



UCT

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

**GESTIÓN BAJO EL ENFOQUE DE LIDERAZGO EN
EL DESEMPEÑO DE LAS MYPES EN EL RUBRO
COMERCIALIZACION DE PRENDAS DE VESTIR
EN EL DISTRITO DE CALLERIA- AÑO 2018**

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

AUTORA

LINARES ZAPATA, LEIDY ERIKA

ORCID: 0000-0002-1882-7992

ASESOR

REBAZA ALFARO, CARLOS ENALDO

ORCID: 0000-0002-5066-5794

CHIMBOTE – PERÚ

2020

1. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

Gestión bajo el enfoque del Liderazgo en el desempeño de las Mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería, año 2018.

2. EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Linares Zapata, Leidy Erika

ORCID: ORCID: 0000-0002-1882- 7992

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

ASESOR

Rebaza Alfaro, Carlos Enaldo

ORCID: 0000-0002-5066-5794

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de
Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, Escuela
Profesional de Administración, Chimbote, Perú

JURADO

Morillo Campos, Yuli Yolanda

ORCID: 0000-0002-5774-9374

Limo Vásquez, Miguel Ángel

ORCID: 0000-0002-7575-4371

Cerna Izaguirre, Julio Cesar

ORCID: 0000-0002-5471-4540

3. FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Morillo Campos, Yuly Yolanda

ORCID: 0000-0002-5774-9374

Presidente

Limo Vásquez, Miguel Ángel

ORCID: 0000-0002-7575-4371

Miembro

Cerna Izaguirre, Julio Cesar

ORCID: 0000-0002-5471-4540

Miembro

Rebaza Alfaro, Carlos Enaldo

ORCID: 0000-0002-5066-5794

Asesor

4. HOJA DE AGRADECIMIENTO Y DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por orientarme, y permitirme seguir adelante dándome las fuerzas necesarias. Gracias a mi familia ayudarme con su motivación y apoyo a culminar con éxito el desarrollo de este taller de investigación.

Agradezco a la DTI. Dr. Rebaza Alfaro, Carlos Enaldo. Por su orientación y la paciencia para guiarnos, la cual fue de gran utilidad para mi formación profesional.

DEDICATORIA

Este presente trabajo se lo dedico en primer lugar a Dios por haberme permitido Culminar con éxito el presente informe, por brindarme salud, y darme las fuerzas necesarias para seguir adelante y lograr mis objetivos.

A mis padre Denis Manuel Linares Castañeda el cual me motivo e incondicional apoyo en todo momento, por aconsejarme, guiarme e inculcarme valores. Agradezco también a mi madre por ser mi soporte en todo momento y por incentivarme a seguir adelante.

5. RESUMEN

La presente investigación “Gestión bajo el enfoque del liderazgo en el desempeño de las mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el distrito de Calleria- Año 2018”, tiene por objetivo general determinar si la gestión bajo el enfoque del liderazgo influye en el desempeño de las mypes rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería -Año2018. La metodología propuesta para ésta investigación es descriptiva, del nivel cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal. Se empleará como tipo de recojo de datos encuestas a los representantes, trabajadores y clientes, siendo el instrumento más adecuado de medida, el cuestionario estructurado. Según la investigación realizada a las MYPE, bajo estudio casi la mitad emplea capacitaciones. La mayor parte de los clientes afirman que las mypes bajo estudio cumple con sus expectativas, el grado de satisfacción percibida, se da a través de la calidad del servicio, rapidez del servicio, por lo que consideran que si se sienten satisfechos. Se recomienda que siempre deben estar midiendo el grado de satisfacción de sus clientes, ya sea a través de encuestas, por lo que estos datos, les va a permitir identificar sus fallas para poderlas corregir y lograr tener satisfechos a sus clientes.

Palabra clave: calidad, cliente, liderazgo, satisfacción.

ABSTRACT

The present investigation “Management under the leadership approach in the performance of the mypes in the clothing marketing sector in the district of Calleria- Year 2018”, has as a general objective to determine if the management under the leadership approach influences the performance of the mypes item of clothing commercialization in the Callería Dis trict -Year2018. The proposed methodology for this research is descriptive, qualitative level, non-experimental design, cross-sectional. Surveys of representatives, workers and clients will be used as the type of data collection, the structured questionnaire being the most appropriate measuring instrument. According to the research carried out at the MYPE, under study almost half employ training.. Most of the clients affirm that the mypes under study meet their expectations, the degree of perceived satisfaction, is given through the quality of service, speed of service, so they consider that if they feel satisfied. It is recommended that they should always be measuring the degree of satisfaction of their customers, either through surveys, so this data will allow them to identify their failures in order to correct them and make their customers satisfied.

Keywords: quality, customer, leadership, satisfacción

6. CONTENIDO

1. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	i
2. EQUIPO DE TRABAJO	ii
3. FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	iii
4. HOJA DE AGRADECIMIENTO Y DEDICATORIA.....	iv
5. RESUMEN y ABSTRACT	vi
6. CONTENIDO	viii
7. INDICE DE GRAFICOS ,TABLAS Y CUADROS	ix
I.- INTRODUCCIÓN.....	1
II.- REVISIÓN DE LITERATURA	4
III.- HIPÓTESIS	22
IV.- METODOLOGÍA.....	23
4.1 Diseño de Investigación	23
4.2 Población y Muestra.....	23
4.3 Definición y Operaciones de Variables e Indicadores	24
4.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	28
4.5 Plan de Análisis.....	29
4.6 Matriz de Consistencia de la Investigación	30
4.7 Principios Éticos	32
V.- RESULTADOS	33
5.1 Resultados	33
5.1 Análisis de resultados.....	36
VI.- CONCLUSIONES.....	42
Referencias bibliograficas.....	45
Anexos	50

INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1 Características de los representantes las Mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería, año 2018...	33
Tabla 2 Características las Mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería, año 2018.....	34
Tabla 3 Características de la gestion de las Mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería, año 2018.....	34
Tabla 4 Características de la aplicación del Liderazgo en las mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería, año 2018...	35

FIGURA

Figura 1: Edad	52
Figura 2: Genero.....	52
Figura 3: Grado de instrucción	53
Figura 4: Tiempo de la empresa en el mercado.....	53
Figura 5: Numero de Colaboradores	54
Figura 6: Gerentes comprometidos con la calidad	54
Figura 7: Misión y Visión	55
Figura 8: Jefe o Líder.	55
Figura 9 Consecuencias de un mal liderazgo.	56
Figura 10: Líder motivado.....	56
Figura 11: Desarrolla programas de desempeño	57
Figura 12: Rotación de personal	57
Figura 13: Influye ambiente adecuado.	58
Figura 14: Falla de un líder	58
Figura 15: Tolerancia a los errores	59

I.- INTRODUCCIÓN

Las Mypes son muy importantes en el Perú, ya que a través de ellas se puede mejorar la calidad de vida de muchas familias, contando con muchos puestos de trabajo, también la realización del desarrollo de diversas empresas.

En Chile en un artículo publicado por Duhalde (2017) explica que en los últimos años se ha ido tomando más importancia a cómo se comportan los representantes o cabezas de las empresas con sus colaboradores, por lo general suelen haber mucha controversia entre el concepto de jefe y líder y es que para que una empresa sea gestionada adecuadamente debe arraigarse el termino jefe.

En Colombia Para Villalobos (2019) las Pymes son motor de la economía, son sumamente indispensables para su sociedad, aunque su gobierno no da oportunidades para que estas puedan formalizarse, sino todo lo contrario, no les otorgan facilidades para poder pagar sus tributos y no les brindan ningún beneficio. La tasa de supervivencia de las pymes es muy baja cada 4 de 6 empresas suelen cerrar al termino de 1 año, la falta de liderazgo en los representantes dificultan que la empresa concrete sus metas y sus objetivos.

En Perú las micro y pequeñas empresas según FONCODES (2018) nos indican que son aportadoras de más del 40% del producto bruto interno y son generadoras de más del 80 % de puestos de trabajo, su crecimiento va en aumento, y conforman más del 50% d la población económicamente activa.

En muchas empresas no existe una gestión de liderazgo adecuada, la falta de crecimiento de muchas de ellas hace que las Mypes no puedan crecer tanto en el personal como en lo laboral, más en lo competitivo que es la comercialización de prendas de vestir.

Por lo anteriormente mencionado surge el siguiente problema de investigación: desarrollará el planteamiento del problema: ¿Cómo influye la gestión bajo el enfoque del liderazgo en el desempeño de las mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el distrito de Calleria- Año 2018? .De este problema surgirá la investigación que lleva por título: Gestión bajo el enfoque del liderazgo en el desempeño de las mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el distrito de Calleria- Año 2018. La cual tiene por objetivo general: Determinar si la gestión bajo el enfoque del liderazgo influye en el desempeño de las Mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el distrito de Calleria- Año 2018. Del cual se desglosa los siguientes objetivos específicos:

Determinar las principales características de los representantes de las mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el distrito de Calleria- Año 2018.

Identificar las principales características de las mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el distrito de Calleria- Año 2018.

Identificar las principales características de las gestiones de las mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el distrito de Calleria- Año 2018

Determinar las características de la aplicación del Liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro comercialización de prendas de vestir en el distrito de Calleria- Año 2018.

Esta investigación tendrá una metodología de tipo no experimental, transversal y de diseño descriptivo. La cual tuvo una muestra de 10 micro

empresas a las cuales se le aplicó un cuestionario conformado por 15 preguntas obteniéndose los siguientes resultados:

La mayoría de representantes tienen entre 29 a 39 años en un 40%, pertenecen al género masculino en un 60%, si tienen en cuenta la visión y misión de sus Mypes en un 70%, se considera jefe en un 80%, si conoce las consecuencias de un mal liderazgo en un 50%, cree que no necesita estar motivado un líder en un 70%, indica que si existe rotación del personal que labora en la empresa en un 80%, creen que si influye el ambiente adecuado para realizar mejor sus actividades en un 90%, indica que la peor falla que puede tener un líder es no ser diverso en un 60%, indica que poseen tolerancia promedio para equivocaciones en un 50%.

La investigación se justifica porque permite determinar e identificar las principales características de los representantes y de las micro y pequeñas empresas en el rubro comercialización de prendas de vestir en el distrito de Calleria- Año 2018, asimismo permite identificar las características de las gestiones de las micro y pequeñas empresas en el rubro comercialización de prendas de vestir en el distrito de Calleria- Año 2018, del mismo modo se justifica porque determina las características de la aplicación del Liderazgo en las micro y pequeñas empresas en el rubro comercialización de prendas de vestir en el distrito de Calleria- Año 2018, por ultimo esta investigación se justifica porque servirá como antecedentes para futuras investigaciones o proyectos que deseen realizar en el distrito de Calleria , y porque beneficiara a la mejora social del distrito tanto cultural como científicamente.

II.- REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Antecedentes

Según Iglesias (2017) en su tesis titulada: *El Liderazgo y su Aplicación en Las Culturas de Seguridad*. Su objetivo general: Diferencias vinculadas al ejercicio del liderazgo y su efecto en la seguridad entre organizaciones de distintos rubros. Objetivos específicos: Observar como el riesgo mismo de una empresa tiene relación con el liderazgo de seguridad, analizar el efecto de la antigüedad con respecto a la evaluación del liderazgo aplicado a la seguridad, observar si existe alguna relación entre la cultura de seguridad y el liderazgo en seguridad, analizar cómo se observa el liderazgo en seguridad cuando existen varios jefes directos o sucursales en las organizaciones, medir si existen diferencias entre las empresas de distintos rubros en el liderazgo de seguridad. Así mismo tuvo una metodología del tipo cuantitativo, la cual esta medida en 7 factores. Se obtuvo como principales resultados: Según el tipo de industria en la que participan cada empresa, puesto que en CVV se puede observar gran preponderancia de personas con educación básica (39,5%), superando ampliamente al porcentaje con educación superior (12%) y esto tiene alta relación al ser parte importante de su fuerza laboral .Esto es contrario a las otras empresas que las tasas de personas que solo poseen un nivel educacional igual al de educación básica o inferior son inferiores al 2,3% y que las personas con estudios de educación superior oscilan entre (40,4% y 47,7%). Se llega a la conclusión que tuvo como objetivo el poder analizar sobre la existencia de diferencias entre el liderazgo de seguridad, cuando analizamos empresas que pertenecen a distintos rubros

Según Rueda (2016) en su tesis titulada: *El liderazgo en Colombia: Un análisis de la investigación empírica en contextos organizacionales*. Tuvo como objetivo general: Establecer tendencias de la investigación sobre liderazgo en las organizaciones de Colombia, a través de un análisis bibliométrico de artículos empíricos y aplicados en empresas colombianas, publicados en revistas científicas indexadas en Publindex en los programas de psicología y administración de empresas, entre los años 2005 al 2015. Del cual se obtuvieron los siguientes objetivos específicos: Identificar las revistas indexadas que hablen sobre el liderazgo en Colombia, caracterizar la información teórica y metodológica que presentan los artículos seleccionados para el análisis, determinar los tipos de empresas en los cuales se ha hecho investigación sobre liderazgo en Colombia, determinar los diferentes tipos y clases de liderazgo que existen en las organizaciones colombianas, identificar la cantidad de publicaciones realizadas por disciplina, autor, año de divulgación, ciudades y las revistas donde se realiza mayor investigación. Así mismo tuvo una metodología del tipo bibliométrico. Se obtuvo como principales resultados: El interés en establecer las diferentes tendencias de la investigación acerca del liderazgo en las organizaciones colombianas, se realizó un análisis bibliométrico de artículos publicados en revistas indexadas dentro del índice nacional bibliográfico Publindex, las mismas categorizadas en los rangos A1, A2, B y C dentro de los años 2005 al 2015. Se llega a la conclusión que se logró el objetivo en la medida que se realizó la búsqueda de acuerdo a lo que se proyectó en un inicio, encontrando artículos suficientes para la ejecución adecuada del estudio.

Panduro (2018) en su tesis titulada: *Gestión bajo el enfoque de Liderazgo en las mypes del sector Construcción y Obras civiles, ciudad de Iquitos, año 2018*. Tuvo como 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. Del cual se obtuvieron los siguientes 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. Así mismo tuvo una metodología de tipo cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Se obtuvo como principales resultados: que el 57,1% microempresarios están en el rango de edad de 41 a 50 años; el 87,5% predomina el sexo masculino y el 100,0% tiene nivel de instrucción universitario. Respecto a la gestión de la Mype: existe un 20% que se 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 el 57,1%; democrático el 28,6%; transformador el 14,3%. Se llega a la conclusión que las mypes del sector construcción y obras civiles del distrito de Iquitos, evidencian resultados que concluyen que están comprometidos con la calidad.

Sánchez (2019) en su tesis titulada: *Gestión de calidad bajo el enfoque del liderazgo en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta al por menor de prendas de vestir para damas en el mercado modelo de Tingo María, del Distrito de Rupa-Rupa, Provincia De Leoncio Prado, 2019*. Tuvo como objetivo general: Determinar las características de la Gestión de calidad bajo el enfoque del liderazgo en las micros y pequeñas empresas del sector -comercio, rubro venta al por menor de prendas de vestir para damas en el mercado modelo de Tingo María, del Distrito de Rupa Rupa, Provincia de Leoncio Prado ,2019. Del cual se obtuvieron los siguientes objetivos específicos: Determinar las características de los representantes legales de la gestión de calidad bajo el enfoque del liderazgo en las micro y pequeñas empresas del sector-comercio, rubro venta al por menor de prendas de vestir para damas en el mercado modelo de Tingo María, Distrito de Rupa Rupa, Provincia de Leoncio Prado ,2019; determinar las características de las micro y pequeñas empresas del sector comercio- rubro venta al por menor de prendas de vestir para damas en el mercado modelo de Tingo María, Distrito de Rupa Rupa, Provincia de Leoncio Prado ,2019; determinar las características de la Gestión de calidad bajo el enfoque de liderazgo en las micro y pequeñas empresas del sector comercio- rubro venta al por menor de prendas de vestir para damas en el mercado modelo de Tingo María, Distrito de Rupa Rupa, Provincia de Leoncio Prado ,2019. Así mismo tuvo una metodología de tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal. Se obtuvo como principales resultados: El 92 % del representante legal tienen conocimiento en que consiste la gestión de calidad, el 50% tiene conocimiento referente a la red corporativa y t tienen un aprendizaje lento en relación a las dificultades de gestión de calidad en un orden del 58% y 92% de

los representantes legales usan la técnica para medir el rendimiento del personal, el 50% de los representantes usan la técnica para medir el rendimiento en cuanto la observación para evaluar al personal, esto nos indica que en su mayoría del representante usan la técnica de la observación como instrumento de gestión, el 100% de los representantes legales afirman que contribuyen a mejorar el rendimiento del negocio; el 100% de los representantes ayuda a alcanzar los objetivos y metas, el 92% tienen conocimiento del significado de liderazgo; el 92% usan las competencias propias de comunicación y el saber escuchar, el 92% se consideran un buen líder dentro de su empresa, el 100% promueve trabajo en equipo, el 100% ayuda a resolver problemas de manera correcta, el 100% se consideran un líder dentro de sus mypes, el 82% necesita un líder dentro de su mypes, el 100% creen que el liderazgo es importante para que la empresa sea eficiente. Se llega a la conclusión que tienen conocimientos y aplican el liderazgo a través de la comunicación y les interesa la sugerencias tanto al personal y a los clientes perfeccionando los equipos de trabajo para lograr los objetivos deseados empresarialmente; por lo cual los clientes se beneficia por las instalaciones creada para su buen servicio y satisfacción de los consumidores de prendas de vestir.

Según Reátegui (2017) en su tesis titulada: *Gestión con el enfoque del liderazgo en las micro y pequeñas empresas del sector forestal, rubro aserraderos del Distrito de Manantay, año 2017*. Tuvo como objetivo general: Determinar si las Mypes del sector forestal, rubro aserraderos del distrito de Manantay, año 2017 efectúan una gestión con enfoque en liderazgo. Del cual se obtuvieron los siguientes objetivos específicos: Describir el perfil de los administradores y/o representantes legales en el ejercicio y uso del liderazgo en

las Mypes del sector forestal rubro aserraderos del distrito de Manantay año 2017, Identificar los beneficios que se logra con la aplicación de la gestión con enfoque del liderazgo en las Mypes del sector forestal, rubro aserraderos del distrito de Manantay año 2017. Así mismo tuvo una metodología de tipo no experimental, transversal y descriptivo. Se obtuvo como principales resultados: El 94% de los encargados de las Mypes del sector forestal rubro aserradero del distrito de Manantay tienen de 41 años a más, en tanto que el restante 6% tiene menos de 40 años, el 82% de los encargados en las Mypes del sector forestal rubro aserradero distrito de Manantay es de sexo masculino y el restante 18% son de sexo femenino, el 41% de los encargados de las Mypes del sector forestal rubro aserradero del distrito de Manantay tienen grado instrucción Superior Universitaria completa, el 24% tienen grado de instrucción Superior Universitaria incompleta y secundaria completa; finalmente el 12% tiene grado de instrucción no universitaria incompleta; el 100% de las microempresas tiene de 5 años a más en la actividad, es decir son empresas con un tiempo en el mercado que les ha permitido mantenerse y sostenerse en el tiempo. Se llega a la conclusión que la gran mayoría de las Mypes se financian con capital ajeno, es decir estas empresas funcionan con recursos económicos externos (préstamos), lo cual no les permite maximizar sus ganancias y afecta su rentabilidad.

Según Zumaeta (2018) en su tesis titulada: *Gestión bajo el enfoque de liderazgo en las mypes del sector servicios, agencias de vigilancia y seguridad, Distrito de Callería, año 2018*. Tuvo como objetivo general: Identificar si las mypes del sector servicios, agencias de vigilancia y seguridad del distrito de Callería, año 2018, cuentan con sistema de gestión de calidad y ejercen la dirección con estilos de liderazgo. Del cual se obtuvieron los siguientes objetivos

específicos: Investigar si las microempresas del sector servicios, Agencias de Vigilancia y Seguridad del distrito de Callería, son gestionadas con sistemas de calidad, identificar si las microempresas del sector servicios, Agencias de Vigilancia y Seguridad del distrito de Callería, son dirigidas con estilo de liderazgo. Así mismo tuvo una metodología de tipo no experimental, transversal, descriptiva y correlacional. Se obtuvo como principales resultados: el 50,0% están representados por el rango de edad de 41 a 50 años; 87,5% predomina el género masculino y el 57,1%. Nivel de formación militar/policial. Respecto a la gestión de la mype: el 64,3% viene operando en el distrito de Callería de 3 a 6 años, el 71,4% están comprometidos con la calidad, el 85,7% tiene elaborado su organigrama funcional y mantienen estandarizados sus procesos clave. Respecto al liderazgo: los microempresarios del sector servicios, agencias de vigilancia y seguridad, 64,3% se consideran jefe y 35,7% líder. Asimismo, el tipo de liderazgo que se ejerce es 64,3% autoritario. Se llega a la conclusión que Tienen en su mayoría formación militar/policial, en donde se ejerce el estilo más marcado de liderazgo que es el “autoritario” y se superpone el interés de la empresa a los intereses del personal.

2.2 Marco Teórico y conceptual

Marco Teórico

Micro y pequeñas empresas

Según La Ley 28015 (2013) da el siguiente concepto de Mype:

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. Cuando en esta Ley se hace mención a la sigla MYPE, se está refiriendo a las Micro y Pequeñas Empresas, las cuales no obstante de tener tamaños y características propias, tienen igual tratamiento en la presente Ley, con excepción al régimen laboral que es de aplicación para las Microempresas.(Art2).

En la constitución peruana las Micro y Pequeñas empresas, pueden ser fundadas por una persona natural así como también jurídica, la cual tienen pueden desenvolverse en múltiples actividades como de producción, extracción, servicios, etc., las MYPE poseen innumerables características y según su tamaño serán catalogadas en micro , pequeñas y medianas en presa.

Características de las Mypes:

La Nueva Ley 30056 (2013) menciona que:

Las Micro y Pequeñas empresas deben ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales:

- ✓ Microempresa: ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).
- ✓ Pequeña empresa: ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).
- ✓ Mediana empresa: ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT.(Art 3)

Los micro emprendedores no suelen tomar esta información en cuenta al momento de emprender un negocio por ello deberán, pensar bajo qué régimen desean constituir su empresa, esto aportara beneficios como también les dará un panorama de cuanto podrán ser los ingresos máximos que obtendrán.

Importancia de la Micro y Pequeña empresa

Las Mypes o Pymes forman un rol muy importante en la economía de todos los países que se desarrollan, se estima que estas abarcan más del 70% de la población económica activa a nivel mundial. Así como también son grandes generadores de empleo, ya que gracias a ello dan oportunidades a muchas personas que no encuentran empleo ni cuentan con una economía estable, mejorando su calidad y estilo de vida, en pocas palabras las micro y pequeñas empresas cambian los parámetros de la sociedad, inculcando nuevos valores y activando su economía.

Según Tello (2014) afirma:

La importancia de la MYPE se evidencia desde distintos ángulos. En primer lugar, es una de las principales fuentes de empleo, es interesante; es interesante pues como herramienta de promoción de empleo en la medida en que solo exige una inversión inicial y permite el acceso a estratos de bajos recursos. En segundo lugar, puede potencialmente constituirse en apoyo importante a la gran empresa resolviendo algunos cuellos de botella en la producción (p.204).

Como Tello menciona las micro y pequeñas empresas son fuentes de trabajo indispensable que da lugar para que personas que no están bajo el perfil laboral que desean las empresas obtengan una oportunidad de surgir en la sociedad.

Liderazgo

Ser parte del liderazgo no solo involucra mi trabajo dentro de la empresa, sino como yo manifiesto la manera de enfocarme hacia los colaboradores mediante la comunicación y la organización de ellos, otorgando la confianza de poder trabajar en conjunto y obtener de ellos la elaboración de un buen producto y/o servicio que sea factible tanto para la empresa como para el consumidor, ya que ellos son parte de mi responsabilidad como líder empresarial.

Soto (2015) indica lo siguiente:

El liderazgo no se produce cuando prevalece el interés individual, sino que se produce dentro de un marco social, económico, cultural, tecnológico, ecológico y político; que finalmente se traducirá en las expectativas de los distintos actores de interés. De dichas expectativas se deriva el marco de responsabilidad del líder, finalmente se establecen los parámetros de su desempeño. (p.11)

El liderazgo se da siempre por la persona encargada de llevar a toda la empresa o grupos de colaboradores, con el objetivo de brindar conocimientos hacia su personal, formándolos y capacitándolos, obteniendo como resultado ganancias para la empresa. La habilidad del líder no debe solo llevar como fin lograr los objetivos de la empresa, sino también otorgar la mayor confiabilidad de sus colaboradores a la hora de laborar, ya que estos son los encargados de elaborar el producto y/o servicio, por tanto se debe tener en cuenta la satisfacción del cliente. (Garzón, et.al ,2015)

Importancia del liderazgo

Un líder cumple un rol muy importante ya que está encargado de organizar a los colaboradores en sus labores, con el propósito de generar ganancias para la empresa y a su vez obtener un producto y/o servicio que sea

satisfactorio para el cliente. En líder no solo puede ser el gerente de la empresa, sino muchas veces es el dueño de la empresa que tiene este rol muy importante lo cual presenta con mayor razón la visión que tiene como empresa y a su vez la capacidad de poder organizar a todos sus colaboradores. (Rosero y Gonzáles, 2017).

Tipos de Liderazgo

Todas las personas no tienen mismo carácter, esto aplica también en el liderazgo, existen distintos tipos de líder.

Según Cabrera (2006) los tipos de liderazgos son:

-Líder democrático: El líder democrático valora y toma en cuenta todas las opiniones y con frecuencia consulta cuando toma las decisiones. Pero también cree que pertenece a su responsabilidad la toma de decisiones en la empresa. El estilo de liderazgo democrático es el que más frecuentemente se debería usar al menos en el mayor número de ocasiones. El tema es el grado de participación que ofrece a sus colaboradores

Ventaja del líder democrático: El líder obtiene mayor confianza con sus colaboradores. Por tanto, los colaboradores sienten ser parte de la empresa y esto motiva a que laboren con mayor eficacia, a su vez es beneficioso para ellos ya que por su esfuerzo suelen ser remunerados con incentivos que la empresa les otorga.

Desventaja del líder democrático: Muchas veces las ideas que tienen los colaboradores son muy diferentes a lo acorde que tienen como meta la empresa, esto dificulta el tiempo de la laborar un producto y/o servicio.

El líder democrático será aquel líder que se caracteriza por promover la participación de sus colaboradores en nuevas ideas para la empresa, obteniendo mayor comunicación con sus colaboradores.

-Liderazgo Autoritario: Recibe órdenes por sus supervisores y las ejecuta con el grupo de colaboradores que maneja. Teniendo la disposición de determinar decisiones sin opinión alguna de sus colaboradores, dejándolos sin juicio alguno en lo que decida como líder.

Ventaja del liderazgo autoritario: Suele ser muy práctico en la hora de laborar con más rapidez el producto y/o servicio que brinde la empresa. También suele ser más práctico con los colaboradores a la hora de vigilarlos, ya que esto descarta la lenta productividad de los colaboradores.

Desventaja del liderazgo autoritario: Al no tomar en cuenta opinión alguna de los colaboradores muchas veces optan por no laborar con el mismo empeño que tenían antes, haciendo que sea más lento la producción de la empresa.

Este tipo de líder tiene claro el camino a seguir y no le importa lo que dice la gente, ni se aparta lo más mínimo del camino trazado. En términos culinarios, sería aquel cocinero-jefe que hace seguir una receta al pie de la letra, sin que nadie pueda aportar ninguna mejora y siguiendo un sistema de dirección de personas basado en un régimen incluso déspota, y un férreo control de los horarios, las actitudes y los comportamientos de sus colaboradores

-Líder participativo: Es aquel líder que toma en cuenta la opinión de sus colaboradores en la toma de decisiones a laborar en la empresa, fomentando la participación de todo su grupo laboral.

Ventaja del líder participativo: Se tiene mayor eficacia, motivación y compromiso a la hora de tomar decisiones en grupo por partes de los colaboradores y el líder.

Desventaja del líder participativo: Dificultad al tomar decisiones ya que muchas veces las ideas no concuerdan entre todos los colaboradores.

Entonces el líder participativo hace partícipe de los problemas a sus seguidores, intenta reunirlos para que en grupo intenten resolverlos por consenso y se muestra dispuesto a aceptar la solución a la que por consenso se haya llegado. Este liderazgo que parece muy democrático también es, a veces, un poco irreal ya que es difícil llegar a consensos en todos los problemas y también falta tiempo y eficiencia para plantear y debatir todos los problemas de esta forma

-Líder transformacional: Es aquel líder que logra tener cambios significativos en las actitudes de sus colaboradores, haciendo que su perspectiva en la empresa cambie y a su vez se obtiene un buen desarrollo y compromiso en sus labores que se les otorga.

Según Ginés (2000) las ventajas y desventajas de un líder transformacional son:

-Ventaja del líder transformacional: los colaboradores sienten mayor seguridad al laborar en la empresa y a su vez incrementa el rendimiento de ellos, obteniendo de esto mayor productividad y ganancia.

-Desventaja del líder transformacional: Muchas veces colaboradores dependientes de la empresa no concuerdan con las ideas del líder lo cual dificulta su desempeño laboral.

Este tipo de líder es aquel que sabe escoger la visión adecuada para sus seguidores e intenta cambiar la empresa. Utiliza normalmente su carisma, que

no solo viene de sus características personales, sino de la capacidad de mover al equipo hacia la visión. En esta etapa se produce un viraje estratégico en la empresa impulsado por el líder, que se traduce en un cambio en la misión, en la identidad, en la forma de trabajar y en una cultura diferente.

-Liderazgo transformacional: Es aquel líder que logra tener cambios significativos en las actitudes de sus colaboradores, haciendo que su perspectiva en la empresa cambie y a su vez se obtiene un buen desarrollo y compromiso en sus labores que se les otorga.

Según Gómez (2008) las ventajas y desventajas del liderazgo transformacional son:

Ventaja del líder transformacional: Los colaboradores sienten mayor seguridad al laborar en la empresa y a su vez incrementa el rendimiento de ellos, obteniendo de esto mayor productividad y ganancia.

Desventaja del líder transformacional: Muchas veces colaboradores dependientes de la empresa no concuerdan con las ideas del líder lo cual dificulta su desempeño laboral.

-Liderazgo consultivo: Este tipo de líder hace partícipe de los problemas a sus seguidores y tiene dos formas de hacerlo, individualmente (pide sugerencias y formas de resolver el problema a cada uno de sus seguidores, pero acaba resolviendo él mismo el problema a su manera, haciendo caso o no a las consultas realizadas) o bien en grupo (se debate el problema, se realiza una serie de recomendaciones conjuntas para abordarlo, pero igualmente acaba resolviéndolo él mismo). Este es el más recomendable en la gestión de una empresa y dependiendo de la situación en que se encuentren tanto la empresa como el líder, intentará ser más o menos consultivo.

Según Dos Santos et.al (2011) las ventajas y desventajas de este liderazgo son:

Ventaja del liderazgo consultivo: Promueve el mejor ambiente entre líder y el grupo de colaboradores que lidera, obteniendo múltiples ideas de acuerdo al plan que tenga en mente.

Desventaja del liderazgo consultivo: Crea muchas interrogantes al tener múltiples ideas y no poder emplearla o justificar alguna de ellas.

Características de un líder empresarial

Tiene la capacidad de poder guiar a la meta propuesta, logrando formar el desempeño de sus colaboradores dentro de la empresa, tomando en cuenta las múltiples aptitudes y personalidades.

Según Acosta, Zárate y Garzón (2015) un líder debe contar con las siguientes características:

- 1) Motivador: Un líder siempre debe otorgar la motivación dentro de su grupo de colaboradores, obteniendo un trabajo en conjunto y a su vez un mayor avance en sus labores.
- 2) Comunicación: La fluidez de comunicarse con los colaboradores es primordial ya que estaremos al tanto de ellos sabiendo sus opiniones o dificultades que tienen con respecto a las metas que se les proponga.
- 3) Honestidad: La transparencia y sinceridad de un líder otorgará mayor confianza a los colaboradores. Lo cual se debe de expresar en las acciones que realicemos con el grupo que lideremos.

4) Resolver Problemas: Tener la capacidad de tener soluciones y no rendirse, será de gran contribución para sus colaboradores aportando mayor fuerza de trabajo.

5) Capacidad Analítica: Un líder debe de analizar y entender las metas planteadas que tiene la empresa, para poder así realizarlas con sus colaboradores.

6) Creatividad: Un líder siempre debe demostrar creatividad en sus métodos estratégicos frente a las metas que le propongan sus supervisores.

7) Delegar: La coordinación y supervisión hacia sus colaboradores será un punto clave para la producción de la empresa.

8) Disciplina: Un líder debe transmitir disciplina por medio de su labor que se le otorga, dando de por sí el ejemplo a sus colaboradores.

Perfil de un buen líder

Un buen líder debe contar con un perfil adecuado para poder motivar y dirigir a su equipo

Según Sotillo (2010) es por ello que podemos apreciar 5 cualidades que deberá poseer:

1). Capacidad de trabajar en equipo: el buen líder debe ser capaz de generar un vínculo de confianza, saber escuchar, ser empático, y motivar a los miembros de su equipo de trabajo, debe saber delegar las labores y mantener siempre su determinación

2) Visión estratégica: Debe ser capaz de apartarse al cambio, y anticiparse logrando afrontar los problemas que se susciten, los nuevos

retos que se presenten, identificando sus oportunidades manteniendo la tolerancia y prudencia.

3) Autoaprendizaje: El buen líder debe estar en constante capacitación y actualización d sus conocimientos, siempre hay algo nuevo que aprender y estos nuevos conocimientos aportaran significativamente a la ejecución de sus proyectos.

4) Comunicativo: Debe transmitir correctamente hacia su equipo lo que está pensando o quiere hacer, logrando que se transmita correctamente el mensaje y logren trabajar con éxito en los proyectos.

5) .Debe ser flexible: debe adaptarse a cualquier circunstancia, por ello deberá actuar rápidamente ante cualquier escenario.

Marco conceptual

Liderazgo

El liderazgo se da siempre por la persona encargada de llevar a toda la empresa o grupos de colaboradores, con el objetivo de brindar conocimientos hacia su personal, formándolos y capacitándolos, obteniendo como resultado ganancias para la empresa.

Liderazgo en las mypes de prendas de vestir

El liderazgo en este rubro se da por lo general por el dueño del negocio y es que al no ser empresas muy grandes, cuentan con pocos colaboradores, sin embargo esto no es impedimento para que, cumplan con su rol de líder, aquí es donde se pueda apreciar como el microempresario lograra aplicar estrategias las cuales surgirán en cualquier momento, este deberá mantener la calma y con astucia deberá comunicar y delegar acciones hacia sus colaboradores, transmitiendo confianza y manteniendo una excelente comunicación con sus colaboradores.

Mype

Es Mype o micro y pequeña empresa es considerada una unidad económica la cual está constituida natural o jurídicamente de características flexible y versátil, para poder operar bajo cualquier rubro, consideradas fuentes de economías en todos los países en los que estas presente.

III.- HIPÓTESIS

En la investigación titulada: Gestión bajo el enfoque del Liderazgo en el desempeño de las Mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería, año 2018. No se plantea hipótesis, porque es una investigación del tipo descriptivo la cual estará sujeta a los resultados obtenidos sin realizar ninguna modificación.

IV.- METODOLOGÍA

La metodología que se utilizó para realizar la investigación fue la siguiente:

4.1 Diseño de Investigación

El diseño de esta investigación fue no experimental – transversal- de descriptivo. Esto quiere decir que la recolección de datos se efectuó en un tiempo único, en un determinado espacio y momento.

No experimental: La investigación fue considerada no experimental. Porque se realizó sin manipular ninguna de las variables, observándolas en su contexto natural sin manipularlas.

Diseño descriptivo: La investigación fue de diseño descriptivo, porque describe las principales características de las variables en estudio

Transversal: Fue transversal porque las variables se medirán una sola vez; en un periodo de tiempo exacto, sin sufrir ninguna alteración o cambio, son muestras independientes.

4.2 Población y Muestra

Población

La población está constituida por 15 micro y pequeñas empresas dedicadas al rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería, la cual se obtuvo a través de un sondeo de la zona.

Muestra

La investigación cuenta con una muestra de 10 micros empresas las cuales fueron seleccionadas por el consentimiento y aceptación de los representantes legales para responder el cuestionario.

4.3 Definición y Operaciones de Variables e Indicadores

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de mediciones
Representantes de las micro y pequeñas empresas	Persona encargada de administrar de manera eficiente y eficaz todos los recursos de la empresa y de supervisar todas las áreas, realizando un informe anual de sus resultados.	1. Edad	a) 18 a 28 años b) 29 a 39 años c) 40 a 50 años d) 50 años a mas	Razón
		2. Género	a) Masculino b) Femenino	Nominal
		3. Grado de instrucción	a) Estudios básicos b) Técnico c) Universitario	Ordinal
		4. Tiempo de la empresa en el mercado	a) De 1 a 3 años b) De 4 a 6 años c) De 7 a mas	Nominal

		5. Numero de Colaboradores	a) 1 a 4 b) 5 a 8 c) De 9 a mas	Razón
Micro y pequeñas empresas	Considerada una unidad económica, que tiene como objetivo general ingresos monetarios, constituida natural o jurídicamente, de distintas características y de tamaños diversos según su constitución.	6. Gerentes comprometidos con calidad	a) Si b) No	Razón
		7. Misión y Visión	a) Si b) No	Cuantitativo
		8. Jefe o Líder	a) Jefe b) Líder	Nominal

Liderazgo	El liderazgo se da siempre por la persona encargada de llevar a toda la empresa o grupos de colaboradores, con el objetivo de brindar conocimientos hacia su personal, formándolos y capacitándolos, obteniendo como resultado ganancias para la empresa.	9. Consecuencias de un mal liderazgo	a) Si b) No	Nominal
		10. Líder motivado	a) Si b) No	Nominal
		11. Desarrolla programas de desempeño	a) Reconocimiento b) Capacitación c) Incentivo d) frases positivas	Nominal
		12. Rotación de personal	a) Si b) No	Nominal
		13. Influye ambiente adecuado	a) Si b) No	Nominal

		14. Falla de un líder	a) No ser creativo b) No ser diverso	Nominal
		15. Tolerancia a los errores	a) Mucho b) Promedio c) Poco	Nominal

4.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Rojas (1996) señala al referirse a las técnicas e instrumentos para recopilar información como la de campo, lo siguiente: “Que el volumen y el tipo de información-cualitativa y cuantitativa- que se recaben en el trabajo de campo deben estar plenamente justificados por los objetivos e hipótesis de la investigación” (p.26)

Técnicas

Las técnicas son procedimientos sistematizados operativos que sirven para la solución de problemas prácticos. En esta investigación se aplicó la técnica de la encuesta para la recolección de datos.

Instrumentos

Se usó como instrumento el cuestionario. Porque es un instrumento auxiliares que nos permitirá recoger y registrar los datos obtenidos. Estructurado por 15 preguntas, de las cuales 3 estarán dirigidas hacia los representantes, 2 hacia las micro y pequeñas empresas, 2 hacia la gestión de las micro y pequeñas empresas, y 8 dirigidas a la variable del liderazgo.

4.5 Plan de Análisis

Para el análisis de los datos se utilizó una base de datos en el programa Excel 2016 y se usó el programa estadístico SPSS (Statistical package for the social sciences) versión 21 a través del cual se obtendrán las frecuencias, para realizar luego el análisis de distribución de dichas frecuencias con sus respectivas figuras, se utilizó el programa de Microsoft Word versión 2016 para la elaboración del informe y el programa de Power Paint versión 2016 para la realización de las ponencia.

4.6 Matriz de Consistencia de la Investigación

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS
<p>Problema General ¿Cómo influye la gestión bajo el enfoque del Liderazgo en el desempeño de las Mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería- Año 2018?</p> <p>Problemas Específicos P₁ ¿Cuáles son las características de los representantes de las Mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería- Año 2018?</p>	<p>Objetivo General. Determinar si la gestión bajo el enfoque del liderazgo influye en el desempeño de las MYPES rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería - Año 2018</p> <p>Objetivos específicos O₁ Determinar las principales características de los representantes de las Mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería- Año 2018.</p>	<p>Variable Liderazgo El liderazgo se da siempre por la persona encargada de llevar a toda la empresa o grupos de colaboradores, con el objetivo de brindar conocimientos hacia su personal, formándolos y capacitándolos, obteniendo como resultado ganancias para la empresa.</p> <p>Mype Mype o micro y pequeña empresa es</p>	<p>TIPO. El tipo de investigación fue cuantitativa.</p> <p>NIVEL: El nivel de la investigación fue no experimental, descriptivo, transversal.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Población: Atreves de un sondeo de la zona se obtuvo una población de 15 micro y pequeñas empresas en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería- Año 2018.</p>	<p>Técnica: La técnica que se usó para la recolección de datos será la Encuesta.</p> <p>Instrumento: El instrumento que permitirá obtener las respuestas fue el cuestionario el cual esta estructura por 15 preguntas.</p>

<p>P₂ ¿Cuáles características de las micro y pequeñas empresas en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería- Año 2018?</p>	<p>O₂ Identificar las principales características de las Mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería- Año 2018.</p>	<p>una unidad económica la cual está constituida natural o jurídicamente la cual posee distintas características y tamaños según su constitución.</p>	<p>Muestra: Se determinará por un criterio de exclusión y conveniencia 10 mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería- Año 2018, como muestra</p>	
<p>P₃ ¿Cuál es las principales características de las gestiones de las Mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería- Año 2018?</p>	<p>O₃ Identificar las características de las gestiones de las Mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería- Año 2018.</p>			
<p>P₄ ¿Cuáles son las características de la aplicación del liderazgo en las Mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería- Año 2018?</p>	<p>O₃ Determinar las características de la aplicación del liderazgo de las Mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería- Año 2018.</p>			

4.7 Principios Éticos

Los principios éticos que se plantearon son los establecidos en el Código de Ética de la ULADECH (Universidad Católica los Ángeles de Chimbote)

Protección de las Personas: Permitted respetar la información verdadera e íntegra dignidad del autor tanto como el respeto de sus derechos.

Justicia: Se salvaguardo el juicio razonable, para que cada decisión que se tome sea justa en el transcurso de la investigación.

Beneficencia y no maleficencia: Se preservó el respeto e integridad y se veló por el bienestar de los autores, generando beneficios para ellos

Consentimiento informado y expreso: Se empleó al aplicar el cuestionario a los representantes legales y colaboradores, estando estos de acuerdo, y dando su consentimiento verbalmente.

Integridad Científica: Se usó este principio en los representantes, aplicando los principios deontológicos de la profesión de administración y promoviendo el beneficio del conocimiento y evitando todo tipo de exposición y riesgo

V.- RESULTADO

5.1 Resultados

Tabla 1

Características de los representantes las Mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería, año 2018.

Datos Generales	n	%
Edad		
18 a 28 años	2	20,00
29 a 39 años	4	40,00
40 a 50 años	3	30,00
51 años	1	10,00
Total	10	100,00
Sexo		
Femenino	4	40,00
Masculino	6	60,00
Total	10	100,00
Grado de instrucción		
Estudios básicos	4	40,00
Técnico	4	40,00
Universitarios	2	20,00
Total	10	100,00

Fuente: cuestionario dirigido a los representantes de las micro y pequeñas empresas en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería, año 2018

Tabla 2

Características de las micro y pequeñas empresas en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería, año 2018

Tiempo de la empresa en el Mercado	n	%
De 1 a 2 años	5	50,00
De 3 a 5 años	3	30,00
De 6 a mas	2	20,00
Total	10	100.00
Colaboradores en la empresa		
De 1 a 4	7	70,00
De 5 a 8	1	10,00
De 9 a más	2	20,00
Total	10	100.00

Fuente: cuestionario dirigido a los representantes de las micro y pequeñas empresas en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería, año 2018

Tabla 3

Características de la gestión de las Mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería, año 2018.

Gestión de las Mypes	n	%
Gerentes comprometidos con la calidad		
Si	10	100,00
No	0	0,00
Total	10	100.00
Misión y Visión		
Si	7	70,00
No	3	30,00
Total	10	100.00

Fuente: cuestionario dirigido a los representantes de las micro y pequeñas empresas en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería, año 2018.

Tabla 4

Características de la aplicación del Liderazgo en las mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería, año 2018..

Liderazgo	n	%
Jefe o Líder		
Jefe	8	80,00
Líder	2	20,00
Total	10	100.00
Consecuencias de un mal liderazgo		
Si	5	50,00
No	5	50,00
Total	10	100.00
Líder motivado		
Si	3	30,00
No	7	70,00
Total	10	100.00
Desarrolla programas de desempeño		
Reconocimiento	3	30,00
Capacitación	2	20,00
Incentivo	3	30,00
Frases positivas	2	20,00
Total	10	100.00
Rotación de personal		
Si	8	80,00
No	2	20,00
Total	10	100.00
Influye ambiente adecuado		
Si	9	90,00
No	1	10,00
Total	7	100.00

Continúa

Tabla 4
Continuación

Liderazgo	N°	%
Falla de un líder		
No ser creativo	4	40,00
No ser diverso	6	60,00
Total	10	100.00
Tolerancia a los errores		
Mucho	3	30,00
Promedio	5	50,00
Poco	2	20,00
Total	10	100.00

Fuente: cuestionario dirigido a los representantes de las micro y pequeñas empresas en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería, año 2018.

5.2) Análisis De Resultados

Tabla 1

El 40,00 % de los representantes tiene entre 29 a 39 años de edad, esto coincide con Panduro (2018) el cual nos comenta que el 57,1% de sus representantes encuestados poseen de 41 a 50 años, asimismo coincide con Sánchez (2019) el cual indica que el 75% de los representantes tienen de 31 a 50 años, también coincide con Zumaeta (2018) el cual comenta que el 50 % de los representantes oscilan entre los 41 a 50 años, del mismo modo coincide con Reátegui (2017) el cual nos muestra que el 94% de los representantes tienen de 41 años a más. Estos resultados nos muestran que la mayoría de microempresarios son personas jóvenes que tienen ideas frescas y nuevas que aportar a la gestión de la empresa.

El 60% de los representantes encuestados pertenecen al sexo masculino, esto coincide con Panduro (2018) el cual indica en su investigación que el 85,7% de sus representantes son masculinos, de la misma manera coincide Zumaeta (2018) indicando que el 85,7% de sus representantes son masculinos, también coincide Reátegui (2017) el cual indica en su investigación que el 82% de sus representantes son masculinos, a su vez contrasta Sánchez (2019) el cual comenta que el 675 de sus representantes son femeninos. Estos resultados concluyen que los representantes pertenecen al género masculino siendo el sustento de sus hogares.

El 40.00% de sus representantes tiene un grado de instrucción de estudios básicos, esto contrasta con Panduro (2018) el cual nos muestra que el 100% de sus representantes tienen un grado universitario, por otra parte coincide Sánchez (2019) el cual nos indica que el 58% de sus representantes tiene secundaria completa, a su vez contrasta con Zumaeta (2018) el cual indica que el 57,1 % de sus representantes tiene formación militar, de igual manera contrasta Reátegui (2017) con el 41% de sus representantes con grado de instrucción universitaria. Estos resultados nos muestran que los representantes de estos negocios aún deben capacitarse para poder lograr una adecuada gestión y lograr el crecimiento de la empresa.

Tabla 2

El 50,00% indica que sus negocios tiene de 1 a 2 años en el rubro, esto contrasta con Panduro (2018) el cual muestra que el 71,4% de los negocios tiene entre 3 a 6 años, también contrasta Sánchez (2019) mostrando el 83% de negocios tiene 7 a más años en el rubro, de la misma forma contrasta Zumaeta (2018) demostrando el 64,3% de sus micro y pequeñas empresas tienen de 3 a 6 años, a su vez Reátegui (2017) contrasta demostrando el 100% de sus empresas laboran de 5 años a más. Estos resultados nos indican que a pesar de ser un rubro muy saturado

en el mercado, hay nuevos emprendedores que no se dan por vencidos y son optimistas al incursionarse en este rubro.

El 70% de las empresas indican que tienen entre 1 a 4 colaboradores, esto contrasta con Panduro (2018) el cual indica que el 57,1% de sus empresas tienen entre 5 a 10 trabajadores, de la misma manera contrasta con Zumaeta (2018) indicando que el 85,7% de sus empresas cuentan entre 11 a más colaboradores, así como también contrasta Reátegui (2017) demostrando el 71% de sus empresas cuenta de 5 a más colaboradores, a su vez coincide Sánchez obteniendo el 100 % de sus empresas tiene entre 1 a 5 colaboradores. La mayoría de las empresas que se dedican a este rubro son pequeñas es por ello que no cuentan con muchos colaboradores.

Tabla 3

El 100,00% de los representantes indican que si están comprometidos con la calidad, de la misma forma coincide con Panduro (2018) indicando que el 100,00% de sus representantes si están comprometidos con la calidad, de la misma manera coincide Zumaeta (2018) mostrando el 71,4% de sus representantes si están comprometidos con la calidad. Todos los representantes conocen y practican la gestión de calidad para mejorar su gestión, comprometiéndose con el bienestar de sus clientes y del medio en el que se encuentran.

El 70,00% de sus representantes si tienen en cuenta la visión y misión para gerenciar la empresa, coincide con Panduro (2018) obteniendo el 57,1% de sus representantes si tienen en cuenta la visión y misión para gerenciar la empresa, a su vez también coincide Zumaeta (2018) demostrando el 64,3% de sus representantes si tienen en cuenta la visión y misión para gerenciar su empresa. Estos datos nos

indican que la mayoría de empresas saben hacia donde se dirigen y que es lo que buscan.

Tabla 4

Del total de encuestados el 80,00% de los representantes encuestados indica que se considera jefe, coincide con Zumaeta (2018) obteniendo el 64,3% de los representantes encuestados indica que se considera jefe, contrasta con Panduro (2018) demostrando el 71,4 % se considera líder. Estos resultados nos muestran que los dueños de los negocios no transmiten confianza, hacia sus empleados y prefieren delegar con autoridad ante ellos. El liderazgo se da siempre por la persona encargada de llevar a toda la empresa o grupos de colaboradores, con el objetivo de brindar conocimientos hacia su personal, formándolos y capacitándolos, obteniendo como resultado ganancias para la empresa (Garzón, et.al ,2015).

Del total de encuestados el 50,00% de los encuestados si conocen las consecuencias de aplicar un mal liderazgo, esto coincide con Panduro (2018) obteniendo que el 57,1% de sus colaboradores si conoce las consecuencias de un mal liderazgo. Las ventajas y desventajas de un líder radica en el tipo que este sea, una desventaja del líder transformacional es la dependencia de los colaboradores a la empresa no están de acuerdo este. (Ginés, 2000).Estos emprendedores saben cuáles serían las consecuencias de no aplicar un buen liderazgo en su empresa.

El 70,00% de los colaboradores cree que un líder no necesita estar motivado, mientras que un 30% indica que los lideres si necesitan estar motivados. Un líder cumple un rol muy importante ya que está encargado de organizar a los colaboradores en sus labores, con el propósito de generar ganancias para la empresa y a su vez obtener un producto y/o servicio que sea satisfactorio para el cliente

(Rosero y Gonzáles, 2017). La mayoría de los representantes aun no comprenden la importancia del buen liderazgo en su empresa por ello no necesitan motivación alguna, y solo se centran en llevar su gestión de manera empírica.

EL 30,00% de los colaboradores reciben por parte de la gerencia el reconocimiento para mejorar su desempeño, contrasta con Zumaeta (2018) demostrando el 35,7% de sus colaboradores reciben por parte de la gerencia frases positivas. Esto indica que la mayoría de representantes no reconocen el buen desempeño que realizan sus colaboradores, y no los ven como parte fundamental en la empresa.

El 80,00% de los encuestados indica que si existe rotación del personal que laboran en la empresa, contrasta con Panduro (2018) obteniendo el 71,4% de colaboradores indica que no existe rotación del personal que laboran en su empresa, de la misma manera Zumaeta (2018) demuestra el 71,4% de colaboradores indica que no existe rotación del personal que laboran en su empresa. Muchos de los negocios cambian constantemente su personal dado que la mayoría de los colaboradores no se sienten a gusto con el trato de sus empleadores, y los empleadores casi siempre desconfían y no ofrecen un trato adecuado a sus colaboradores.

El 90,00% de los encuestados cree que si influye el ambiente adecuado para realizar mejor sus actividades, mientras que 30% indica todo lo contrario. Estos resultados nos muestran que los colaboradores de la empresa logran desarrollar su máximo desempeño si se sienten a gusto en el lugar donde laboran.

El 60,00% de los representantes encuestados indica que la peor falla que puede tener un líder es no ser diverso, mientras que el 30,00% cree que es no ser

creativo. Estos resultados indican que los representantes conocen en parte algunos errores que deben evitar para poder manejar sus empresas.

El 50,00% de los encuestados indica que poseen tolerancia promedio para equivocaciones, el 30% indica que tiene mucha tolerancia, mientras que el 20% tiene poca tolerancia para las equivocaciones. Esto muestra que los representantes poseen un grado de tolerancia para los errores.

VI.- CONCLUSIONES

La mayoría de representantes tienen entre 29 a 39 años en un 40%, la mayoría de representantes pertenecen al género masculino en un 60%, la mayoría de sus representantes tienen estudios básicos en un 40%.

La mayoría de las Mypes tienen entre 1 a 2 años en el mercado en un 50%, la mayoría de sus colaboradores tiene en la Mypes entre 1 a 4 años en un 70%.

La mayoría de los representantes si están comprometidos con la calidad de sus Mypes en un 100%, la mayoría de sus representantes si tienen en cuenta la visión y misión de sus Mypes en un 70%.

La mayoría de los representantes se considera jefe en un 80%, la mayoría de los representantes si conoce las consecuencias de un mal liderazgo en un 50%, la mayoría de sus representantes cree que no necesita estar motivado un líder en un 70%, la mayoría de los representantes reciben por parte de la gerencia el reconocimiento para mejorar su desempeño en un 30%, la mayoría de los representantes indica que si existe rotación del personal que labora en la empresa en un 80%, la mayoría de representantes cree que si influye el ambiente adecuado para realizar mejor sus actividades en un 90%, la mayoría de los representantes indica que la peor falla que puede tener un líder es no ser diverso en un 60%, la mayoría de los representantes indica que poseen tolerancia promedio para equivocaciones en un 50%.

Se llega a la conclusión que gran porcentaje de los representantes encuestados desconocen la importancia del liderazgo y la repercusión que tiene esta herramienta en su gestión, los microempresarios no toman mucha importancia sobre

el estado laboral de sus colaboradores y crean una barrera que impide el trabajo en equipo y maximizar su potencial en sus empresas.

A nivel profesional como personal el liderazgo es una herramienta de transformación que ha repercutido en distintos ámbitos, tal fue el impacto que surgieron nuevas disciplinas como el liderazgo empresarial, al aplicarlo mejoro notablemente el ambiente laboral, maximizo la rentabilidad y mejoro las relaciones entre colaboradores y empleadores.

RECOMENDACIONES

Practicar y poner a prueba la práctica del liderazgo, en cualquier tipo de circunstancia

Evaluar y aplicar estrategias para la mejora continua de la gestión

Llevar capacitaciones de técnicas de marketing , importancia de herramientas administrativas, el perfil de un buen líder y las repercusiones que tienen en el ámbito laboral.

Invertir y mejorar las instalaciones, capacitar a su personal a cargo para mejorar las desempeño laboral y su atención con los clientes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, J; Zárate, R. y Garzón, M. (2015). *Relación entre El Liderazgo Transformacional y La Esperanza. Estudio de 100 Líderes empresariales Chilenos.* Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357941099002.pdf>
- Cabrera, N. (2006). *Liderazgo Empresarial.* Recuperado de:
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33794081/Liderazgo_Empresarial.pdf.
- Congreso de la Republica, (2003). *Ley 28015 de Promoción y formalización de la Micro y Pequeña empresa.* Recuperado de:
http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/legislacion/LEY_28015.pdf
- Congreso de la Republica, (2013). *Ley 30056 que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial.* Recuperado de:
http://www.proinversion.gob.pe/RepositorioAPS/0/0/arc/MOXI_LEY_30056/ley30056.pdf
- Dos Santos A. et.al. (2011). *Dez tipos de líderes que todo líder e liderado deveriam conhecer.* Recuperado de:
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/39348679/10_tipos_de_lideres.pdf
- Duhalde, M. (2017). *Liderazgo empresarial: ¿Hay más jefes o líderes en las empresas?.* Recuperado de:
<https://www.biobiochile.cl/noticias/economia/negocios-y-empresas/2017/04/29/liderazgo-empresarial-hay-mas-jefes-o-lideres-en->

las-empresas.shtml?fbclid=IwAR00gmlWsvOtdxxPWjoWApr-
1HrWY9wLdng8Glil_m5QdJBiFQKrCkxFkOA

Foncodes. (2018). *Mypes contribuyen al crecimiento de la economía nacional*

.Recuperado de:

[http://www.foncodes.gob.pe/portal/index.php/comunicacion-e-
imagen/noticias-y-comunicaciones/item/1018-mypes-contribuyen-al-
crecimiento-de-la-economia](http://www.foncodes.gob.pe/portal/index.php/comunicacion-e-imagen/noticias-y-comunicaciones/item/1018-mypes-contribuyen-al-crecimiento-de-la-economia)

Garzon, M. et.al. (2015). *Gestión de la sostenibilidad en el marco de las organizaciones.* Recuperado de:

[https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/8928/Gesti%C3%B3
nSostenibilidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=108](https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/8928/Gesti%C3%B3nSostenibilidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=108)

Ginés, M. (2000). *Ética y liderazgo empresarial: una complementariedad necesaria.* Recuperado de:

[http://ldvm.org/bancodetemas/Temas%20brutos%20nuevos/Desarrollo/Eti
ca%20y%20liderazgo%20empresarial%20-
%20%20Gines%20Santiago%20Marco.pdf](http://ldvm.org/bancodetemas/Temas%20brutos%20nuevos/Desarrollo/Etica%20y%20liderazgo%20empresarial%20-%20Gines%20Santiago%20Marco.pdf)

Gómez, R. (2008). *El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas.* Recuperado de:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-
62762008000100007&script=sci_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762008000100007&script=sci_arttext&tlng=pt)

Iglesias, I. (2017). *El Liderazgo y su Aplicación en Las Culturas de Seguridad.*

(Tesis de postgrado). Universidad de Chile. Recuperado de:

[http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/145545/Iglesias%20L%e2
%94%9c%e2%94%82pez%20Ignacio.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fb](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/145545/Iglesias%20L%e2%94%9c%e2%94%82pez%20Ignacio.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fb)

lid=IwAR0PxqW_bWEfhVOcF5QLQWn7GvxuzExBFmcoLJ-
HGEkF7c_wavHjzSEzABg

Panduro, E. (2018). *Gestión bajo el enfoque de Liderazgo en las mypes del sector Construcción y Obras civiles, ciudad de Iquitos, año 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9311/GESTION_DE_CALIDAD_LIDERAZGO_PANDURO_SANGAMA_ELVA_MERY.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR3ICffIC_bwIdVrR3Qb0tHeQjcr163HnsqiYMOGW9UZQ-ydttUtyKWpTOE

Reátegui, C. (2017). *Gestión con el enfoque del liderazgo en las micro y pequeñas empresas del sector forestal, rubro aserraderos del Distrito de Manantay, año 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2702/MYPES_FORESTAL_REATEGUI_PEREZ_CLEVER%20.pdf?sequence=4&isAllowed=y&fbclid=IwAR3vvfi4f3yXL-ygByNzJGgJyoHKn-r7dAPsf-j2TcySE6c9Gjlk4S7vkY

Rosero, V. y Gonzáles E. (2017). Comparativo de los principales tipos de liderazgo que practican las empresas de México y Colombia. Recuperado de: <http://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/articulo/view/2162/1656>

Rueda, G. (2016) *El liderazgo en Colombia: Un análisis de la investigación empírica en contextos organizacionales*. (Tesis de pregrado). Universidad del Rosario. Recuperado de:

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12774/Investigacion%20Liderazgo%20en%20Colombia%20Johanna%20Rueda.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR2uhBqOjPGSYBRLizPWCMgXzycz71kImnRB6NB0mKIYSAAvxQTfSyXw2P0>

Sánchez, S. (2019) *Gestión de calidad bajo el enfoque del liderazgo en las micro y pequeñas empresas del sector comercio-rubro venta al por menor de prendas de vestir para damas en el mercado modelo de Tingo Maria, del Distrito de Rupa-Rupa, Provincia De Leoncio Prado, 2019.* (Tesis de pregrado). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Recuperado de:http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/15638/LIDERAZGO_COMERCIO_SANCHEZ_SACRAMENTO_SAIDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR1MtlLdaIh-K2w8hAwULtGEdQ3Zha6-PCOFksbrncu0MLr9XDkRYlwRUZE

Sotillo, S. (2010). *La reputación del CEO: un activo intangible clave para las empresas.* Recuperado de:
<http://www.directivoscede.com/sites/default/files/document/conocimiento/31-07-2013/08cuaderno0000003800.pdf>

Soto, E. (2015). *Liderazgo en la empresa privada venezolana del siglo XXI.* Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/364/36442240006.pdf>

Villalobos, C. (2019). La importancia de las PYMES en Colombia. Recuperado de:
<https://blog.hubspot.es/marketing/la-importancia-de-las-pymes-en-colombia?fbclid=IwAR0KMIH5Ynoo-pXZsHR02FFVGi9ekokkvHJLN-M2VLTOZbNBiyRosqpV3g>

Zumaeta, R. (2018). *Gestión bajo el enfoque de liderazgo en las Mypes del sector servicios, agencias de vigilancia y seguridad, Distrito de Callería, año 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Recuperado de:

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/15113/GESTION_CALIDAD_ZUMAETA_DEL_CASTILLO_ROBERTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR2Nuw4gKnhQ03cu29arDU3pB5shJcoslKtQdpvNon0789j_gtUzhqGuk20

ANEXOS

Anexo 1 Cuestionario



UCT

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Señor (a); le expresamos nuestro saludo y pedimos su gentil cooperación para llenar este cuestionario, cuyo objetivo es recoger información de las micro y pequeñas empresas para desarrollar el trabajo de investigación denominado: “**Gestión bajo el enfoque del liderazgo en el desempeño de las mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el distrito de Calleria- año 2018**”, para ello le pedimos marque con una X la respuesta que esté de acuerdo con su opinión o rellene los espacios en blancos según comprenda.

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

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

A. DATOS DEL EMPRENDEDOR:

1. ¿Cuál es la edad del microempresario?

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

2. ¿Cuál es el sexo del microempresario?

a) Masculino b) Femenino

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

a) Estudios básicos ()

b) Técnico ()

c) Universitaria

B. DE LA MICROEMPRESA

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

De 1 a 3 años () De 4 a 6 () de 7 a más ()

5. ¿Con cuántos colaboradores cuenta su empresa?

De 1 a 4 () De 5 a 8 () De 9 a mas ()

c. DE LA GESTION DE CALIDAD

6. ¿La gerencia está comprometida con la calidad?

Si () No ()

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

Si () No ()

D. DEL ENFOQUE EN LIDERAZGO

8. ¿Ud se considera jefe o líder?

Jefe () Lider ()

9. ¿Conoce las consecuencias de un mal liderazgo?

Si () No ()

10. ¿Ud cree que un líder necesita estar motivado?

Si () No ()

11. ¿La gerencia desarrolla programas para mejorar el desempeño?

a) reconocimiento b) capacitación c) incentivo d) frases positivas

12. ¿Existe alta rotación del personal?

Si () No ()

13. ¿Ud. cree que el ambiente adecuado es necesario para que los trabajadores realicen mejor sus actividades?

Si () No ()

14. ¿Cuál es la peor falla que puede tener un líder?

No ser creativo () No ser diverso ()

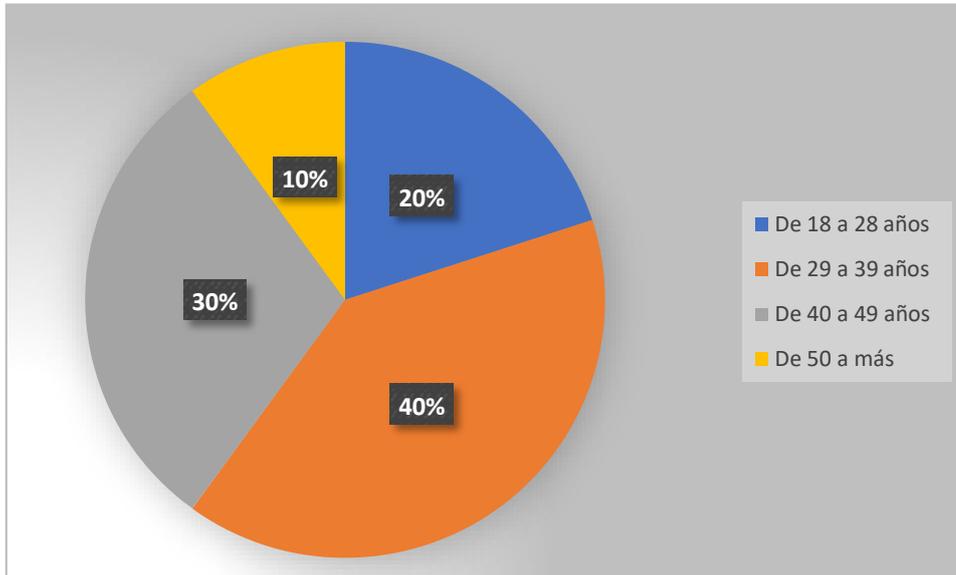
15. ¿Cuánta tolerancia posee para las equivocaciones?

Mucho () Promedio () Poco ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

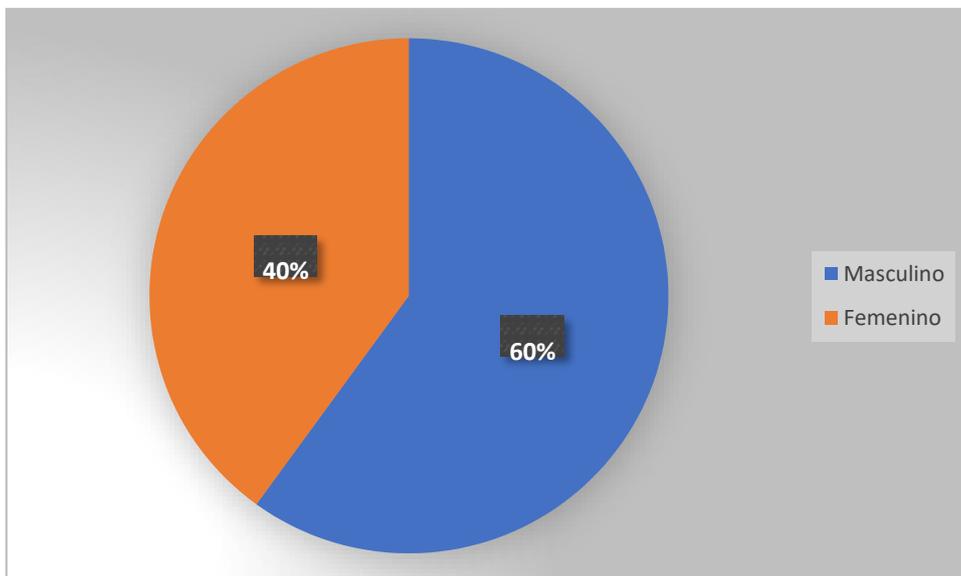
Anexo 2 Figuras

Figura 1: Edad



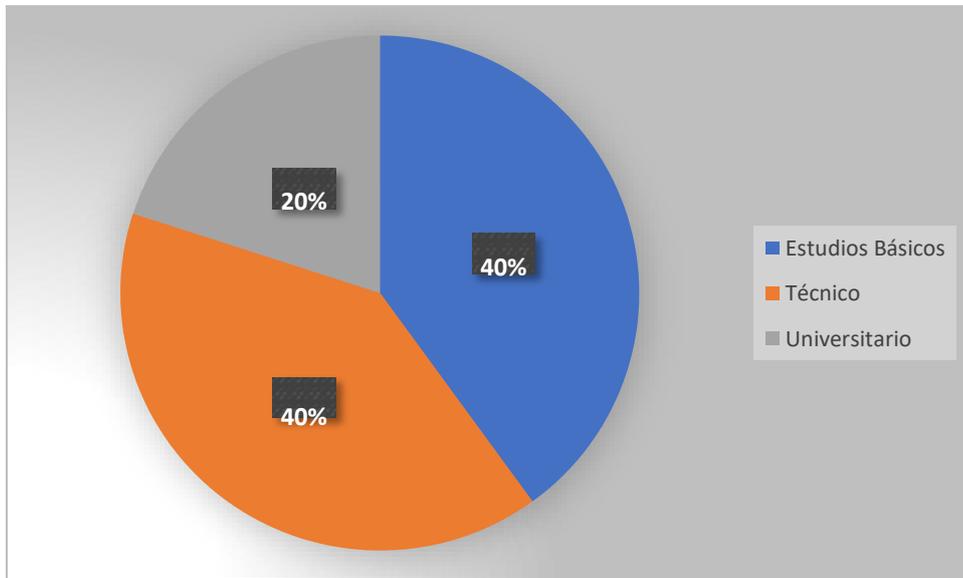
Fuente. Tabla 1

Figura 2: Género



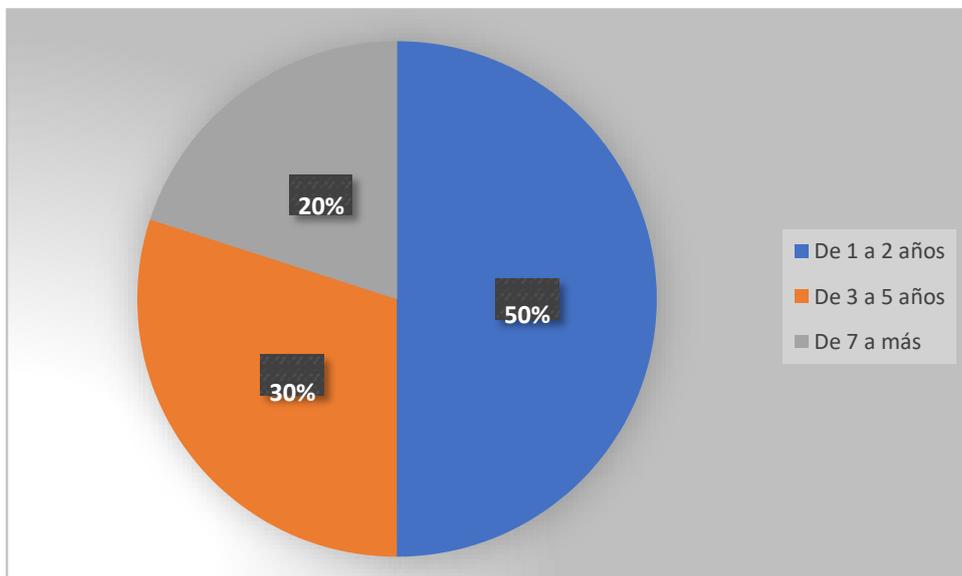
Fuente. Tabla 1

Figura 3: Grado de instrucción



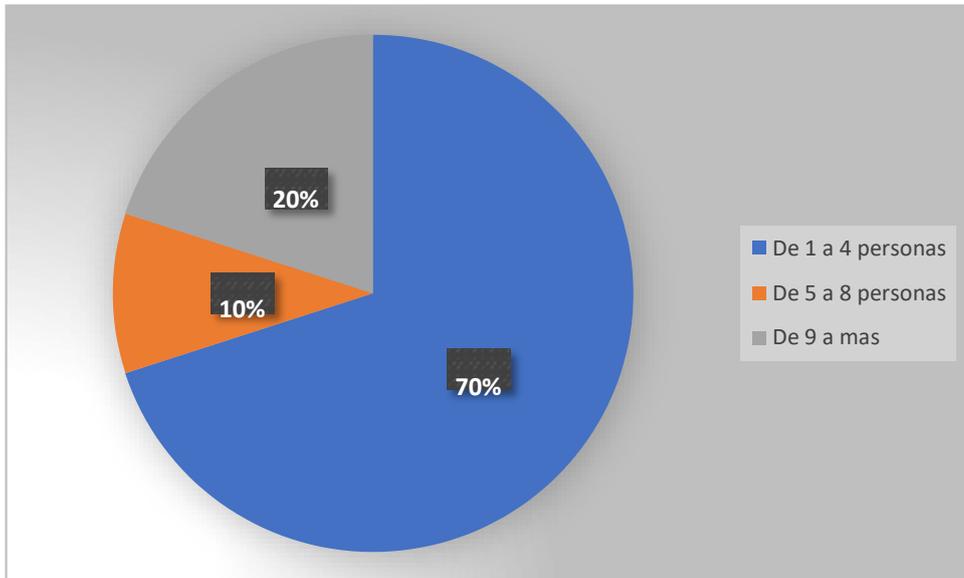
Fuente. Tabla 1

Figura 4: Tiempo de la empresa en el mercado



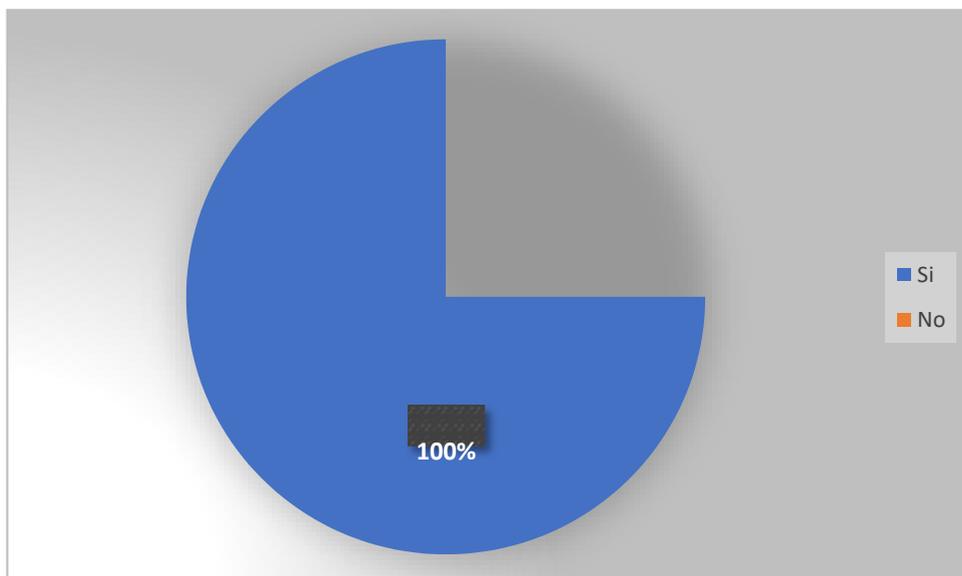
Fuente. Tabla 2

Figura 5: Número de colaboradores



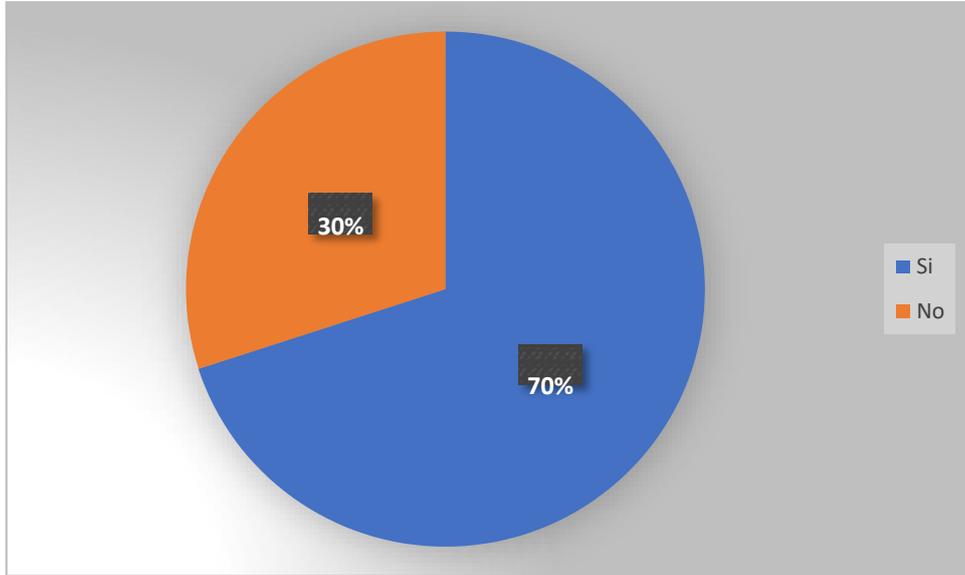
Fuente. Tabla 2

Figura 6: Gerentes comprometidos con la calidad



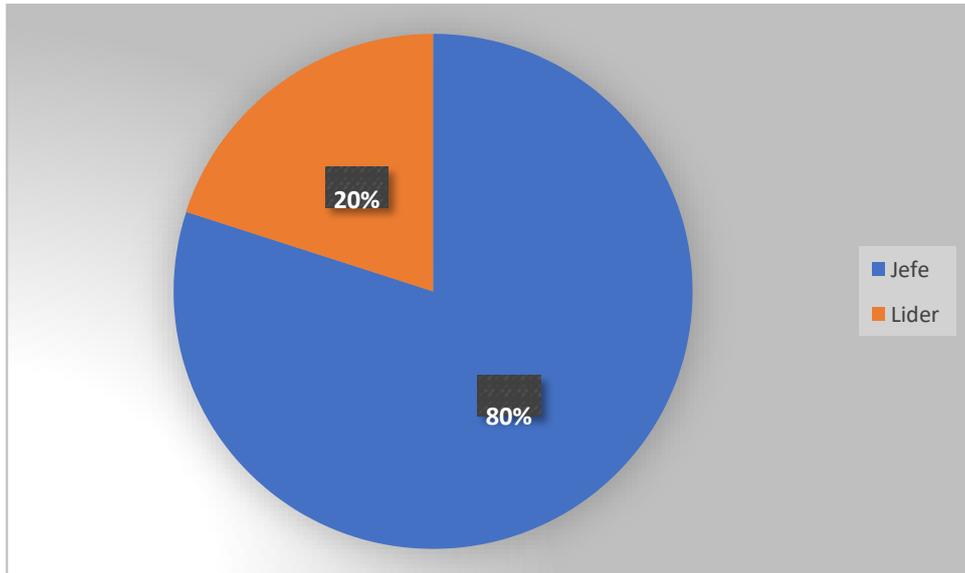
Fuente. Tabla 3

Figura 7: Misión y Visión



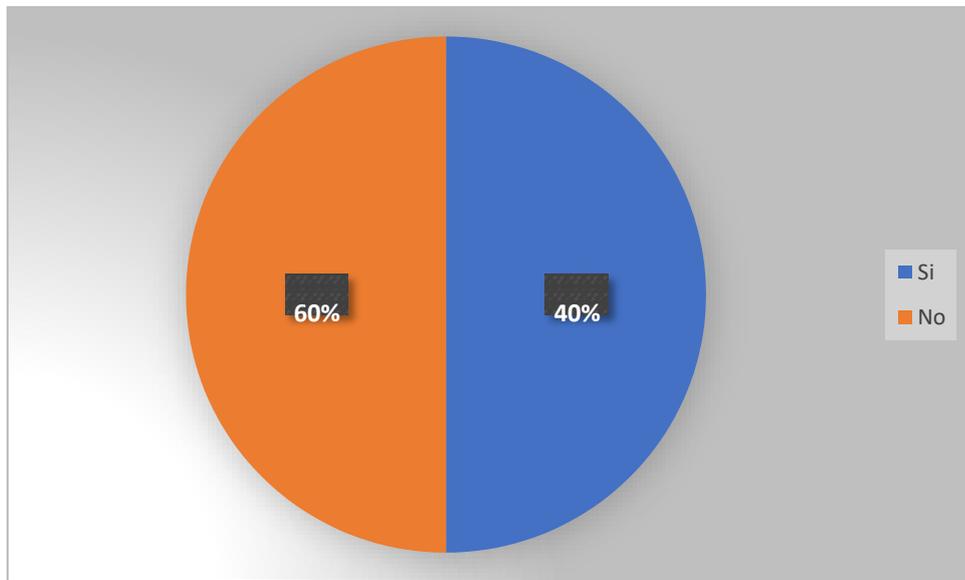
Fuente. Tabla 3

Figura 8: Jefe o Líder



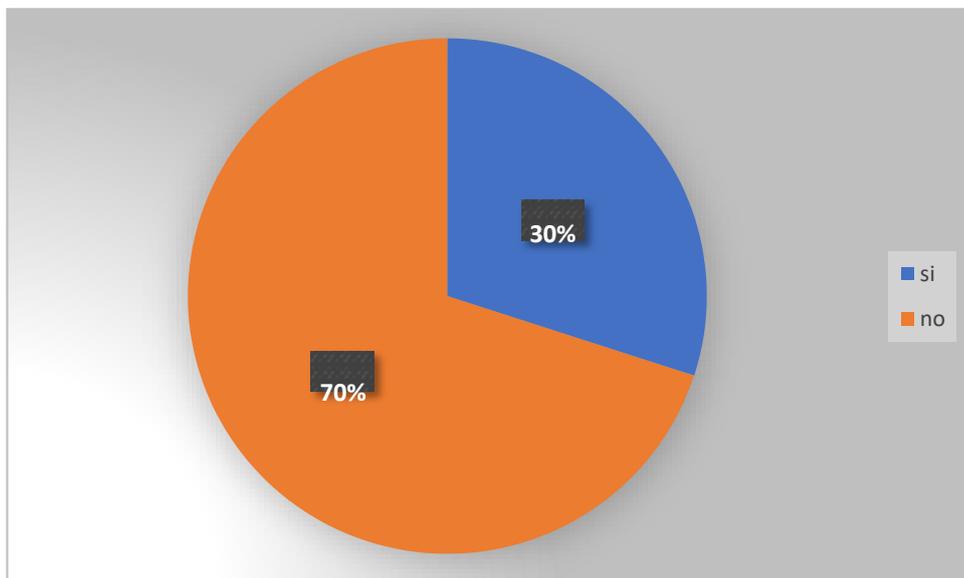
Fuente. Tabla 4

Figura 9: Consecuencias de un mal liderazgo.



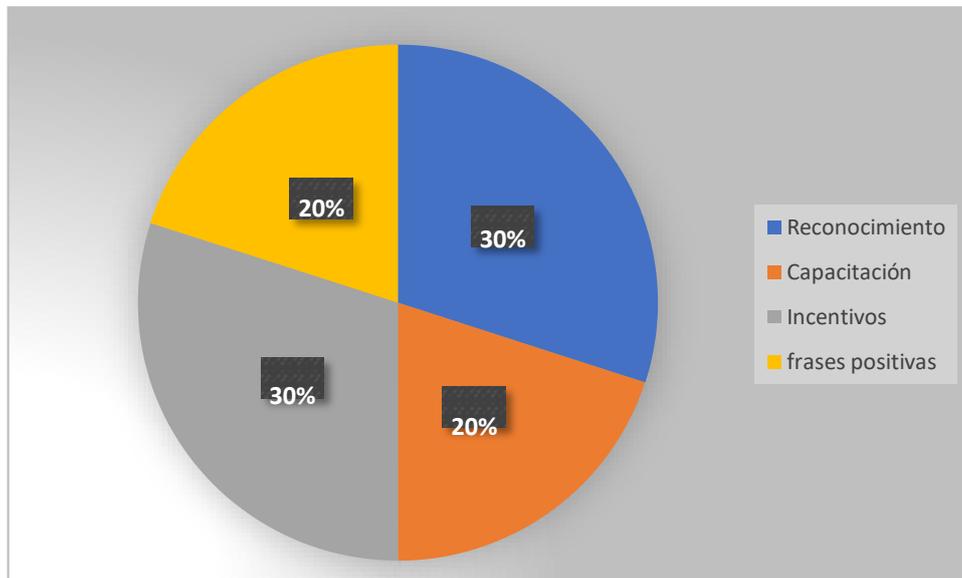
Fuente. Tabla 4

Figura 10: Líder motivado



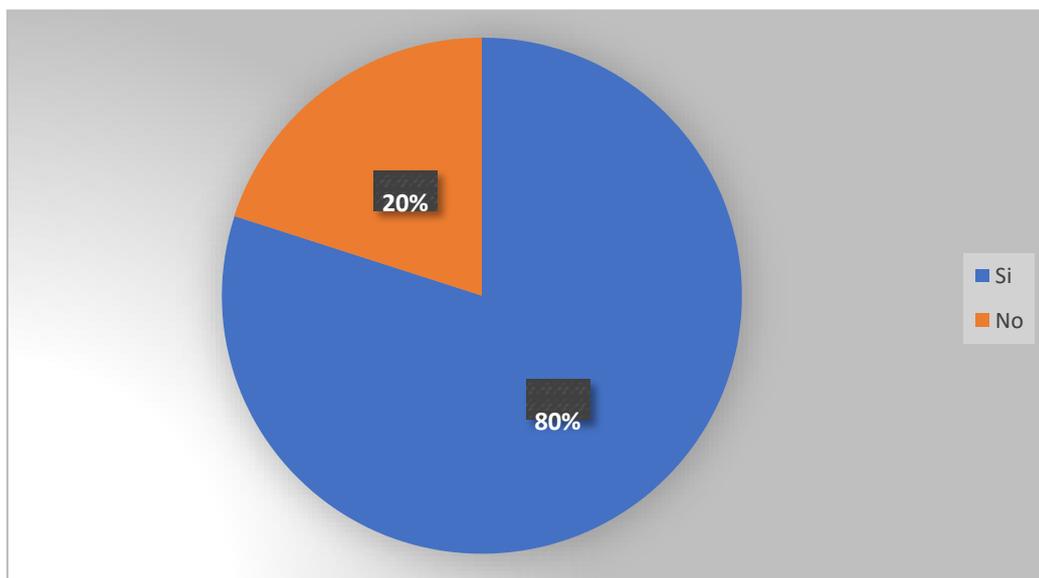
Fuente. Tabla 4

Figura 11: Desarrolla programas de desempeño



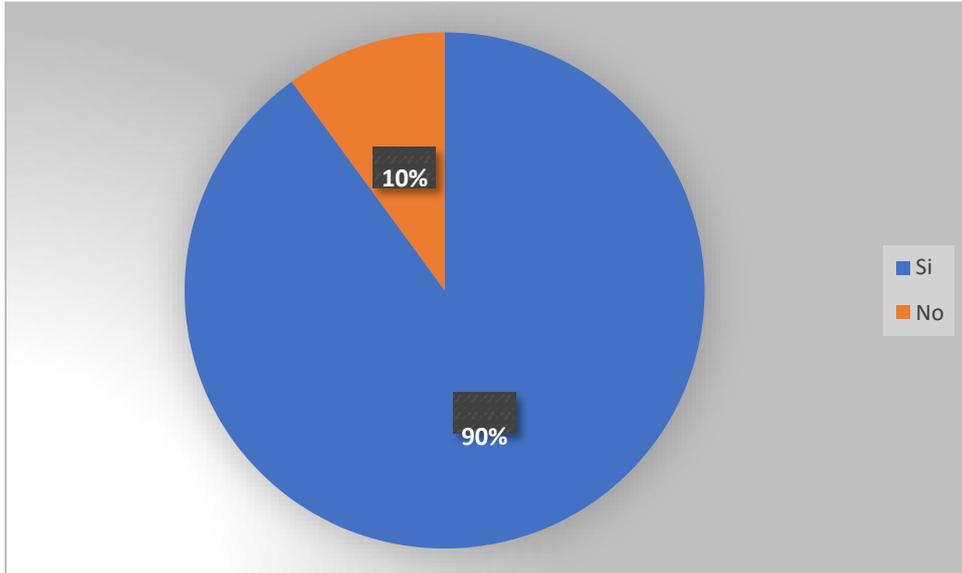
Fuente. Tabla 4

Figura 12: Rotación de personal



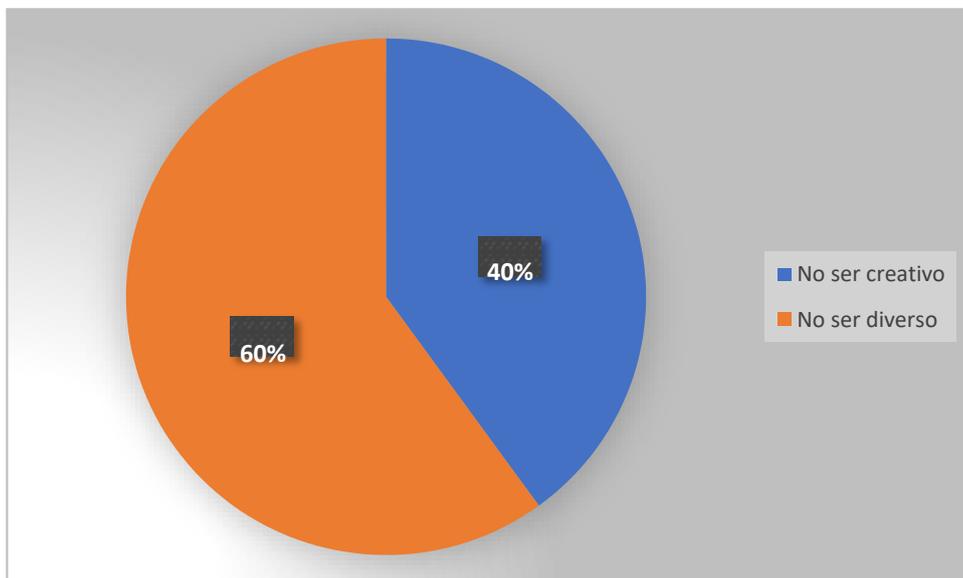
Fuente. Tabla 4

Figura 13: Influye ambiente adecuado



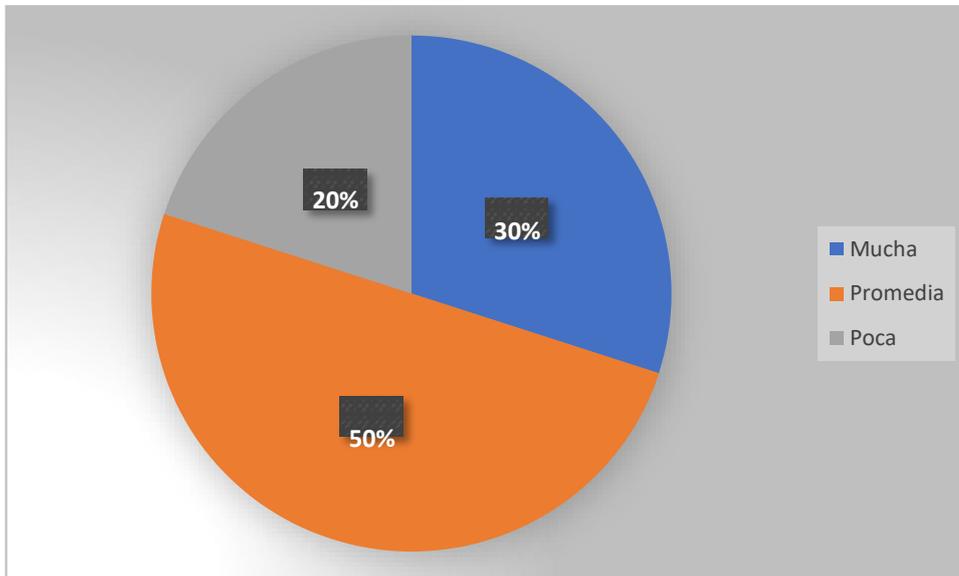
Fuente. Tabla 4

Figura 14: Falla de un líder



Fuente. Tabla 4

Figura 15: Tolerancia a los errores



Fuente. Tabla 4

Anexo 3 Presupuesto

Presupuesto desembolsable			
Categoría	Base	Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
· Folder (docena)	3.00	3	9.00
· Fotocopias	0.1	86	8.60
· Papel bond A-4 (500 hojas)	12.00	2	24.00
· Anillados	2.00	3	6.00
· Lapiceros	1.00	5	5.00
· USB	32.00	1	32.00
Internet (horas)	1.00	28	28,00
Subtotal			112.60
Servicios			
Viaticos	20.00	3	60.00
Turniting	100.00	1	100.00
Sub total			160.00
Total de presupuesto desembolsable			272.60
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	Número	Total (S/.)
Servicios			
· 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)	40.00	4	160.00
· Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			924.60

Anexo 4 Cronograma

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	2020															
		Abril				Abril				Mayo				Junio			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elección del tema de investigación	■															
2	Elaboración del Proyecto		■	■	■	■											
3	Revisión del proyecto por el jurado de investigación.					■	■										
4	Revisión de DTI					■	■										
5	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación						■	■									
6	Redacción de la revisión de la literatura.						■	■									
7	Mejora de marco teórico							■	■								
8	Ejecución de la metodología								■								
9	Resultados de la investigación								■	■	■						
10	Conclusiones y recomendaciones											■					
11	Redacción del pre informe de Investigación.												■				
12	Revisión de DTI												■	■			
13	Redacción del informe final													■			
14	Pre Banca														■		
15	Levantamiento de observaciones															■	
16	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación															■	
17	Redacción de artículo científico															■	

Anexo 5 Evidencias



ANEXO 6.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado señor (a)

Daniel Quispe Silva (Royal Kush)

Estamos llevando a cabo un estudio de investigación optar el título de Licenciada Administrativas denominada: **Gestión bajo el enfoque del Liderazgo en el desempeño de las Mypes en el rubro comercialización de prendas de vestir en el Distrito de Callería, año 2018.**

Su participación es voluntaria e incluirá solamente a aquellos representantes de las Mypes que deseen participar. Una vez aceptada su participación, el estudiante investigador le alcanzará una encuesta en donde usted responderá las interrogantes relacionadas a la gestión de calidad en Atención al cliente como factor relevante en la gestión de calidad de su empresa, la encuesta se realizó en agosto 2019.

Toda información que usted nos proporcione será totalmente confidencial y solo con fines pedagógicos y por un periodo de 5 años, posteriormente los formularios serán eliminados.

Si tiene dudas sobre el estudio, puede comunicarse con mi persona al teléfono N° 912562688, correo erikalinares641@gmail.com, o con el Docente Tutor Investigador de la Escuela de Administración de la ULADECH de la ciudad de Chimbote, Perú: Carlos Enaldo Rebaza Alfaro con celular N° 931116791 y a los Correos: carlosenaldorebazaalfaro@gmail.com y crebazaa@uladech.edu.pe

Declaración del participante

He leído y he entendido la información escrita en estas hojas y firmo este documento autorizando mi participación en el estudio, con mis derechos como ciudadano. Mi firma indica también que he recibido una copia de este consentimiento informado

Linares Zapata Leidy Erika



Agosto

2019

Nombre del investigador

Firma del investigador

Fecha

Hora