



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“GESTIÓN BAJO EL ENFOQUE DE LIDERAZGO EN LAS  
MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO  
PELUQUERÍA Y BARBERÍA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO,  
2018-CASO: “BELEN SPA”.**

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

**AUTORA:**

**MILAGRITOS YHAQUELI MORALES DÍAZ**

**ORCID: 0000-0003-3861-2494**

**ASESOR:**

**Mg. CONSTANTE DAMIAN REYES CONTRERAS**

**ORCID: 0000-0002-7041-4212**

**TRUJILLO – PERÚ**

**2019**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA**

Morales Díaz, Milagritos Yhaqueli

ORCID:0000-0003-3861-2494

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

### **ASESOR**

Mg. Reyes Contreras, Constante Damian

ORCID: 0000-0002-7041-4212

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

### **JURADO**

Mg. Maximo Antonio Bocanegra Cruzado

ORCID: 0000-0003-0829-1511

PRESIDENTE

Mg. Hector Ascención Rivera Prieto

ORCID: 0000-0002-3924-3048

1er MIEMBRO

Dr. Merardo Hermógenes Rubio Cabrera

ORCID: 0000-0002-3094-0218

2do MIEMBRO

## **JURADO EVALUADOR**

---

Mg. Maximo Antonio Bocanegra Cruzado

ORCID: 0000-0003-0829-1511

PRESIDENTE

---

Mg. Hector Ascención Rivera Prieto

ORCID: 0000-0002-3924-3048

1er MIEMBRO

---

Dr. Merardo Hermógenes Rubio Cabrera

ORCID: 0000-0002-3094-0218

2do MIEMBRO

---

Mg. Reyes Contreras Constante Damian

ORCID: 0000-0002-7041-4212

ASESOR

## AGRADECIMIENTO

A la familia de ULADECH por la oportunidad

que me han dado, sin ellos no hubiera sido posible

lograr esta meta.

Al asesor Mg. Constante Damian Reyes Contreras

Por sus conocimientos, dedicación, experiencia

brindada durante este tiempo para terminar

este taller de investigación con éxito.

## DEDICATORIA

A mi familia;

Que siempre está conmigo

Y me brindan todo su apoyo incondicional.

A mi novio, por haberme apoyado y motivado

para lograr mi formación académica

y por estar en estos momentos de mi vida

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general describir la gestión bajo el enfoque de liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro peluquería y barbería de la ciudad de Trujillo, 2018 - caso: “Belen Spa”. Metodología de la investigación, el diseño fue no experimental – transversal, tipo cuantitativa y nivel descriptivo. Se aplicó una encuesta a los trabajadores de Belen Spa, obteniéndose los siguientes resultados: Del 100% de los trabajadores encuestados un 66.7% siempre define la misión y visión de su empresa, un 33.3% siempre propone objetivos para mejorar la gestión de su empresa encuestados un 50% siempre plantea estrategias para alcanzar sus objetivos en su empresa, un 50% siempre informa los objetivos de su empresa, un 50% siempre se considera un líder dentro de su organización, un 66.7% siempre trabaja en equipo, un 66.7% siempre utiliza herramientas para el crecimiento de empresa, un 66.7 % siempre conoce el concepto de liderazgo, un 33.3% siempre tiene una buena comunicación en su organización, un 66.7% siempre se considera buen líder, un 50% siempre es democrático en su organización, un 33.3% siempre motiva a los demás, un 66.7% siempre realiza un control de actividades en su empresa y un 50% siempre coordina las tareas para corregir posibles desviaciones.

Se concluye, el 33.3% de los encuestados siempre propone objetivos para mejorar la gestión de su empresa, 66.7 siempre se considera buen líder, el 50% es democrático en su organización, el 66.7% siempre utiliza herramientas para el crecimiento de su empresa.

Palabras claves: Gestión, Liderazgo, Micro y pequeñas empresas.

## ABSTRACT

The purpose of this research was to describe management under the focus of leadership in micro and small businesses in the hairdressing and barber shop in the city of Trujillo, 2018 - case: "Belen Spa". Research methodology, the design was non-experimental - transversal, quantitative type and descriptive level. A survey was applied to the workers of Belén Spa, obtaining the following results: From 100% of the workers surveyed to 66.7% always define the mission and vision of their company, 33.3% always propose objectives to improve the management of their company surveyed 50% always look for strategies to achieve their objectives in their company, 50% always inform their employees' objectives, 50% always consider themselves a leader within their organization, 66.7% always work as a team, a 66.7% always use tools for the growth of the company, 66.7% always know the concept of leadership, 33.3% always have good communication in their organization, 66.7% always consider themselves a good leader, 50% are always democratic in its organization, 33.3% always motivates others, 66.7% always controls activities in their company and 50% always coordinates the tasks to correct possible deviations. In conclusion, 33.3% of respondents always propose objectives to improve the management of their company, 66.7 is always considered a good leader, 50% is democratic in their organization, 66.7% always use tools for the growth of their company.

Keywords: Management, Leadership, Micro and small businesses.

## CONTENIDO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
JURADO EVALUADOR .....	iii
AGRADECIMIENTO Y DEDICATORIA .....	iv
RESUMEN Y ABSTRACT.....	vi
CONTENIDO .....	viii
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS INDICE DE TABLAS .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	7
III. HIPÓTESIS.....	25
IV. METODOLOGÍA .....	25
4.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN. ....	25
4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	26
4.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES .....	27
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	28
4.5. PLAN DE ANALISIS.....	28
4.6. MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	28
4.7. PRINCIPIOS ÉTICOS .....	30
V. RESULTADOS.....	31
5.1. Resultados .....	31
5.2. Análisis de resultados .....	45
VI. CONCLUSIONES .....	50
VII. RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
ANEXO .....	56
Anexo 01. Cuestionario .....	56
Anexo 02. Tablas y figuras .....	58
Anexo 03. Presupuesto.....	72

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS INDICE DE TABLAS

Tabla 1: ¿Ud. Define su misión y visión de su empresa?.....	24
Tabla 2: ¿Ud. Propone objetivos para mejorar la gestión de su empresa?.....	25
Tabla 3: ¿Ud. Plantea estrategias para alcanzar sus objetivos en su empresa?.....	26
Tabla 4: ¿Ud. Informa los objetivos de su empresa a sus trabajadores?.....	27
Tabla 5: ¿Usted se considera un líder dentro de su organización?.....	28
Tabla 6: ¿Ud. trabaja en equipo?.....	29
Tabla 7: ¿Ud. Utiliza herramientas para el crecimiento de empresa?.....	30
Tabla 8: ¿Conoce usted el concepto de liderazgo?.....	31
Tabla 9: ¿Ud. Tiene una buena comunicación en su organización?.....	32
Tabla 10: ¿Ud. Se considera buen líder?.....	33
Tabla 11: ¿Ud. Es democrático en su organización?.....	34
Tabla 12: ¿Ud. Motiva a sus trabajadores?.....	35
Tabla 13: ¿Ud. Realiza un control de actividades en su empresa?.....	36
Tabla 14: ¿Ud. Coordina las tareas para corregir posibles desviaciones?.....	37

### INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Ud. Define su misión y visión de su empresa?.....	24
Figura 2: ¿Ud. Propone objetivos para mejorar la gestión de su empresa?.....	25
Figura 3: ¿Ud. Plantea estrategias para alcanzar sus objetivos en su empresa?.....	26
Figura 4: ¿Ud. Informa los objetivos de su empresa a sus trabajadores?.....	27
Figura 5: ¿Usted se considera un líder dentro de su organización?.....	28
Figura 6: ¿Ud. trabaja en equipo?.....	29
Figura 7: ¿Ud. Utiliza herramientas para el crecimiento de empresa?.....	30
Figura 8: ¿Conoce usted el concepto de liderazgo?.....	31
Figura 9: ¿Ud. Tiene una buena comunicación en su organización?.....	32
Figura 10: ¿Ud. Se considera buen líder?.....	33
Figura 11: ¿Ud. Es democrático en su organización?.....	34
Figura 12: ¿Ud. Motiva a sus trabajadores?.....	35
Figura 13: ¿Ud. Realiza un control de actividades en su empresa?.....	36
Figura 14: ¿Ud. Coordina las tareas para corregir posibles desviaciones?.....	37

## **I. INTRODUCCIÓN**

A lo largo de nuestras vidas los cambios son más rápidos se dan en los conocimientos, organizaciones, tecnologías y demás. También hay cambios en el liderazgo, en la actualidad ya no se trata mal a los trabajadores como máquinas de producción para lograr riqueza y prosperidad de la empresa; ahora se necesita buenos líderes que sean creativos, transformadores, innovadores y sobre todo humanos que traten con buenos valores a sus subordinados para un logro de metas.

El líder como toda persona no es perfecto tiene fallas y virtudes que se debe conocer; es por ello implica mirarse hacia dentro de sí mismo, para poder comprender a los demás y expresar con claridad lo que quiere lograr, para llevar a los demás a obtener el éxito.

Las organizaciones no solo buscan jefes, sino también líderes para desarrollar el potencial en los trabajadores y en la empresa. Tener una buena comunicación, capacidad de motivación, capacidad para gestionar los recursos, capacidad para tomar decisiones, creatividad, entusiasmos, ética, estrategias y una visión al futuro estas características son de un excelente liderazgo. Aunque no importa cuál sea la empresa lo que se rescata son los valores, capacidades o habilidades que otras características.

Tenemos diferentes tipos de liderazgo: liderazgo democrático, liderazgo situacional, liderazgo autocrático, liderazgo burocrático, etc Sin embargo, a la mayoría de los subordinados les hace sentirse bien estar involucrados en la toma de decisiones; esto implica participar en el tiempo de decidir acerca de los objetivos, metas de trabajo y gestión en la organización.

Las MYPES en el Perú están definidas en la ley N° 28015, ley de promoción y formalización de la MYPE, es una unidad económica constituida por una persona

natural o jurídica, con el objetivo desarrollar actividades de comercialización de bienes o servicios, producción, extracción y transformación.

La gestión en la MYPES implica de muchos requerimientos para alcanzar sus objetivos. Sin embargo, la gestión de las MYPES no es fácil se necesita de un gerente que este correctamente preparado para que haga bien su trabajo. Dentro de la gestión el gerente incluye técnicas de planeación, organización, dirección y control de los recursos financieros, humanos y tecnológicos de una MYPE, con el fin de alcanzar metas. La planeación consiste en definir objetivos organizacionales, cursos de acción y plantear como lograrlos. La organización consiste en distribuir responsabilidades entre los miembros del equipo, en este proceso se determina que es lo que se debe hacer para lograr lo que nos hemos planeado. La dirección consiste en dirigir, influir, motivar y supervisar a los subordinados para alcanzar sus metas. El control es la fase donde se evalúan los resultados para ver si se están cumpliendo como fueron planificadas en la organización. Por lo tanto, la gestión de empresas es muy fundamental para todas las organizaciones sin importar el rubro, asimismo la gestión comprende todas las actividades que se desarrollan en la empresa dando como evidencia.

Un gestor debe tener carisma, vocación, pasión y valores para poder guiar a sus empleados; ellos necesitan saber que tienen un líder que confía en ellos y los cree capaz de lograr satisfactoriamente metas para que la empresa marche bien.

Las MYPES vienen contribuyendo al desarrollo de la economía en nuestro país, generando puestos de trabajo y mejores ingresos económicos, por ello es muy importante que el empresario cambie e innove ciertos factores como: capacidad de negociación, gestión, investigación de mercados, producción de calidad total y

mejoramiento continuo de la organización en el ámbito externo e interno para mejorar productividad y competitividad en los negocios.

Al iniciar un nuevo negocio con el objetivo de que llegue a la cima empresarial, la administración debe estar rígida por el concepto de gestión empresarial para que se pueda tener éxito en la empresa.

La gestión en las peluquerías tiene como principal objetivo los cambios en la tecnología que se dan constantemente en el mundo la moda, obtener productos nuevos, atrevidos y a un precio aceptable. La correcta gestión de la empresa es importante ya que nos permite crear una estructura total de los mercados, demanda de calidad y servicios. Gestionar adecuadamente la empresa nos ayuda a cumplir metas, objetivos planteados y obtener resultados con éxito; logrando que el personal se sienta satisfecho de trabajar o pertenecer a la empresa ofreciendo mejores productos y servicios.

El éxito de una excelente gestión empresarial dependerá de algunos elementos como: la calidad de producto, localización, competencia, canales de distribución, clientes y servicios.

En la actualidad en las MYPES el liderazgo es muy importante porque permite guiar y dirigir para que una organización marche bien. Una empresa de peluquería no solo necesita un jefe, sino también líder que tenga compromiso, iniciativa, creatividad, deseo de trabajar en equipo y objetivos hacia el futuro.

Cuando existe un excelente liderazgo los subordinados se sienten bien dirigidos, orientados, motivados e involucrados en un objetivo común para llegar al éxito.

Los dueños y gerentes de las peluquerías de Trujillo aparentemente no tienen un buen liderazgo, las peluquerías más conocidas son: Montalvo Salón & Spa, Egos Salón Spa, Edith Córdova Salón ahora nos planteamos la siguiente pregunta ¿Los dueños y gerentes de las peluquerías de Trujillo están capacitados para liderar?, en ese sentido se puede sostener que en muchas empresas no se capacitan en temas de liderazgo para poder tener una buena gestión y así poder llevar el éxito a su propia peluquería. “Belen Spa” no se escapa de la realidad problemática que existe en la ciudad de Trujillo.

En relación con otros países el liderazgo va de la mano con los gerentes de las peluquerías dando buenos resultados eficientes y eficaces en la organización.

Desde este punto de vista nosotros como futuros administradores y dueños de nuestras empresas debemos desenvolvemos con un buen liderazgo ya que esto nos hará crecer en la empresa a corto, mediano y a largo plazo porque hoy en día tenemos mucha competencia y demanda de mercado. Es por ello que se plantea el siguiente enunciado: ¿Cómo es la gestión bajo el enfoque de liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro peluquería y barbería de la ciudad de Trujillo, 2018 - caso: “Belen spa”

Para la cual se plantea como objetivo general: Describir la gestión bajo el enfoque de liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro peluquería y barbería de la ciudad de Trujillo, 2018 - caso: “Belen spa”.

Como objetivos específicos tenemos dos que son: Describir la gestión en las micro y pequeñas empresas del rubro de peluquería y barbería de la ciudad de Trujillo, 2018 – Caso: “Belen Spa”. Conocer el proceso de liderazgo en las micro y

pequeñas empresas del rubro peluquería y barbería de la ciudad de Trujillo, 2018 –  
Caso: “Belen Spa”.

El presente trabajo de investigación se justifica porque permite lograr aspectos teóricos sobre la Gestión del Liderazgo en el rubro de peluquerías y barberías en las Micro y Pequeñas empresas para su conocimiento y desarrollo. Se justifica porque permitirá a los gerentes aplicar la gestión del liderazgo incluyendo técnicas de planeación, organización, dirección y control de los recursos financieros, humanos y tecnológicos en las micro y pequeñas empresas con el fin de alcanzar metas. También se justifica porque beneficiara a todos los empresarios y los emprendedores brindándoles conocimientos sobre la aplicación del liderazgo en las micro y pequeñas empresas. Finalmente se justifica porque esta investigación servirá como modelo para futuros investigadores especialmente en la carrera de administración sobre la aplicación de la gestión del liderazgo en las micros y pequeñas empresas, esta investigación es importante para los emprendedores del rubro de peluquería y barbería para la aplicación del liderazgo en la gestión de sus empresas en la provincia de Trujillo y otros lugares aledaños.

El diseño de la investigación fue no experimental – transversal, se realizan estudios sin la manipulación deliberada de variables y en los que se observan estudios en su situación natural para luego analizarlo. Hernández, Fernández y Baptista (2014). El propósito de esta investigación es detallar el tema de investigación, por eso se describirá la siguiente variable: Gestión bajo el enfoque de liderazgo. Debido que hoy en día existen un sinnúmero de MYPES en el rubro de peluquerías y barberías, por lo tanto, empleamos esta variable para llevar acabo un excelente desarrollo en las MYPES del rubro de peluquerías y barberías del distrito de Trujillo. El tipo de la investigación es cuantitativa, porque se van a medir o cuantificar las variables

estudiadas. El nivel de la investigación es descriptivo, se describirá la variable: Gestión bajo el enfoque del liderazgo.

Partiendo de estos puntos logramos obtener los siguientes resultados: de los trabajadores encuestados, un 16.7% nunca define su misión y visión en su empresa, un 16.7% a veces define su misión y visión, un 66.7% siempre define la misión y visión de su organización, un 16.7% nunca, un 50% a veces, un 33.3% siempre propone objetivos para mejorar la gestión de su organización, un 33.3% nunca, un 16.7% a veces y un 50% siempre plantea estrategias para alcanzar sus objetivos en su organización, un 16.7% nunca, un 33.3% a veces, un 50% siempre informa los objetivos de su empresa, 33.3% nunca, un 16.7% a veces, un 50% siempre se considera un líder dentro de su organización, un 16.7% nunca, un 16.7% a veces, un 66.7% siempre trabaja en equipo, un 16.7% nunca, un 16.7% a veces, un 66.7% siempre utiliza herramientas para el crecimiento de su organización, un 16.7% nunca, un 16.7% a veces, un 66.7 % siempre conoce el concepto de liderazgo, un 16.7% nunca, un 50% a veces, un 33.3% siempre tiene una buena comunicación en su organización, un 16.7% nunca, un 16.7% a veces, un 66.7% siempre se considera buen líder, un 16.7% nunca, un 33.3% a veces, un 50% siempre es democrático en su organización, un 33.3% nunca, un 33.3% a veces y un 33.3% siempre motiva a los demás, un 16.7% nunca, un 16.7% a veces, un 66.7% siempre realiza un control de actividades en su empresa, un 16.7% nunca, un 33.3% a veces y un 50% siempre coordina las tareas para corregir posibles desviaciones.

Se concluye que, el 33.3% de los encuestados siempre propone objetivos para mejorar la gestión de su empresa, el 50% siempre se considera un líder dentro de su organización, 66.7 siempre se considera buen líder, el 50% es democrático en su

organización, el 66.7% siempre utiliza herramientas para el crecimiento de su empresa y el 66.7 % siempre trabaja en equipo.

## II. REVISIÓN DE LITERATURA

Antecedentes internacionales

Gualotuña S, E. (2016). *El estilo de liderazgo como factor que perpetúa los valores de un sistema de gestión de calidad de las pequeñas empresas que brindan servicios de ensayos de la ciudad de Quito*; tuvo como objetivo general identificar el estilo de liderazgo que perpetúa los valores del Sistema de Gestión de Calidad practicados por el personal de laboratorios de ensayos de la ciudad de Quito, la metodología se contempla la aplicación de dos tipos de técnicas: la encuesta y la entrevista; Las entrevistas se han realizado de forma directa, con preguntas claras y concisas respecto al tema a tratar a los líderes de los laboratorios de ensayos, para tratar de conocer las diversas estrategias recomendadas para la gestión de calidad en este tipo de PYME, se aplicaron al personal de los laboratorios de ensayos, el autor obtuvo información sobre el líder que se registra dentro de cada organización, los valores del sistema de gestión y el estilo de liderazgo que ha incidido para dar permanencia a un sistema de valores. En conclusión, el liderazgo transformacional y el transaccional son importantes en un sistema de gestión de calidad, para que pueda contemplar del desarrollo humano y empresarial; y, es la calidad de trabajo, bienestar en la empresa, confianza en el líder, en el personal de las empresas que brindan servicios en la ciudad de Quito.

Martínez y Monserrat (2017). *Horizontes de la Contaduría en las Ciencias Sociales*; tuvo como principal problema ¿Horizontes de la Contaduría en las Ciencias Sociales?, la investigación tuvo como objetivo, describir y analizar los tipos de liderazgo que se aplican en las empresas del sector manufacturero ubicadas en la puebla de México.

Conclusiones: En las empresas manufactureras existen tres tipos de liderazgo; estos son: líderes de rango completo, líderes transaccionales y líderes transformacionales los cuales predominan más.

Ruiz G, J. (2018). *Levantamiento y automatización de los principales procesos para la gestión de una empresa de estética y peluquería a través de internet usando Kanban*. Tuvo como principal objetivo mejorar la gestión a través de internet usando el software Dolibarr ERP y la metodología Kanban, como problema es que la mayoría de estos negocios se manejan dentro de un medio empírico en lo que representa al manejo de actividades o procesos y el control que se debe tener hacia las mismas, prueba de esto es que dentro de los primeros 5 años, cerca de 84% de PYMES cierran sus actividades por quiebra en Ecuador, lo cual está mayormente direccionado por no tener un correcto manejo de los procesos y saber si el emprendimiento es viable o si es rentable. En conclusión, Múltiples veces se puede considerar que la incorporación de un sistema de control de procesos puede ser difícil y costoso, pero en la actualidad con el desarrollo de nuevas tecnologías, más la incorporación de software de uso libre, esta brecha se puede reducir y permitir a las PYMES acceder a esos sistemas para promover un mejor control en sus actividades y de esta forma dar un mejor servicio y ser más rentables.

Antecedentes Nacionales

Reátegui P, 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*, planteo el siguiente problema ¿De qué manera impactará en el desempeño de las micro y pequeñas empresas del sector forestal, rubro aserraderos del distrito de Manantay, año 2017; una gestión con enfoque del liderazgo?, 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, la investigación fue de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo y de diseño no experimental / transversal y de una muestra de 17 Mypes del sector, a la cual se aplicó un cuestionario estructurado de 20 preguntas a través de la técnica de la encuesta. Con resultados Del 100% de Mypes encuestadas del sector forestal rubro aserradero del distrito de Manantay afirman como importante el liderazgo dentro de su organización, del 100% de Mypes encuestadas del sector forestal rubro aserradero del distrito de Manantay todos los representantes y/o propietarios se considera un líder dentro su organización y El 71% de Mypes encuestadas del sector forestal rubro aserradero del distrito de Manantay afirmaron que su personal no conoce los objetivos de la empresa, es decir en más de la mitad de estas empresas los trabajadores no conocen los objetivos, lo cual no es beneficioso para el futuro de la empresa debido a que si los objetivos no están interiorizados en el personal; estos no podrán ser alcanzados por la empresa. En conclusión, el beneficio que tienen al aplicar la gestión empresarial consideran el control de la empresa, esto es una idea muy arraigada en estos empresarios ya que según ellos teniendo el control pueden manejar todo; pero se olvidan que una empresa necesita mucho más que eso para conducirlo, tales como técnicas, herramientas administrativas y de gestión para poder organizar, planificar, dirigir, controlar y liderar una empresa hoy en día.

Delgado R, J. (2017). *Gestión bajo el enfoque de atención al cliente de las micro y pequeñas empresas sector servicios, rubro salón spa, del distrito de Callería, año 2017*; planteo el siguiente problema ¿Cuál es el impacto en los beneficios de las Mypes del sector servicios rubro salón spa del distrito de Callería, año 2017, una gestión bajo el enfoque de atención al cliente?, tuvo como objetivo general determinar si las Mypes del sector comercio, rubro salón spa del distrito de Calleria año 2017

aplican una gestión bajo el enfoque de atención al cliente. La investigación fue de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo y de diseño no experimental / transversal y de una muestra de 19 Mype, a la cual se aplicó un cuestionario estructurado de 23 preguntas a través de la técnica de la encuesta. Con resultados Del 100% de las Mypes del sector servicio rubro salón spa del distrito de Calleria, el 53% de Mypes encuestadas no conoce herramientas de gestión y el 47% si conoce herramientas de gestión; como se puede apreciar la mayoría de estas Mypes no comprenden lo valioso que es conocer herramientas de gestión; ya que se convierten en un arma poderosa para la buena marcha de la empresa, Del 100% de las Mypes del sector servicio rubro salón spa del distrito de Calleria, el 47% de Mypes encuestadas manifiesta que el personal no conoce los objetivos de su empresa, el 32% manifiesta que la mayoría del personal conoce y el 21% manifiesta que todo su personal conoce los objetivos de la empresa. En conclusión, El personal de este sector tiene poco conocimiento de los objetivos de la empresa. Así mismo los propietarios tienen escasa capacidad en lo que es el uso de herramientas de gestión. La herramienta de gestión más utilizada es el mapa de procesos; lo que indica que las Mypes de este sector no tiene un buen manejo de la gestión empresarial, lo que impide su desarrollo y permanencia en dicha actividad.

Gomez C, S. (2018). *Gestión de calidad bajo el enfoque del liderazgo en las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro hostales, casco urbano del distrito de Chimbote, año 2015*; planteo el siguiente problema ¿Cuáles son las principales características de la capacitación en las micro y pequeñas empresas del sector servicios - rubro hostales, casco urbano de distrito de Chimbote, año 2015?, Para dar respuesta al problema, se ha planteo el siguiente objetivo general: Determinar las principales características de la Gestión de calidad bajo el enfoque del Liderazgo en las micro y pequeñas empresas del sector servicios - rubro hostales, casco urbano de

distrito de Chimbote, año 2015, La investigación fue cuantitativa- descriptiva, de diseño no experimental - transversal para el recojo de la información se escogió en forma dirigida, una muestra de 15 micro y pequeñas empresas de una población de 21 MYPES, a quienes les aplicó un cuestionario de 19 preguntas cerradas, mediante la técnica de la encuesta. Obteniendo los siguientes resultados. El 81% de los representantes tienen más de 51 años de edad. El 90,5% de los representantes son de género masculino. El 100% de los representantes tienen instrucción superior no universitaria. El 100% de los representantes son dueños. El 100% de las micro y pequeñas empresas tienen más de 7 años en el rubro. El 100% de las micro y pequeñas empresas tienen entre 1 a 5 colaboradores. El 57,1% de las micro y pequeñas empresas cuentan con personas no familiares trabajando. El 100% de las micro y pequeñas empresas se formaron para generar ganancias. El 85,7% de los representantes no conocen del término gestión de calidad. El 85,7% de los representantes utilizan el Liderazgo democrático. El 85,7% de las representantes empresas delegan responsabilidades. El 100% de los representantes promueven el trabajo en equipo. El 100% de los representantes incentiva a sus trabajadores a través del reconocimiento de logros. El 57,1% de los representantes afirman que el beneficio que han logrado con el Liderazgo es mejorar el trabajo en equipo. En conclusión, la mayoría (85,7%) de las micro y pequeñas empresas encuestadas del sector servicios - rubro hostales, Casco urbano de distrito de Chimbote, año 2015.

#### Antecedentes Locales

Gonzales, A. (2019). *Gestión de calidad con el uso del liderazgo y plan de mejora en las micro y pequeñas empresas del sector servicios – rubro hostales, distrito de La Esperanza, Trujillo2018*; tuvo como principal problema ¿Cuáles son las principales características de la Gestión de calidad con el uso del liderazgo y plan de mejora en

las micro y pequeñas empresas del Sector Servicios – Rubro Hostales, distrito de La Esperanza, Trujillo 2018?, tuvo como objetivo general: determinar las principales características de la Gestión de calidad con el uso del liderazgo y plan de mejora en las micro y pequeñas empresas del Sector Servicios – Rubro Hostales, distrito de la Esperanza, Trujillo 2018; metodología fue descriptiva – transversal, obtuvo como resultado una población de 40 hostales de la cual considero una muestra dirigida de 20 hostales , obtuvo como resultados que el 50% de los representantes no aplican la técnica de gestión de calidad, el 40% utilizan la técnica del benchmarking, el 40% en la implementación de la gestión de calidad por la poca iniciativa, el 40.% utilizan la observación como técnica de rendimiento personal, el 75% aplica la comunicación y el saber escuchar como característica de un líder, el 80% se consideran como un buen líder, el 75% indica que si realizan trabajo en equipo, el 100% ayuda a sus colaboradores, el 75% aplican el liderazgo primordial para la organización, el 50% son líderes desarrolladores de personas y equipos, y el 75% aplican un liderazgo más eficiente. En conclusión, las mypes deben enfocarse en la gestión de calidad tomando como practica y así ir fortaleciendo mucho más las técnicas de gestión y poner en prácticas en las misma.

Castillo, W. (2018). *Gestión bajo el enfoque de liderazgo en las MYPES del sector servicios rubro empresas de seguridad, distrito Trujillo 2017 y propuesta de mejora.*

Cuyo problema de la investigación es ¿Cuáles son las principales características de la gestión basada en liderazgo en las micro pequeñas empresas del sector servicios rubro de empresas de seguridad, en el Distrito de Trujillo 2017?, tuvo como objetivo general: describir las principales características de gestión basada en liderazgo en las micro pequeñas empresas del sector de servicios del rubro empresas de seguridad, en el distrito de Trujillo 2017. El diseño de la investigación fue no experimental de corte

transversal y descriptivo, con una muestra de 20 MYPES con un cuestionario de 16 preguntas utilizando como técnica la encuesta, obtuvo los siguientes resultados que el 45% de gerentes encuestados menciona que no conoce de herramientas de gestión empresarial el 75% menciona que su gestión si está enfocada completamente al cliente el 70% de gerentes menciona que sus colaboradores si lo ven como un líder y el 45% menciona que algunas veces integra a todos sus colaboradores al momento de dar indicaciones para la mejora del servicio y un 30% menciona que la forma de motivar es brindándole un ambiente agradable de trabajo y un 55% menciona que la gestión de la gerencia si está enfocada al liderazgo. El autor concluye que los gerentes en su mayoría no conocen de Herramientas de Gestión Empresarial para valerse el logro de objetivos, en cuanto a su gestión si está enfocada completamente al cliente, que se sienten líderes y que algunas veces integra a todos los colaboradores al momento de dar indicaciones para la mejora de servicios y la forma de motivar que utiliza para que los empleados logren sus metas es brindándoles un ambiente agradable de trabajo.

Rodriguez, F. (2017). *Gestión administrativa y crecimiento de las mypes de calzado en el distrito el porvenir, provincia de Trujillo 2016*; el problema de la investigación fue ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el crecimiento de las mypes de calzado en el distrito El Porvenir, provincia de Trujillo 2016?, tuvo con objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y el crecimiento de las Mypes de calzado del distrito El Porvenir, provincia de Trujillo 2016, en esta investigación la población cuenta con 1800 Mypes, se escogió una muestra de 70 Mypes de calzado, obtuvo como resultados que el 87 de las Mypes de calzado encuestadas no cuentan con ninguna herramienta de gestión, y solo el 13% cuenta con alguna herramienta de gestión. La mayoría no cuenta con un plan estratégico, no

desarrolla con eficiencia sus actividades de gestión y, por lo tanto, no son competitivas. En conclusión, la gestión administrativa se relaciona de manera directa con la del crecimiento, debido a que la existencia de una buena gestión logrará el crecimiento constante de las mypes, es por ello que la mayoría de las mypes de El porvenir al carecer de una buena gestión no logran el éxito esperado.

## **MYPE:**

### **DEFINICIÓN:**

Según (Campos Torres, Cánova Talledo, Padilla Ponce, & Baldeón Guire, 2008) definen a la MYPE como una unidad económica que está constituida por una persona natural o jurídica, puede ser cualquier organización observada en la legislación actual, que tiene por objetivo de mercantilización de bienes, prestación de servicios, extracción, producción y transformación.

### **IMPORTANCIA DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EN EL PERÚ**

Según (Tello Cabello, 2014) las MYPES son importantes hoy en día porque son las fuentes de empleo e innovación, brindándole capacitación, normas promotoras y fuentes de crédito; para que las personas de escasos recursos puedan generar su propio empleo y así puedan contribuir con la producción de la empresa.

En el año 2012 según las estadísticas del Ministerio de la producción, la pequeña empresa representa el 5,1 % que es 68 243 empresas, la microempresa 94,2 % que representa a 1 270 009 del empresario nacional y la mediana empresa el 0,2% que representa a 2 451 empresas. Las empresas con ventas mayores a 2 300 UIT representan al 0,6% y las empresas con ventas menores a 13 UIT representan al 70,3del tejido empresarial formal. Esto refleja que la mayoría de la población peruana trabaja para una microempresa.

### Micro y pequeñas empresas rubro peluquerías y barberías

La micro y pequeña empresa es una organización empresarial constituida por una persona natural o jurídica con el objetivo de brindar una extensa gama de calidad en los servicios, bienestar en las exigencias del usuario, de acuerdo a los que requieren los clientes, pero manteniendo el buen trato y el profesionalismo; los clientes pueden ser mujeres, varones y niños.

### Micro y pequeñas empresas rubro peluquerías y barberías con el uso de la gestión

La gestión es una herramienta que nos permite organizar, planificar, dirigir y controlar las actividades de la empresa para poder desarrollar la misión, a través de la prestación de servicios para poder satisfacer a los clientes. Cuando un cliente queda satisfecho se tiene un beneficio asegurado para la empresa: ganancias constantes, cliente fiel, etc. Vilcarromero (S/N) sostiene que la gestión es administrar una actividad que tiene la finalidad de proponer objetivos y su ejecución con el objetivo de transformar la estrategia de avance y ejecutar la gestión.

### Micro y pequeñas empresas rubro peluquerías y barberías con el uso del liderazgo

El liderazgo es la función que ocupan los gerentes de las peluquerías que se distinguen de los demás y es capaz de tomar decisión es acertadas para sus trabajadores en su organización, inspirando a sus colaboradores para que tengan una participación y así poder llegar a la meta trazada. (Ramos Tito I. R., 2013, pág. 49) Sostiene que líder es la persona cuyas cualidades personales y profesionales la hacen sobresalir del resto de sus similares, gracias a su carisma, facilidad de palabra y don de mando.

Líder es la persona que influencia a su grupo, tiene autoridad, capacidades, cualidades específicas que permiten el labor de líder.

## CARACTERÍSTICAS DE LAS MYPE

La microempresa debe tener de uno hasta diez trabajadores y sus ventas anuales deben ser hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias.

La pequeña empresa debe tener de uno hasta cien trabajadores y sus ventas anuales deben ser hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias.

## **LIDERAZGO:**

### LÍDER:

Líder es el guía o jefe de un grupo de personas, capaz de incentivar, orientar, motivar y movilizar a sus compañeros a concretizar los objetivos planeados.

(Ramos Ttito I. R., 2013) Sostiene que líder es la persona cuyas cualidades personales y profesionales la hacen sobresalir del resto de sus símiles, gracias a su carisma, facilidad de palabra y don de mando.

Líder es la persona que influencia a su grupo, tiene autoridad, capacidades, cualidades específicas que permiten du labor de líder.

### LIDERAZGO:

(Mateo Campos, 2006) Sostiene que el liderazgo es esencial en las organizaciones. Todos los lideres tienen un grupo de trabajo y crean armonía en el, brindándoles responsabilidad, información y los traslada hacia el éxito de la organización.

(Chiavenato, 1993)afirma que el liderazgo es dirigido durando un proceso de comunicación de un líder a otras personas con varios objetivos para alcanzar.

Entonces podemos decir que el liderazgo lo utilizan personas capaces de brindar ideas, estrategias y objetivos a un determinado grupo con mucho entusiasmo hasta lograr las metas trazadas.

(Figueroa Alcántara, Velázquez, & César, 2004) formularon que la persona que influye sobre los demás puede describirse como una persona inteligente, emprendedora, persuasivo y con poder de convencimiento.

#### FUNCIONES DEL LIDERAZGO:

(Pazmiño Cruzatti, 2008) sostiene que el líder debe tener las siguientes funciones:

PREVER es “ver antes” fijando bien claros los objetivos a conseguir, define las responsabilidades y método que se va perseguir estableciendo estrategias frente a los contratiempos.

PLANEACIÓN, determina un vinculado de objetivos para lograrlos a un término determinado. Para estar seguro y no desviarse de los objetivos propuestos siendo necesarios los siguientes insumos: trabajar en grupo, usar datos y objetivos, concretando todas las tareas en un tiempo específico.

ORGANIZACIÓN, el líder define los objetivos, obligaciones, normas, funciones, organigramas y responsabilidades a los subordinados de forma clara para que sea fácil el trabajo.

ORDENAR, dar órdenes de manera autoritaria para dar una solución a la ejecución de actividades.

COORDINAR, es cuando se establece una relación amigable con los empleados dándoles sus funciones en sus tareas para el cumplimiento de los objetivos y el éxito.

CONTROLAR, es asegurarse que todo marche bien y todos cumplan con sus tareas. El líder verifica todo el tiempo para ver el avance de las obligaciones,

EVALUAR, se analiza un control de todas las actividades y se hace una retroalimentación.

TIPOS DE LIDERAZGO:

### LIDERAZGO AUTOCRÁTICO

(Zayas Agüero & Niurka, 2006) Nos dice que el liderazgo autocrático toma decisiones y asume responsabilidades de manera individual y ordena a su grupo al cumplimiento obligatorio de sus actividades. Los objetivos los traza de manera unilateral.

(Ramos Tito I. R., 2013) Sostiene que el líder autocrático es quien toma las decisiones, responsabilidades, sesiones, áreas, direcciones y busca control de toda la organización.

### LIDERAZGO DEMOCRÁTICO

(Solanelas, 2014) Nos da a conocer que el líder democrático valora y toma en cuenta todas las opiniones de sus subordinados y con frecuencia consulta cuando toma decisiones.

Este tipo de liderazgo tiene un alto grado de participación que ofrece a sus colaboradores.

(Figueroa Alcántara, Velázquez, & César, 2004), Sostienen que este liderazgo consulta con los subordinados y estimula su participación en la organización.

(Ramos Ttito I. R., 2013), afirma que los líderes democráticos son aquellos que dan trabajo a los subordinados para que tengan responsabilidad en la empresa y puedan tomar decisiones acertadas.

#### LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE

En este liderazgo el líder evita las decisiones, se aleja cuando lo necesita, no se aplica y no se define.

#### LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

(Zayas Agüero & Niurka, 2006), afirma que en el L. transformacional renueva rápidamente a las empresas con la finalidad de que sean veloces a los cambios y se adapten y promuevan innovación.

Este tipo de liderazgo tiene una visión adaptada para sus seguidores intentando cambiar a la organización. Este liderazgo está lleno de carisma y lleva al grupo a la meta.

#### LIDERAZGO DIRECTIVO

Se formó de la base de sus capacidades innatas, la atribución de su infancia, su educación formal y su experiencia profesional con el paso de los años.

#### LIDERAZGO TRANSACCIONAL

Se basa en el carisma del líder para que los empleados adopten su visión a cambio de recompensas, premios y beneficios económicos.

## ELEMENTOS ESENCIALES DEL LIDERAZGO:

Algunos elementos básicos para concretar el liderazgo con capacidad son:

(Manes, 2005), clasifica en cuatro a los elementos esenciales del liderazgo.

- A) Honestidad: el líder tiene que ser una persona transparente para el logro de credibilidad en su gestión.
- B) Visión participada: El líder tiene que tener en cuenta la participación del personal en los cambios de la organización.
- C) Compromiso: El líder debe tener compromiso todo el tiempo en la Empresa para respaldar su gestión.
- D) Paciencia: El gerente debe tener paciencia necesaria para analizar a sus conductas de sus subordinados para cumplir los objetivos.
- E) Ejemplaridad: El líder debe liderar dando el ejemplo que él también trabaja en equipo.

## ENFOQUES DEL LIDERAZGO:

### ENFOQUES SUSTANCIALISTAS

(Vázquez Luis, 2006) Sostiene que el enfoque sustancialista sobre el liderazgo puede considerarse pionero, correspondiendo

A unos estudios realizados en el siglo XX, considera el liderazgo como algo innato y caracteriza al líder como portador en capacidad intelectual, coraje, credibilidad, respeto e interés por los seres humanos.

## ENFOQUES COMPORTAMENTALES

(Vázquez Luis, 2006) sostiene que es un conjunto de teorías que dirige sus estudios hacia la forma de comportarse de los líderes. Buscan comportamientos comunes que los definen, varios estudios que abarca desde conductistas puros hasta otros estudios del comportamiento humano.

## ENFOQUES SITUACIONALES

El líder debe adaptarse a diferentes situaciones en lo laboral y en la autoridad.

## ENFOQUES PERSONALISTAS

Este enfoque se basa en el carisma personal y en la ética del individuo, los líderes logran que los demás se comprometan con ellos en la búsqueda de sus sueños.

## ENFOQUES PROSPECTIVOS

Este enfoque se basa en el liderazgo del futuro donde serán visionarios y humildes, tendrán una capacidad para relacionar a sus seguidores y una marcada habilidad para el diálogo y compartir de ideas.

## **GESTIÓN:**

### DEFINICIÓN:

Vilcarromero (S/N) sostiene que la gestión es administrar una actividad que tiene la finalidad de proponer objetivos y su ejecución con el objetivo de transformar la estrategia de avance y ejecutar la gestión.

(Rodríguez, 2013) nos dice que la gestión es la visualización, orientación, precisión y empleo de los capitales, con el fin de lograr los objetivos en el tiempo específico.

## FUNCIONES DE LA GESTIÓN:

(Ramos Ttito I. , 2013) Sostiene que una empresa debe cumplir cuatro funciones, tenemos las siguientes:

**Planificación:** Es la visualización global de la organización y el entorno que lo rodea, creando estrategias para poder llegar al camino deseado y más directo a los objetivos.

**Organización:** Aquí se agrupan los recursos que tiene la organización, trabajando en conjunto y así poder tener una mejor producción para obtener resultados.

**Comunicación:** Los administradores deben saber comunicar a sus trabajadores los objetivos creando un ambiente adecuado de trabajo aumentando la eficiencia y eficacia y rentabilidad en la organización.

**Control:** Se evalúa el resultado con un propósito de corregir y tener una mejora.

## CONTROL DE GESTIÓN:

Según (Rubio Domínguez, 2015) sostiene que, para el control de una organización, se debe tener en cuenta las siguientes funciones:

- Preparar a los empleados de la organización para que trabajen con conocimiento y eficiencia.
- Ver la finalidad de la organización definiendo de forma clara sus objetivos.
- Mejorar, corregir e identificar los cambios en la sociedad y los que puedan afectar a la empresa y adaptarlo a los objetivos de la empresa.

## CARACTERÍSTICAS DE LA GESTIÓN:

Gestión estratégica: contiene planes de acción para tener clara la actividad y los resultados para lograr, especificar los objetivos perseguidos para garantizar los resultados.

Gestión imaginaria: lograr la eficacia de los bienes, preferencia de los clientes; ser originales y expresar los vínculos con los clientes.

## TIPOS DE GESTIÓN:

Gestión empresarial: Es el propósito de aumentar la productividad en la empresa. Esta gestión lo ocupan los gerentes y los empleados de la dirección.

Gestión ambiental: Es una actividad que consiste en ocupaciones, acciones que cuidar y salvaguardar la naturaleza a dirigir de manera equitativa.

Gestión humana: Aquella que afirma los procedimientos administrativos que orienta a los empleados, ya sea en los espacios de trabajo, creación de perfiles, conocimientos y fortuna.

Gestión social: Son diferentes espacios de relación social que implica la comunicación entre varios protagonistas; entre ellas a los empresarios, instituciones, autoridades y otras personas.

Gestión de la calidad: La gestión está dirigida a mejorar constantemente una calidad de la empresa.

Gestión de riesgo: Se le conoce, se cuenta y se examina los probables resultados negativos que pueden presentarse por los desastres.

Gestión comercial: Se crea una estructura adecuada de calidad, servicios de calidad y un área de servicio de calidad.

Gestión cultural: En esta gestión se tiene que vincular a la sociedad mediante proyectos y planificación cultural.

Gestión tecnológica: Crea procesos para aplicar la información, desarrolla la calidad de acciones de las personas para transformar bienes y servicios.

### **III. HIPÓTESIS**

Por tratarse de un trabajo descriptivo no se considera hipótesis, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostienen que no en todas las investigaciones cuantitativas se plantean hipótesis. Aunque formulemos o no hipótesis depende de un factor esencial. Las investigaciones cuantitativas que ponen hipótesis son aquellas cuyo planteamiento define que su alcance tendrá relación o será explicativo, o las que tienen un alcance descriptivo, pero que intentan pronosticar un hecho.

### **IV. METODOLOGÍA**

#### **4.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.**

El diseño de la investigación fue no experimental – transversal, se realizan estudios sin la manipulación deliberada de variables y en los que se observan estudios en su situación natural para luego analizarlo. Hernández, Fernández y Baptista (2014).

El propósito de esta investigación es detallar el tema de investigación, por eso se describirá la siguiente variable: Gestión bajo el enfoque de liderazgo. Debido que hoy en día existen un sinnúmero de MYPES en el rubro de peluquerías y barberías, por lo tanto, empleamos esta variable para llevar acabo un excelente desarrollo en las MYPES del rubro de peluquerías y barberías del distrito de Trujillo.

El tipo de la investigación es cuantitativa, porque se van a medir o cuantificar las variables estudiadas.

El nivel de la investigación es descriptivo, se describirá la variable: Gestión bajo el enfoque del liderazgo.

#### 4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.

Según Tomás (2009) sostiene que la población es el conjunto de todos los individuos que cumplen ciertas propiedades y de quienes deseamos estudiar ciertos datos. Podemos entender que una población incluye todo el conjunto de elementos de los cuales podemos obtener información, entendiendo que todos ellos han de poder ser reconocidos. La población deberá ser definida sobre la base de las características que la limitan, que la identifican y que permiten la posterior selección de uno de los elementos que se puedan entender como representativos (muestra).

La población de estudio está conformada por 6 trabajadores de la micro y pequeña empresa Belen Spa del distrito de Trujillo, año 2018.

La muestra que se utilizó fue criterio del investigador, por ello se tomó a los 6 trabajadores de la micro y pequeña empresa Belen Spa del distrito de Trujillo, año 2018; y no requiere de la aplicación de una fórmula estadística porque se trata de una población finita.

#### 4.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
Gestión bajo el enfoque de liderazgo	Planificación del liderazgo	Define su misión, visión, objetivos y estrategias de la empresa.	1. ¿Ud. Conoce su misión y visión de su empresa?	Cuestionario (encuesta)	Nunca A veces Siempre
			2. ¿Ud. Propone objetivos para mejorar la gestión de su empresa?		
			3. ¿Ud. Plantea estrategias para alcanzar sus objetivos en su empresa?		
			4. ¿Ud. Informa los objetivos de su empresa?		
	Organización del líder	Agrupa todos los recursos de la empresa, trabajando en equipo, para así poder obtener un mejor aprovechamiento de los mismos y tener varias posibilidades de obtener resultados.	5. ¿Usted se considera un líder dentro de su organización?		
			6. ¿Ud. trabaja en equipo?		
			7. ¿Ud. Utiliza herramientas para el crecimiento de su empresa?		
	Dirección del líder	Promueve el liderazgo, la comunicación y la motivación de sus subordinados mientras hacen su trabajo.	8. ¿Conoce usted el concepto de liderazgo?		
			9. ¿Ud. Tiene una buena comunicación en su organización?		
			10. ¿Ud. Se considera buen líder?		
			11. ¿Ud. Es democrático en su organización?		
			12. ¿Ud. Motiva a los demás?		
	Control del liderazgo	Medición del desempeño de lo ejecutado, comparándolo con los objetivos y metas trazadas; se detectan desvíos y se los corrige.	13. ¿Ud. Realiza un control de actividades en su empresa?		
			14. ¿Ud. Coordina las tareas para corregir posibles desviaciones?		

#### 4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En esta investigación se aplicó una encuesta (Técnica), mediante un cuestionario (Instrumento) que consta de 14 preguntas relacionadas a los aspectos generales de la MYPE y la variable de estudio. Gestión bajo el enfoque del liderazgo.

#### 4.5. PLAN DE ANALISIS

Para el estudio de los datos se realizó las técnicas descriptivas, se crearon tablas de distribución y figuras estadísticas por cada variable de estudio utilizando el programa de Microsoft Excel. También se realizó la elaboración del análisis de resultados y conclusiones con el uso de Microsoft Word.

#### 4.6. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión bajo el enfoque de liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro peluquería y barbería de la ciudad de Trujillo, 2018 - Caso: “BELEN SPA”.

<b>Enunciado</b>	<b>Variable</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Objetivo específicos</b>	<b>Metodología</b>	<b>Técnica e instrumento</b>
¿Cómo es la gestión bajo el enfoque de liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro peluquería y barbería de	Gestión bajo el enfoque de liderazgo	Describir la gestión bajo el enfoque de liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro peluquería y barbería de	Describir la gestión en las micro y pequeñas empresas del rubro de peluquería y barbería de la ciudad de Trujillo,	<b>Tipo de la investigación:</b> Cuantitativa. <b>Nivel:</b> Descriptiva <b>Diseño:</b> No experimental - transversal.	Técnica: Encuesta.  Instrumento: Cuestionario.

<p>la ciudad de trujillo, 2018 - Caso: “Belen Spa”?</p>		<p>la ciudad de trujillo, 2018 - caso: “belen spa”.</p>	<p>2018 – Caso: “Belen Spa” Conocer el proceso de liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro peluquería y barbería de la ciudad de Trujillo, 2018 – Caso: “Belen Spa”.</p>		
---	--	---	--	--	--

#### 4.7.PRINCIPIOS ÉTICOS

La información de la investigación ha sido brindada por las peluquerías y barberías de las MYPES, solo se utilizó para fines de estudio, respetando a diferentes autores y a los principios éticos como:

Protección a las personas: se respetó a la dignidad humana, la diversidad, la identidad, la privacidad y la confidencialidad; las personas participaron voluntariamente en este trabajo y dispusieron de información adecuada, también respetando los derechos humanos de todas las personas.

Beneficencia y no maleficencia: se aseguró el bienestar de las personas involucradas en la investigación. No hubo daños, conflictos y se maximizó los beneficios.

Justicia: se ejerció un juicio razonable, ponderable y se tomó las precauciones para asegurarse de su tranquilidad, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas.

Integridad científica: la integridad no solo se rigió a la actividad científica; sino también se extendió a las actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional.

Consentimiento informado y expreso: las personas involucradas en la investigación se manifestaron de manera voluntaria, informada, libre, inequívoca y específica.

## V. RESULTADOS

### 5.1.Resultados

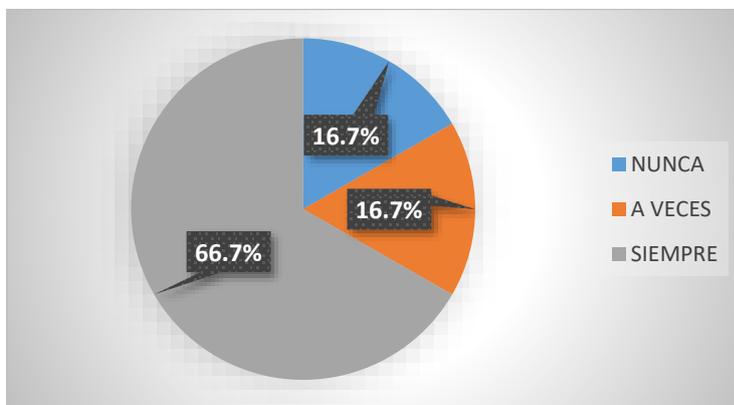
**TABLA 1**

¿Ud. Conoce su misión y visión de su empresa?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	1	16.7
A VECES	1	16.7
SIEMPRE	4	66.7
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 1**



**Fuente:** Tabla 1

**INTERPRETACIÓN:** Como se aprecia en la figura 1, de los trabajadores encuestados, un 16.7% nunca define su misión y visión en su empresa, un 16.7% a veces define su misión y visión y un 66.7% siempre define la misión y visión de su empresa.

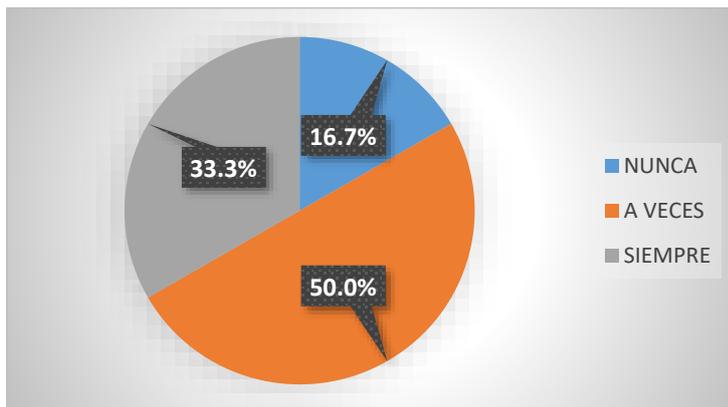
**TABLA 2**

¿Ud. Propone objetivos para mejorar la gestión de su empresa?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	1	16.7
A VECES	3	50.0
SIEMPRE	2	33.3
TOTAL	6	100

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 2**



**Fuente:** Tabla 2

**INTERPRETACIÓN:** Como se aprecia en la figura 2, de los trabajadores encuestados, un 16.7% nunca, un 50% a veces y un 33.3% siempre propone objetivos para mejorar la gestión de su empresa.

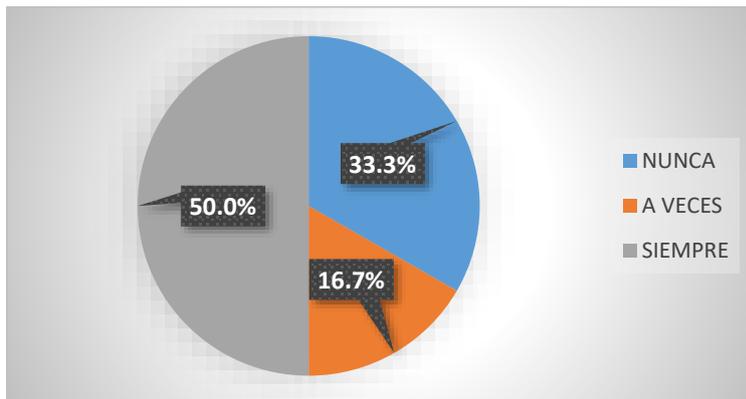
**TABLA 3**

¿Ud. Plantea estrategias para alcanzar sus objetivos en su empresa?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	2	33.3
A VECES	1	16.7
SIEMPRE	3	50.0
<b>TOTAL</b>	6	100

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 3**



**Fuente:** Tabla 3

**INTERPRETACIÓN:** Como se aprecia en la figura 3, de los trabajadores encuestados, un 33.3% nunca, un 16.7% a veces y un 50% siempre plantea estrategias para alcanzar sus objetivos en su empresa.

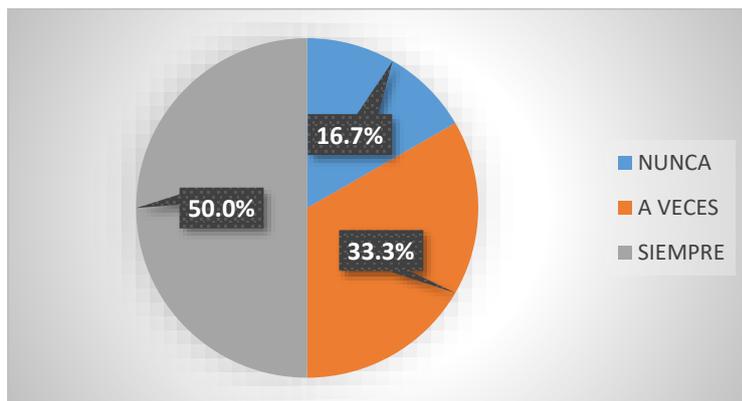
**TABLA 4**

¿Ud. Informa los objetivos de su empresa?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	1	16.7
A VECES	2	33.3
SIEMPRE	3	50.0
<b>TOTAL</b>	6	100

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 4**



**Fuente:** Tabla 4

**INTERPRETACIÓN:** Como se aprecia en la figura 4, de los trabajadores encuestados, un 16.7% nunca, un 33.3% a veces y un 50% siempre informa los objetivos de su empresa.

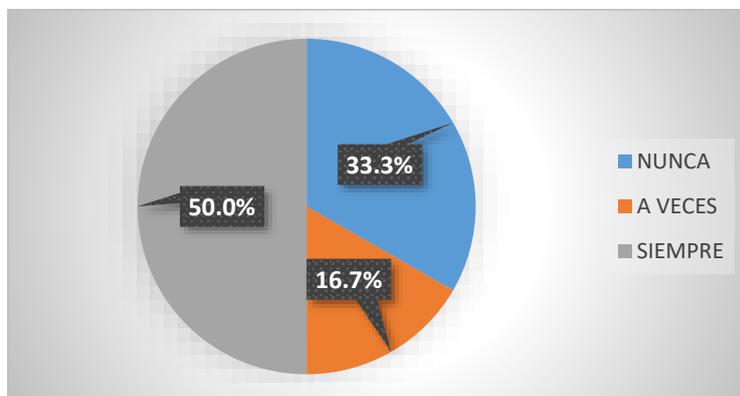
**TABLA 5**

¿Ud. Se considera un líder dentro de su organización?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	2	33.3
A VECES	1	16.7
SIEMPRE	3	50.0
<b>TOTAL</b>	6	100

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 5**



**Fuente:** Tabla 5

**INTERPRETACIÓN:** Como se aprecia en la figura 5, de los trabajadores encuestados, un 33.3% nunca, un 16.7% a veces y un 50% siempre se considera un líder dentro de su organización.

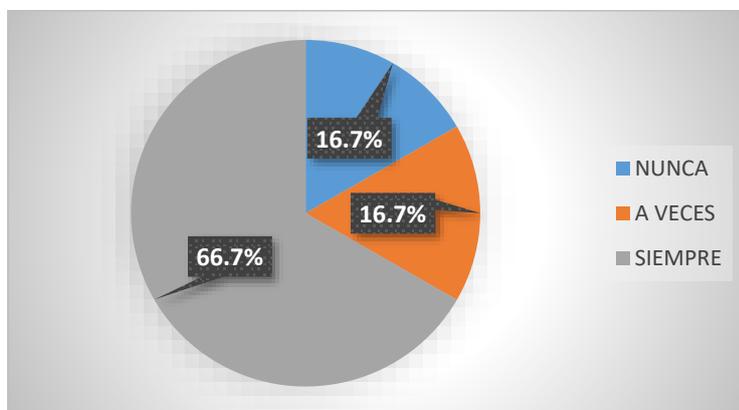
**TABLA 6**

¿Ud. trabaja en equipo?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	1	16.7
A VECES	1	16.7
SIEMPRE	4	66.7
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 6**



**Fuente:** Tabla 6

**INTERPRETACIÓN:** Como se aprecia en la figura 6, de los trabajadores encuestados, un 16.7% nunca, un 16.7% a veces y un 66.7% siempre trabaja en equipo.

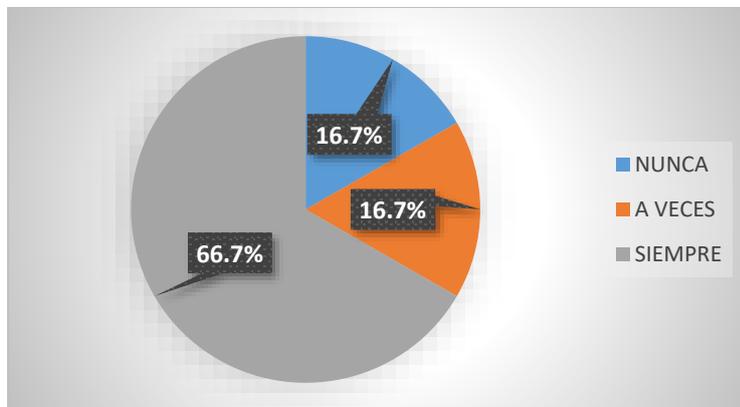
**TABLA 7**

¿Ud. Utiliza herramientas para el crecimiento de empresa?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	1	16.7
A VECES	2	33.3
SIEMPRE	3	50.0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 7**



**Fuente:** Tabla 7

**INTERPRETACIÓN:** Como se aprecia en la figura 7, de los trabajadores encuestados, un 16.7% nunca, un 16.7% a veces y un 66.7% siempre utiliza herramientas para el crecimiento de empresa.

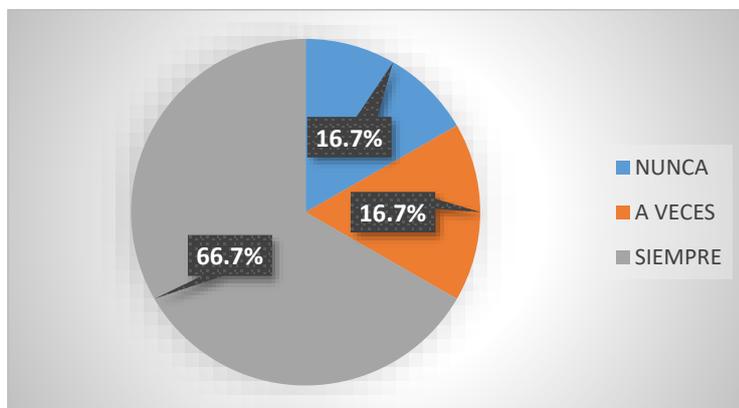
**TABLA 8**

¿Conoce usted el concepto de liderazgo?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	1	16.7
A VECES	1	16.7
SIEMPRE	4	66.7
<b>TOTAL</b>	6	100

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 8**



**Fuente:** Tabla 8

**INTERPRETACIÓN:** Como se puede apreciar en la figura 8, de los trabajadores encuestados, un 16.7% nunca, un 16.7% a veces y un 66.7 % siempre conoce el concepto de liderazgo.

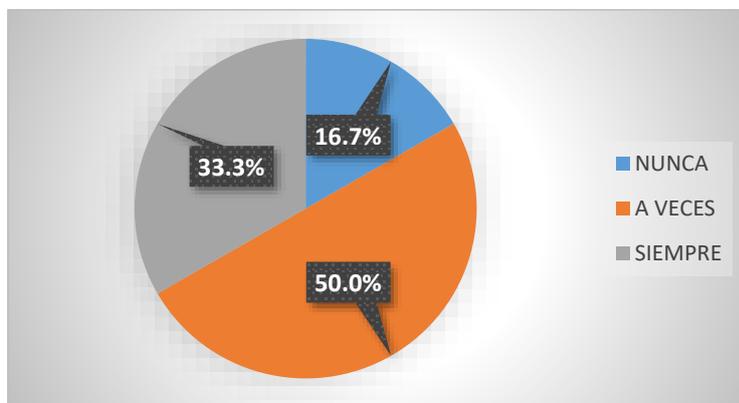
**TABLA 9**

¿Ud. Tiene una buena comunicación en su organización?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	1	16.7
A VECES	3	50.0
SIEMPRE	2	33.3
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 9**



**Fuente:** Tabla 9

**INTERPRETACIÓN:** Como se puede apreciar en la figura 9, de los trabajadores encuestados, un 16.7% nunca, un 50% a veces y un 33.3% siempre tiene una buena comunicación en su organización.

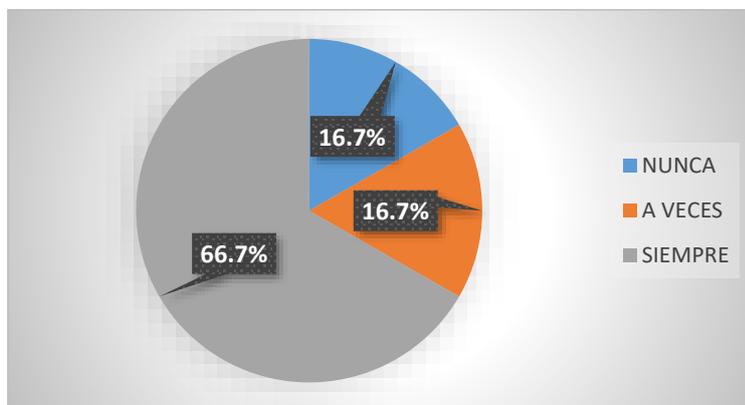
**TABLA 10**

¿Ud. Se considera buen líder?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	1	16.7
A VECES	1	16.7
SIEMPRE	4	66.7
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 10**



**Fuente:** Tabla 10

**INTERPRETACIÓN:** Como se puede apreciar en la figura 10, de los trabajadores encuestados, un 16.7% nunca, un 16.7% a veces y un 66.7% siempre se considera buen líder.

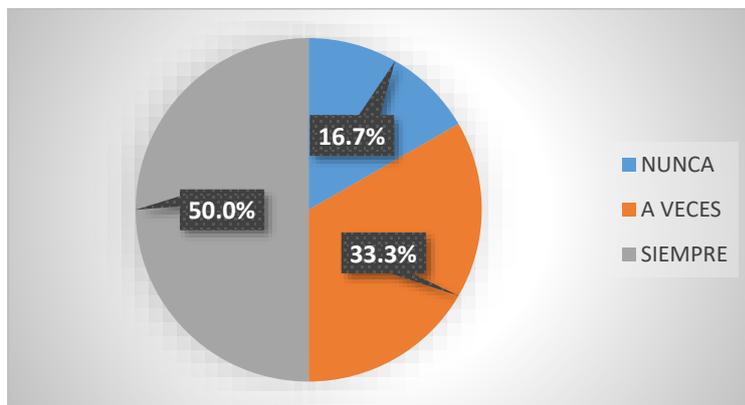
**TABLA 11**

¿Ud. Es democrático en su organización?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	1	16.7
A VECES	2	33.3
SIEMPRE	3	50.0
<b>TOTAL</b>	6	100

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 11**



**Fuente:** Tabla 11

**INTERPRETACIÓN:** Como se puede apreciar en la figura 11, de los trabajadores encuestados, un 16.7% nunca, un 33.3% a veces y un 50% siempre es democrático en su organización.

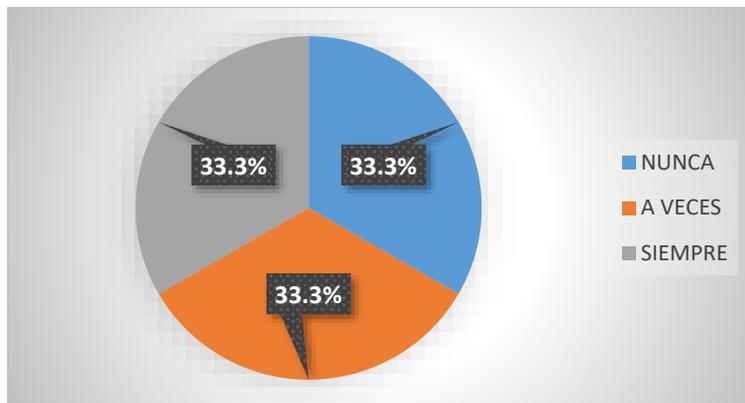
**TABLA 12**

¿Ud. Motiva a los demás?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	2	33.3
A VECES	2	33.3
SIEMPRE	2	33.3
<b>TOTAL</b>	6	100

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 12**



**Fuente:** Tabla 12

**INTERPRETACIÓN:** Como se puede apreciar en la figura 12, de los trabajadores encuestados, un 33.3% nunca, un 33.3% a veces y un 33.3% siempre motiva a los demás.

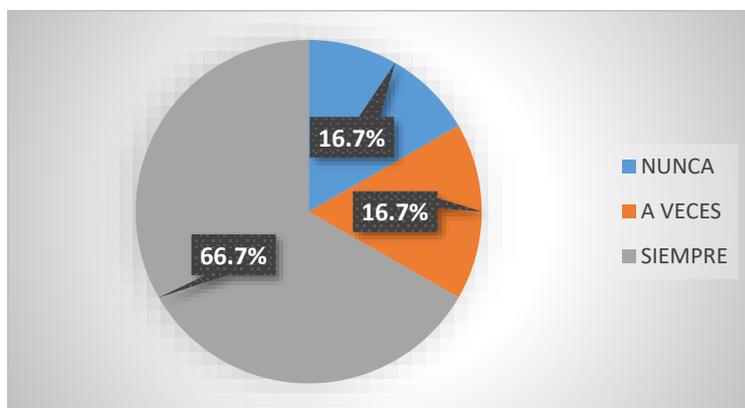
**TABLA 13**

¿Ud. Realiza un control de actividades en su empresa?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	1	16.7
A VECES	1	16.7
SIEMPRE	4	66.7
<b>TOTAL</b>	6	100

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 13**



**Fuente:** Tabla 13

**INTERPRETACIÓN:** Como se puede apreciar en la figura 13, de los trabajadores encuestados, un 16.7% nunca, un 16.7% a veces y un 66.7% siempre realiza un control de actividades en su empresa.

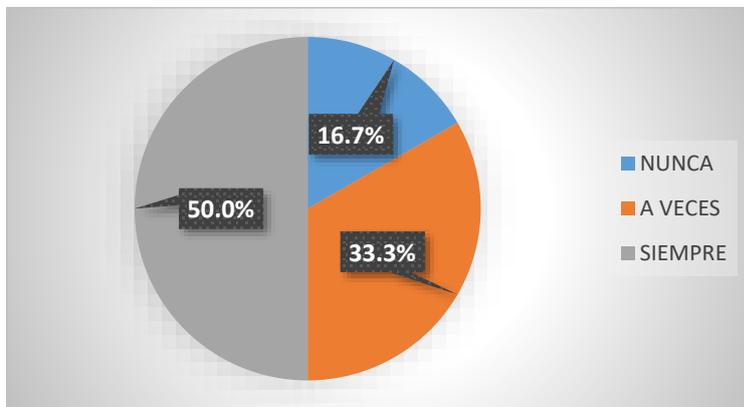
**TABLA 14**

¿Ud. Coordina las tareas para corregir posibles desviaciones?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	1	16.7
A VECES	2	33.3
SIEMPRE	3	50.0
<b>TOTAL</b>	6	100

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 14**



**Fuente:** Tabla 14

**INTERPRETACIÓN:** Como se puede apreciar en la figura 14, de los trabajadores encuestados, un 16.7% nunca, un 33.3% a veces y un 50% siempre coordina las tareas para corregir posibles desviaciones.

## **5.2. Análisis de resultados**

### **TABLA 1**

#### **¿Ud. Conoce su misión y visión de su empresa?**

Del 100% de los trabajadores encuestados un 66.7% siempre define la misión y visión de su empresa. Relacionándose con el estudio de (Rubio Domínguez, 2015) Sostiene que el control de gestión es para realizar un buen control de la gestión de una empresa, se debe tener en cuenta las principales funciones:Cuál será la finalidad y la misión de la empresa definiendo claramente sus objetivos. Preparación del personal de la organización para que trabaje con eficiencia y conocimiento permanente.

### **TABLA 2**

#### **¿Ud. Propone objetivos para mejorar la gestión de su empresa?**

Del 100% de los trabajadores encuestados un 33.3% siempre propone objetivos para mejorar la gestión de su empresa. Lo cual se relaciona con el estudio de Vilcarromero (S/N) sostiene que la gestión es la acción de gestionar y administrar una actividad destinado a establecer los objetivos y medios para su realización, a precisar la organización de sistemas, con el fin de elaborar la estrategia de desarrollo y a ejecutar la gestión personal.

### **TABLA 3**

#### **¿Ud. Plantea estrategias para alcanzar sus objetivos en su empresa?**

Del 100% de los trabajadores encuestados un 50% siempre plantea estrategias para alcanzar sus objetivos en su empresa. Lo cual se relaciona con el concepto del autor Rodriguez (2013) nos dice que la gestión es una guía para orientar, visualización, previsión y empleo de los recursos y esfuerzo a los fines que se desean conseguir la secuencia de actividades para el lograr objetivos en el tiempo planificado.

#### **TABLA 4**

##### **¿Ud. Informa los objetivos de su empresa?**

Del 100% de los trabajadores encuestados un 50% siempre informa los objetivos de su empresa. Se relaciona con los resultados de (Delgado Reátegui, 2017) Manifiesta que el 21% de todo su personal conoce los objetivos de la empresa.

#### **TABLA 5**

##### **¿Usted se considera un líder dentro de su organización?**

Del 100% de los trabajadores encuestados un 50% siempre se considera un líder dentro de su organización. Lo cual se relaciona con el concepto de dicho autor Ramos (2013) sostiene que líder es la persona cuyas cualidades personales y profesionales la hacen sobresalir del resto de sus símiles, gracias a su carisma, facilidad de palabra y don de mando. Líder es la persona que tiene la capacidad de influenciar y tener autoridad sobre un grupo, que cuenta con muchas cualidades, capacidades y características específicas que le permiten ejercer su labor de liderazgo.

#### **TABLA 6**

##### **¿Ud. Trabaja en equipo?**

Del 100% de los trabajadores encuestados un 66.7% siempre trabaja en equipo. Se relaciona con los resultados de (Gonzales Jara, 2019) Manifiesta que el 75% indica que si realizan trabajo en equipo.

## **TABLA 7**

### **¿Ud. Utiliza herramientas para el crecimiento de empresa?**

Del 100% de los trabajadores encuestados un 66.7% siempre utiliza herramientas para el crecimiento de empresa. Se relaciona con los resultados de (Delgado Reátegui, 2017) afirma que el 47% si conoce herramientas de gestión.

## **TABLA 8**

### **¿Conoce usted el concepto de liderazgo?**

Del 100% de los trabajadores encuestados un 66.7 % siempre conoce el concepto de liderazgo. Lo cual contrasta con el estudio de (Chiavenato, 1993) afirma que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación de un ser humano a la obtención de uno o diversos objetivos específicos.

## **TABLA 9**

### **¿Ud. Tiene una buena comunicación en su organización?**

Del 100% de los trabajadores encuestados un 33.3% siempre tiene una buena comunicación en su organización. Lo cual contrasta con la definición del autor Ramos (2013) sostiene que líder es la persona cuyas cualidades personales y profesionales la hacen sobresalir del resto de sus símiles, gracias a su carisma, facilidad de palabra en la comunicación y don de mando. Líder es la persona que tiene la capacidad de influenciar y tener autoridad sobre un grupo, que cuenta con muchas cualidades, capacidades y características específicas que le permiten ejercer su labor de liderazgo.

## **TABLA 10**

### **¿Ud. Se considera buen líder?**

Del 100% de los trabajadores encuestados un 66.7% siempre se considera buen líder. Se relaciona con los resultados de (Gonzales Jara, 2019) Manifiesta que el 80% se consideran como un buen líder.

## **TABLA 11**

### **¿Ud. Es democrático en su organización?**

Del 100% de los trabajadores encuestados un 50% siempre es democrático en su organización. Se relaciona con los resultados de (Gomez Caañe, 2018) nos dice que el 85,7% de los representantes utilizan el liderazgo democrático.

## **TABLA 12**

### **¿Ud. Motiva a los demás?**

Del 100% de los trabajadores encuestados un 33.3% siempre motiva a los demás. Lo que contrasta con la definición de (Figuroa Alcántara, Velázquez, & César, 2004) formularon que el líder es una persona que influye sobre los demás y que puede describirse como una persona inteligente, emprendedora, persuasivo y con poder de convencimiento.

## **TABLA 13**

### **¿Ud. Realiza un control de actividades en su empresa?**

Del 100% de los trabajadores encuestados un 66.7% siempre realiza un control de actividades en su empresa. Lo que contrasta con (Pazmiño Cruzatti, 2008)) sostiene que el líder debe tener las siguientes funciones: . Controlar, es asegurarse que todo marche bien y cada uno

cumplan el plan trazado. El líder debe verificar en todo momento y a todo el nivel y Evaluar, se analiza los procesos operados entre el plan y su realización.

#### **TABLA 14**

##### **¿Ud. Coordina las tareas para corregir posibles desviaciones?**

Del 100% de los trabajadores encuestados un 50% siempre coordina las tareas para corregir posibles desviaciones. Lo que contrasta con (Pazmiño Cruzatti, 2008)) sostiene que el líder debe tener las siguientes funciones: Planear, determina un conjunto de objetivos y los medios para lograrlos a un plazo determinado. Para asegurarse de no caer en el peligro de desviarse de los objetivos trazados, para el efecto, son necesarios los siguientes insumos: uso de datos reales y objetivos; trabajar en equipo para concretar todas las actividades a largo, mediano o corto plazo.

## VI. CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general: Describir la gestión bajo el enfoque de liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro peluquería y barbería de la ciudad de Trujillo, 2018 - caso:

“Belen spa”.

- Se identificó que la gestión de la MYPE del rubro peluquerías y barberías, Belen Spa de la ciudad de Trujillo, año 2018. Los trabajadores un 66.7% siempre conoce la misión y visión de su organización, conocer la misión les permite a los trabajadores saber hacia dónde se dirige la empresa o que pretende convertirse en el largo plazo y la misión se refiere al propósito a lo que se dedica la organización y un 66.7 % siempre conoce el concepto de liderazgo.

Respecto al objetivo específico 1: Describir la gestión en las micro y pequeñas empresas del rubro peluquería y barbería de la ciudad de Trujillo, 2018 - caso: “Belen spa”.

- Se identificó que la gestión de la MYPE del rubro peluquerías y barberías, Belen Spa de la ciudad de Trujillo, año 2018. Los trabajadores un 66.7% siempre realiza un control de actividades en su empresa, un 50% siempre plantea estrategias para alcanzar sus objetivos en su organización, un 66.7% siempre utiliza herramientas para el crecimiento de su organización y un 50% siempre coordina las tareas para corregir posibles desviaciones.

Respecto al objetivo específico 2: Conocer el proceso de liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro peluquería y barbería de la ciudad de Trujillo, 2018 – Caso: “Belen Spa”.

- Se identificó que el liderazgo en la MYPE del rubro peluquerías y barberías, Belen Spa de la ciudad de Trujillo, 2018. Los trabajadores de la MYPE un 66.7% siempre trabaja en equipo, un 33.3% siempre tiene una buena comunicación en su

organización, un 66.7% siempre se considera buen líder, un 50% siempre es democrático en su organización y un 33.3% siempre motiva a los demás.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la MYPE en estudio, que dé a conocer su misión y visión de su organización; describiendo el rol al desempeña actual para el logro de su visión y también un camino al cual se dirige a mediano y a largo plazo con el rumbo de orientar las decisiones y estrategias de crecimiento para alcanzar el estado deseado.

También se recomienda a la MYPE en estudio, tener una buena comunicación dentro su organización; para promover un excelente clima laboral, optimizar la productividad, lograr metas, generar una identidad corporativa y generar los resultados que se debe alcanzar.

Finalmente se recomienda a la MYPE de estudio, motivarse entre todos para que estén a gusto, y su rendimiento laboral será mucho mejor, trabajar por objetivos, participación en la toma de decisiones y desarrollo profesional esto hará que aumente la productividad en la empresa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Campos Torres, S., Cánova Talledo, K., Padilla Ponce, C., & Baldeón Guire, N. (2008). *MYPES: Ventajas del nuevo régimen tributario y laboral*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Castillo Enriquez, W. G. (2018). Gestión bajo el enfoque de liderazgo en las MYPES del sector servicios rubro empresas de seguridad, distrito Trujillo 2017 y propuesta de mejora. *Licenciado en Administración*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Trujillo.
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Delgado Reátegui, J. (2017). Gestión bajo el enfoque de atención al cliente de las micro y pequeñas empresas sector servicios, rubro salón spa, del distrito de Callería, año 2017. *Licenciado en Administración*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Pucalpa.
- Figuroa Alcántara, H., Velázquez, R., & César. (2004). *Administración de servicios de información*. México: Facultad de filosofía y letras, UNAM.
- Gomez Caañe, S. A. (2018). Gestión de calidad bajo el enfoque del liderazgo en las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro hostales, casco urbano del distrito de Chimbote, año 2015. *Licenciada en Administración*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote.
- Gonzales Jara, A. N. (2019). Gestión de calidad con el uso de liderazgo y plan de mejora en las micro y pequeñas empresas del sector servicios - rubro hostales, distrito de La Esperanza, Trujillo 2018. *Licenciada en Administración*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Trujillo.

- Gualotuña Santos, E. (2016). El estilo de liderazgo como factor que perpetúa los valores de un sistema de gestión de calidad de las pequeñas empresas que brindan servicios de ensayos de la ciudad de Quito. *Mestria en Dirección de Empresas*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Manes, J. M. (2005). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Martínez Méndez, R., & Monserrat Vera Muñoz, M. (7 de julio de 2017). *Horizontes de la Contaduría en las Ciencias Sociales*. Obtenido de Horizontes de la Contaduría en las Ciencias Sociales: [https://www.uv.mx/icp/files/2018/01/horizontes\\_07\\_art10.pdf](https://www.uv.mx/icp/files/2018/01/horizontes_07_art10.pdf)
- Mateo Campos, D. (2006). *Gestión Emprendedora. Estrategias y Habilidades el Emprendedor actual*. España: Ideaspropias.
- Pazmiño Cruzatti, I. (2008). *Liderazgo, más que una estrategia gerencial*. Ecuador: Editeka EEdiciones.
- Ramos Ttito, I. (2013). *Gestionando tu propia empresa 2*. Lima: Empresa Editora MACRO.
- Ramos Ttito, I. R. (2013). *Gestionando tu propia empresa 1*. Lima: Empresa Editora Macro EIRL.
- Reátigui Pérez, 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,. *Licenciado en Administración*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Pucalpa.
- Rodriguez Ponce, F. A. (2017). Gestión administrativa y crecimiento de las mypes de calzado en el distrito el porvenir, provincia de Trujillo 2016. *Licenciado en Administración*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.

Rodríguez, A. (27 de Junio de 2013). *Doctorado UNERG Cohorte X Sección 6*. Obtenido de

Doctorado UNERG Cohorte X Sección 6:

[http://doctxs6.blogspot.com/2013/01/gestion-tipos-gestion-investigativa\\_27.html](http://doctxs6.blogspot.com/2013/01/gestion-tipos-gestion-investigativa_27.html)

Rubio Domínguez, P. (2015). *Introducción a la Gestión Empresarial*. Madrid: INSTITUTO EUROPEO DE GESTIÓN EMPRESARIAL.

Ruiz Lara, J. G. (2018). Levantamiento y automatización de los principales procesos para la gestión de una empresa de estética y peluquería a través de internet usando Kanban. *título de ingeniero en sistemas y computación*. Pontifica Universidad Católica del Ecuador, Quito.

Solanellas, P. (2014). *Recetas de liderazgo*. Barcelona: Editorial UOC.

Tello Cabello, S. Y. (2014). Importancia de la micro, pequeñas y medianas. *Doctora en educación*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.

Tomás Sábado, J. (2009). *Fundamentos de bioestadística y análisis de datos para enfermería*. España: Universitat Autònoma de Barcelona.

Vázquez Luis, R. (2006). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo: Su aplicación en la gestión de equipos de trabajo*. España: Ideaspropias Editorial, S.L.

Zayas Agüero, P. M., & Niurka, C. (2006). *Liderazgo empresarial*. España: Editorial Académica Española.

## ANEXO

Anexo 01. Cuestionario

### ENCUESTA



---

## UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE

### FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS

#### ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Esta encuesta está dirigida a los trabajadores de Belen Spa; rubro peluquería y barbería, ubicada en la urbanización Los Cedros, del distrito de Trujillo, año 2018.

El siguiente trabajo tiene como finalidad recoger información estrictamente académica, anónima, confidencial y será utilizada en la investigación: “Gestión bajo el enfoque del liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro peluquería y barbería de la ciudad de Trujillo, 2018 - Caso: “BELEN SPA”.

Instrucciones: Lea con atención las preguntas que se les pregunta a continuación y marque con una equis (x) la alternativa que considere conveniente para usted.

#### I. GESTIÓN BAJO EL ENFOQUE DEL LIDERAZGO.

1. ¿Ud. Define su misión y visión de su empresa?  
a) Nunca.                      b) A veces.                      c) Siempre.
2. ¿Ud. Propone objetivos para mejorar la gestión de su empresa?  
a) Nunca.                      b) A veces.                      c) Siempre.
3. ¿Ud. Plantea estrategias para alcanzar sus objetivos en su empresa?  
a) Nunca.                      b) A veces.                      c) Siempre.

4. ¿Ud. Informa los objetivos de su empresa?  
a) Nunca.                      b) A veces.                      c) Siempre.
5. ¿Ud. Se considera un líder dentro de su organización?  
a) Nunca.                      b) A veces.                      c) Siempre.
6. ¿Ud. trabaja en equipo?  
a) Nunca.                      b) A veces.                      c) Siempre.
7. ¿Ud. Utiliza herramientas para el crecimiento de empresa?  
a) Nunca.                      b) A veces.                      c) Siempre.
8. ¿Conoce usted el concepto de liderazgo?  
a) Nunca.                      b) A veces.                      c) Siempre.
9. ¿Ud. Tiene una buena comunicación en su organización?  
a) Nunca.                      b) A veces.                      c) Siempre.
10. ¿Ud. Se considera buen líder?  
a) Nunca.                      b) A veces.                      c) Siempre.
11. ¿Ud. Es democrático en su organización?  
a) Nunca.                      b) A veces.                      c) Siempre.
12. ¿Ud. Motiva a los demás?  
a) Nunca.                      b) A veces.                      c) Siempre.
13. ¿Ud. Realiza un control de actividades en su empresa?  
a) Nunca.                      b) A veces.                      c) Siempre.
14. ¿Ud. Coordina las tareas para corregir posibles desviaciones?  
a) Nunca.                      b) A veces.                      c) Siempre.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 02. Tablas y figuras

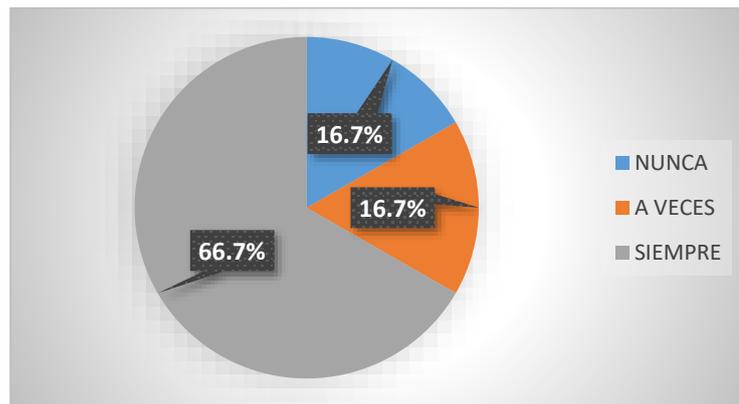
**TABLA 1**

¿Ud. Conoce su misión y visión de su empresa?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	1	16.7
A VECES	1	16.7
SIEMPRE	4	66.7
<b>TOTAL</b>	6	100.0

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 1**



**Fuente:** Tabla 1

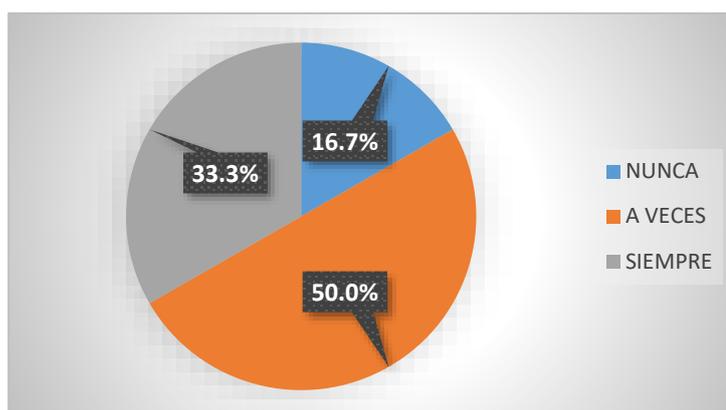
**TABLA 2**

¿Ud. Propone objetivos para mejorar la gestión de su empresa?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	1	16.7
A VECES	3	50.0
SIEMPRE	2	33.3
TOTAL	6	100

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 2**



**Fuente:** Tabla 2

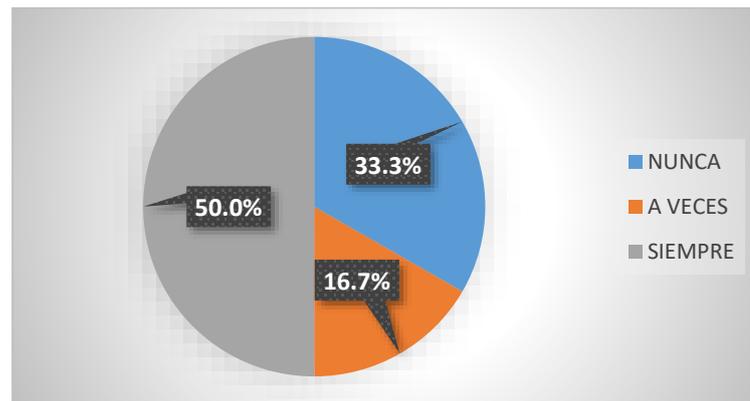
**TABLA 3**

¿Ud. Plantea estrategias para alcanzar sus objetivos en su empresa?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	2	33.3
A VECES	1	16.7
SIEMPRE	3	50.0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 3**



**Fuente:** Tabla 3

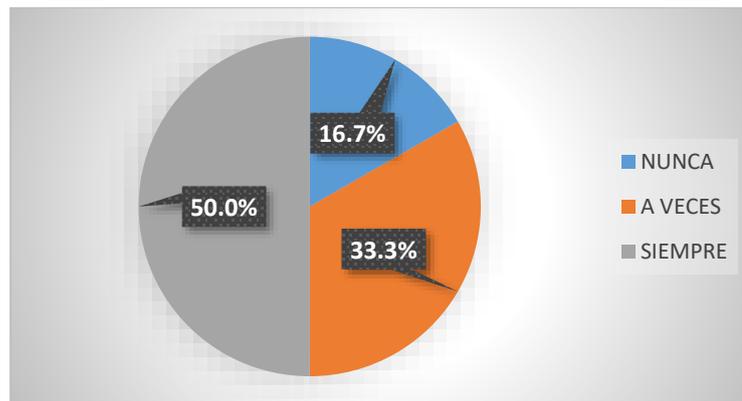
**TABLA 4**

¿Ud. Informa los objetivos de su empresa?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	1	16.7
A VECES	2	33.3
SIEMPRE	3	50.0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 4**



**Fuente:** Tabla 4

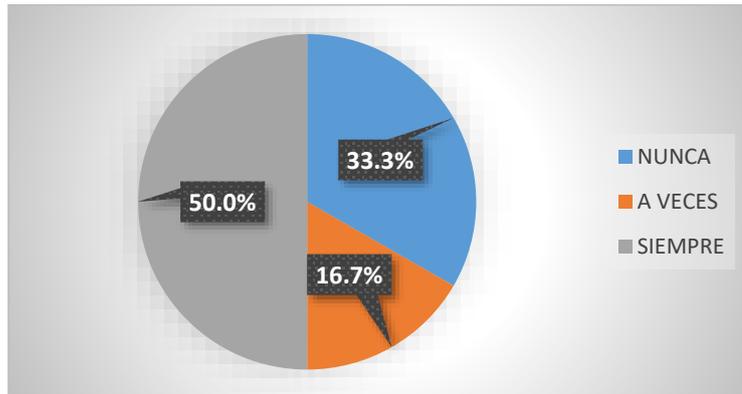
**TABLA 5**

¿Usted se considera un líder dentro de su organización?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	2	33.3
A VECES	1	16.7
SIEMPRE	3	50.0
<b>TOTAL</b>	6	100

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 5**



**Fuente:** Tabla 5

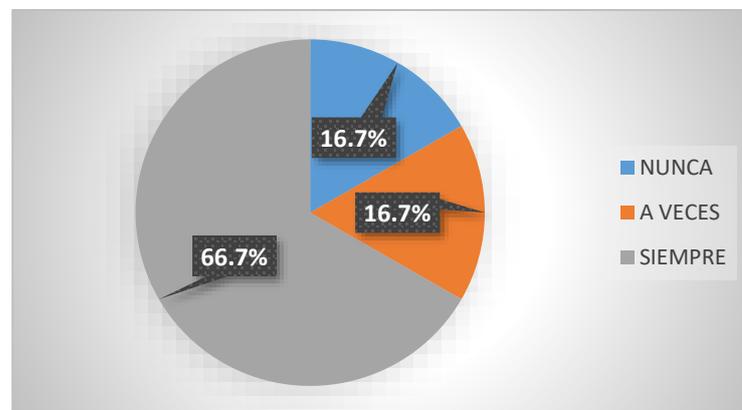
**TABLA 6**

¿Ud. trabaja en equipo?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	1	16.7
A VECES	1	16.7
SIEMPRE	4	66.7
<b>TOTAL</b>	6	100

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 6**



**Fuente:** Tabla 6

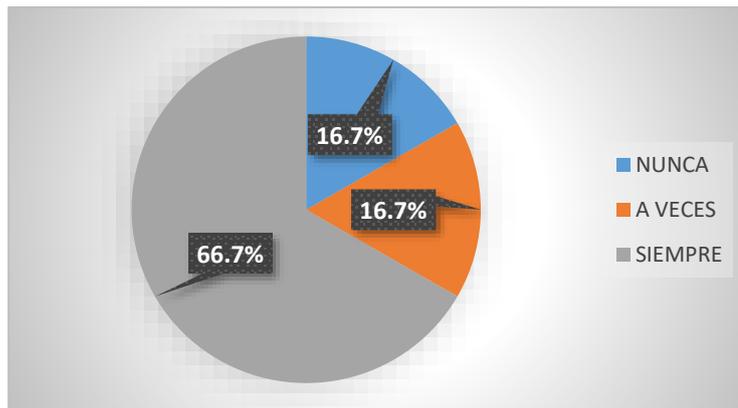
**TABLA 7**

¿Ud. Utiliza herramientas para el crecimiento de empresa?

ALTERNATIVAS	Nº ENCUESTADOS	%
NUNCA	1	16.7
A VECES	2	33.3
SIEMPRE	3	50.0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 7**



**Fuente:** Tabla 7

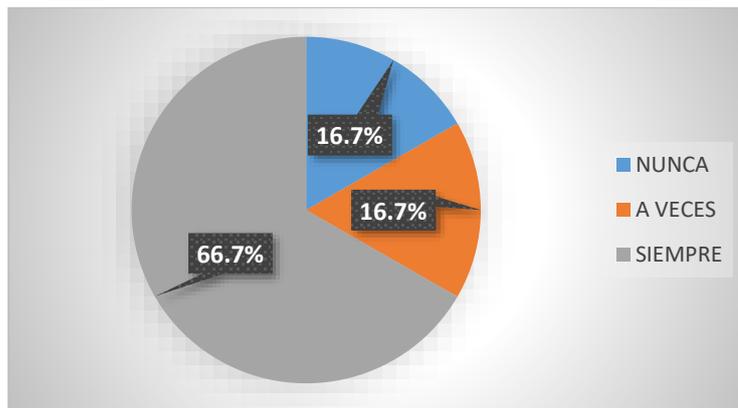
**TABLA 8**

¿Conoce usted el concepto de liderazgo?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	1	16.7
A VECES	1	16.7
SIEMPRE	4	66.7
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 8**



**Fuente:** Tabla 8

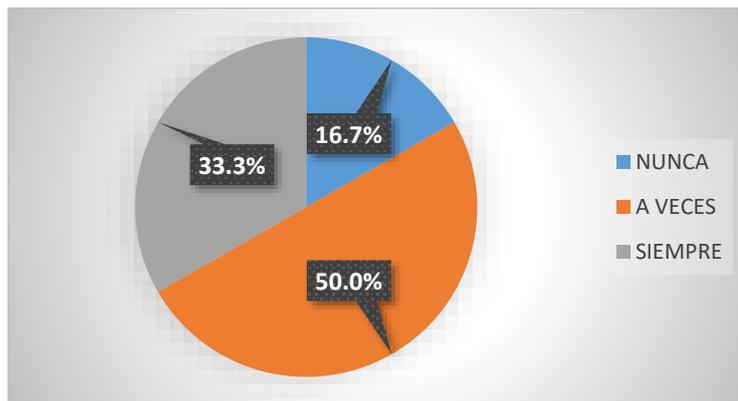
**TABLA 9**

¿Ud. Tiene una buena comunicación en su organización?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	1	16.7
A VECES	3	50.0
SIEMPRE	2	33.3
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 9**



**Fuente:** Tabla 9

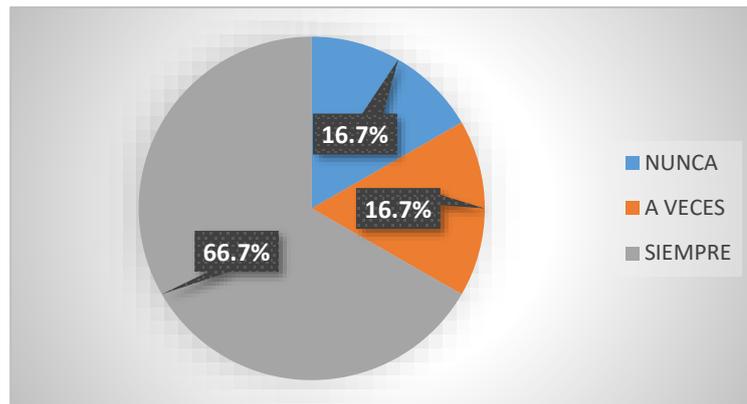
**TABLA 10**

¿Ud. Se considera buen líder?

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>N° ENCUESTADOS</b>	<b>%</b>
NUNCA	1	16.7
A VECES	1	16.7
SIEMPRE	4	66.7
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 10**



**Fuente:** Tabla 10

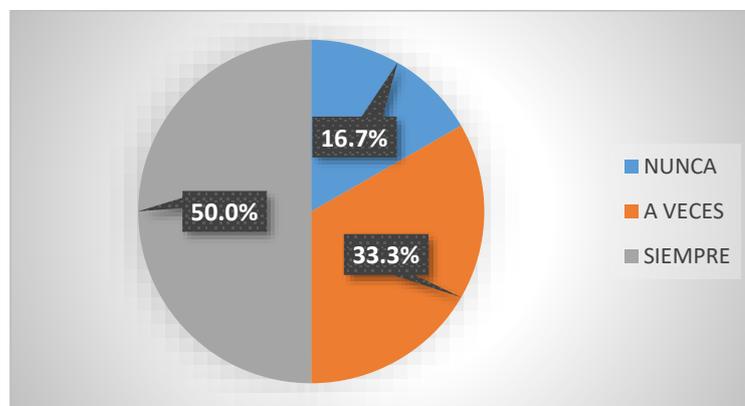
**TABLA 11**

¿Ud. Es democrático en su organización?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	1	16.7
A VECES	2	33.3
SIEMPRE	3	50.0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 11**



**Fuente:** Tabla 11

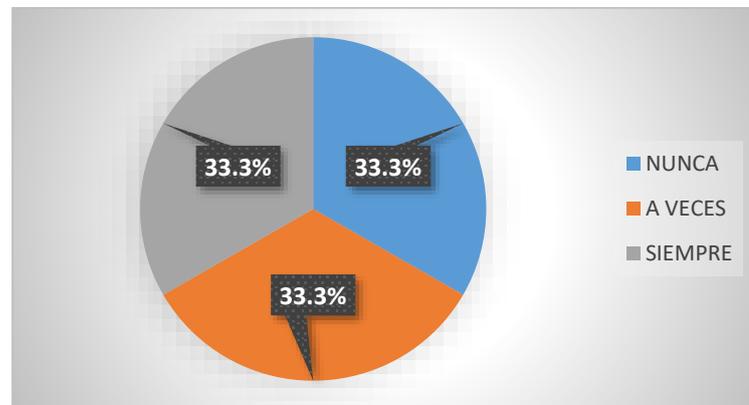
**TABLA 12**

¿Ud. Motiva a los demás?

ALTERNATIVAS	Nº ENCUESTADOS	%
NUNCA	2	33.3
A VECES	2	33.3
SIEMPRE	2	33.3
<b>TOTAL</b>	6	100

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 12**



**Fuente:** Tabla 12

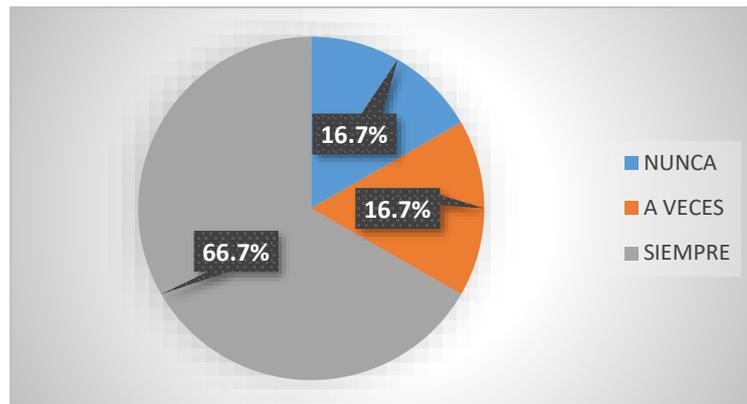
**TABLA 13**

¿Ud. Realiza un control de actividades en su empresa?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	1	16.7
A VECES	1	16.7
SIEMPRE	4	66.7
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 13**



**Fuente:** Tabla 13

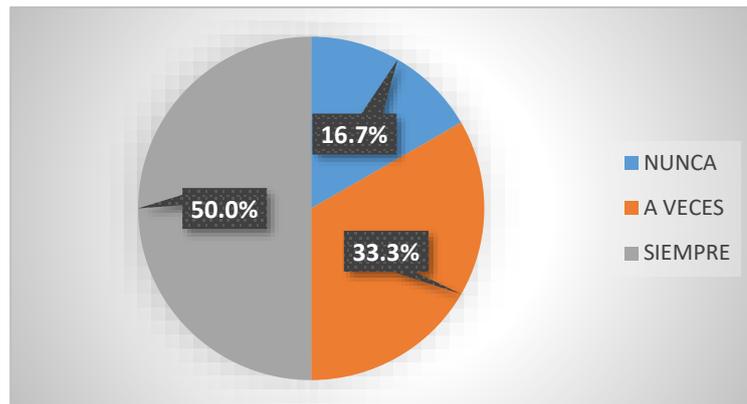
**TABLA 14**

¿Ud. Coordina las tareas para corregir posibles desviaciones?

ALTERNATIVAS	N° ENCUESTADOS	%
NUNCA	1	16.7
A VECES	2	33.3
SIEMPRE	3	50.0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Resultado de la encuesta.

**FIGURA 14**



**Fuente:** Tabla 14

Anexo 03. Presupuesto

CONCEPTO	COSTO UNITARIO	CANTIDAD	VALOR TOTAL
PASAJES	10	20	200.00
COPIAS	0.20	80	16.00
LAPICERO	1	6	6.00
IMPRESIONES	0.50	10	5.00
IMPRESIÓN DEL INFORME FINAL	10	5	50.00
ANILLADO Y EMPASTADO	40	1	40.00
TOTAL			317.00