10

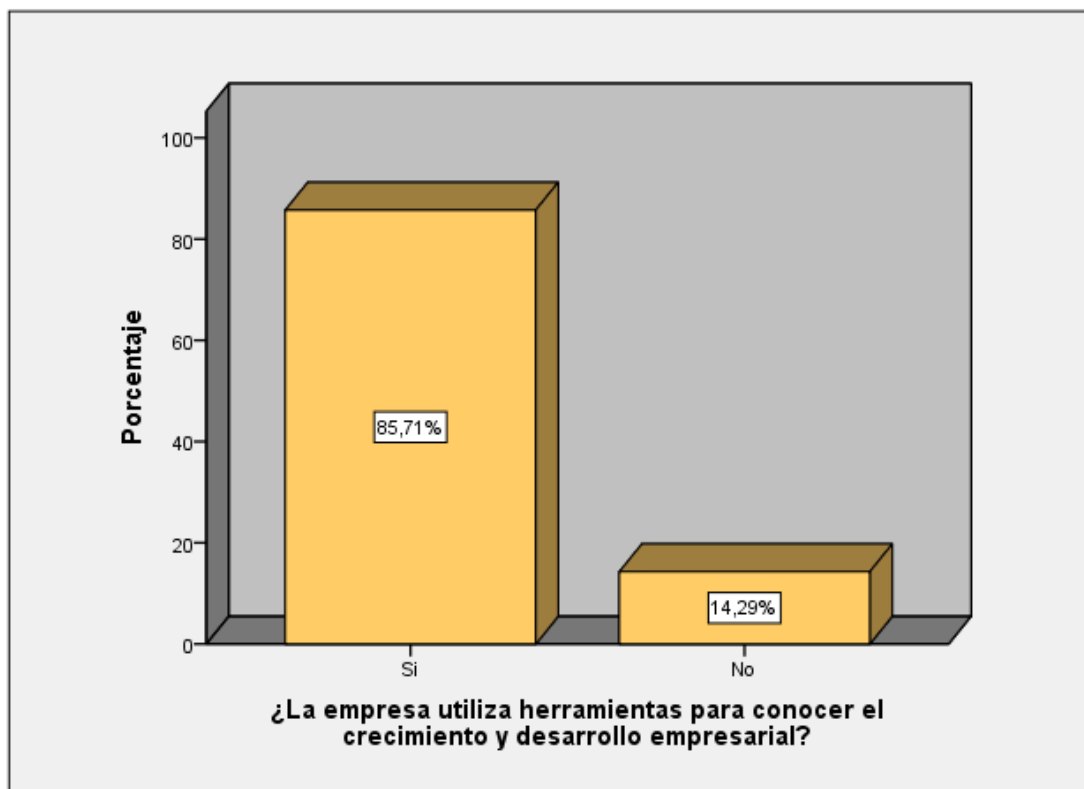
DESCRIPCIÓN: de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, el 71,4% de la empresa tiene diseñado un organigrama. Para el 28,6% se carece de esta herramienta, muy importante en una gestión porque previene de contingencias laborales y funcionales.

Tabla 11: ¿La empresa utiliza herramientas para conocer el crecimiento y desarrollo empresarial?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	6	85,7	85,7	85,7
	No	1	14,3	14,3	100,0
Total		7	100,0	100,0	

Fuente: Información adquirida de las mypes encuestadas

Figura 9: ¿La empresa utiliza herramientas para conocer el crecimiento y desarrollo empresarial?



Fuente: Tabla 11

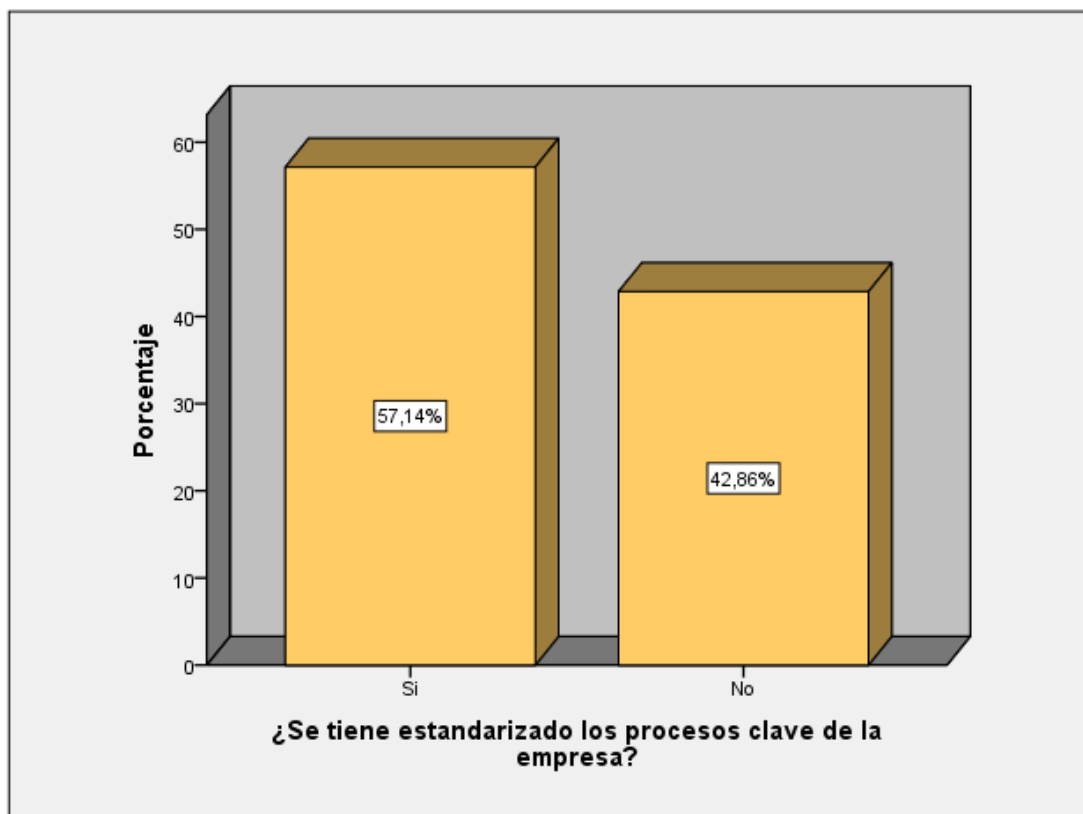
DESCRIPCIÓN: de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, cuyos resultados se muestran en la tabla 11, indican que el 85,7% de las mypes utiliza herramientas que le permite monitorear el crecimiento y desarrollo empresarial. Acción que constituye en una buena práctica de gestión.

Tabla 12: ¿Se tiene estandarizado los procesos clave de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	4	57,1	57,1	57,1
	No	3	42,9	42,9	100,0
Total		7	100,0	100,0	

Fuente: Información adquirida de las mypes encuestadas

Figura 10: ¿Se tiene estandarizado los procesos clave de la empresa?



Fuente: Tabla 12

DESCRIPCIÓN: de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, el 57,1% ha logrado identificar y mantener estandarizado los procesos clave de su empresa. Para el 42,9% esta buena práctica de calidad no está implementada y representa una oportunidad de mejora.

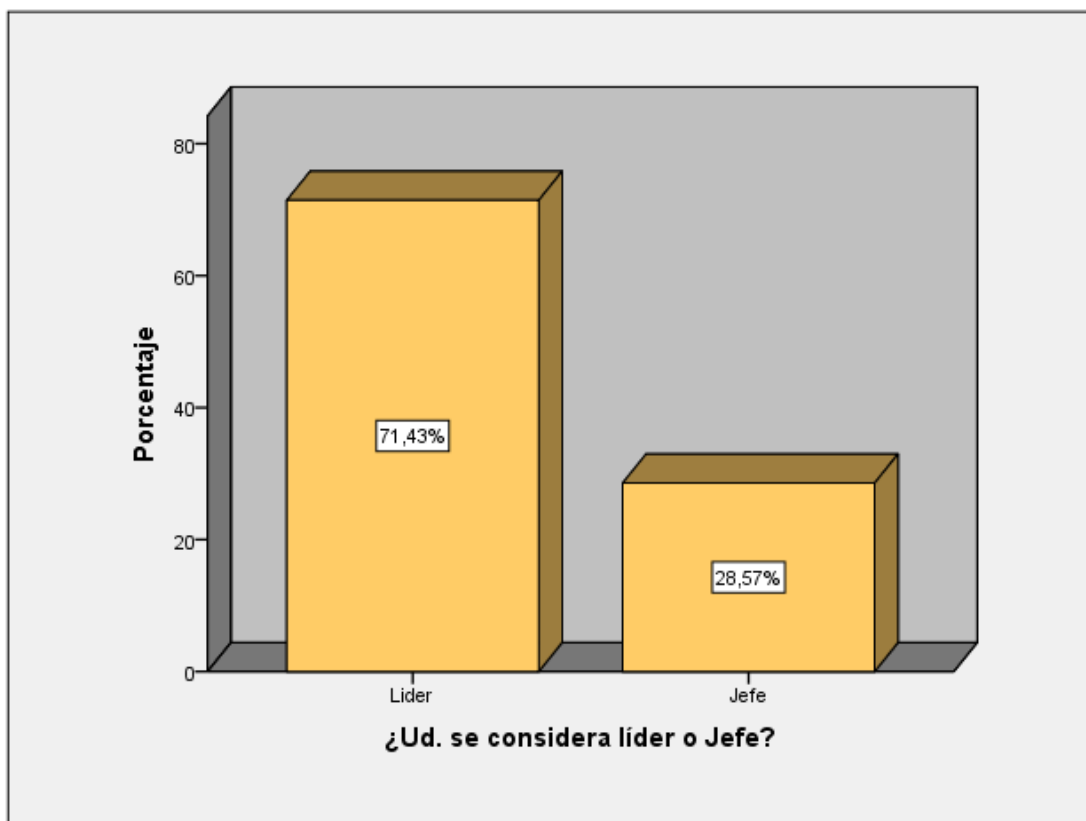
C: Del liderazgo

Tabla 13: ¿Ud. se considera líder o jefe?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Líder	5	71,4	71,4	71,4
	Jefe	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Información adquirida de las mypes encuestadas

Figura 11: ¿Ud. se considera líder o jefe?



Fuente: Tabla 13

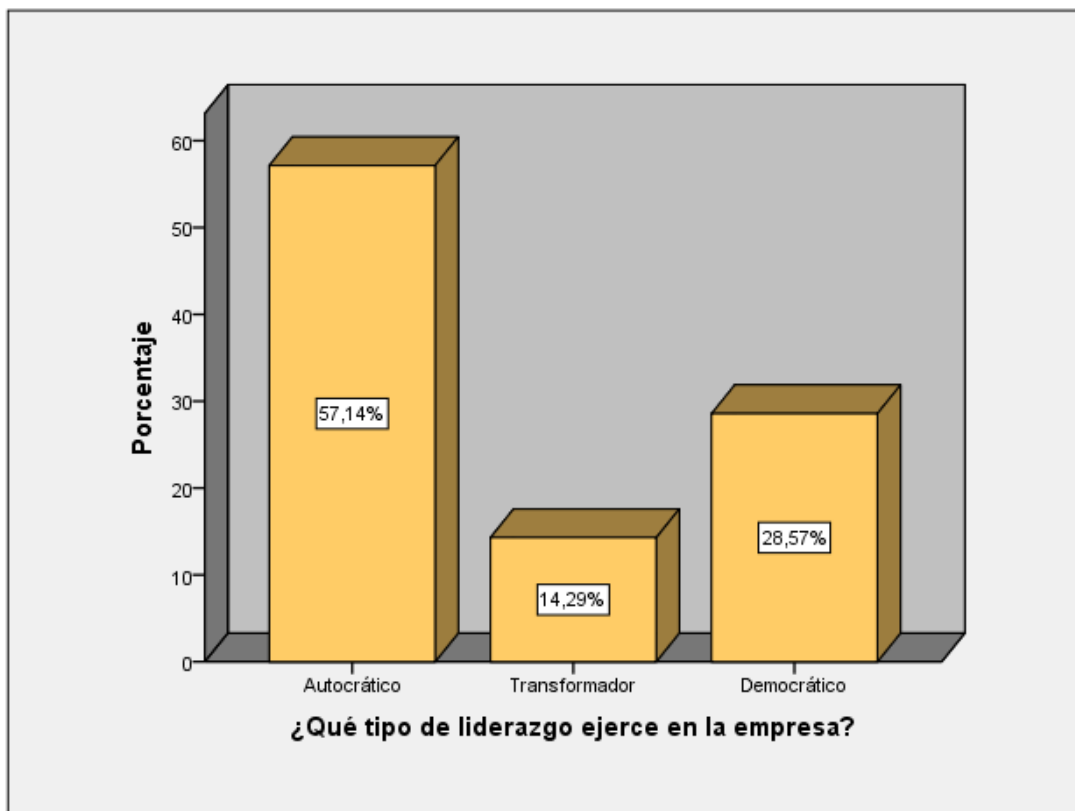
DESCRIPCIÓN: de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, el 71,4% sus propietarios y/o gerentes consideran que ejercen un liderazgo en su organización; sin embargo, para el 28,6% la dirección empresarial es llevada como jefaturas.

Tabla 14: ¿Qué tipo de liderazgo ejerce en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Autocrático	4	57,1	57,1	57,1
	Transformador	1	14,3	14,3	71,4
	Democrático	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Información adquirida de las mypes encuestadas

Figura 12: ¿Qué tipo de liderazgo ejerce en la empresa?



Fuente: Tabla 14

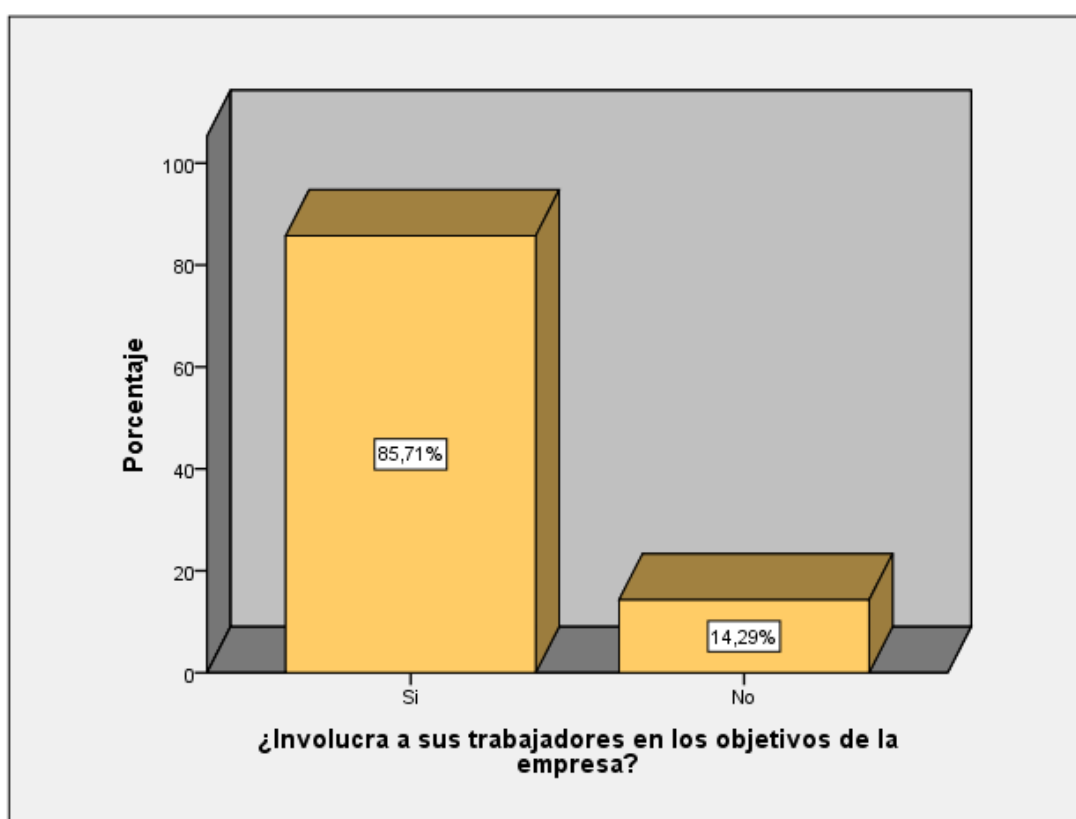
DESCRIPCIÓN: de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, en su mayoría (57,1%), los propietarios y/o gerentes practican el liderazgo del tipo “autocrático”; “transformador” 14,3% y “democrático” 28.6%.

Tabla 15: ¿Involucra a sus trabajadores en los objetivos de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	6	85,7	85,7	85,7
	No	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Información adquirida de las mypes encuestadas

Figura 13: ¿Involucra a sus trabajadores en los objetivos de la empresa?



Fuente: Tabla 15

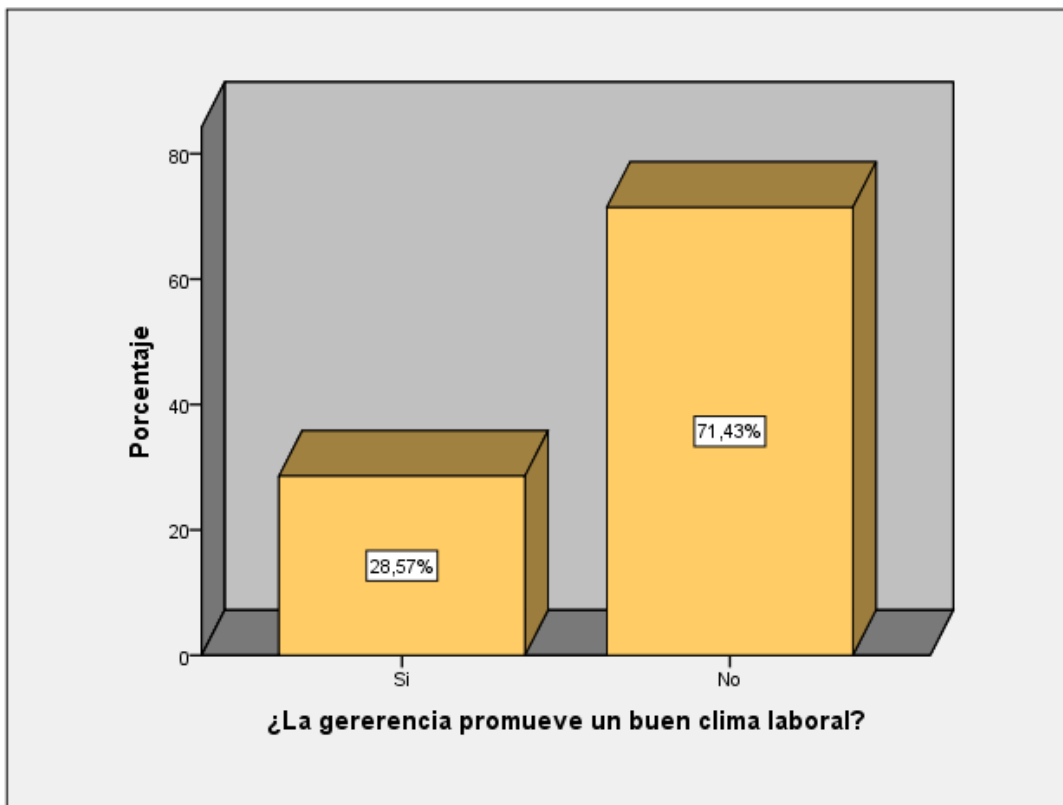
DESCRIPCIÓN: de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, se halla que el 85,7% involucran a sus trabajadores en los objetivos de la empresa. Este resultado es muy relacionado al estilo de liderazgo autocrático.

Tabla 16: ¿La gerencia promueve un buen clima laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	2	28,6	28,6	28,6
	No	5	71,4	71,4	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Información adquirida de las mypes encuestadas

Figura 14: ¿La gerencia promueve un buen clima laboral?



Fuente: Tabla 16

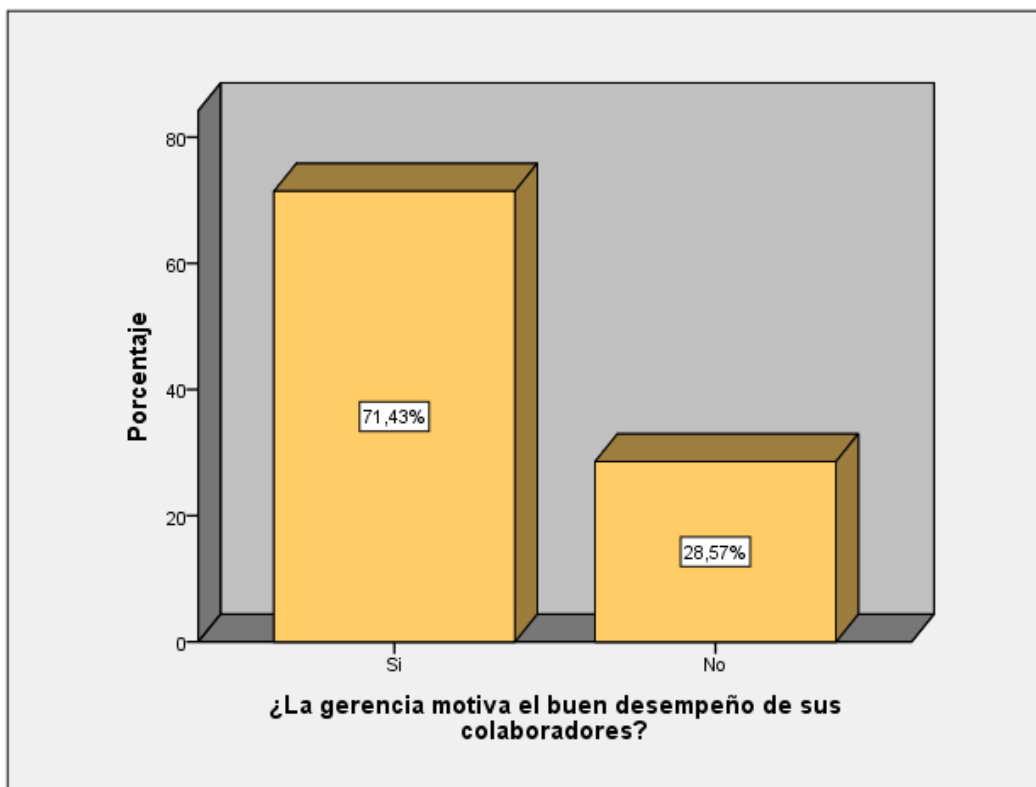
DESCRIPCIÓN: de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, se halla que el 71,4% de las gerencias, no promueve un clima laboral positivo, es decir prescinde de este importante indicador organizacional. Solo un 28,6% mantiene esta práctica de calidad de gestión.

Tabla 17: ¿La gerencia motiva el buen desempeño de sus colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	5	71,4	71,4	71,4
	No	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Información adquirida de las mypes encuestadas

Figura 15: ¿La gerencia motiva el buen desempeño de sus colaboradores?



Fuente: Tabla 17

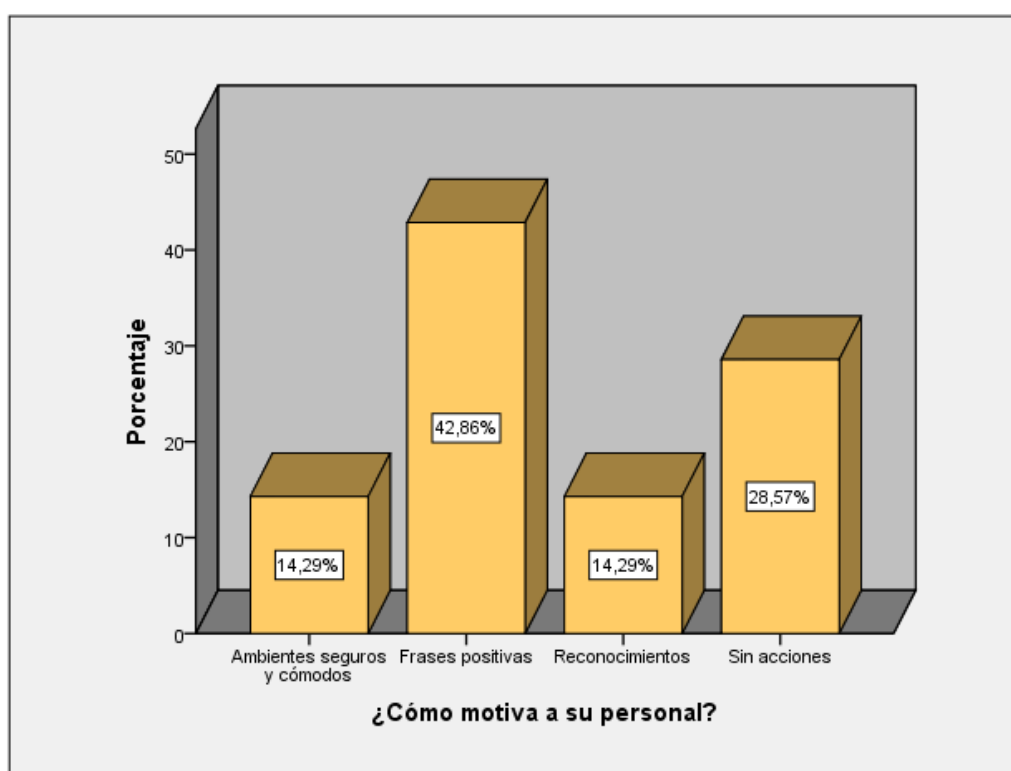
DESCRIPCIÓN: de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, para el 71,4% de las gerencias es de interés el buen desempeño de sus colaboradores, aunque no se fortalezca un clima laboral positivo.

Tabla 18: ¿Cómo motiva a su personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ambientes seguros y cómodos	1	14,3	14,3	14,3
	Frases positivas	3	42,9	42,9	57,1
	Reconocimientos	1	14,3	14,3	71,4
	Sin acciones	2	28,6	28,6	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Información adquirida de las mypes encuestadas

Figura 16: ¿Cómo motiva a su personal?



Fuente: Tabla 18

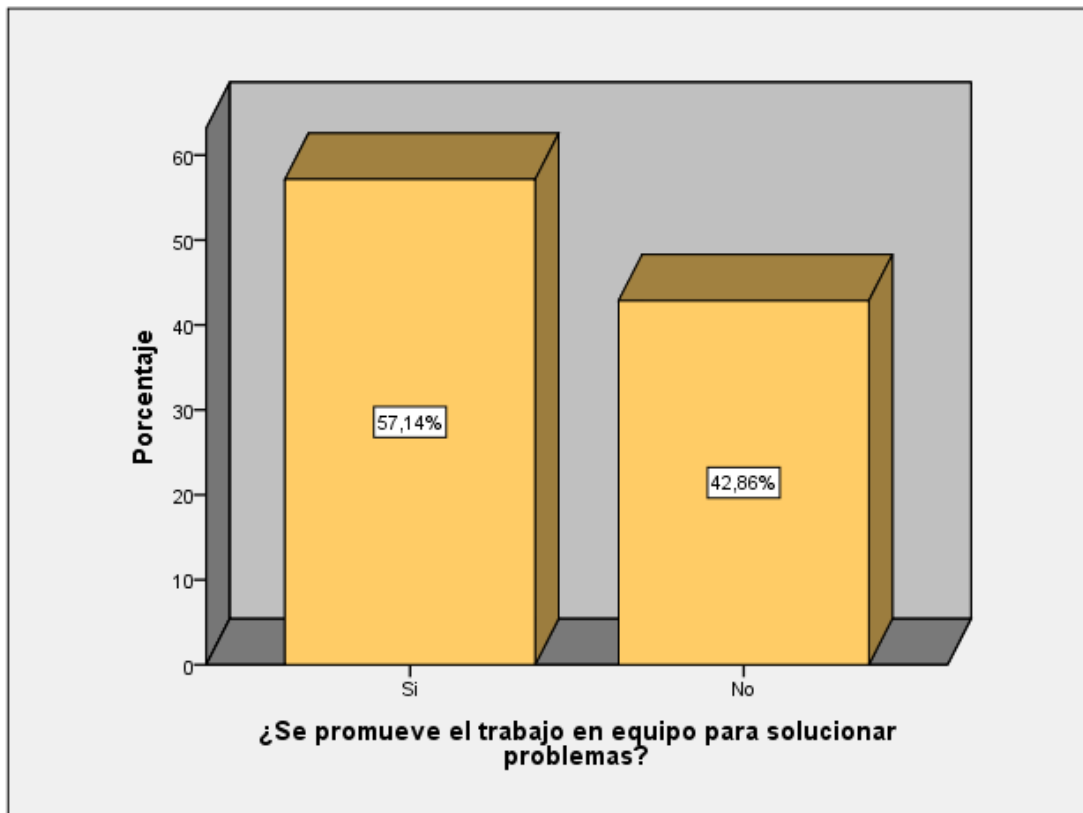
DESCRIPCIÓN: de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, los gerentes y/o propietarios motivan al personal con “frases positivas” 42,9%; “ambientes seguros y cómodos” y “reconocimientos” 14,3%, respectivamente. El 28,6% de las mypes no realizan acción alguna.

Tabla 19: ¿Se promueve el trabajo en equipo para solucionar problemas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	4	57,1	57,1	57,1
	No	3	42,9	42,9	100,0
Total		7	100,0	100,0	

Fuente: Información adquirida de las mypes encuestadas

Figura 17: ¿Se promueve el trabajo en equipo para solucionar problemas?



Fuente: Tabla 19

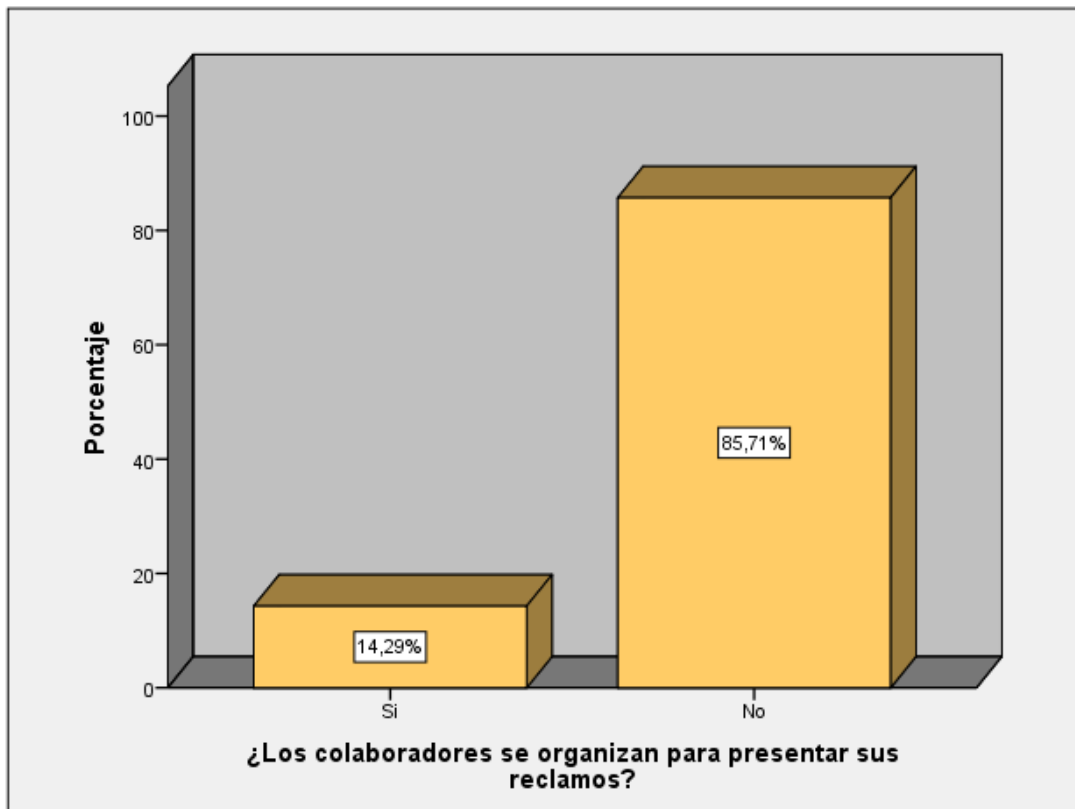
DESCRIPCIÓN: de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, el 57,1% promueve el trabajo en equipo porque constituye una práctica de gestión de calidad. Sin embargo, un 42,7% de las mypes que no realiza esta metodología de trabajo, representa una oportunidad de mejora.

Tabla 20: ¿Los colaboradores se organizan para presentar sus reclamos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	1	14,3	14,3	14,3
	No	6	85,7	85,7	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Información adquirida de las mypes encuestadas

Figura 18: ¿Los colaboradores se organizan para presentar sus reclamos?



Fuente: Tabla 20

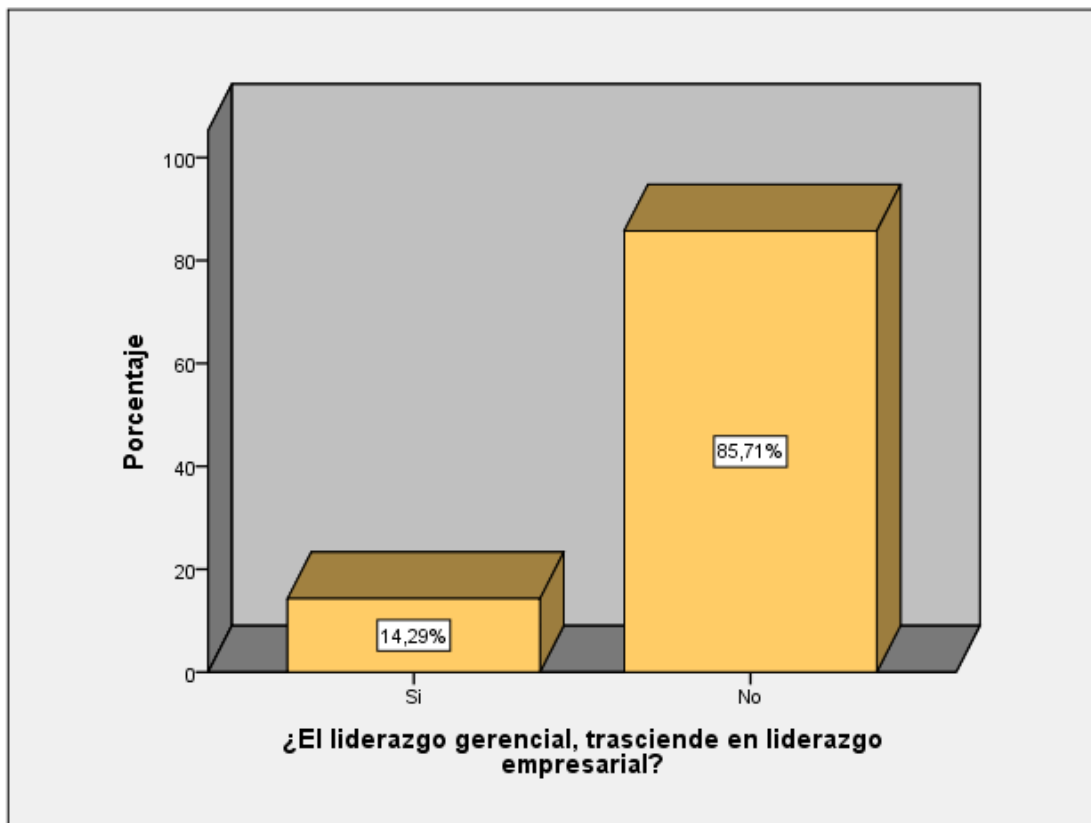
DESCRIPCIÓN: de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, se halla que en el 85,7% de estas empresas, los colaboradores no han conformado organización alguna para presentar inquietudes o reclamos. Esto representa la influencia del tipo de liderazgo que se ejerce.

Tabla 21: ¿El liderazgo gerencial, trasciende en liderazgo empresarial?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	1	14,3	14,3	14,3
	No	6	85,7	85,7	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Información adquirida de las mypes encuestadas

Figura 19: ¿El liderazgo gerencial, trasciende en liderazgo empresarial?



Fuente: Tabla 21

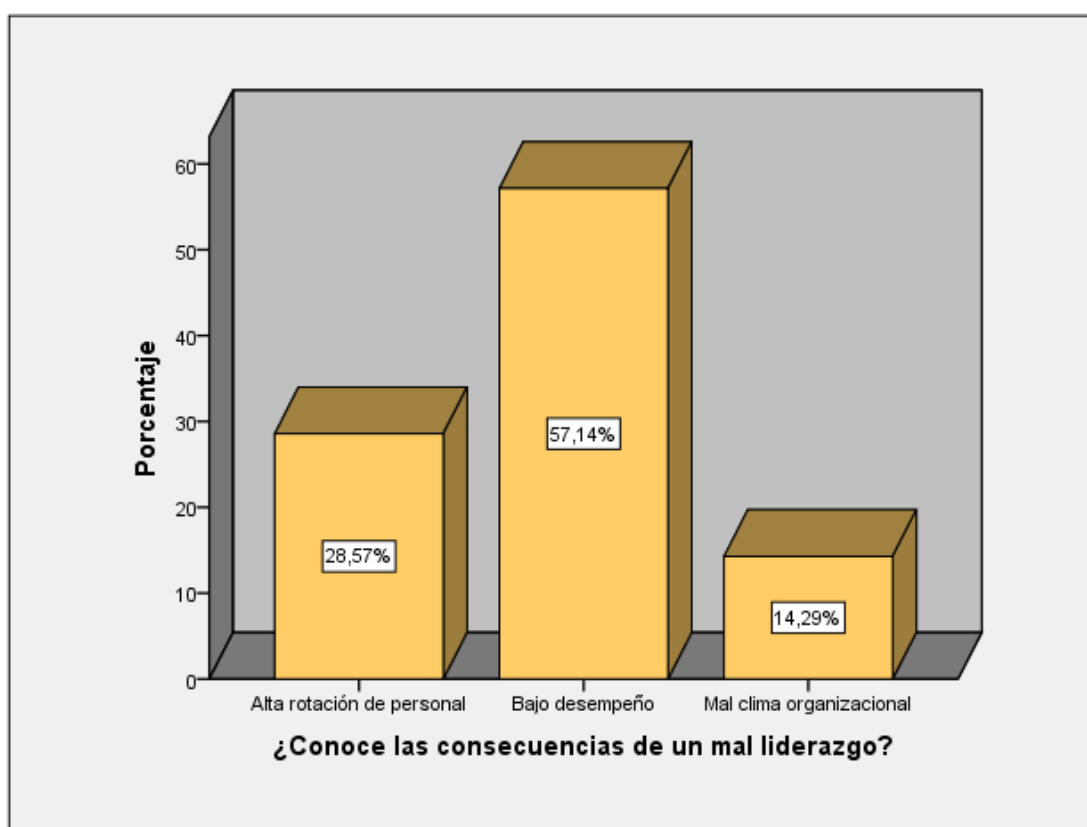
DESCRIPCIÓN: de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, en su mayoría (85,7%) indica que el liderazgo gerencial no trasciende en el liderazgo empresarial. Es decir, el liderazgo solo es al interior de la mype.

Tabla 22: ¿Conoce las consecuencias de un mal liderazgo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta rotación de personal	2	28,6	28,6	28,6
	Bajo desempeño	4	57,1	57,1	85,7
	Mal clima organizacional	1	14,3	14,3	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Información adquirida de las mypes encuestadas

Figura 20: ¿Conoce las consecuencias de un mal liderazgo?



Fuente: Tabla 22

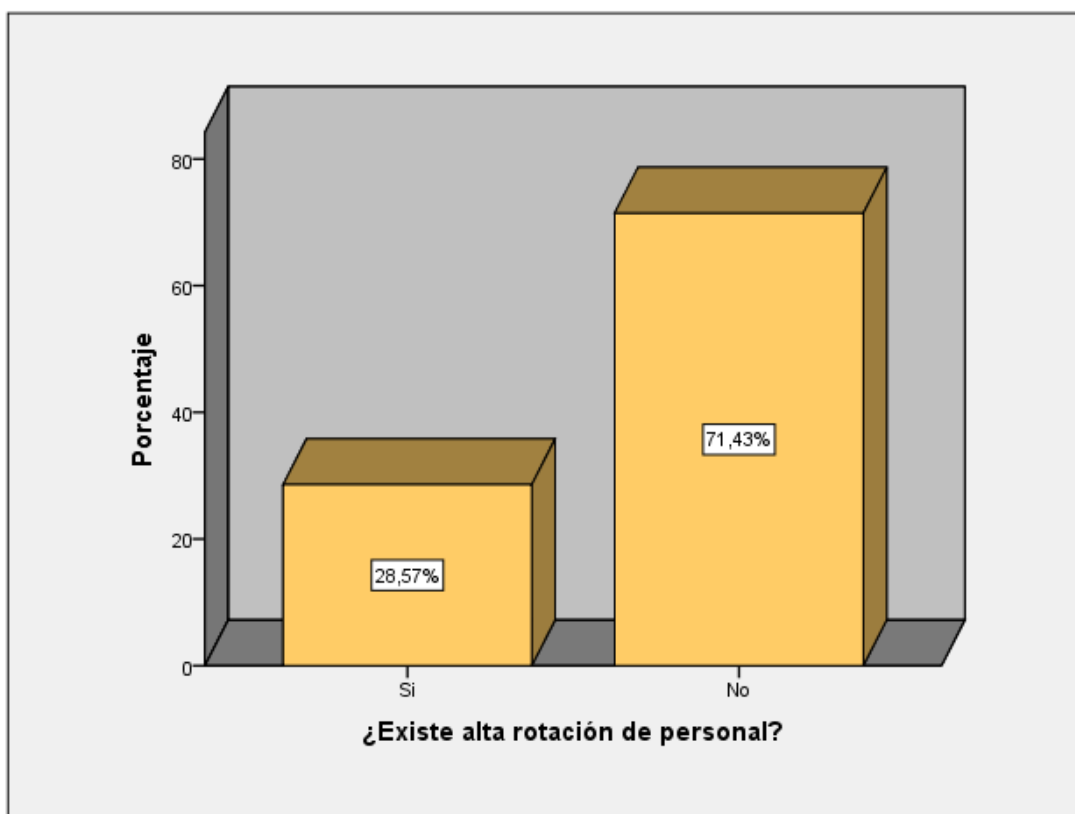
DESCRIPCIÓN: de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles y tal como muestra la tabla 22, los microempresarios indica que las consecuencias de un mal de liderazgo producen “bajo desempeño” 57,1%; “alta rotación de personal” 28,6% y “mal clima organizacional” 14,3%.

Tabla 23: ¿Existe alta rotación de personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	2	28,6	28,6	28,6
	No	5	71,4	71,4	100,0
	Total	7	100,0	100,0	

Fuente: Información adquirida de las mypes encuestadas

Figura 21: ¿Existe alta rotación de personal?



Fuente: Tabla 23

DESCRIPCIÓN: de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, se halla que solo dos mypes presentan alta rotación de personal; sus gerentes y/o propietarios manifiestan que obedece a circunstancias operativas.

5.2 Análisis de resultados

Confrontaremos los resultados obtenidos en la investigación con el objetivo general, objetivos específicos, hipótesis y los antecedentes citados en la revisión de la literatura.

De acuerdo al **Objetivo general:**

“Investigar la práctica de Gestión bajo el enfoque de Liderazgo en las mypes del sector Construcción y Obras Civiles, ciudad de Iquitos, año 2018.”

Los resultados relacionados son los que encontramos en las siguientes preguntas:

¿La gerencia está comprometida con la calidad?, *de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, las gerencias evidencian estar comprometidos con la calidad en un 100,0%. Constituye una buena práctica, ya que cualquier acción de mejora debe partir de la misma gerencia y en “cascada” al resto de la organización.*

¿Se gerencia la empresa según la misión, visión y valores?; *de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, se halla que el 57,1% tiene misión, visión y valores. Para el 42,9% de las mypes que carece de esta buena práctica de gestión, representa una oportunidad de mejora para su implementación en el más breve plazo.*

¿Tiene diseñado un organigrama o estructura?; *de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, el 71,4% de la empresa tiene diseñado un organigrama. Para el 28,6% se carece de esta herramienta, muy importante en una gestión porque previene de contingencias laborales y funcionales.*

De acuerdo al **Objetivos específicos 1**

- Investigar la práctica la gestión con uso de herramientas administrativas en las mypes del sector Construcción y Obras Civiles, ciudad de Iquitos, año 2018.

Los resultados relacionados los encontramos en la siguiente pregunta:

¿La empresa utiliza herramientas para conocer el crecimiento y desarrollo empresarial?; *de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, cuyos resultados se muestran en la tabla 11, indican que el 85,7% de las mypes utiliza herramientas que le permite monitorear el crecimiento y desarrollo empresarial. Acción que constituye en una buena práctica de gestión.*

La importancia de esta práctica se refuerza en la investigación de **Alarcón, R.; Azcurra, L. (2016)**, en su tesis “La gestión de la calidad en el control de obras estructurales y su impacto en el éxito de la construcción del edificio de oficinas (Basadre) San Isidro-Lima”, para optar el título profesional de Ingeniero Civil, Universidad San Martín de Porres. Investigación que tuvo como objetivo, la implementación de una gestión de calidad para ayudar a disminuir la recurrencia de errores en las obras estructurales de la construcción del edificio de oficinas “Basadre”.

Entre sus conclusiones, se afirma que no se está aplicando correctamente la gestión de calidad, en este caso por malos manejos de procesos constructivos. En el desarrollo de los procedimientos se confirmó que no se están aplicando de forma correcta los procesos de una gestión de calidad para poder planificar y garantizar la calidad del proyecto, las cuales estas serían evidencias de la falta de aplicación de estos.

Objetivos específicos2

- Investigar que estilos de liderazgo ejercen los gerentes o propietarios de las mypes del sector Construcción y Obras Civiles, ciudad de Iquitos, año 2018.

Los resultados relacionados los encontramos en la siguiente pregunta:

¿Qué tipo de liderazgo ejerce en la empresa?; *de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, en su mayoría (57,1%), los propietarios y/o gerentes practican el liderazgo del tipo “autocrático”; “transformador” 14,3% y “democrático” 28.6%.*

Al respecto citamos la investigación de **Leigh, W. (2016)**, en su tesis “Estilos de liderazgo y desempeño de los funcionarios del sector Vivienda, Construcción y Saneamiento-2015”, para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo de la alta dirección y el desempeño de los funcionarios en el sector Vivienda, Construcción y Saneamiento. Entre sus conclusiones, menciona “*que existe correlación entre los estilos de liderazgo y el buen desempeño de los funcionarios del sector Vivienda, Construcción y Saneamiento*”. Entre las evidencias, se dieron cuenta que los funcionarios del sector en estudio poseen tres estilos de liderazgo entre ellas tenemos: *el liderazgo transformacional, transaccional y correctivo.*

Objetivos específicos 3

- Investigar la existencia de políticas de motivación en las mypes del sector Construcción y Obras Civiles, ciudad de Iquitos, año 2018.

Los resultados relacionados los encontramos en la siguiente pregunta:

¿Cómo motiva a su personal?; de acuerdo a las encuestas realizadas a las mypes del sector construcción y obras civiles, los gerentes y/o propietarios motivan al personal con “frases positivas” 42,9%; “ambientes seguros y cómodos” y “reconocimientos” 14,3%, respectivamente. El 28,6% de las mypes no realizan acción alguna.

De acuerdo al **Hipótesis general:**

“La gestión de las mypes del sector construcción y obras civiles de la ciudad de Iquitos, año 2018, deben considerar la adopción de un estilo de liderazgo como mecanismo de dirección y motivación de la organización para el logro de sus objetivos.”

La hipótesis planteada es válida, porque en el estudio se comprueba que el estilo de liderazgo que más prevalece en el sector construcción y obras civiles es el autocrático, sin embargo, los gerentes o propietarios conocen las consecuencias de un mal de liderazgo; por lo cual, según las circunstancias que deben enfrentar, se flexibiliza por la práctica de otro liderazgo.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones de la investigación

La investigación que se realizó a las mypes del sector construcción y obras civiles del distrito de Iquitos, evidencian resultados que concluyen que están comprometidos con la calidad. Consideramos un resultado positivo porque es necesario mantener un compromiso que parta desde la misma gerencia para que sea involucrada a toda la organización y exista unidad de criterio, dirección y consecución de objetivos.

Como evidencias de gestión de calidad, está principalmente el uso de herramientas de gestión, la estandarización de sus procesos operativos y administrativos y la dirección según la misión y visión.

En la investigación se halla que un gran sector de mypes son gerenciados bajo un estilo de liderazgo, entre los que destacan: “autocrático” (57,1%); “transformador” 14,3% y “democrático” 28.6%. Como resultado consecuente de la práctica de estos estilos, se involucran a los trabajadores en los objetivos de la empresa, exigiendo un alto desempeño sin priorizar la existencia de un buen clima laboral.

Un hallazgo importante de la investigación es que el liderazgo que ejercen los gerentes y/o propietarios no trasciende en el liderazgo empresarial. Es decir, el liderazgo solo es al interior de la mype y no como sector empresarial.

Finalmente, de acuerdo a la investigación, el liderazgo que más prevalece en el sector es el autocrático, sin embargo, los gerentes o propietarios conocen las consecuencias de un mal de liderazgo; por lo cual, según las circunstancias que deben enfrentar, se flexibiliza por la práctica de otro liderazgo.

6.2 Recomendaciones

Las recomendaciones van dirigidas a aquellas mypes del sector construcción y obras civiles que en la investigación no evidencian gestión de calidad y enfoque en liderazgo y se sugiere implementar como plan de acción en el más breve plazo lo siguiente:

- Implementar el diseño y difusión de la misión, visión y valores de su organización.
- Elaborar y difundir un organigrama.
- Identificar y estandarizar los principales procesos clave.

En aspectos de la práctica de estilos de liderazgo, la gerencia no debe descuidar el clima organizacional como costo por la consecución de un alto nivel de desempeño y objetivos.

Implementar un plan de motivación al colaborador, como práctica de gestión para un mejor desempeño.

Implementar un procedimiento y difundirlo en la organización para recibir inquietudes relacionadas al sentir de los colaboradores. Esto permitirá un acercamiento entre ambas partes (empleador y colaborador) y tomar acción oportuna para solucionar cualquier contingencia laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarcón, R. & Azcurra, L. (2016). *La gestión de la calidad en el control de obras estructurales y su impacto en el éxito de la construcción del edificio de oficinas (Basadre) San Isidro-Lima*. Tesis para optar el título profesional de Ingeniero Civil, Escuela Profesional de Ingeniería Civil, Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.

(Barbosa, 2014; Palomo, 2010). *Liderazgo*.

Bass, 1985., Bass & Avolio, 1994; Burns, (1978). Teorías contemporáneas del liderazgo.

Contreras, D. & Lara, B. (2015). *Control de presupuesto de obras civiles basado en diseño web orientado a las empresas constructoras*. Tesis para obtener el título profesional de Ingeniería, Universidad Salesiana.

Duro Martín, (2006). *Introducción al liderazgo organizacional*. Teoría y Metodología. Editorial S.L.-DIKYNSON.

Franklin & Krieger, (2011). *Comportamiento Organizacional*. Ediciones: Pearson Education, México.

Fiedler, 1978; Hersey & Blanchard 1993; Vroom & Yetton, 1973. Teoría de las Situaciones (modelo por contingencia).

Gergen, K. (2008). *Construccionismo Social: Aportes para el debate de la práctica*. Recuperado

de https://www.researchgate.net/publication/299741216_Kenneth_Gergen_Construccionismo_Social_Aportes_para_el_debate_y_la_practica

- Guzmán, A. & Peña, T. (2016). *Propuesta de plan de seguridad y salud para la construcción de la obra de saneamiento del sector Nor Oeste de Iquitos, 2016*. Tesis para optar el título profesional de Ingeniería Civil, Escuela Profesional de Ingeniería Civil, Universidad Científica del Perú, Perú, Iquitos.
- Hazy, J. Goldstein, J. & Lichtenstein, B. (2007). *Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional*. Católica del norte, fundación universitaria. ISSN-0124-5821.
- Hernández, M. A. (2016). *Plan estratégico para las obras civiles*. Tesis para optar el grado de Magister Scientiarum, Facultad de Arquitectura y Diseño, Universidad de Zulia, Venezuela, Maracaibo.
- Hernández, J. (2013), *El Liderazgo Organizacional: una aproximación desde la perspectiva Etológica*. (Facultad de Administración Universidad del Rosario, Bogotá).
- Hersey & Blanchard (1993). *Teoría de Liderazgo Situacional*. Extraído el 11 Diciembre, 2014, de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/06/02/teoria-de-liderazgo-situacional-de-hersey-y-blanchard/>
- House & Baetz, 1979; Judge, Bono, Illies & Gerhardt, 2002; Stogdill & Shartle, 1948) Teoría de rasgos y conductas (modelo tradicional).
- Jhon, K. 1990). *El factor liderazgo*. Editorial Diaz de Santos, ISBN: 9788487189326
- Kurt Lewin. (1890-1947). *Dinámica de la personalidad*. 2da edición. ISBN: 9788471121636.
- Leigh, W. A. (2016). *Estilos de liderazgo y desempeño de los funcionarios del sector Vivienda, Construcción y Saneamiento-2015*. Tesis para obtener el grado

Académico de Maestra en Gestión Pública, de Maestra, Escuela de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Perú, Lima.

López, S. & Rodríguez C. (2018). *Construcción de curvas de fragilidad para viviendas unifamiliares de muros de ductilidad limitada*. Tesis para optar el grado de Magister en Ingeniería Civil, Escuela de Posgrado, Universidad Católica del Perú, Perú, Lima.

Lussier, R. (2005). *Liderazgo*. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. México: Ediciones CENGAGE Learning.

Martín, T. (1990). Los espejismos de la democracia. IEP Institutos de Estudios Peruanos. Recuperado de: http://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/610/2/tanaka_losespejismosdelademocracia.pdf

Panduro, K. (2018). *Gestión bajo el enfoque de Liderazgo, en las mypes del sector construcción*. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración, Escuela de Administración, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú, Pucallpa.

Ramírez, Colina, Oswaldo. Estudio del liderazgo de Gandhi, a través de las características de su personalidad, El Cid Editor, 2005. ProQuest Ebook Central. Recuperado de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/detail.action?docID>

Ramírez, Colina, Oswaldo. Estudio del liderazgo de Gandhi, a través de las características de su personalidad, El Cid Editor, 2005. ProQuest Ebook Central. Recuperado de

<http://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/detail.action?docID=3161770>.

Robbins & Judge, (2013). *El comportamiento organizacional* (Pearson education.

Recuperado de

https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Sotomayor, T.; Maticorena, C.; Maces, I. & Valdiviezo, D. (2015). Plan estratégico de la empresa constructora San Jorge E.I.R.L. Tesis para obtener el grado de Magister en Administración, Escuela de Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú, Surco.

ANEXOS

1.- Cronograma

Tabla 24: Cronograma de actividades

CRONOGRAMA	2018-II														
	SETIEMBRE		OCTUBRE			NOVIEMBRE				DICIEMBRE			Ene-19		
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
<i>Inicio de clases</i>															
<i>Determinación del sector y rubro a estudiar.</i>															
<i>Título del proyecto de investigación.</i>															
<i>Elaboración de Planteamiento de la investigación.</i>															
<i>Elaboración del Marco Teórico y conceptual.</i>															
<i>Elaboración de Metodología de la investigación.</i>															
<i>Presentación de Proyectos de Investigación.</i>															
<i>Elaboración de Encuestas, tabulación, gráficos.</i>															
<i>Discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.</i>															
<i>Revisión de referencias bibliográficas, APA.</i>															
<i>Presentación del informe final de investigación.</i>															
<i>Revisión turnitin.</i>															
<i>Elaboración de artículo científico y diapositivas.</i>															
<i>Prebanca</i>															
<i>Levantamiento observaciones Jurado</i>															
<i>Sustentación del informe final.</i>															
<i>Entrega de Empastado y Acta</i>															
<i>Cierre de Taller</i>															

Fuente: elaboración Elva Panduro

2.- Presupuesto

Para la realización del presente informe final, se necesitó de un presupuesto que asciende a S/. 6,828.50

Tabla 25: Presupuesto General

DESCRIPCIÓN	Unidad de Medida	Precio Unit.	Valor Total
MATERIALES			
Papel Bond A4	1 millar	20.00	20.00
Folder Manila A4	1 pack	8.00	8.00
Lapiceros negro y azul	3 unid	1.50	4.50
Perforador	1 unid.	10.00	10.00
USB 4 gigas	1 unid.	20.00	20.00
Computadora	1	1,200.00	1,200.00
Impresiones	272 hojas	0.10	27.00
Acceso a Internet	60 horas	1.50	135.00
Encuadernación	4	6.00	24.00
Fotocopias	320 hojas	0.10	32.00
Servicios varios		200.00	200.00
		sub total	1,680.50
Taller de Titulación	4 meses	2,000.00	2,000.00
Asesoría Especializada	1	2,000.00	2,000.00
			4,000.00
Movilidad local al lugar de exposición	28 días	8.00	224.00
Traslada Iquitos-Pucallpa-Iquitos	Pasaje	1	400.00
Hotel Pucallpa	3 días	60	180.00
Alimentación	28 días	8.00	224.00
		sub total	1028.00
Conjunto de vestir	1	120.00	120.00
Total			6,828.50

Fuente: elaboración Elva Panduro

3.- Encuesta



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

Instrucciones:

Estimado propietario o representante de la mype, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a recoger información para analizar la “Gestión bajo el enfoque de liderazgo en las mypes del sector construcción y obras civiles, ciudad de Iquitos, año 2018”.

Encuestado:

(a):.....Fecha:...../...../20.....

A. DEL MICROEMPRESARIO:

1. ¿Cuál es la edad del microempresario?

De 18 a 28 años () De 29 a 39 años () De 40 a 50 años () De 51 a más

2. ¿Cuál es el sexo del microempresario?

a) Masculino..... b) Femenino.....

3. ¿Cuál es el nivel de instrucción del microempresario?

a) universitaria () b) técnica () c) estudios básicos ()

B. GESTIÓN DE CALIDAD

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

De 1 a 2 () De 3 a 6 () de 7 a más ()

5. ¿Cuántos colaboradores tiene su empresa?

De 1 a 4 () De 5 a 10 () De 11 a más ()

6. ¿La gerencia está comprometida con la calidad?

a) Si () b) No ()

7. ¿Se gerencia la empresa según la misión, visión y valores?

a) Tiene () b) No tiene ()

8. ¿Tiene diseñado un organigrama o estructura?

a) Si () b) No ()

9. ¿La empresa utiliza herramientas para conocer el crecimiento y desarrollo empresarial?

a) Si () b) No ()

10. ¿Se tiene estandarizado los procesos clave de la empresa?

a) Si () b) No ()

C. DEL LIDERAZGO

11. ¿Ud. Se considera líder o jefe?

a) Líder () b) Jefe ()

12. ¿Qué tipo de liderazgo ejerce en la empresa?

a) Autocrático ()

b) Transformador ()

c) Democrático ()

- 13. ¿Involucra a sus trabajadores en los objetivos de la empresa?**
a) Si () b) No ()
- 14. ¿La gerencia promueve un buen clima laboral?**
a) Si () b) No ()
- 15. ¿La gerencia motiva el buen desempeño de sus colaboradores?**
a) Si () b) No ()
- 16. ¿Cómo motiva a su personal?**
a) Ambientes seguros y cómodos ()
a) Frases positivas ()
b) Reconocimientos ()
c) Sin acciones ()
- 17. ¿Se promueve el trabajo en equipo para solucionar problemas?**
a) Si () b) No ()
- 18. ¿Los colaboradores se organizan para presentar sus reclamos?**
a) Si () b) No ()
- 19. ¿El liderazgo gerencial, trasciende en liderazgo empresarial?**
a) Si () b) No ()
- 20. ¿Conoce las consecuencias de un mal liderazgo?**
a) Alta rotación del personal ()
b) Bajo desempeño ()
c) Mal clima organizacional ()
- 21. ¿Existe alta rotación del personal?**
a) Si () b) No ()

Iquitos, octubre 2018

4. - Encuesta realizadas a las mypes

