



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

LIDERAZGO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS DEL RUBRO ARTESANÍAS EN
CERÁMICA, BARRIO SANTA ANA, DISTRITO DE
AYACUCHO, 2018.

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

AUTOR

MALLQUI TANTA, NORMAN MATHNOSI

ASESOR

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

AYACUCHO – PERÚ

2019

HOJA DE FIRMA DEL JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Mgtr. BERROCAL CHILLCCE, JUDITH
PRESIDENTA

Mgtr. JÁUREGUI PRADO, ALCIDES
MIEMBRO

Mgtr. TIPE HERRERA, CARLOS CELSO
MIEMBRO

Mgtr. QUISPE MEDINA, WILBER
ASESOR

AGRADECIMIENTO

A mi querida madre, por haberme dado la vida, por su apoyo incondicional durante la realización del presente proyecto, que es fundamental en esta etapa de mi vida.

A mis amigas (os) por estar ahí en los momentos tan increíbles, siempre brindándome su apoyo. También a las personas que me brindaron sus consejos sabios.

A mi Universidad, a la plana de docentes de la escuela Profesional de Administración, en especial a mi asesor, al Mgtr. Wilber Quispe Medina, por brindarme los consejos para así poder realizar el presente proyecto de investigación.

DEDICATORIA

Al creador de todas las cosas, el que me ha dado fortalezas para continuar con toda humildad de mi corazón que pueda emanar.

De igual forma, dedico a mi madre Lidia Tanta Sulca, que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

Gracias a mi pareja Huamán Hurtado Flory Celina, por entenderme en todo, gracias a ella porque en todo momento fue un apoyo incondicional en mi vida, fue la felicidad encajada en una sola persona, fue mi todo reflejado en otra persona a la cual yo amo demasiado, y por la cual estoy dispuesto a enfrentar todo y en todo momento.

RESUMEN

La actual investigación tuvo como objetivo general determinar las características del liderazgo en las micro y pequeñas empresas de artesanías en cerámica, barrio Santa Ana, distrito de Ayacucho, 2018. Para ejecutar la investigación se empleó el nivel descriptivo de tipo aplicada con enfoque cuantitativo de diseño no experimental, se realizó una encuesta a un total de 33 trabajadores artesanales en cerámica de las micro y pequeñas empresas, en las cuales se aplicó un cuestionario de 11 preguntas a través de la edad se obtuvo los siguientes resultados.

El 60.61% de los representantes de las micro y pequeñas empresas de artesanías en cerámica tienen entre 36 a 40 años de edad. El 39.39% de los representantes tienen el 41 a 45 años de edad. Puesto que todo trabajador artesanal en cerámica son de sexo masculino. El liderazgo en la artesanía en cerámica es clave para el emprendimiento y posteriormente el mejor desempeño, este resultando de la consideración de la moral del artesano, un 75.76% (25 artesanos) quienes aseguran que la moral es muy relevante e importante, la presente investigación se dio por concluido que si se presenta el liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica, barrio santa Ana, distrito de Ayacucho, 2018.

Palabra clave: Liderazgo, micro empresa y pequeña empresa.

ABSTRACT

The main objective of the present investigation was to determine the characteristics of leadership in the micro and small ceramic handicraft companies, Santa Ana neighborhood, Ayacucho district, 2018. To carry out the research, the descriptive level of applied type was used with a quantitative approach. non-experimental design, a survey was conducted to a total of 33 artisan workers in ceramics from micro and small companies, in which a questionnaire of 11 questions was applied through age, the following results were obtained.

The 60.61% of the representatives of the micro and small companies of ceramic crafts are between 36 and 40 years old. 39.39% of the representatives are 41 to 45 years old. Since all artisan workers in ceramics are male. The leadership in ceramic craftsmanship is key for entrepreneurship and later the best performance, this resulting from the consideration of the craftsman's moral, 75.76% (25 artisans) who assure that morality is very relevant and important, the present investigation It was concluded that if the leadership is presented in the micro and small companies of the ceramic handicrafts item, Barrio Santa Ana, district of Ayacucho, 2018.

Keyword: Leadership, micro company and small business.

CONTENIDO

HOJA DE FIRMA DEL JURADO EVALUADOR Y ASESOR.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA	3
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	3
2.2. BASES TEÓRICAS	7
2.2.1. DEFINICIÓN DEL LÍDER	7
2.2.2. DEFINICIÓN DEL LIDERAZGO	8
2.2.3. CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER.....	9
2.2.4. LAS DIEZ DIFERENCIAS ENTRE UN JEFE Y UN LÍDER	11
2.2.5. ESTILOS DE LIDERAZGO.....	12
2.2.6. LIDERAZGO DENTRO LA ORGANIZACIÓN.....	13
2.2.7. ÉTICA DEL LIDERAZGO	14
2.2.8. IMPORTANCIA DE UN LÍDER	14
2.2.9. EL LÍDER NACE O SE HACE.....	15
2.2.10. MEGA COMPETENCIAS DE UN LÍDER	16
2.2.11. CUALIDADES DE UN LÍDER, SEGÚN JOHN MAXWELL	17
III. METODOLOGÍA	20
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	20
3.2. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	20

3.3.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA	20
3.5.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .	21
3.6.	PLAN DE ANÁLISIS	21
3.7.	PRINCIPIOS ÉTICOS	21
3.8.	MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	22
3.9.	MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	23
IV.	RESULTADOS.....	24
4.1.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	47
V.	CONCLUSIONES	50
VI.	RECOMENDACIONES	51
	BIBLIOGRAFÍA	52
	ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Género de los propietarios de las MYPES del rubro artesanías en cerámica.	24
Tabla 2: Edad de los propietarios de las MYPES del rubro artesanías en cerámica.	25
Tabla 3: La atención al colaborador en su desempeño laboral.	27
Tabla 4: Motivación por la demanda y los ingresos generados.	29
Tabla 5: Empatía de trabajadores en la actividad laboral.	31
Tabla 6: Buena actitud frente a colaboradores y clientes.	33
Tabla 7: Lo primordial de la disciplina entre colaboradores.	35
Tabla 8: Compromiso de dar calidad de servicio.	37
Tabla 9: Práctica de la responsabilidad.	39
Tabla 10: Práctica de valores en el trabajo.	41
Tabla 11: La moral es relevante en el trabajo.	43
Tabla 12: Desempeño frecuente de los principios.	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Género de los propietarios de las MYPES del rubro artesanías en cerámica.	24
Figura 2: Edad de los propietarios de las MYPES del rubro artesanías en cerámica.	25
Figura 3: La atención al colaborador en su desempeño laboral.....	27
Figura 4: Motivación por la demanda y los ingresos generados.....	29
Figura 5: Empatía de trabajadores en la actividad laboral.....	31
Figura 6: Buena actitud frente a colaboradores y clientes.	33
Figura 7: Lo primordial de la disciplina entre colaboradores.	35
Figura 8: Compromiso de dar calidad de servicio.	37
Figura 9: Práctica de la responsabilidad.	39
Figura 10: Práctica de valores en el trabajo.....	41
Figura 11: La moral es relevante en el trabajo.....	43
Figura 12: Desempeño frecuente de los principios.....	45

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación intitulado “Liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica, barrio Santa Ana, distrito de Ayacucho, 2018”, nos da a conocer la variable en estudio, que es el liderazgo y lo importante que es dentro de una micro y pequeña empresa, para así coadyuvar al desarrollo de las micro y pequeñas empresas que se ubican en el ámbito del estudio.

La metodología es de tipo de investigación aplicada con enfoque cuantitativo nivel de investigación descriptivo y diseño de la investigación no experimental.

La presente investigación se presentó de la siguiente interrogante: ¿Qué características presenta el liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica, barrio Santa Ana, distrito de Ayacucho, 2018?, dando por consiguiente el objetivo general tomando en cuenta los objetivos específicos y que se pretenden dar respuesta: Conocer las características del liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica, barrio Santa Ana, distrito de Ayacucho, 2018.

El liderazgo según Philip Kotler tiene sustancia y compone la influencia de un líder, dando lo mejor de sí mismos, es decir, trabajan para obtener un logro compartido.

Según (Fischman, 2006), “Puede haber, en una empresa, una persona que no tenga autoridad, pero que sea líder”, afirma quien describe al liderazgo como el proceso de movilizar personas hacia objetivos y metas compartidas.

En este aspecto, deja claro que son los jóvenes los principales llamados a movilizar a los demás, para encontrar soluciones creativas a los problemas de nuestra sociedad: eso es liderazgo transformador, el nivel más alto del liderazgo.

El sector artesanal ha estado olvidado en los últimos años y sin embargo cuenta con un elevado potencial de crecimiento, existiendo mano de obra calificada nos permitió identificar las necesidades y capacidades de desarrollo del sector. Con el problema general las características del liderazgo en las micro y pequeñas empresas de artesanías en cerámica del barrio de Santa Ana en el distrito de Ayacucho, 2018. La presente investigación tiene como objetivo general conocer las características del liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica del barrio de Santa Ana en el distrito de Ayacucho, 2018.

Promover el desarrollo artesanal en las micro y pequeñas empresas con la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar metas se pretende reafirmar que la motivación está ligada al liderazgo esta investigación tiene por objetivo identificar cuáles son los principales motivadores y diseñar un plan de estímulos que permita al personal satisfecho, lo que propiciará que exista un mejor clima laboral.

Los microempresarios del rubro en estudio están respaldados por la Ley del Artesano y desarrollo de la actividad artesanal (Ley N.º 29073).

Con la elaboración de este trabajo de investigación se logró llegar a la conclusión de que tanto la inteligencia emocional, el trabajo en equipo y la ética son factores que son importantes en el logro del liderazgo y eso se notó en los resultados, mostrando resultados positivos a cada dimensión presentada.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:

A NIVEL INTERNACIONAL Y NACIONAL

- 1. TEMA:** El Liderazgo Organizacional una aproximación desde la perspectiva etológica.

AUTOR: JORGE LUIS HERNÁNDEZ CUESTA

AÑO: BOGOTÁ – 2013

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

Objetivo Del Estudio:

- Objetivo de la comunicación en una organización la comunicación en la empresa tiene como objetivo apoyar la estrategia proporcionando coherencia e integración entre objetivos, los planes, las acciones de la dirección, la difusión y gestión de la imagen y de la información.
- Liderazgo y valores Existe una relación entre los estilos de liderazgo y los valores, La búsqueda de relacionar en una organización y hacer de los líderes la construcción de un sistema integrado que genera patrones de comportamiento deseables, los cuales influyen decisivamente sobre el rendimiento de los subordinados, su compromiso hacia la organización y los niveles de satisfacción con el trabajo.
(Hernandez,2013)

CONCLUSIÓN

El posicionamiento de un territorio o hábitat. Son los gerentes como grandes hombres líderes que llevan el poder adquirido en las decisiones de las metas u objetivos de sus empresas, deben tener una formación especial y posicionarse sin sobrepasar los derechos de los demás, como lo hacen los animales-líderes al ganar respeto de los otros como el león al combatir por los integrantes de su manada; el gerente debe luchar con conocimiento y experiencia, al llevar al éxito a todos los integrantes de un equipo, o como lo hacen las hormigas, quienes trabajan en equipo, donde cada una tiene una función específica para mantener seguros a todos.

2. **TÍTULO:** “Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana”

AUTOR: JOSÉ LUIS AYOUB PÉREZ

AÑO: 2010

Objetivos Del Estudio:

- Evaluar cómo se relacionan los estilos de liderazgo de los funcionarios de la administración con los indicadores de desempeño de esfuerzo extra, satisfacción y eficacia.
- Generar evidencia empírica como punto de partida, sobre la realidad del liderazgo en el sector público y ampliar el alcance del modelo de liderazgo.

3. TÍTULO: Liderazgo eficiente y los efectos en la administración.

AUTORA: VERÓNICA DEL ROCIO COELLO ALMEIDA

GUAYAQUIL – ECUADOR 2013

Según **Chiavenato (2000)** define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización.

CONCLUSIÓN:

En el grupo focal se consideró el tema de las Capacitaciones, Pre turno y retroalimentaciones al grupo de asesores y se pudo evidenciar que existen ciertas falencias en la forma en que se comunica y la organización que sus “líderes” o supervisores tienen al momento de hacerlo.

4. TÍTULO: Liderazgo carismático y el compromiso de los trabajadores: un estudio de caso en una empresa municipal de Lima.

AUTORA: CARMEN NARDA CORDERO FERNÁNDEZ

LIMA – PERÚ 2018

Este trabajo de investigación es de tipo cualitativa, investigación descriptiva, la técnica que se tomó en cuenta es la entrevista. El objetivo general es el de establecer la influencia del liderazgo carismático en el compromiso de los trabajadores de una empresa municipal de lima.

Las conclusiones que muestra esta tesis son el de que el compromiso de los trabajadores está ligada al liderazgo carismático al notar una actitud positiva y proactiva hacia el líder, considerando al trabajo como una

responsabilidad y no una obligación logrado por la personalidad, imagen y buen trato del líder, también el de mostrar y entregar respeto, confianza y valorar a cada trabajador, brindándoles así libertad para ser uno mismo y desenvolverse de la mejor manera, menciona que una característica del liderazgo carismático es el trabajo en equipo.

Menciona que el carisma del líder aumenta la autoestima de los trabajadores y genera confianza en uno mismo, logrando el desarrollo de sus capacidades sin ninguna presión, obteniendo mayor productividad.

- 5. TÍTULO:** Caracterización del estilo del liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta al por menos de artículos de joyería en el distrito de Huaraz, 2015.

AUTORA: LIRIO ROSARIO DUARTE ORLANDO

HUARAZ – PERÚ 2016

El presente trabajo es de tipo de investigación descriptiva, nivel cuantitativo ya que se elaboró un cuestionario, el diseño es el de no experimental, el objetivo general es el de describir las principales características del estilo del liderazgo carismático, en las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta al por menor de artículos de joyería en el distrito de Huaraz, 2015.

Mediante esta tesis elaborada en joyerías se llegó a la conclusión que los gerentes no muestran aptitudes y actitudes de ética, valor y carisma a los colaboradores, dando como resultado la desconfianza de los

trabajadores hacia el gerente, es decir, que existe un deficiente liderazgo visionario. También se presentó que el liderazgo carismático se basa en que los líderes tienen una dominación carismática y confianza en sí mismos, lo cual no se cumple en esta empresa estudiada.

2.2.BASES TEÓRICAS:

2.2.1. DEFINICIÓN DEL LÍDER

- Según (Maxwell, 2012) Establece que el liderazgo representa la facultad de mejorar a las personas de un área, a través de la guía u orientación de un líder, que define como aquel que tiene esa capacidad de influencia a través de la cual sus subordinados mejoran sus aptitudes y capacidades.
- Según (Kotler, liderazgo, 2012) Destaca lo siguiente: "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos".
- Según (FISCHMAN, 2000) Describe al liderazgo como el proceso de movilizar personas hacia objetivos y metas compartidas estos son los niveles de líderes.
- Según (Kotler, liderazgo, 2013) EL liderazgo de tu parte será un proceso transformador en el liderazgo cómo un movimiento al cuál seas parte un movimiento de personas comprometidas con ellos mismos, su futuro y el futuro de otros. Una eficaz dirección de su liderazgo situacional, en el que el mando se adapta en cada situación

a la personalidad de cada uno de sus subordinados a la hora de dirigirles dentro del equipo de trabajo.

COMENTARIO: Forma al conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de las personas, motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo dichas personas sean realizadas de manera eficiente ayudando de esta forma a la consecución de los logros, utilizando distintas herramientas como el carisma y la seguridad al hablar además de la capacidad de socializar con los demás.

2.2.2. DEFINICIÓN DEL LIDERAZGO

Según (Maxwell, 2012) define que los líderes actúan en organizaciones complejas, donde las reglas de comportamiento y las interacciones no son lineales y perturbaría al componente interno de las dimensiones del sistema, definido como el grado de libertad que los empleados individuales del sistema tienen para comportarse de forma autónoma.

COMENTARIO: La influencia debe ejercerla el “líder” y además existen otras personas que son los seguidores de ese líder, los cuales estarán dispuestos a seguirlo en caso de que satisfagan sus necesidades y/o intereses. Entre ambos, líderes y seguidores, estudiamos que existe una diferencia de poder, debemos observar no sólo el poder legítimo que le da el cargo al líder, sino las otras fuentes de poder que puede ejercer.

2.2.3. CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER

Según (PLANETA, s.f.) Un líder conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo. Por supuesto también sabe cuáles son sus debilidades y busca subsanarlas. La Carisma es el don de atraer y caer bien, llamar la atención y ser agradable a los ojos de las personas. Para adquirir carisma, basta con interesarse por la gente y demostrar verdadero interés en ella; en realidad, en el carisma está la excelencia. Se alimenta con excelencia, porque es lo más alejado que hay del egoísmo. Cuando un líder pone toda su atención en practicar los hábitos de la excelencia, el carisma llega y como una avalancha cae un torrente sobre el líder.

a) CAPACIDAD DE ESTABLECER METAS Y OBJETIVOS

Para dirigir un grupo, hay que saber a dónde llevarlo. Sin una meta clara, ningún esfuerzo será suficiente. Las metas deben ser congruentes con las capacidades del grupo. De nada sirve establecer objetivos que no se pueden cumplir.

b) UN LÍDER CRECE Y HACE CRECER A SU GENTE

Para crecer, no se aferra a su puesto y actividades actuales. Siempre ve hacia arriba. Para crecer, enseña a su gente, delega funciones y crea oportunidades para todos. Unos líderes conocen sus fortalezas y las aprovecha al máximo. Por supuesto también sabe cuáles son sus debilidades y busca subsanarlas.

c) TIENE CARISMA

Carisma es el don de atraer y caer bien, llamar la atención y ser agradable a los ojos de las personas. Para adquirir carisma, basta con

interesarse por la gente y demostrar verdadero interés en ella; en realidad, en el carisma está la excelencia. Se alimenta con excelencia, porque es lo más alejado que hay del egoísmo. Cuando un líder pone toda su atención en practicar los hábitos de la excelencia, el carisma llega y como una avalancha cae un torrente sobre el líder.

d) ES INNOVADOR

Siempre buscará nuevas y mejores maneras de hacer las cosas. Esta característica es importante ante un mundo que avanza rápidamente, con tecnología cambiante, y ampliamente competido.

e) UN LÍDER ESTÁ INFORMADO.

Se ha hecho evidente que en ninguna compañía puede sobrevivir sin líderes que entiendan o sepan cómo se maneja la información. Un líder debe saber cómo se procesa la información, interpretarla inteligentemente y utilizarla en la forma más moderna y creativa.

2.2.4. LAS DIEZ DIFERENCIAS ENTRE UN JEFE Y UN LÍDER

JEFE	LIDER
Infunde temor, miedo y suele amenazar	Genera confianza
Sólo da órdenes e ignora los requerimientos, solicitudes o cualquier comentario de su equipo.	Escucha atentamente a su equipo de trabajo.
No se preocupa por las necesidades de su equipo, laborales ni personales.	Se preocupa por el bienestar de su equipo, tanto dentro y fuera de la empresa.
No comunica los objetivos del área y no hace nada por comunicarlos.	Comunica los objetivos del área y los recuerda a su equipo de vez en cuando.
Se adjudica los logros del equipo.	Comparte los éxitos.
Cree que señalando los aspectos negativos, su equipo mejorará.	Señala tanto los aspectos positivos, como negativos de las personas.
Cree que es mejor compartir lo justo y necesario.	Se da el tiempo de compartir con su equipo, no tan sólo en horario laboral.
El jefe suele actuar con autoridad, recordando que "él es el que manda aquí".	El líder encuentra su inspiración en la frase "yo puedo ser útil aquí".
El jefe dice constantemente YO	El líder dice NOSOTROS
El jefe hace que el trabajo sea monótono.	El líder hace que el trabajo sea interesante.

Comentario: Un buen líder posee una visión a largo plazo, es coherente en sus convicciones porque vive aquello que predica, crece y hace crecer a su gente, enseña, delega funciones y crea oportunidades para todos. Las habilidades de un líder también se observan en la capacidad de autocontrol y la toma de decisiones eficientes en momentos de crisis.

Según: (Fishman, 2004) En un mundo laboral cada vez más cambiante y exigente, los ejecutivos están obligados a prestar atención a una esfera que tiene mucho que ver con el desarrollo de habilidades interpersonales y emocionales: el liderazgo. A partir de sencillas fábulas que se han transmitido a lo largo de generaciones.

2.2.5. ESTILOS DE LIDERAZGO

a) Autocrático.

- Este estilo posibilita decisiones rápidas.
- Poca participación de los subordinados en la definición de los objetivos y demás actividades.
- La comunicación es unilateral.

b) Democrático.

- La participación del equipo es estimulada por los líderes, por lo que las decisiones son participativas.
- Las autoridades del líder juntamente con su poder son ejercidas con mayor descentralización.
- Se establece una comunicación bilateral entre el líder y el equipo.
- El grupo recibe una mayor información sobre los problemas que le atañen.

c) Anárquico.

- El líder evade la utilización del poder juntamente con la autoridad y responsabilidad, por lo que su rol es menor en este estilo.
- Los objetivos, el desarrollo de las actividades y las tareas en general dependen del grupo o equipo.

d) Transaccional. Este liderazgo está dirigido a la ejecución de tareas y obediencia, y por él se efectúa un pago este tipo de liderazgo se da mayormente dentro de una transacción económica.

e) Transformacional.

Liderazgo Transformacional. Busca siempre nuevas iniciativas, motiva, capacita, forma equipos, cree en los demás, toma decisiones consultadas y se percata de su comprensión por los demás. Este tipo de liderazgo necesita del liderazgo transaccional para asegurarse del cumplimiento de los acuerdos consultados.

f) Líder carismático.

Según (BLANCHARD, 2000) define el liderazgo carismático de la siguiente manera: “El liderazgo carismático tiene sustancia y compone la influencia de un líder. Con él, los líderes perfilan en el entorno lo mejor de su gente, dan lo mejor de sí mismos, y encuentran el discernimiento del logro más trascendental: El logro compartido”.

- Los seguidores confían en lo correcto de la visión del líder.
- Hay similitud entre las creencias y valores del seguidor y los del líder.

2.2.6. LIDERAZGO DENTRO LA ORGANIZACIÓN

Dentro la organización dentro la organización El liderazgo fortalece la organización, desarrolla capacidades, todos o la mayoría están

motivados a lograr los objetivos propuestos, tienen proyección de futuro, los logros se obtienen en equipo.

2.2.7. ÉTICA DEL LIDERAZGO

Según (Gonzales, 2001 - 2011) Tiene como base la consideración, la honestidad y la responsabilidad cuyo valor es el respeto a los demás y la dignidad del ser humano.

Un líder es honesto cuando actúa de acuerdo de acuerdo con lo que dice y se compromete.

2.2.8. IMPORTANCIA DE UN LÍDER

Sin líderes, el mundo no habría avanzado y progresado hasta lo que es hoy en día. La importancia de un líder es fundamental en la sociedad, en las organizaciones y hasta en los hogares. Sin embargo, no todos llegan a desarrollar un verdadero espíritu de liderazgo, debido a que nuestro entorno nos programa para ser seguidores.

Si has llegado a este artículo, es porque te interesa el liderazgo y no la sumisión. Si bien, no está mal seguir a otras personas (sobre todo si las tomamos como mentores o modelos a seguir para el éxito), lo que no debe pasar nunca, es que nos convirtamos en seres sumisos, esperando a que los demás nos digan qué hacer. (Giraldo, 2011)

2.2.9. EL LÍDER NACE O SE HACE

Según (Kotter, 2013) considera que el liderazgo puede ser una mezcla de ambas posiciones, por cuanto existen personas que parecen ser líderes naturales, pero que en realidad han aprendido a desarrollar sus propias capacidades de liderazgo a lo largo del tiempo y de la experiencia, mientras que otro grupo de personas tienen ciertas limitaciones para definir lo que quieren y pueden hacer en la vida. El verdadero desafío radica en cómo es desarrollado ese potencial de liderazgo por cada individuo.

“EL LIDERAZGO NO IMPLICA AUTORIDAD, SINO UNA ACTITUD”

Según (fishman, 23 junio 2017) En este aspecto, deja claro que son los jóvenes los principales llamados a movilizar a los demás, para encontrar soluciones creativas a los problemas de nuestra sociedad: eso es liderazgo transformador, el nivel más alto del liderazgo.

- “Puede haber, en una empresa, una persona que no tenga autoridad, pero que sea líder”, afirma David Fischman, quien describe al liderazgo como el proceso de movilizar personas hacia objetivos y metas compartidas.

2.2.10. MEGA COMPETENCIAS DE UN LÍDER

David Fischman reconoce estas cuatro cualidades que deben tener los líderes:

1. Innovación

El liderazgo empieza por romper paradigmas. Es aquel que se pregunta: ¿qué de nuevo puedo hacer?

2. Motivación inspiracional

Un líder motiva, mostrando el significado del trabajo, haciendo que la gente entienda por qué está ahí.

3. Preocupación por las personas

Es necesario que el líder esté pendiente del grupo humano que lo rodea y que conozca sus necesidades y colabore con ellos.

4. Coherencia

Cuando uno hace lo que dice y dice lo que hace, se gana el respeto de los demás. La gente sigue a los líderes porque los respeta.

2.2.11. CUALIDADES DE UN LÍDER, SEGÚN JOHN MAXWELL

Según (MAXWELL, 2009) establece que el liderazgo representa la facultad de mejorar a las personas de un área, a través de la guía u orientación de un líder, que define como aquel que tiene esa capacidad de influencia a través de la cual sus subordinados mejoran sus aptitudes y capacidades.

CARÁCTER. Lo primero que debe tener un líder es fortaleza de carácter. Algunas de las cualidades que encierra un buen carácter son la honradez, integridad, autodisciplina

INFLUENCIA. Definitivamente, lo que necesitas tener como líder son seguidores, porque si no los tienes, difícilmente puedes llamarte líder.

Actitud positiva Esta es, para Maxwell, la cualidad por excelencia. Hay mil carencias que se pueden solucionar. Sin embargo, cuando la actitud es destructiva,

SEGURIDAD EN SÍ MISMO. Las personas no siguen a un líder que no tiene seguridad en sí mismo. Es más, son atraídas de manera natural por quienes transmiten seguridad y autoconfianza.

AUTODISCIPLINA. Sin excepción. Los grandes líderes tienen siempre autodisciplina. Si eres una persona que se marca objetivos y no abandona el trabajo duro hasta que los alcanza, has nacido para liderar.

También se consideran las siguientes cualidades:

TRABAJO EN EQUIPO

Según (REYES, 21 MAY 2013) El trabajo en equipo puede definirse como aquella actividad que para concretarse, imperiosamente, requiere la participación de diferentes personas; lo que implica una necesidad mutua de compartir habilidades y conocimientos; donde debe existir una relación de confianza que permita delegar en el compañero parte del trabajo propio, con la seguridad de que éste cumplirá cabalmente su cometido.

- Esfuerzo.
- Comunicación.
- Apoyo entre los miembros durante la tarea y cohesión.
- Liderazgo y coordinación.

LA EMPATÍA

Según (SIERRA, 2003) en el escenario psicoanalítico, aunque existe una cierta convergencia en cuanto a la necesidad de hallar una distancia óptima que permita entender la experiencia y realidad subjetiva del paciente sin sobre identificarse con él. También parece haber acuerdo en cuanto a la diferencia entre empatía y simpatía, así como una cierta preocupación por no confundir la empatía con lo que uno mismo sentiría si se encontrara en la situación del otro.

LA ÉTICA

Según (BURGULA, 2012) Es la ciencia filosófico normativa y teórico-práctica que estudia los aspectos individuales y sociales de la persona a través de la moralidad de los actos humanos, bajo el prisma de la razón humana, la honestidad teniendo siempre como fin el bien honesto, la honestidad.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Según (GOLEMAN, 1995) Para el manejo de los sentimientos inteligencia hacen importantes los aspectos cognitivos, tales como la memoria y la capacidad para resolver problemas cognitivos.

Una persona que carece de control sobre sus emociones negativas podrá ser víctima de un arrebato emocional que le impida concentrarse, recordar, aprender y tomar decisiones con claridad.

- Descubrir las emociones.
- sentimientos propios.
- Reconocerlos.
- Manejarlos.
- Motivación propia.
- Gestionar las relaciones personales.

III. METODOLOGÍA

3.1.TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para desarrollar el presente trabajo de investigación se utilizará un tipo de investigación aplicada con enfoque cuantitativo; aplicada porque nos basamos en una teoría existente, cuantitativo porque hay una recolección de datos (Encuesta).

3.2.NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

El nivel de la investigación será descriptivo; descriptivo porque se realizará una descripción de las variables en un determinado tiempo.

3.3.DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación será no experimental, porque no se experimentará ni variarán teorías existentes y transeccional ya que se estudiará conforme a la realidad, durante un tiempo determinado.

3.4.POBLACIÓN Y MUESTRA

La población: En el presente trabajo de investigación es finita, ya que se conoce la cantidad de empresas de las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica, barrio Santa Ana, distrito de Ayacucho, 2018, que consta de 33 propietarios de las micro y pequeñas empresas de artesanía en cerámica, según el área de licencia de funcionamiento de la municipalidad distrital de santa Ana.

La muestra: Estará constituida por 33 propietarios de las micro y pequeñas empresas de artesanía en cerámica del barrio de Santa Ana, muestra determinada por el investigador, ya que se creyó conveniente una muestra adecuada para la recolección de datos esperados.

3.5.TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección de datos que se realizará será encuesta aplicada para poder obtener datos de la muestra determinada.

Instrumento

El instrumento para la investigación es el cuestionario, donde se formularán las preguntas con opciones que corresponden a las variables de estudio.

3.6.PLAN DE ANÁLISIS

Para la contrastación de análisis se realizarán a través de herramientas que ayuden a interpretar los datos que se recolectaron durante la investigación estas herramientas podrán ser estadísticos como también gráficos.

3.7.PRINCIPIOS ÉTICOS

La investigación que se realizará no será una copia; se garantiza la veracidad de los datos, ya que no serán manipuladas en ninguno de los procesos de la investigación.

En la investigación se respetará el principio de respeto a la dignidad humana, ya que, si es que la persona no desea participar, no se le estará obligando a realizarlo.

3.8.MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES: LIDERAZGO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO ARTESANÍAS EN CERÁMICA, BARRIO SANTA ANA, DISTRITO DE AYACUCHO, 2018.					
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
LIDERAZGO	(Kotler, El líder emprendedor, 2012) El líder compone la influencia en las diferentes organizaciones. Sin él, los líderes tienen problemas en inspirarse con pasión y animar a sus equipos en confianza y fortaleza.	El líder es aquel que tiene la capacidad de generar entusiasmo en los trabajadores, es elegido por la forma en que da entusiasmo a las otras personas, destaca por su capacidad, este líder puede dar muy buenos resultados a la empresa así como cambios y resultados en la empresa.	Inteligencia Emocional	1. Atención 2. Auto motivación 3. Empatía 4. Actitud	1. ¿Es importante la atención al colaborador en su desempeño laboral? 2. ¿Usted se siente auto motivado por la demanda y sus ingresos generados 3. ¿Usted cree que los trabajadores muestran empatía en su actividad laboral? 4. ¿Muestra una buena actitud frente a sus colaboradores y clientes?
			Trabajo en equipo	5. Disciplina 6. Compromiso 7. Responsabilidad	5. ¿Es primordial la disciplina entre sus colaboradores? 6. ¿Usted tiene el compromiso de dar una buena calidad de servicio? 7. ¿Usted y sus colaboradores practican la responsabilidad?
			Ética	8. Valores 9. Moral 10. Principio	8. ¿Usted practica los valores en su trabajo? 9. ¿La moral es muy relevante en su trabajo? 10. ¿Usted desempeña frecuentemente los principios?

3.9. MATRIZ DE CONSISTENCIA

“LIDERAZGO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO ARTESANÍAS EN CERÁMICA, BARRIO SANTA ANA, DISTRITO DE AYACUCHO, 2018”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>GENERAL</p> <p>¿Qué características presenta el liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica, barrio de Santa Ana, distrito de Ayacucho, 2018?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Conocer las características del liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica, barrio de Santa Ana, distrito de Ayacucho, 2018.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir las características de la inteligencia emocional en las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica, barrio de Santa Ana, distrito de Ayacucho, 2018. 2. Describir las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica, barrio de Santa Ana, distrito de Ayacucho, 2018. 3. Describir las características de la ética en las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica, barrio de Santa Ana, distrito de Ayacucho 2018. 	<p>Según (Arias Odón, 2012) Menciona que “en una investigación descriptiva no se formulan hipótesis, sin embargo es obvia la presencia de variables”.</p>	<p>VARIABLE (I)</p> <p>Liderazgo</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>X1. Inteligencia emocional.</p> <p>X2. Trabajo en equipo.</p> <p>X3. Ética.</p>	<p>FUNDAMENTOS TEÓRICOS</p> <p>El líder emprendedor (David Fishman 2008, 2011)</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicada cuantitativa</p> <p>Nivel de la investigación:</p> <p>Descriptivo</p> <p>Diseño de la investigación:</p> <p>No experimental</p>	<p>Población:</p> <p>Se tiene una población total de 33 propietarios de las micro y pequeñas empresas del rubro artesanía en cerámica.</p> <p>Muestra:</p> <p>Está constituida por 33 propietarios de las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica.</p>

IV. RESULTADOS

Tabla 1: Género de los propietarios de las MYPES del rubro artesanías en cerámica.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Masculino	33	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los propietarios de las MYPES del rubro artesanías en cerámica, barrio Santa Ana, distrito de Ayacucho.

Elaboración propia.

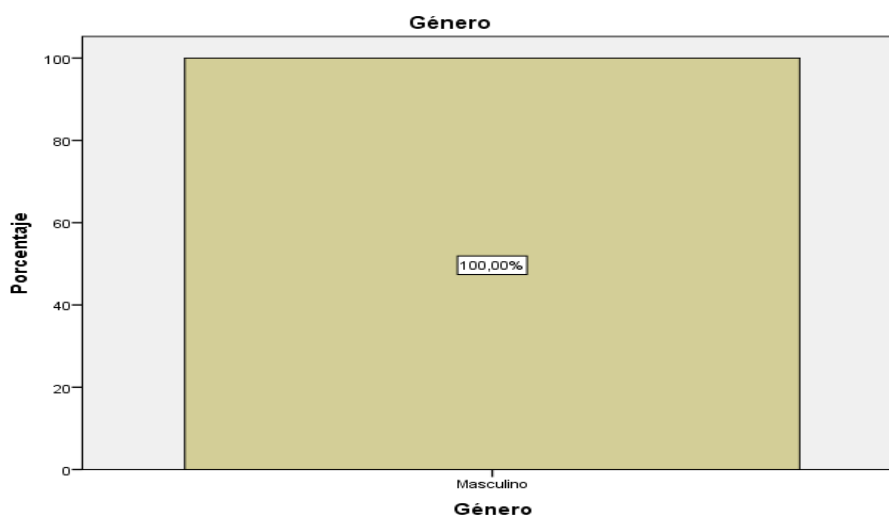


Figura 1: Género de los propietarios de las MYPES del rubro artesanías en cerámica.

Interpretación:

De acuerdo a las encuestas realizadas a 33 empresarios de las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica del distrito de Ayacucho se obtuvo los siguientes resultados:

- El promedio de género masculino hace de un porcentaje de 100 % de propietarios de las MYPES del rubro artesanías en cerámica.

Tabla 2: Edad de los propietarios de las MYPES del rubro artesanías en cerámica.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 36 a 40 años	20	60,6	60,6	60,6
41 a 45 años	13	39,4	39,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los propietarios de las MYPES del rubro artesanías en cerámica, barrio Santa Ana, distrito de Ayacucho.

Elaboración propia.

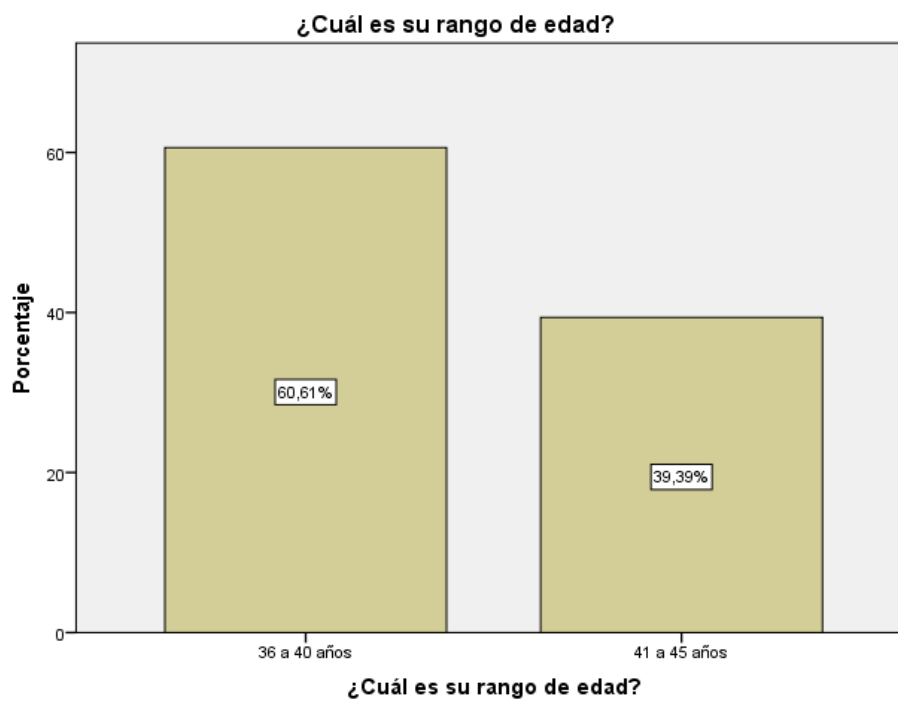


Figura 2: Edad de los propietarios de las MYPES del rubro artesanías en cerámica.

Interpretación:

De acuerdo a las encuestas realizadas a 33 empresarios de las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica del distrito de Ayacucho se obtuvo los siguientes resultados:

- a) El promedio de edad de los propietarios en un 60.61% están entre 36 a 40 años de edad.
- b) El promedio de edad de los propietarios en un 39.39% están entre 41 a 45 años de edad.

Tabla 3: La atención al colaborador en su desempeño laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	3	9,1	9,1	9,1
A veces	4	12,1	12,1	21,2
Casi siempre	9	27,3	27,3	48,5
Siempre	17	51,5	51,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los propietarios de las MYPES del rubro artesanías en cerámica, barrio Santa Ana, distrito de Ayacucho.

Elaboración propia.

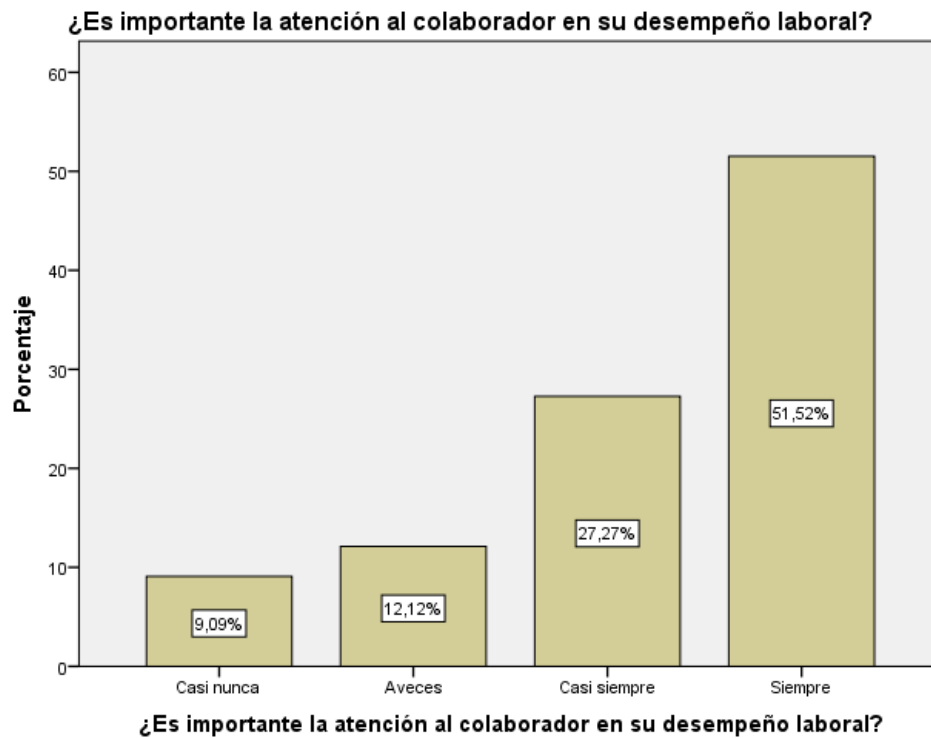


Figura 3: La atención al colaborador en su desempeño laboral.

Interpretación:

De acuerdo a las encuestas realizadas a 33 empresarios de las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica del distrito de Ayacucho se obtuvo los siguientes resultados:

- a) El 51.52% (17 artesanos) de los encuestados aseguran que, siempre es importante la atención al colaborador en su desempeño laboral.
- b) El 27.27% (9 artesanos) de los encuestados aseguran que, casi siempre es importante la atención al colaborador en su desempeño laboral.
- c) El 12.12% (4 artesanos) de los encuestados aseguran que, a veces es importante la atención al colaborador en su desempeño laboral.
- d) El 9.09% (3 artesanos) de los encuestados aseguran que, casi nunca es importante la atención al colaborador en su desempeño laboral.

Tabla 4: Motivación por la demanda y los ingresos generados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	18,2	18,2	18,2
	A veces	4	12,1	12,1	30,3
	Casi siempre	10	30,3	30,3	60,6
	Siempre	13	39,4	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los propietarios de las MYPES del rubro artesanías en cerámica, barrio Santa Ana, distrito de Ayacucho.

Elaboración propia.

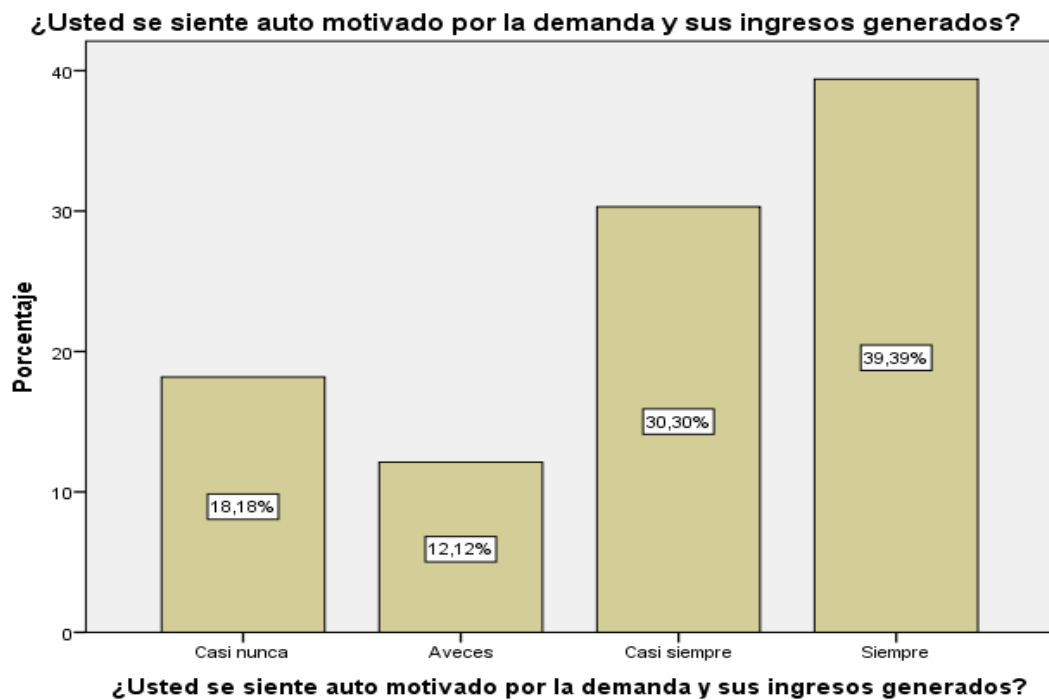


Figura 4: Motivación por la demanda y los ingresos generados.

Interpretación:

De acuerdo a las encuestas realizadas a 33 empresarios de las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica del distrito de Ayacucho se obtuvo los siguientes resultados:

- a) El 39.39% (13 artesanos) de los encuestados aseguran que, siempre se motivan con la demanda y sus ingresos.
- b) El 30.30% (10 artesanos) de los encuestados aseguran que, casi siempre se motivan con la demanda y sus ingresos.
- c) El 12.12% (4 artesanos) de los encuestados aseguran que, a veces se motivan con la demanda y sus ingresos.
- d) El 18.18% (6 artesanos) de los encuestados aseguran que, casi nunca se motivan con la demanda y sus ingresos.

Tabla 5: Empatía de trabajadores en la actividad laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	12,1	12,1	12,1
	A veces	6	18,2	18,2	30,3
	Casi siempre	3	9,1	9,1	39,4
	Siempre	20	60,6	60,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los propietarios de las MYPES del rubro artesanías en cerámica, barrio Santa Ana, distrito de Ayacucho.

Elaboración propia.

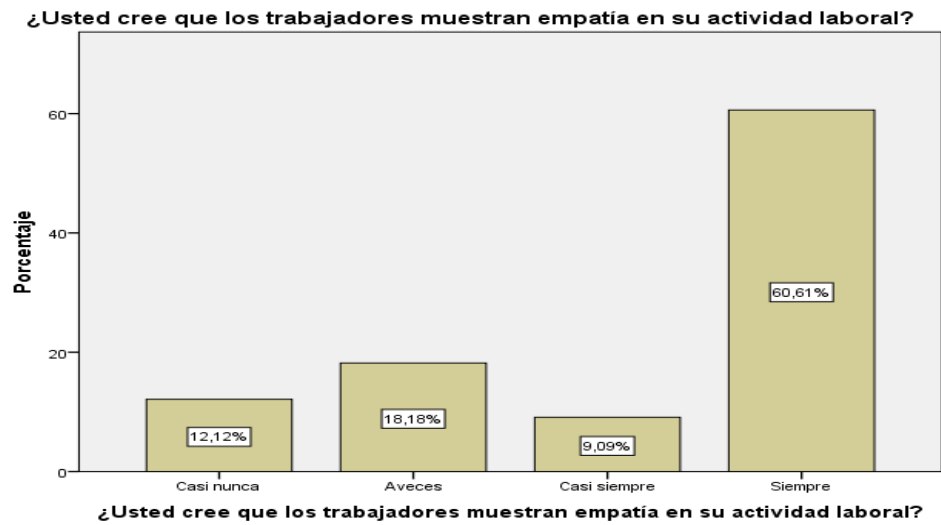


Figura 5: Empatía de trabajadores en la actividad laboral.

Interpretación:

De acuerdo a las encuestas realizadas a 33 empresarios de las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica del distrito de Ayacucho se obtuvo los siguientes resultados:

- a) El 60.61% (20 pobladores) de los encuestados aseguran que sus trabajadores siempre muestran empatía en su actividad laboral.
- b) El 9.09% (3 pobladores) de los encuestados aseguran que sus trabajadores casi siempre muestran empatía en su actividad laboral.
- c) El 18.18% (6 pobladores) de los encuestados aseguran que sus trabajadores a veces muestran empatía en su actividad laboral.
- d) El 12.12% (4 pobladores) de los encuestados aseguran que sus trabajadores casi nunca muestran empatía en su actividad laboral.

Tabla 6: Buena actitud frente a colaboradores y clientes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	12,1	12,1	12,1
	A veces	6	18,2	18,2	30,3
	Casi siempre	10	30,3	30,3	60,6
	Siempre	13	39,4	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los propietarios de las MYPES del rubro artesanías en cerámica, barrio Santa Ana, distrito de Ayacucho.

Elaboración propia.

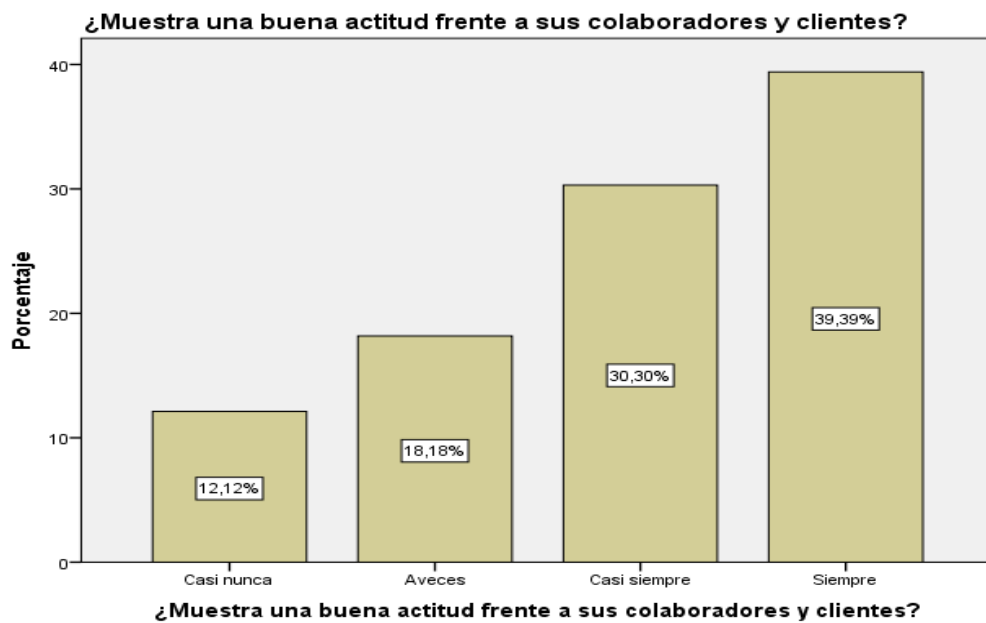


Figura 6: Buena actitud frente a colaboradores y clientes.

Interpretación:

De acuerdo a las encuestas realizadas a 33 empresarios de las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica del distrito de Ayacucho se obtuvo los siguientes resultados:

- a) El 39.39% (13 artesanos) de los encuestados aseguran que, siempre muestran una buena actitud frente a sus colaboradores y clientes.
- b) El 30.30% (10 artesanos) de los encuestados aseguran que, casi siempre muestran una buena actitud frente a sus colaboradores y clientes.
- c) El 18.18% (6 artesanos) de los encuestados aseguran que, a veces muestran una buena actitud frente a sus colaboradores y clientes.
- d) El 12.12% (4 artesanos) de los encuestados aseguran que, casi nunca muestran una buena actitud frente a sus colaboradores y clientes.

Tabla 7: Lo primordial de la disciplina entre colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	12,1	12,1	12,1
	A veces	6	18,2	18,2	30,3
	Casi siempre	20	60,6	60,6	90,9
	Siempre	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los propietarios de las MYPES del rubro artesanías en cerámica, barrio Santa Ana, distrito de Ayacucho.

Elaboración propia.

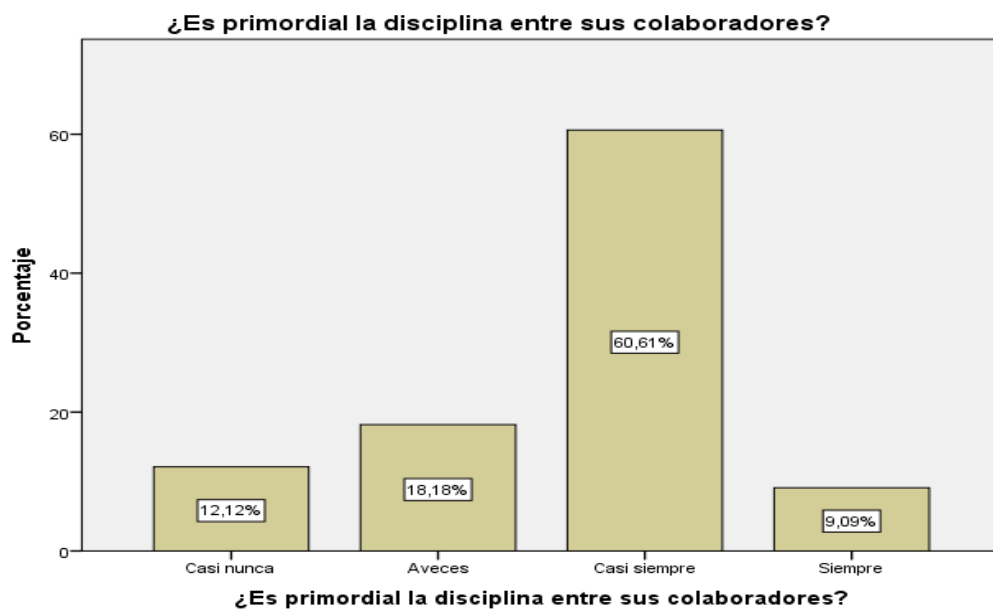


Figura 7: Lo primordial de la disciplina entre colaboradores.

Interpretación:

De acuerdo a las encuestas realizadas a 33 empresarios de las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica del distrito de Ayacucho se obtuvo los siguientes resultados:

- a) El 9.09% (3 artesanos) de los encuestados aseguran que, siempre es primordial la disciplina entre sus colaboradores.
- b) El 60.61% (20 artesanos) de los encuestados aseguran que, casi siempre es primordial la disciplina entre sus colaboradores.
- c) El 18.18% (6 artesanos) de los encuestados aseguran que, a veces es primordial la disciplina entre sus colaboradores.
- d) El 12.12% (4 artesanos) de los encuestados aseguran que, casi nunca es primordial la disciplina entre sus colaboradores.

Tabla 8: Compromiso de dar calidad de servicio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	12,1	12,1	12,1
	A veces	20	60,6	60,6	72,7
	Casi siempre	6	18,2	18,2	90,9
	Siempre	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los propietarios de las MYPES del rubro artesanías en cerámica, barrio Santa Ana, distrito de Ayacucho.

Elaboración propia.

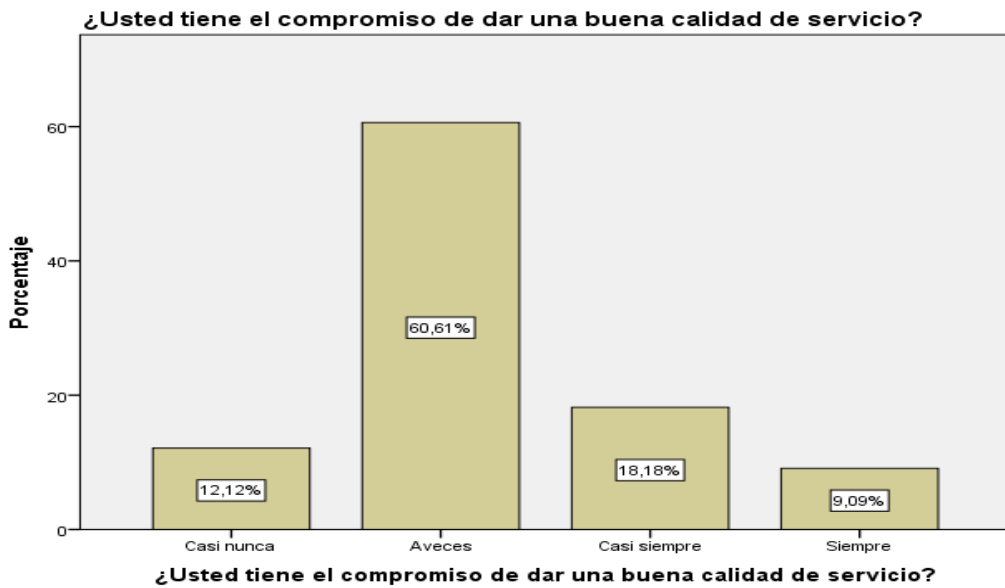


Figura 8: Compromiso de dar calidad de servicio.

Interpretación:

De acuerdo a las encuestas realizadas a 33 empresarios de las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica del distrito de Ayacucho se obtuvo los siguientes resultados:

- a) El 9.09% (3 artesanos) de los encuestados aseguran que, siempre están comprometidos en dar una buena calidad de servicio.
- b) El 18.18% (6 artesanos) de los encuestados aseguran que, casi siempre están comprometidos en dar una buena calidad de servicio.
- c) El 60.61% (20 artesanos) de los encuestados aseguran que, a veces están comprometidos en dar una buena calidad de servicio.
- d) El 12.12% (4 artesanos) de los encuestados aseguran que, casi nunca están comprometidos en dar una buena calidad de servicio.

Tabla 9: Práctica de la responsabilidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	1	3,0	3,0	3,0
A veces	2	6,1	6,1	9,1
Casi siempre	10	30,3	30,3	39,4
Siempre	20	60,6	60,6	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los propietarios de las MYPES del rubro artesanías en cerámica, barrio Santa Ana, distrito de Ayacucho.

Elaboración propia.

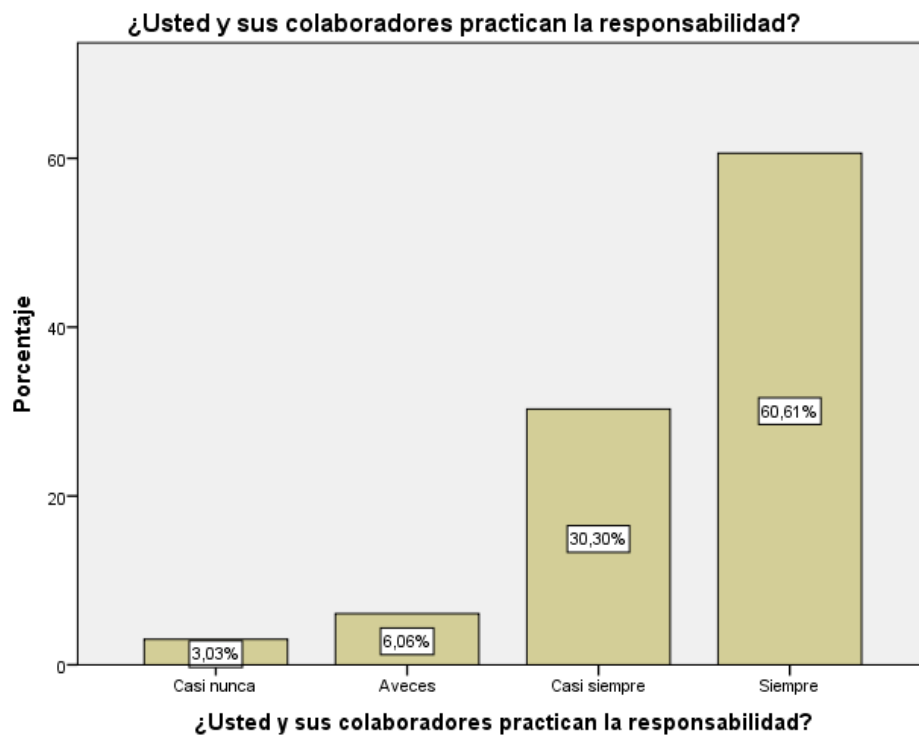


Figura 9: Práctica de la responsabilidad.

Interpretación:

De acuerdo a las encuestas realizadas a 33 empresarios de las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica del distrito de Ayacucho se obtuvo los siguientes resultados:

- a) El 60.61% (20 artesanos) de los encuestados aseguran que, siempre practican la responsabilidad con sus trabajadores.
- b) El 30.30% (10 artesanos) de los encuestados aseguran que, casi siempre practican la responsabilidad con sus trabajadores.
- c) El 6.06% (2 artesanos) de los encuestados aseguran que, a veces practican la responsabilidad con sus trabajadores.
- d) El 3.03% (1 artesano) de los encuestados aseguran que, casi nunca practican la responsabilidad con sus trabajadores.

Tabla 10: Práctica de valores en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	1	3,0	3,0	3,0
A veces	2	6,1	6,1	9,1
Casi siempre	15	45,5	45,5	54,5
Siempre	15	45,5	45,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los propietarios de las MYPES del rubro artesanías en cerámica, barrio Santa Ana, distrito de Ayacucho.

Elaboración propia.



Figura 10: Práctica de valores en el trabajo.

Interpretación:

De acuerdo a las encuestas realizadas a 33 empresarios de las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica del distrito de Ayacucho se obtuvo los siguientes resultados:

- a) El 45.45% (15 artesanos) de los encuestados aseguran que, siempre practican los valores.
- b) El 45.45% (15 artesanos) de los encuestados aseguran que, casi siempre practican los valores.
- c) El 6.06% (2 artesanos) de los encuestados aseguran que, a veces practican los valores.
- d) El 3.03% (1 artesano) de los encuestados aseguran que, casi nunca practican los valores.

Tabla 11: La moral es relevante en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	1	3,0	3,0	3,0
A veces	2	6,1	6,1	9,1
Casi siempre	5	15,2	15,2	24,2
Siempre	25	75,8	75,8	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los propietarios de las MYPES del rubro artesanías en cerámica, barrio Santa Ana, distrito de Ayacucho.

Elaboración propia.

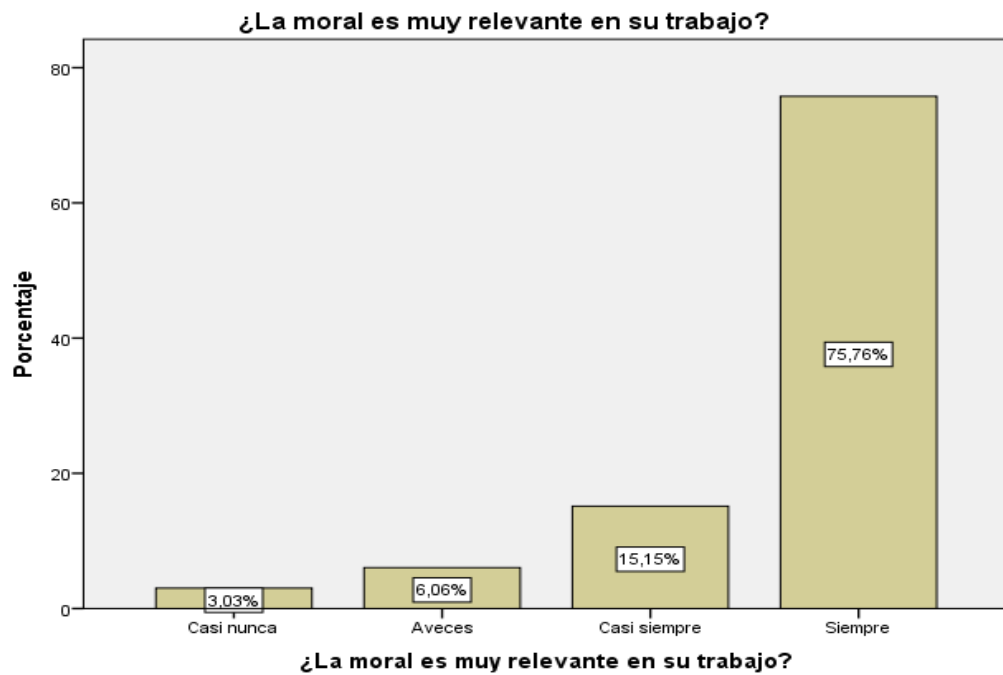


Figura 11: La moral es relevante en el trabajo.

Interpretación:

De acuerdo a las encuestas realizadas a 33 empresarios de las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica del distrito de Ayacucho se obtuvo los siguientes resultados:

- a) El 75.76% (25 artesanos) de los encuestados aseguran que, la moral siempre es muy relevante en el trabajo.
- b) El 15.15% (5 artesanos) de los encuestados aseguran que, la moral casi siempre es muy relevante en el trabajo.
- c) El 6.06% (2 artesanos) de los encuestados aseguran que, la moral a veces es muy relevante en el trabajo.
- d) El 3.03% (1 artesano) de los encuestados aseguran que, la moral casi nunca es muy relevante en el trabajo.

Tabla 12: Desempeño frecuente de los principios.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	1	3,0	3,0	3,0
A veces	4	12,1	12,1	15,2
Casi siempre	23	69,7	69,7	84,8
Siempre	5	15,2	15,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los propietarios de las MYPES del rubro artesanías en cerámica, barrio Santa Ana, distrito de Ayacucho.

Elaboración propia.

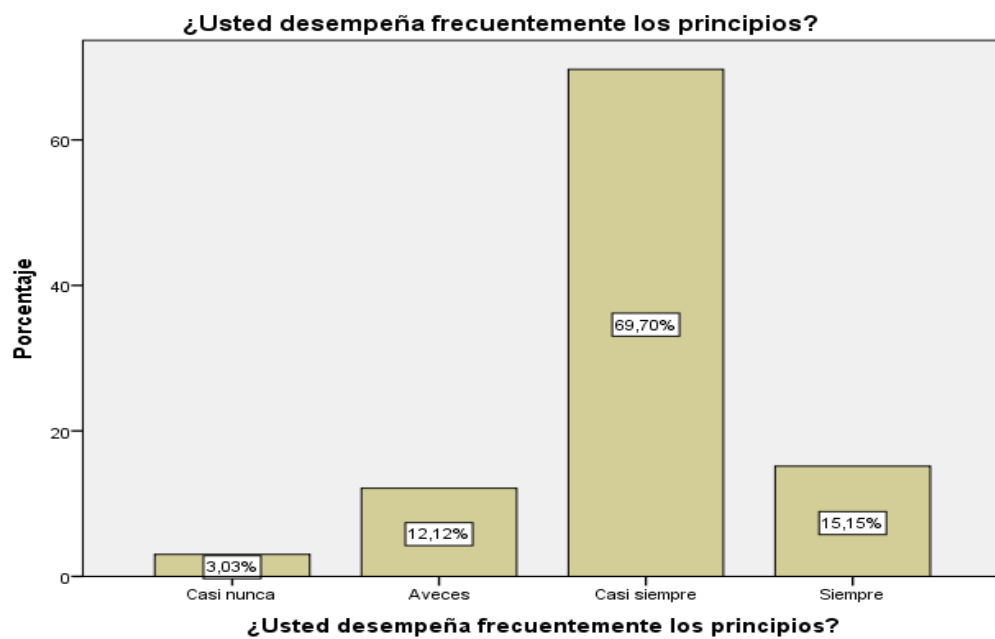


Figura 12: Desempeño frecuente de los principios.

Interpretación:

De acuerdo a las encuestas realizadas a 33 empresarios de las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica del distrito de Ayacucho se obtuvo los siguientes resultados:

- a) El 15.15% (5 artesanos) de los encuestados aseguran que, siempre desempeñan los principios.
- b) El 69.70% (23 artesanos) de los encuestados aseguran que, casi siempre desempeñan los principios.
- c) El 12.12% (4 artesanos) de los encuestados aseguran que, a veces desempeñan los principios.
- d) El 3.03% (1 artesano) de los encuestados aseguran que, casi nunca desempeñan los principios.

4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Según el objetivo específico 1. Describir las características de la inteligencia emocional en las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica, barrio de Santa Ana, distrito de Ayacucho, 2018.

Tabla 03: Luego de aplicar la encuesta a 33 propietarios se obtuvo lo siguiente: el 51.52% (17 artesanos) de los encuestados aseguran que, siempre es importante la atención que se les da a los colaboradores en su desempeño laboral y solo el 9.09% (3 artesanos) aseguraron que la atención al colaborador casi nunca es importante para el desempeño laboral.

- La aplicación de la atención es muy relevante en todo trabajador emprendedor esto reflejado por un líder y así obtener el mayor éxito, la comunicación y la promoción de ventas, factores que ayudarían a las empresas progreso y sobre todo a ser la preferida.

Tabla 04: El 39.39% (13 artesanos) de los encuestados aseguran que, siempre se auto motivan con la demanda y los ingresos generados y se tiene que en un 18.18% (6 artesanos) de los encuestados aseguran que casi nunca se sienten auto motivados por la demanda ni por los ingresos generados.

Tabla 05: Nos muestra que el 60.61% (20 artesanos) de los encuestados aseguran que sus trabajadores siempre muestran empatía y en un solo 12.12% (4 artesanos) opinan que sus trabajadores casi nunca muestran

empatía, mostrando así que hay deficiencias en el liderazgo de los propietarios.

Tabla 06: El 39.39% (13 artesanos) de los encuestados aseguran que, siempre muestran una buena actitud frente a sus colaboradores y clientes demostrando que los propietarios tienen inteligencia emocional.

Estos resultados con respecto a la dimensión de inteligencia emocional, coincide con GOLEMAN, quien en su libro menciona que los aspectos cognitivos son importantes para el manejo de los sentimientos de inteligencia como son el reconocimiento, la atención, la auto motivación, y al lograr todo ello se logrará un mejor control y por lo tanto lograr el éxito.

Según el objetivo específico 2. Describir las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica, barrio de Santa Ana, distrito de Ayacucho, 2018.

Tabla 07: El 60.61% (20 artesanos) de los encuestados aseguran que la disciplina casi siempre es primordial entre sus colaboradores demostrando así que los propietarios fomentan el trabajo en equipo entre sus colaboradores y el propietario mismo.

Tabla 08: El 60.61% (20 artesanos) de los encuestados aseguran que, a veces tienen el compromiso de dar una buena calidad de servicio, demostrando que hay una deficiencia en el trabajo en equipo que presentan los propietarios.

Tabla 09: El 60.61% (20 artesanos) de los encuestados aseguran que sus trabajadores y ellos mismos siempre practican la responsabilidad.

Resultados que coinciden con NIDIA REYES, quien dice que el trabajo en equipo es aquella actividad que requiere la participación tanto de colaboradores y empleadores, lo que implica la relación de ciertos indicadores como la disciplina, la responsabilidad y el compromiso, logrando una relación de confianza entre los participantes.

Según el objetivo específico 3. Describir las características de la ética en las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica, barrio de santa Ana, distrito de Ayacucho 2018.

Tabla 10: El 45.45% (15 artesanos) de los encuestados aseguran que, siempre y casi siempre practican los valores en el trabajo.

Tabla 11: El 75.76% (25 artesanos) de los encuestados aseguran que, la moral siempre es muy relevante en su trabajo.

Tabla 12: El 69.70% (23 artesanos) de los encuestados aseguran que desempeñan casi siempre los principios.

Contradiciendo así a la tesis de Duarte Orlando quien afirma que las características de un liderazgo se basa en la ética pero que los objetos en estudio no lo practican, lo que se demuestra en los indicadores planteados como es los valores, principios y la moral, plasmando resultados positivos por parte de los propietarios a quienes se les encuestó.

V. CONCLUSIONES

Con la elaboración de este trabajo de investigación y con la ejecución del cuestionario planteados a 33 propietarios de las MYPES del rubro artesanías en cerámica, se llegó a las siguientes conclusiones que pretenden dar respuesta al problema general y los objetivos planteados:

- a. Los propietarios toman en cuenta que la atención hacia sus colaboradores es importante para el desempeño de sus actividades, también se sienten auto motivados y siendo empáticos con los sujetos que laboran en estas MYPES también muestran buena actitud ante ellos, logrando que sus trabajadores sientan confianza hacia su empleador y desarrollen mejor sus actividades, es decir, que la inteligencia emocional es una característica importante del liderazgo ya que logra un mejor desenvolvimiento de los colaboradores.
- b. También se llegó a la conclusión que tanto los propietarios y los colaboradores de las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica del barrio Santa Ana practican el trabajo en equipo, tomando como base la disciplina, la responsabilidad y el compromiso de dar lo mejor de sí.
- c. Otra característica del liderazgo en las micro y pequeñas empresas del rubro artesanías en cerámica del barrio Santa Ana es la ética, los propietarios de estas MYPES fomentan y practican lo que son los principios, los valores y la moral ya que son indicadores que todo ser debe de practicar, y que es base en la vida humana.

VI. RECOMENDACIONES

El gerente líder debe ser el más capacitado en cuanto a la formación en valores, éticos, el manejar un lenguaje claro, poseer habilidades especiales en escuchar a sus subalternos y el tener presente las habilidades de cada uno para fortalecerlas, trabajar horizontalmente en el organigrama de la empresa.

Importante información sobre los que conforma nuestra personalidad y por qué los defectos personales tienen mayor probabilidad de reducir nuestra capacidad de crecer y desarrollar a los artesanos.

El 60.61% (20 artesanos) de los encuestados aseguran que, a veces el tienen el compromiso de dar una buena calidad de servicio. La cohesión de un equipo de trabajo en los artesanos se expresa a través del compañerismo y el sentido de pertenencia al grupo que manifiestan sus componentes.

Al comprometerse a ejercer un liderazgo ético, el líder asume la responsabilidad de formar racional y emocionalmente a sus trabajadores. Esto es fundamental para ganarse la confianza y colaboración de los mismos, que se verán identificados con los valores y objetivos de la organización y tratarán de desarrollar actitudes positivas ante el trabajo y la comunidad (Gómez 2009).

BIBLIOGRAFÍA

- AGUANTE, L. T. (2011). *Como determinar un trabajo* (pág. pg 72). Mexico.
- ARIAS ODÓN, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme.
- BLANCHARD, K. (2000). *Líder*. Perú.
- BURGULA. (2012). *La Etica* (pág. PG 43).
- CORDERO FERNÁNDEZ, C. (2018). *Liderazgo carismático y el compromiso de los trabajadores: un estudio de caso en una empresa municipal de Lima, año 2017*. Lima.
- DELGADO, D. C. (2014). *La etica en las organizaciones* (pág. pg 78). Colombia.
- DUARTE ORLANDO, L. (2016). *Caracterización del estilo del liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro venta al por menor de artículos de joyería en el distrito de Huaraz, 2015*. Huaraz.
- FISCHMAN, D. (2000). *Tipos de liderazgo*. Lima - Perú .
- FISCHMAN, D. (2006). *El lider emprendedor* (pág. pg 98).
- FISHMAN, D. (2004). *El camino del lider: sabiduria ancestral aplicada al liderazgo* (pág. 180 paginas). Madrid.
- FISHMAN, D. (23 junio 2017). *“El liderazgo no implica autoridad, sino una actitud”* (pág. pg 4).
- GIRALDO, K. (2011). *Importancia del lider*.
- GOLEMAN, D. (1995). *Inteligencia Emocional* (pág. PG 22).

- GONAZALES, N. C. (2001 - 2011). *Problemática en las artesanías*.
- KOTLER, P. (2012). *El líder emprendedor* (pág. pg 45).
- KOTLER, P. (2012). *Liderazgo*. Perú.
- KOTLER, P. (2013). *Liderazgo*. Lima Perú: las narnias.
- KOTTER, J. (2013). *Cambio y liderazgo* (pág. PG 34).
- LAGOS, Y. C. (2012). *Lider emprendedor* (pág. PG 61). Madrid.
- MAXWELL, J. (2009). *Cualidades de un líder*.
- MAXWELL, J. C. (2012). *El líder* . Lima.
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. (25 de Julio de 2007). *Ley del artesano y del desarrollo de la actividad artesanal N° 29073*. Obtenido de https://www.mincetur.gob.pe/wp-content/uploads/documentos/turismo/publicaciones/artesania/24_Ley_del_artesano_y_desarrollo_actividad_artesanal_2012b.pdf
- REYES, N. E. (21 MAY 2013). *Trabajo en equipo* (pág. pg 43). Lima Perú.
- SIERRA, C. (2003). *Aperturas psicoanalíticas* (pág. pg 98).

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario utilizado



UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES FINANCIERAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TITULO DEL PROYECTO

“LIDERAZGO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO
ARTESANÍAS EN CERÁMICA, BARRIO SANTA ANA, DISTRITO DE
AYACUCHO, 2018”

I. DATOS GENERALES:

1.1. Género:

a) Femenino Masculino

1.2. Edad:

- a) de 27 a 35 años
b) de 36 a 40 años
c) de 41 a 45 años
d) de 46 a más

Para evaluar las variables, marcar una “X” en el casillero de su preferencia, utilizando la siguiente escala:

1	2	3	4	5
nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

Variable 1: Liderazgo

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	Inteligencia Emocional					
1	¿Es importante la atención al colaborador en su desempeño laboral?					
2	¿Usted se siente auto motivado por la demanda y sus ingresos generados?					
3	¿Usted cree que los trabajadores muestran empatía en su actividad laboral?					
4	¿Muestra una buena actitud frente a sus colaboradores y clientes?					
	Trabajo en equipo					

5	¿Es primordial la disciplina entre sus colaboradores?					
6	¿Usted tiene el compromiso de dar una buena calidad de servicio?					
7	¿Usted y sus colaboradores practican la responsabilidad?					
	Ética					
8	¿Usted practica los valores en su trabajo?					
9	¿La moral es muy relevante en su trabajo?					
10	¿Usted desempeña frecuentemente los principios?					

Anexo 2. Recursos necesarios

- Recursos humanos
- Recursos económicos
- Computadora
- Horas de internet
- Unidades de almacenamiento (USB)

Anexo 3. Validación del instrumento

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO MÉTODO JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"El Liderazgo y su relación con la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas de artesanías en cerámica, Barrio Santa Ana, Distrito de Ayacucho, 2018"

OBJETIVO:

Validar el instrumento de recopilación de información mediante el método de juicio de expertos.

DIRIGIDO A:

A los empresarios de las micro y pequeñas empresas de artesanías en cerámica del Barrio de Santa Ana en el distrito de Ayacucho, 2018?

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Bullón Selis, Omar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Gestión Pública

LUGAR EN EL QUE LABORA:

Docente en universidades de Ayacucho.

VALORACION:

BUENO	MEDIANO	BAJO
✓		

Bullón 25 de *Junio* del 2018
Mg. Omar Bullón
DOCENTE
CLAD N° 14622

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO MÉTODO JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“El Liderazgo y su relación con la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas de artesanías en cerámica, Barrio Santa Ana, Distrito de Ayacucho, 2018”

OBJETIVO:

Validar el instrumento de recopilación de información mediante el método de juicio de expertos.

DIRIGIDO A:

A los empresarios de las micro y pequeñas empresas de artesanías en cerámica del Barrio de Santa Ana en el distrito de Ayacucho, 2018?

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RONY TINOCO ALVITES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Gerente General J.R.

LUGAR EN EL QUE LABORA:

E. Transportes.

VALORACION:

BUENO	MEDIANO	BAJO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

MULTISERVICIOS JTR PERU S.A.C. del 01 de Julio del 2018

Lic. Adm. RONY TINOCO ALVITES
GERENTE GENERAL

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO MÉTODO JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"El Liderazgo y su relación con la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas de artesanías en cerámica, Barrio Santa Ana, Distrito de Ayacucho, 2018"

OBJETIVO:

Validar el instrumento de recopilación de información mediante el método de juicio de expertos.

DIRIGIDO A:

A los empresarios de las micro y pequeñas empresas de artesanías en cerámica del Barrio de Santa Ana en el distrito de Ayacucho, 2018?

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Edwin Pizarro Aguado. DNI 41727225

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Trabajador entidad pública.

LUGAR EN EL QUE LABORA:

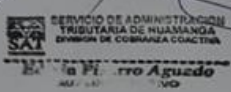
SAT

VALORACION:

BUENO	MEDIANO	BAJO
✓		

Ayac. 25 de Junio del 2018

[Firma manuscrita]
FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR



Anexo 4. Álbum de fotografías





Anexo 5. Recibo TURNITIN

Liderazgo carismático

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%	4%	0%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uladech.edu.pe	4%
	Fuente de Internet	

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 4%
Excluir bibliografía	Activo		

FINAL