



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
ESTRATEGIA DE LIDERAZGO EN LAS MICRO Y
PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO EXPORTACIÓN: CASO
WIRACCOCHA DEL PERÚ SAC, DISTRITO DE ANDRÉS
AVELINO CÁCERES DORREGARAY, AYACUCHO 2019.**

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

AUTOR:

QUISPE QUISPE, Jhon Teodoro

CÓDIGO ORCID: (0000-0001-9537-5515)

ASESOR:

Mgtr. CHUCHON HUAMANI, Arturo

CÓDIGO ORCID: (0000-0002-3426-6742)

AYACUCHO-PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

QUISPE QUISPE, Jhon Teodoro

CÓDIGO ORCID: (0000-0001-9537-5515)

Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote, Facultad De Ciencias
Contables Financieras Y Administrativas Estudiante De Pregrado,
Ayacucho, Perú.

ASESOR:

Mgtr. CHUCHÓN HUAMANÍ, ARTURO

CÓDIGO ORCID: (0000-0002-3426-6742)

Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote, Facultad De Ciencias
Contables, Financieras Y Administrativas, Escuela Profesional De
Administración, Ayacucho, Perú.

JURADO

Mgtr. BERROCAL CHILLCE. JUDITH. (Presidenta)

ORCID: 0000-0002-9569-9824

Mgtr. JÁUREGUI PRADO, Alcides. (Miembro)

ORCID: 0000-0002-6611-9480

Mgtr. TIPE HERRERA, Carlos Celso. (Miembro)

ORCID: 0000-0003-4439-1448

FIRMA DE LOS JURADOS Y ASESOR

Mgr. Berrocal Chillce. Judith.

(Presidenta)

Mgr. Jáuregui Prado, Alcides. (Miembro)

Mgr. Tipe Herrera, Carlos Celso. (Miembro)

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por guiarme en mi camino y por permitirme completar mi objetivo.

Gracias a todas las personas que colaboraron en la preparación de este trabajo de investigación, gracias a ellos, porque sin su ayuda, eso no sería posible mi agradecimiento a todos, mis amigos que, de una forma u otra, me dieron su colaboración y se involucraron en este proyecto, Para mi familia, que es mi fuerza impulsora y mi mayor inspiración, que, a través de su amor, paciencia y buenos valores, me ayuda a trazar mi camino.

DEDICATORIA

Le dedico de manera especial a mi hermano, porque él fue la base principal para la construcción de mi vida, estableció en mí las bases de la responsabilidad y el deseo de mejora, y sus virtudes finitas y su gran corazón me hacen admirarlo cada vez más.

A mi padre, mi madre y mi enamorada, personas que me ofrecen el amor y la calidez de la familia que amo.

RESUMEN

El problema general de la investigación es ¿Cómo son las estrategias de liderazgo en las micro y pequeñas empresas, rubro exportación caso Wiraccocha del Perú SAC, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2019? Para dar diferentes soluciones al problema se plantea como objetivo general describir la estrategia de liderazgo en la micro y pequeña empresa, Wiraccocha del Perú SAC, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2019. La metodología que se emplea para la siguiente investigación es lo siguiente: El tipo de investigación es cuantitativo ya que su finalidad de estudio es recoger y analizar los datos obtenido de manera estadística, el nivel de investigación es descriptivo que permite estudiar el perfil de los individuos describiendo, analizando e interpretando la naturaleza actual y el diseño de la investigación no experimental descriptivo. Para obtener los resultados se utilizó el cuestionario de 12 preguntas cerradas aplicado a 20 colaboradores de dicha empresa. los resultados obtenidos: Estrategias de liderazgo (trabajo en equipo) que concluyo que los trabajadores mencionan que el 95% casi siempre aplica las estrategias de liderazgo como capacidad de convencimiento, trabajo en equipo. Finalmente, La estrategia de liderazgo en general en fundamental dentro de la organización y hemos cumplido en hacer conocer diferentes estrategias que aporta a la empresa.

Palabra clave: Liderazgo, trabajo en equipo, capacidad de convencimiento.

ASBTRACT

The general problem of the investigation is: How are the leadership strategies in micro and small companies, export item Wiraccocha del Perú SAC case, Andrés Avelino Cáceres Dorregaray district, Ayacucho 2019? To give different solutions to the problem, the general objective is to describe the leadership strategy in micro and small companies, Wiraccocha del Perú SAC, Andrés Avelino Cáceres Dorregaray district, Ayacucho 2019. The methodology used for the following research is as follows : The type of research is quantitative since its purpose of study is to collect and analyze the data obtained in a statistical way, the level of research is descriptive that allows studying the profile of individuals describing, analyzing and interpreting the current nature and design of descriptive non-experimental research. To obtain the results, the questionnaire of 12 closed questions applied to 20 collaborators of said company was used. The results obtained from the research show that the workers mention that 95% almost always apply leadership strategies such as ability to convince, work in equipment, but not adequately.

Key word: Leadership, teamwork, conviction.

CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO	i
FIRMA DE LOS JURADOS Y ASESOR	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
CONTENIDO	vii
ÍNDICE DE TABLA	viii
ÍNDICE DE GRAFICO	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. REVISIÓN DE LITERATURA	12
2.1 Antecedentes	12
2.2 Bases teóricas de la investigación	19
III. HIPÓTESIS	26
IV. METODOLOGÍA	26
4.1. Tipo de investigación	26
4.3. Diseño de la investigación	26
4.4. Población y muestra	27
4.5. Definición y operacionalización de variables e indicadores	27
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
4.7. Plan de análisis	13
4.8. Matriz de consistencia	13
4.9. Principios éticos	15
V. RESULTADOS	17
5.1. Resultados	17
5.2. Análisis de resultados	24
VI. CONCLUSIONES	26
Recomendaciones	27
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	28
ANEXOS	33
PRESUPUESTO	35

ÍNDICE DE TABLA

tabla 1 genero de los trabajadores encuestados.....	18
Tabla 2 Trabajo en equipo	19
Tabla 3 capacidad de convencimiento	21
Tabla 4 habilidad de líder.....	22

ÍNDICE DE GRAFICO

Gráfico 1 genero de los trabajadores encuestados	18
Gráfico 2 Trabajo en equipo	20
Gráfico 3 capacidad de convencimiento	21
Gráfico 4 habilidad de líder	23

I. INTRODUCCIÓN

(Centeno, 2012). En la actualidad en los diferentes países un líder necesita construir adecuadamente un procedimiento de correspondencia en la organización. La correspondencia es esencial para lograr un ejercicio efectivo de administración y así ayudar al cambio social en las empresas es por eso que me motivo a tomar como enunciado de la investigación ¿cómo son las estrategias de liderazgo en las micro y pequeñas empresas, rubro exportación caso Wiraccocha del Perú SAC Distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2019?

Según la línea de investigación de gestión de calidad tiene como objeto desarrollar actividades de proceso administrativo que es planeación, organización, dirección y control mi tema investigar es estrategias de liderazgo este tema parte de la función de dirección. la siguiente investigación tiene como objetivo describir las estrategias de liderazgo en las micro y pequeñas empresas, rubro exportación caso Wiraccocha del Perú SAC, Distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2019, del mismo modo se tiene como objetivos específicos Analizar el trabajo en equipo en las micro y pequeña empresa, rubro exportación caso en Wiraccocha del Perú SAC, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2019, Identificar la capacidad de convencimiento en la micro y pequeña empresa, rubro exportación caso en Wiraccocha del Perú SAC, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2019, determinar la habilidad para liderar en la micro y pequeña empresa, rubro exportación caso Wiraccocha del Perú SAC, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2019.

El proyecto de investigación se tiene por metodología de tipo cuantitativa con un nivel de investigación descriptiva, el diseño no experimental, y descriptivo. Para obtener los

resultados se utilizó el cuestionario de 12 preguntas cerradas aplicado a 20 colaboradores de dicha empresa. los resultados obtenidos: Estrategias de liderazgo (trabajo en equipo) que concluyo que los trabajadores mencionan que el 95% casi siempre aplica las estrategias de liderazgo como capacidad de convencimiento, trabajo en equipo. Finalmente, La estrategia de liderazgo en general es fundamental dentro de la organización y hemos cumplido en hacer conocer diferentes estrategias que aporta a la empresa. La importancia de este proyecto de investigación en una empresa privada es para lograr la estabilidad, además, para cumplir la misión y lograr la visión empresarial dentro del marco de liderazgo, ya que es todo menos difícil llamar a las personas, sin embargo, no retenerlas, al igual que ganar efectivo, Además, es difícil saber cómo dirigirlo, tener control y ejecutarlo con éxito para aprovechar la parte más grande que es problemática, cambiar la actitud de los colaboradores de la empresa.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Antecedentes

(Velasco, 2013). Sustentó su trabajo de investigación “presentaciones conceptuales de los atributos del liderazgo y de inteligencia emocional en la significación de in líder ideal para el siglo XXI en un contexto organizacional”. Presento en resumen lo siguiente: presento como objetivo general reconocer la existencia de relación entre los maestros que la imparten y sus estudiantes las redes semánticas y los conceptos teóricos de una materia, La metodología desarrollada en esta investigación es el estudio cuantitativo diseño de la investigación experimental, este estudio llego a la siguiente conclusión el problema de liderazgo democrático en sus colaboradores genera una inconformidad en el líder por ende la relación de la autoridad y el control es muy importante, igual forma cabe mencionar que los estilos de liderazgo no son rechazadas entre sí, si no son complementarios.

La inteligencia emocional y liderazgo es muy evidente, ya que para convertirse en un líder natural, se debe tener la capacidad de reconocer tus emociones para gestionarlas adecuadamente. Lograr que un grupo de personas esté motivado para alcanzar un objetivo común solo se puede conseguir a través de la inteligencia emocional de un buen líder.

(Contreras & Jimenés, 2016). Sustento su trabajo de investigación “liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca”. Tesis para obtener el grado académico de maestría en Dirección, en la Universidad del Rosario. Presentó en resumen lo siguiente: La tesis de investigación tiene como objetivo general especificar el estilo de liderazgo y las características del clima organizacional en una institución. La metodología que se utilizó diseño no experimental, tipo descriptivo que tiene como finalidad detallar de cómo se manifiesta una situación, enfoque de investigación cuantitativo. La investigación llegó a la

siguiente conclusión de que hay un estudio claro de que el estilo de liderazgo no es deseable en la institución esta ejecución es muy evidente que son reflejadas en los comportamientos desfavorables, la institución amerita una participación pronta para establecer políticas en alta dirección.

El ejercicio del liderazgo en educación puede ser considerado en diferentes niveles: los matices de su ejercicio serán peculiares, con diferencias entre el rol que corresponde a los supremos responsables de la educación en un determinado país, al que incumbe al profesor responsable de un grupo de estudiantes, a los padres de estos últimos, e incluso, a los propios estudiantes en relación con sus compañeros.

(Cruz & Rodea, , 2014). En su trabajo de investigación “Liderazgo transformación como herramienta de la productividad de los empleados” planteó como objetivo general conocer los factores del liderazgo transformacional con la finalidad de recomendar cambios positivos en el rendimiento de los colaboradores en la organización. La metodología corresponde al tipo de investigación cualitativo nivel descriptivo y la investigación es diseño experimental transversal o transaccional la investigación llego a una conclusión la investigación fue analizar los elementos. más destacado por un líder transformador, aunque sabemos que El liderazgo es el proceso de influir en los líderes y seguidores para lograr objetivos de la organización.

Según la investigación el liderazgo transformacional busca alentar tanto al líder como al seguidores y que se logra una transformación interna en el individuo logrando resultados importantes para la organización, en pocas palabras el liderazgo transformacional motiva a los empleados a hacer más de lo que se esperaba originalmente de ellos transformando

sus valores, sus actitudes, motivaciones y madurez y, al mismo tiempo, genera una visión, propósitos y una misión compartida para la organización.

(Ayoub, 2010). Sustento su trabajo de investigación “Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública”. Tesis para obtener el grado académico de doctorado en la Universidad Autónoma de Madrid. Presentó en resumen lo siguiente: Tiene como objetivo general investigar los estilos de liderazgo que manejan los funcionarios de la administración pública. La metodología corresponde al tipo de investigación cuantitativa con un método cuestionario correlacionar el diseño es investigación no experimental. Planteando como conclusión final que la principal función del gobierno es promover productos y servicios a la población es necesario que sea con un costo mínimo para la población de los niveles jerárquicos esta investigación es para demostrar que el liderazgo de los funcionarios en un componente clave para la mejora e incrementar la satisfacción en los ciudadanos.

El liderazgo es establecer una visión clara, comunicar la visión con los demás y resolver los conflictos entre los diversos colaboradores que son responsables de completar la visión de la empresa. La gestión representa la organización y la coordinación de varios recursos económicos en una empresa. El liderazgo puede tener un impacto significativo en el rendimiento de una organización.

(Alvarado & Matamorros, M., 2015). Investigo “habilidades sociales y liderazgo transformacional en estudiantes de la escuela académica profesional de educación primaria” presento lo siguiente, en resumen: el estudio tiene como objetivo determinar la relación entre las habilidades sociales y el liderazgo. transformación en alumnos de la

Escuela Académica Profesional para educación básica y la metodología utiliza tipo descriptivo, diseño es de descriptivo correlacional y el método es científico. Según investigaciones realizadas llego a una conclusión Se encontró una correlación positiva entre las habilidades sociales y liderazgo transformador en estudiantes de escuelas académicas Profesional de pregrado, lo que significa un mayor desarrollo de se promueve el liderazgo transformacional de las habilidades sociales y también los resultados nos permiten determinar que existe una correlación positiva en habilidades alternativas de agresión y tolerancia, habilidades de planificación y carisma, y habilidades avanzado social y participativo.

La investigación nos hace entender claramente la importancia de dos aspectos básicos para la vida universitaria habilidades sociales y liderazgo transformacional con la intención de hacer el trabajo tiene que ver con la importancia de desarrollar habilidades sociales para el liderazgo transformacional en estudiantes.

(Castillo, 2016). Sustento en su trabajo de investigación “estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores” presento en resumen lo siguiente: la investigación tiene como objetivo general es determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción de los empleados. La metodología utilizada corresponde método inductivo, que es una herramienta para conocer técnicas que da a conocer al investigador resolver y formular diferentes situaciones la investigación llego a una conclusión los colaboradores de la organización que predomine es sus labores así mismo hay más probabilidades de mojera en las diferentes actividades realizados y también la investigación fue satisfactoria para todos los subordinados.

La investigación nos ayuda a conocer y capacitar a los líderes a partir del conocimiento del nivel de desarrollo de sus habilidades de liderazgo. La elección del estilo de liderazgo, en particular, puede ser un factor muy relevante para aumentar la satisfacción laboral, de modo que cada uno de ellos pueda lograr el máximo desarrollo posible de sus habilidades intrínsecas.

(Esquivel, 2016). Sustentó en su trabajo de investigación “Liderazgo gerencial y cultura organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - 2016”. Presentó en resumen lo siguiente: El estudio tiene como objetivo general describir la relación existente entre el liderazgo gerencial y la cultura organizacional en el personal administrativo en la universidad privada de la ciudad de Lima. La metodología utilizada corresponde al enfoque cuantitativo con un método científico que es una herramienta para determinar técnicas, pasos y procedimientos que facilita al investigador formular y resolver problemas el tipo de diseño de la investigación es no experimental correspondiente al diseño transversal, transaccional o correccional estos diseños recolectan datos en un tiempo único y en un momento específico tiene como propósito escribir y analizar el grado de relación entre el liderazgo gerencial y cultura organizacional para alcanzar su interrelación en un momento dado. Según la prueba estadística se llegó a la conclusión que sí hay relación entre el liderazgo gerencial y la cultura organizacional en el personal administrativo de la Universidad Mayor de San Marcos.

Las empresas reciben la influencia de sus líderes, quienes moldean a las organizaciones y marcan la ruta a seguir. Aunque cambia con el tiempo, La Cultura Organizacional es el

conjunto de valores, creencias, conocimientos y formas de pensar que sirven de guía, que comparten los miembros de una organización y que se enseña a nuevos integrantes.

(Aranda, 2018). Sustentó su trabajo de investigación “estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, 2017”. Presento en resumen lo siguiente: como objetivo general establecer una relación entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral. La metodología utilizada corresponde al método cuantitativo método hipotético – deductivo son justificadas a través observaciones de la realidad y deduce una conclusión donde las argumentaciones serán negadas o aceptadas el diseño de la investigación pertenece tipo no experimental, descriptivo correlacionar donde se busca el análisis de grado de relación ente los variables. Después de obtener toda la información en su tesis de investigación se llegó a la siguiente conclusión se observó que existe una correlación directa entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral.

Según la investigación un líder puede motivar a sus empleados empezando con la palabra “confianza”. El encargado del área, o quien tenga a su mando a personas debe de estar informando a sus colaboradores constantemente sobre la situación actual de los clientes, del mercado, tratando de ser lo más transparente posible, recordando que con la información recibida por parte de todos se pueden tomar mejores decisiones y de igual manera ayuda al logro de los objetivos del departamento y la empresa.

(Charqui, 2016). Sustento su trabajo de investigación “caracterización de liderazgo participativo en las micro y pequeñas empresas del sector comercio-rubro ventas al por menor de alimentos, bebidas y tabaco (Abarrotes) del mercado central del distrito de Huaraz, 2015”. Tesis para optar el grado académico de licenciada en administración de la

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Presentó en resumen lo siguiente: Planteó como objetivo general describir las principales características del liderazgo participativo. La metodología utilizada corresponde al tipo de investigación descriptiva el cual tiene como fin describir el liderazgo participativo en el sector MYPE, el nivel de investigación fue cuantitativo por que la información se obtuvo a través de un cuestionario para la elaboración del análisis se utilizó técnicas estadísticas, el diseño de la investigación fue no experimental transaccional por el estudio se desarrolla en un solo momento y en tiempo único teniendo como propósito describir el variable del estudio, Este estudio tiene como conclusión que los rubros del sector comercial no consideran de gran importancia para la toma de decisiones de calidad y tienen poca consideración a la participación de sus trabajadores en la toma de decisiones también no toman en cuenta las decisiones tomadas por parte de sus colaboradores. Por lo que pudo observar que hay una deficiencia de liderazgo participativo en las MYPES del sector comercio.

Un líder participativo es aquella persona que basa su influencia al escuchar las opiniones e inquietudes de los demás, la participación positiva de las personas que lo rodean a uno, es muy importante para poder trabajar unidos hasta alcanzar una meta en común.

(Barrientos, 2018). Sustento su trabajo de investigación “caracterización de liderazgo y la motivación labora en las micro y pequeñas empresas, rubro venta de ropas femenina, distrito de Ayacucho, 2018”. Tesis para optar el grado académico de licenciado en administración de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Planteó como objetivo general representar las principales características del liderazgo y la motivación laboral. La metodología desarrollada en este trabajo de investigación es de tipo aplicada y cuantitativa por que la información obtenida es a través de un cuestionario y se utilizó la técnica

estadística, con un nivel descriptivo por la finalidad de la investigación es describir el liderazgo y la motivación laboral con un diseño no experimental (transversal) por que se recolecta datos en un tiempo único. De esta investigación se llegó a la siguiente conclusión que la inteligencia emocional en la MYPES en la región Ayacucho tienen el control de su emoción y consideran que son capaces controlar, entender y modificar los estados de ánimos propios y ajenos son empáticos con sus trabajadores a través de ello percibe la satisfacción y el beneficio en el trabajo.

La motivación es la situación emocional que posee una persona cuando a este se incentiva de algún modo por los logros alcanzado consigue satisfacer algunas necesidades, la motivación nos va a garantizar un equipo comprometido con los objetivos de la empresa.

2.2 Bases teóricas de la investigación

Estrategias de liderazgo

(Valdes, 2012) La estrategia de liderazgo consiste en la habilidad del líder de la empresa que es capaz de influir en los demás para poder conseguir los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa, busca desarrollar el máximo potencial en la empresa y trabajadores.” “Por ende, las empresas no solo necesitan jefes sino también líderes” que tengan la capacidad de convencimiento e incentivar a todos sus colaboradores además debe cuidar y enfocarse de cada uno de ellos y orientar al cumplimiento de sus aptitudes y habilidades y todo se logra aplicando el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos de la organización en un ambiente armónico.

(Echavarria, 2012) En una organización estable, el cambio es moderado y gradual, y las empresas tienen la oportunidad de responder e incluso mantener su posición enfocada. En cualquier caso, en condiciones que cambian rápidamente, el cambio es habitual. Dominar la creación, obtención y traslado de información y alterar la forma en que se hacen las cosas para reflejar el conocimiento y la capacidad de reconocer y aceptar. Las estrategias de liderazgo tienen la finalidad de desarrollar habilidades de liderar con la finalidad de lograr objetivos establecidos dentro de la organización es un área que facilita todo el proceso operativo.

(Landolfi, 2016) Las empresas deben enfrentar situaciones cambiantes. El líder debe comprometerse a este tipo de retos y tener la capacidad de impulsar las oportunidades internas para enfrentar con éxito. Hoy en día las organizaciones necesitan líderes que tengan la capacidad de innovar cambios en el entorno de las organizaciones y habilitar a otros para actuar un líder debe transferir visión y establecer objetivos de la misma forma incentivar a los subordinados para expresar sus ideas en propuestas. El éxito o el fracaso de las organizaciones dependen de las acciones y decisiones de los líderes.

(Sarkissian, 2018) . El líder da instrucciones a sus subordinados sobre los destinos y decide cómo deben realizarse y luego los regula. Un líder determina la capacidad de mejorar a las personas en una organización, a través de la dirección. En este sentido, la idea de iniciativa autorizada alude a la capacidad relacional del líder pionero o el procedimiento a través del cual impacta, instiga e insta a los representantes a hacer los objetivos de la organización con entusiasmo y entusiasmo. Promover satisfacción con un enfoque muy alta de motivación en el área de trabajo de todo su equipo cabe mencionar que de esto depende el reconocimiento y respeto del líder debe estar consiente que su éxito depende de su

habilidad para ganarse la confianza y respeto con todos los personales dentro de la organización

(De Los Santos, 2018) Las estrategias de liderazgo es la capacidad de convencimiento de un individuo para impactar a otros para lograr ciertos objetivos así mismo la capacidad concentrada en las condiciones en que trabaja cada individuo. Esto habla de la capacidad de mejorar a las personas con las que trabaja. La organización en la actualidad afrontar cambios constantes por ende se requiere líderes que tengan la capacidad de adaptarse con facilidad a las diferentes circunstancias así mismo un líder debe inspirar una visión compartida y tener la habilidad suficiente para liderar la organización del cual está encargado, entonces podemos decir que es fundamental que la empresa cuenta con líderes, que tengan fundamentos éticos, humanista y valores que estén enfocando Asia el éxito de la empresa.

Dimensiones

Trabajo en equipo

(Raffino, 2019). La importancia del trabajo en equipo surge de la idea de que mientras más personas estén comprometidas en realizar una actividad se obtiene resultados eficaces, las habilidades que tienen las personas para trabajar en equipo es la inteligencia, capacidad, destrezas, ideas similares y la cooperación entre los colaboradores con la finalidad de lograr objetivos comunes, hoy día los lideres reclutadores valoran las habilidades de trabajo en equipo lo que ellos buscan es brindar apoyo y dar lo mejor de ellos, estas estrategias te permiten acceso a la facilidad de alcanzar de todo lo que te propongas como líder. No podemos pasar por alto que los líderes también tienen como objetivo sacar lo mejor de cada

colaborador y de cada uno de sus miembros de trabajo sin duda en un trabajo de equipo es primordial el compañerismo y que todos estén dispuestos a interactuar y alcanzar sus perspectivas a través de sus opiniones de esta forma también se podrá establecer un ambiente laboral armonioso y mejorar la empatía y eficacia.

Capacidad de convencimiento

(Erdier., 2010). Es una capacidad que tiene la posibilidad de llevar o guiar el objetivo que tiene las diferentes organizaciones por un líder tiene la capacidad de convencimiento ya sea dentro de una organización o también a fuera de la organización, también tiene la capacidad por la experiencia, conocimiento y el compromiso un factor muy importante para liderar y tomar decisiones acertadas dentro de una organización además tiene capacidad para prever, pensar, interacción con los compañeros que conformemos en una organización, asimismo para tener participación de la mayoría de los subordinados.

Habilidad del líder

(Guimarraes, 2013). Son habilidades que las persona son capaces de motivar y dirigir el trabajo en equipo con el fin de lograr las metas planteadas de manera eficiente, un buen líder tiene que tener diferentes habilidades que con el tiempo adquieren para poder tener más, comunicación y así mismo ganar la confianza que es muy primordial para un líder y para los colaboradores dentro de una organización y también cada líder mediante estrategias busca el bienestar de los trabajadores.

INDICADORES

Cooperación

En las estrategias de liderazgo no solamente significa representar como un líder sino también influyen diferentes aspectos como la cultura, aptitud, y la cooperación ya sea dentro de la organización como en nuestra vida cotidiana para ser un líder tenemos que reconocer apreciar el rendimiento y ofrecer orientaciones para tener en consideración los niveles estrategias de liderazgo en la organización.

Empatía

El perfil del ejecutivo es un trabajo importante para la asociación, ya que él es la persona que decide qué opciones son más prácticas para la organización, esto se completa con la ayuda de una reunión o grupo La compasión es la capacidad de relacionarse con alguien y ofrecer sus sentimientos. De manera frecuente se le conoce como "darse cuenta de cómo colocarse en la piel del otro". Sea como fuere, similar a algún otro límite natural, algunos lo crean más y otros menos, y es constantemente posible actualizarlo.

Compañerismo

La expresión "amistad" es la conexión construida entre cómplices. Sin lugar a dudas, una de las piezas clave para lograr la concordancia entre una reunión de individuos. Además, es fundamental establecer vínculos entre las personas que trabajan juntas para producir un lugar de trabajo decente en la organización.

Las relaciones laborales son significativas, de ahí la idea de amistad. Ayudar y obtener ayuda transforma el trabajo en algo pasado obligaciones y compromisos, ya que cultiva un dominio decente.

Participación

La participación es fundamental para tener estrategias de liderazgo en las organizaciones para poder hacer cambio que es un desafío que cada persona debería tener en cuenta ya que implica mucho en las responsabilidades y para tomar decisiones dentro de la organización.

Compromiso

(Jimenez, 2013). Menciona que el compromiso de los trabajadores refleja en el rendimiento y pasión por su trabajo en la organización, la contribución personal y el éxito de los trabajadores van de la mano. Los trabajadores comprometidos comparten una progresión de convicciones y estados de ánimo reflejando aspecto clave del bienestar de la organización.

El compromiso de los trabajadores de los trabajadores en una ruta de dos vías entre la organización y los colaboradores. A la organización le favorece el compromiso de sus colaboradores y este le conviene estar adecuadamente retribuido por la empresa. La organización debe recordar constantemente que el trabajador, antes del compromiso con la organización que lo contrata, tiene un compromiso con su vocación y su profesión.

Interacción

La mayoría de las veces, un visionario de negocios puede estar preparado para obtener las habilidades importantes para ser un pionero de negocios decente, lo importante es recordar que trabajen y fortalezcan a cada uno de ellos. El perfil del director es un trabajo importante para la asociación, ya que él es la persona que decide qué opciones son las más adecuadas para la organización, esto se completa con la ayuda de una reunión o grupo

Comunicación

(Cristancho, 2013). Señaló que la comunicación interna son estrategias claves en las organizaciones, ya que a través de una buena comunicación podemos transmitir de manera efectiva a los trabajadores los objetivos y cualidades vitales promovidos por la organización, lo que produce una cultura de distribución, fidelidad y sensación de tener un lugar con la organización por su capacidad humana que se siente persuadida y estimada por tener estándares claros y definidos a los principios y retos que atraviesa la empresa.

La comunicación con los trabajadores dentro de las organizaciones es fundamental ya que mediante la comunicación se relacionan los trabajadores, y los gerentes.

Confianza

(Casas, 2016). Señala que la confianza en sentirse seguro frente a las acciones y decisiones de los trabajadores, para las empresas es importante promoverla confianza en sus trabajadores porque de ahí deriva la buena productividad, cuando confianza entre todos los integrantes de la organización facilitan y optimizan la productividad. Uno de ellos para generar la confianza entre el gerente y los trabajadores es el empowernet que consiste en delegar funciones y responsabilidades. Cuando se maneja la confianza el líder maneja estrategias para alcanzar el propósito común porque confía en cada uno de los trabajadores.

Bienestar

(Caurin, 2018). Señala que el bienestar de los colaboradores es una de las claves principales para conseguir un equipo de trabajo productivo, motivado y comprometido con la organización, el bienestar de los colaboradores no implica a que ellos se sientan bien de salud sino también a que ellos tengan bienestar emocional que se sientan contentos con el ambiente, el trato recibido, las condiciones económicas con el trabajo que realizan.

III. HIPÓTESIS

(Sanchez, 2015) sustenta que una investigación descriptiva enumera diferentes propiedades de los fenómenos estudiados y no es necesario que tenga hipótesis por que trata de mencionar las características de la situación y del problema encontrada.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es cuantitativo

(Vargas, 2011). El proyecto de investigación se utilizará un método cuantitativo ya que su estudio es recoger y analizar datos obtenidos que permite utilizar materiales estadísticas, informáticas y matemáticas que facilita para la obtención de resultados.

4.2. Nivel de la investigación

El nivel de investigación es descriptivo

(Hernandez, 2014). Pretende especificar las propiedades, características y los perfiles de los individuos también permiten describir, registrar, analizar e interpretar la naturaleza actual y los procesos del problema planteado.

4.3. Diseño de la investigación

Diseño de investigación no experimental

(Fernandez, 2014). El diseño de la investigación se denomina no experimental- descriptivo aquel que proporciona ánimo a las unidades de análisis con el fin de medir el grado que se manifiestan.

4.4. Población y muestra

La población de estudio se tomó como referencia a los colaboradores de planta de la empresa Wiracocha del Perú SAC, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. La muestra de estudio se tomó como referencia a los 20 colaboradores de la de la empresa Wiracocha del Perú SAC, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray

4.5. Definición y operacionalización de variables e indicadores

Variable	Definición del variable	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala de medición
ESTRATEGIA DE LIDERAZGO	<p>Estrategias de liderazgo</p> <p>(VALDEZ, 2012). La estrategia de liderazgo consiste en la habilidad del líder de la empresa que es capaz de influir en los demás para poder conseguir los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa, busca desarrollar el máximo potencial en la empresa y trabajadores. Por ende, las empresas no solo necesitan jefes sino también líderes que tengan la capacidad de convencimiento e incentivar a todos sus colaboradores además debe cuidar y enfocarse de cada uno de ellos y orientar al cumplimiento de sus aptitudes y habilidades y todo se logra aplicando el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos de la organización en un ambiente armónico.</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Capacidad de convencimiento</p> <p>Habilidad del líder</p>	<p>-Cooperación</p> <p>-Empatía</p> <p>-Compañerismo</p> <p>-Participación</p> <p>-Compromiso</p> <p>-Interacción</p> <p>-Comunicación</p> <p>-Confianza</p> <p>-Bienestar</p>	<p>¿Usted como colaborador tiene la capacidad de cumplir con facilidad las actividades en su puesto de trabajo?</p> <p>¿Su jefe o líder es capaz de convencer a sus colaboradores para realizar un trabajo?</p> <p>¿Usted como colaborador cree que es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática?</p> <p>¿Usted colabora cuando el líder organiza reuniones laborales?</p> <p>¿El líder da muestras de empatía con sus colaboradores?</p> <p>¿usted como colaborador aplica el compañerismo en su centro de trabajo?</p> <p>¿Cree usted que la participación del líder les motiva en las actividades que realizan dentro de la empresa?</p> <p>¿Considera usted que su líder transmite el compromiso en cada actividad que realizan?</p> <p>¿Usted considera que hay interacción entre el líder y los trabajadores?</p> <p>¿Cree usted que la comunicación es importante en la actividad que realiza dentro de empresa?</p>	<p>La escala de medición que se utilizara para la investigación es nominal:</p> <p>✓ Nunca</p> <p>✓ Casi nunca</p> <p>✓ A veces</p> <p>✓ Casi siempre</p> <p>✓ Siempre</p>

				<p>¿Considera usted que su líder les da la confianza suficiente para realizar las actividades con tranquilidad?</p> <p>¿Cree usted el bienestar personal es importante en su trabajo para tomar buenas decisiones?</p>
--	--	--	--	--

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

(Arías, 2012). Indicó que las técnicas de recolección de información que existen diversas formas para obtener datos. Asimismo, preciso en cuanto a los instrumentos, son los métodos materiales utilizados para recopilar y almacenar los datos para posteriormente analizar e interpretar.

Encuesta

(Arías, 2012). Menciona que la encuesta es aquella que permite dar respuestas a los acontecimientos tras la información obtenida es fundamental indicar que el procedimiento utilizado para obtener datos sobre el variable a estudiar es la encuesta, la misma que consiste en reunir datos importantes para el trabajo de investigación.

Las encuestas se aplicarán a los trabajadores de la empresa Wiracocha S.A.C. de forma personalizada para obtener información sobre los aspectos relacionados con la investigación, esta técnica permitirá conocer las estrategias de liderazgo para el emprendimiento de la empresa.

Cuestionario

(Arías, 2012). Mencionó que el instrumento de recolección de información es un formato simple que te permite obtener y registrar datos, un cuestionario contiene aspectos que se consideran esenciales y concreta el objeto de estudio que cuya estructura quedan registradas las respuestas brindados por el encuestado.

4.7. Plan de análisis

(Smith, 2011). La ética es un conjunto de valores que se adhieran con respecto a determinar (diferenciar) el bien del mal. La ética indica la práctica de la acción correcta y el bien común. En esencia, la ética es un conjunto de principios para la forma como vivir tu vida. La ética incluye la buena conducta o comportamiento humano y también influyó en la investigación.

El plan de análisis de este proyecto de investigación se obtuvo la información a través de un cuestionario realizado a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas rubro exportación: Caso Wiraccocha del Perú SAC, con el fin de estimar el comportamiento de las variables. Es fundamental señalar que la presente investigación se elaboró con un plan de análisis posterior a la selección de información el cual consiste en tabular mediante tablas y gráficas y las respuestas cada uno de ellos con su interpretación. Para este trabajo de investigación se empleó estadística descriptiva con la finalidad de calcular las frecuencias y porcentajes de los datos así mismo para la tabulación se empleó el software estadístico SPS.

4.8. Matriz de consistencia

TÍTULO: Estrategias de liderazgo en las micro y pequeñas empresas, rubro exportación: caso wiraccocha del Perú SAC, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2019.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>General: ¿Cómo son la estrategia de liderazgo en las micro y pequeña empresa, Wiraccocha del Perú SAC, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2019?</p> <p>Específico: ¿Cómo es el Trabajo en equipo en la micro y pequeña empresa, Wiraccocha del Perú SAC, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2019? ¿Cómo es el Capacidad de convencimiento en las micro y pequeña empresa, Wiraccocha del Perú SAC, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2019? ¿Cómo es la habilidad del líder en la estrategia de liderazgo en las micro y pequeñas empresas, Wiraccocha del Perú SAC, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2019?</p>	<p>General: Describir la estrategia de liderazgo en las micro y pequeña empresa, Wiraccocha del Perú SAC, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2019.</p> <p>Objetivo específico: Analizar el trabajo en equipo en la micro y pequeña empresa, rubro exportación caso en Wiraccocha del Perú SAC, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2019. Identificar la capacidad de convencimiento en la micro y pequeña empresa, rubro exportación caso en Wiraccocha del Perú SAC, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2019</p> <p>Determinar la habilidad del líder en la micro y pequeña empresa, rubro exportación caso Wiraccocha del Perú SAC, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2019.</p>	<p>La investigación no tiene hipótesis (Fidias, 2012)</p> <p>Sustenta que las investigaciones de tipo descriptivo enumeran las propiedades de los fenómenos estudiados, por lo tanto no es necesario que se establezcan hipótesis, ya que trata solo de mencionar las características de la situación de la problemática en la que se encuentra</p>	<p>Estrategias de liderazgo</p> <p>Dimensiones</p> <p>✓ Trabajo en equipo</p> <p>✓ Capacidad de convencimiento</p> <p>✓ Habilidad del líder</p> <p>Indicadores</p> <p>Comunicación Confianza Bienestar Cooperación Empatía Compañerismo Participación Compromiso Interacción</p>	<p>Tipo de estudio: El tipo de investigación es cuantitativa.</p> <p>Nivel de investigación: La investigación es Descriptivo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental porque se recolectarán lo datos en un solo momento y en tiempo único.</p> <p>Población: La población de estudio se tomó como referencia a 20 colaboradores de planta de la empresa Wiraccocha del Perú SAC, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray,</p> <p>Muestra: La muestra de estudio se tomó como referencia a los 20 colaboradores de la empresa Wiraccocha del Perú SAC, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray.</p> <p>Técnicas e instrumentos: Encuesta y cuestionario</p>

4.9.Principios éticos

(Quintero, 2011). La persona en todo proyecto de investigación es el fin y no el medio por ello se necesita cierto grado de protección, el cual se determinará de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtenga un beneficio.

Los proyectos de investigación se trabajan con personas por ende se debe respetar la dignidad humana, identidad, diversidad, confiabilidad y la privacidad este principio no solo se aplicará a las personas que están sujetas a la investigación que dispongan a la información adecuada.

En los resultados obtenidos se considera la veracidad sobre todas las cosas, también el proyecto de investigación se realiza de manera independiente con principios, de honestidad, pluralismo, imparcialidad, y responsabilidad social.

se realiza en la Universidad se guía por los siguientes principios:

Protección a las personas:

ULADECH (2019): menciona que “la persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesitan cierto grado de protección” (p.2-p.3).

Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad:

ULADECH (2019): dice que “las investigaciones que involucran el medio ambiente, plantas y animales, deben tomar medidas para evitar daños en la naturaleza” (p.3).

Libre participación y derecho a estar informado:

ULADECH (2019): “Las personas que desarrollan actividades de investigación tienen el derecho a estar bien informados sobre los propósitos y finalidades de la investigación que desarrollan” (p.3).

Beneficencia y no maleficencia:

ULADECH (2019): afirma que “se debe asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones” (p.3).

Justicia

ULADECH (2019): sostiene que “el investigador debe ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurarse de que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas” (p3-p.4).

V. RESULTADOS

5.1.Resultados

CUADRO DE RESULTADO

ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO														
SUJETO	SEXO	ÍTEMS	ÍTEMS	ÍTEMS	ÍTEMS	ÍTEMS	ÍTEMS	ÍTEMS	ÍTEMS	ÍTEMS	ÍTEMS	ÍTEMS	ÍTEMS	ÍTEMS
Sujeto 1	Femenino	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 2	Masculino	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 3	Femenino	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 4	Masculino	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5
Sujeto 5	Masculino	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5
Sujeto 6	Masculino	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
Sujeto 7	Femenino	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
Sujeto 8	Masculino	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 9	Masculino	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
Sujeto 10	Femenino	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
Sujeto 11	Femenino	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
Sujeto 12	Femenino	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 13	Masculino	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
Sujeto 14	Femenino	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
Sujeto 15	Masculino	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 16	Masculino	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
Sujeto 17	Masculino	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
Sujeto 18	Masculino	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 19	Femenino	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
Sujeto 20	Masculino	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5

Genero de los trabajadores

tabla 1 genero de los trabajadores encuestados

Genero	encuestas	%
Femenino	8	40%
Masculino	12	60%
Total	20	100%

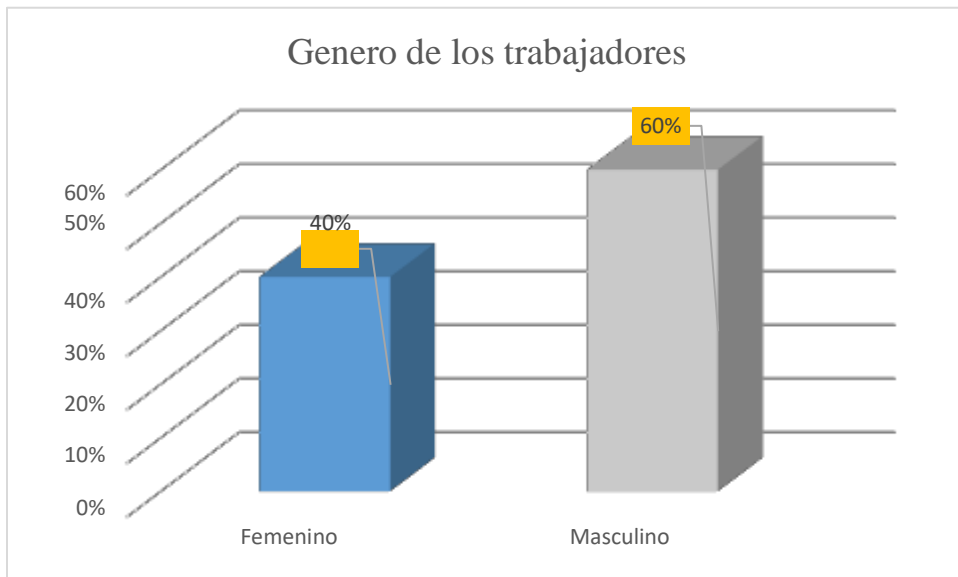


Gráfico 1 genero de los trabajadores encuestados

Interpretación: Mediante los resultados obtenidos se indica que el 60% de las personas encuestadas son varones y el 40% son mujeres. Lo que indica que los varones tienen una mayor participación en la empresa wiraccocha del Perú SAC.

Pregunta N° 1

Estrategias de liderazgo

1. ¿Usted como colaborador tiene la capacidad de cumplir con facilidad las actividades en su puesto de trabajo?

Tabla 2 Trabajo en equipo

Niveles de estrategias de liderazgo	Número de clientes	Porcentaje de clientes
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	2	10%
Siempre	18	90%
Total	20	100%

FUENTE: elaboración propia cuestionario aplicado el 29 de enero del 2020.

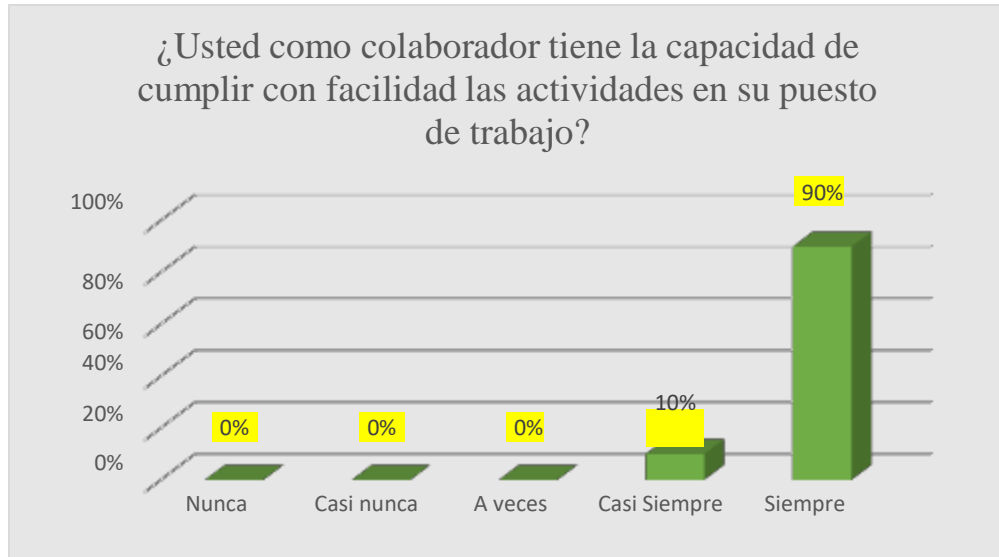


Gráfico 2 Trabajo en equipo

Interpretación: De acuerdo a la tabla 1 y gráfico 1, del total de 20 colaboradores que corresponde al 100% de encuestados, se determina lo siguiente:

El 10% representado a 2 colaboradores encuestados dan como respuesta que casi siempre tiene la capacidad de cumplir con facilidad las actividades en su puesto de trabajo. A sí mismo el 90% representado por colaboradores encuestados dan como respuesta que siempre tiene la capacidad de cumplir con facilidad las actividades en su puesto de trabajo.

Pregunta N° 2

1. ¿Su jefe o líder es capaz de convencer a sus colaboradores para realizar un trabajo?

Tabla 3 capacidad de convencimiento

Niveles de estrategias de liderazgo	Número de clientes	Porcentaje de clientes
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	1	5%
Siempre	19	95%
Total	20	100%

FUENTE: elaboración propia cuestionario aplicado el 29 de enero del 2020.

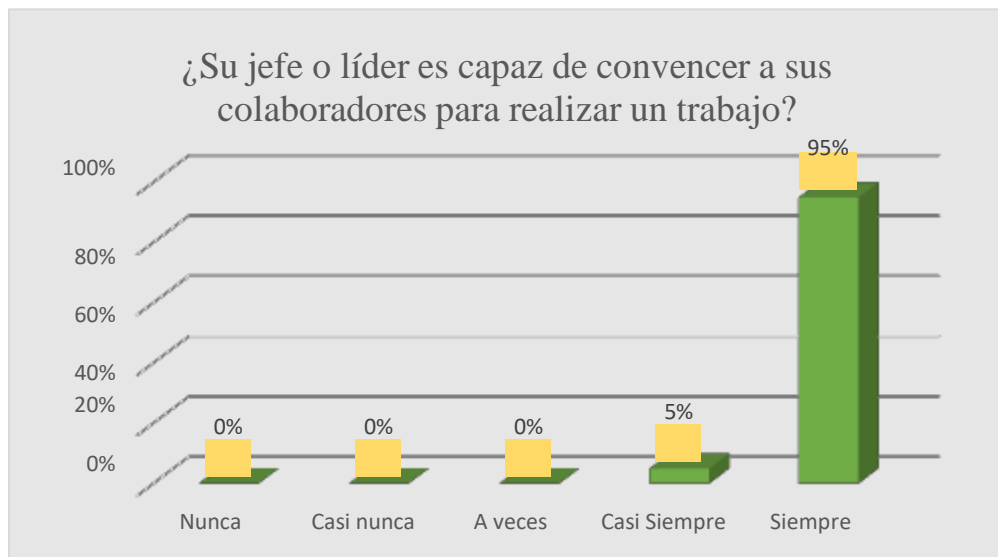


Gráfico 3 capacidad de convencimiento

Interpretación: De acuerdo a la tabla 2 y gráfico 2, del total de 20 colaboradores que corresponde al 100% de encuestados, se determina lo siguiente:

El 5% representado a 1 colaborador encuestado, dan como respuesta que casi siempre su jefe o líder es capaz de convencer a sus colaboradores para realizar un trabajo. A sí mismo el 95% representado por 19 colaboradores encuestados dan como respuesta que casi siempre su jefe o líder es capaz de convencer a sus colaboradores para realizar un trabajo.

Pregunta N° 3

2. ¿Usted como colaborador cree que es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática?

Tabla 4 habilidad de líder

Niveles de estrategias de	Número de clientes	Porcentaje de
liderazgo		clientes
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	3	15%
Siempre	17	85%
Total	20	100%

FUENTE: elaboración propia cuestionario aplicado el 29 de enero del 2020.

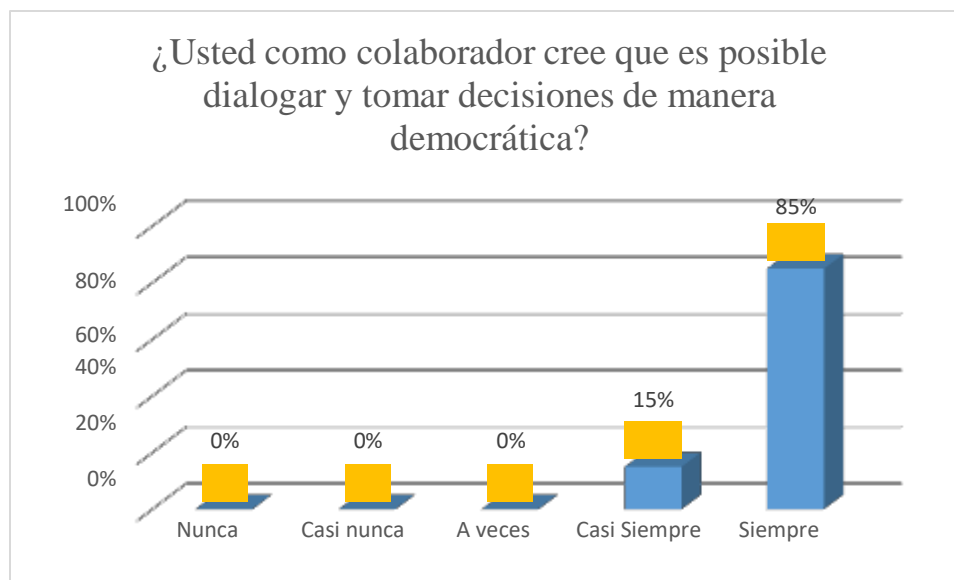


Gráfico 4 habilidad de líder

Interpretación: De acuerdo a la tabla 3 y gráfico 3, del total de 20 colaboradores que corresponde al 100% de encuestados, se determina lo siguiente:

El 3% representado a 3 colaboradores encuestado, dan como respuesta que casi siempre es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática. Mientras El 85% representado por 17 colaboradores encuestados, dan como respuesta que siempre es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática.

Pregunta N° 4

Interpretación: De acuerdo a la tabla 4 y gráfico 4, del total de 20 colaboradores que corresponde al 100% de encuestados, se determina lo siguiente:

El 5% representado a 1 colaboradores encuestados, dan como respuesta que casi siempre colabora cuando el líder organiza reuniones laborales. Mientras El 95% representado por 19 colaboradores encuestados dan como respuesta que siempre colabora cuando el líder organiza reuniones laborales.

5.2. Análisis de resultados

Según Objetivo general: Dado como objetivo general se logró a identificar que la estrategia de liderazgo en la tabla 3 aplican el 95% de los colaboradores de manera adecuada la capacidad de convencimientos a los clientes para generar resultados positivos en la empresa: Según (Esquivel, 2016)

Según objetivo específico N° 1: Dado como objetivo específico se logró a identificar que la estrategia de liderazgo en trabajo en equipo de tal manera que el 90% que representa a 18 trabajadores encuestadas indican que la empresa si aplican en sus centros de trabajo el trabajo en equipo. (Según Contreras & Jimenés, 2016) según el estudio que hizo el autor el éxito de las empresas depende, en gran medida, de la compenetración, comunicación y compromiso que pueda existir entre sus empleados. Cuando éstos trabajan en equipo, las actividades fluyen de manera más rápida y eficiente. Sin embargo, no es fácil que los miembros de un mismo grupo se entiendan entre sí con el objeto de llegar a una conclusión final.

Según objetivo específico N° 2:

Dado como objetivo específico se logró a identificar que el liderazgo en capacidad de convencimiento de tal manera que el 95% que representa a 19 trabajadores encuestadas indican que la empresa si aplican la capacidad de convencimiento en sus centros de trabajo. Según (Cruz & Rodea, , 2014) el estudio que realizo del capacidad de convencimiento o de la persuasión como herramienta de liderazgo positivo, es importante tener en cuenta que esta habilidad debe ser moldeable, se requiere adaptar nuestro modelo de persuasión a la persona con quien se desea interactuar en el centro de trabajo para captar su interés de manera definitiva, dado que un trabajador que no está interesado en lo que le escucha

difícilmente es persuasible. Por lo anterior debemos considerar el contexto y lenguaje con que se dicen las cosas y hacerlo de una manera clara y que incluya alguna forma de reconocimiento a su desempeño en el trabajo.

Según objetivo específico N° 3:

Dado como objetivo específico se logró a identificar que la estrategia de liderazgo en habilidad de líder de tal manera que el 85% que representa a 17 trabajadores encuestadas indican que la empresa practica las habilidades de líder para tomar buenas decisiones. Según (Alvarado & Matamorros, M., 2015) el estudio que realizo el autor, para tener la habilidad de líder debe estar siempre en constante aprendizaje y cambio. La digitalización de las empresas provoca que exista un mercado en constante auge e innovación, y el líder debe saber qué es lo que se cuece en todo momento en la actualidad para plantear nuevas estrategias, ideas u oportunidades en la empresa. Así, se consigue que los empleados estén motivados ante la idea de poder evolucionar como profesionales al enfrascarse en estrategias cada vez más innovadores.

VI. CONCLUSIONES

La siguiente investigación se llegó a siguientes conclusiones que la estrategia de liderazgo en la micro y pequeñas empresas rubro exportación: caso wiracocha del Perú sac según los resultados que aproximadamente muestran 80% de los trabajadores opina que la empresa incorpora el liderazgo dentro de la organización crea un entorno en el que cada trabajador se siente líderes que pueden trabajar en equipo para lograr los resultados establecidos en la planificación estratégica

líder por otra parte en la empresa no presenta dificultades en habilidad de convencimiento que consiste en hacer convencer a los clientes para la venta de los productos. El 95% de los trabajadores encuestados indican que no presentan problemas para realizar sus trabajos.

Con respecto el otro objetivo que es habilidad de líder están trabajando para mejorar y así tener la capacidad de liderar en las diferentes actividades realizados dentro y fuera de la organización. El 85% de los trabajadores encuestados indican que su jefe tiene la habilidad de dirigir la empresa.

Finalmente, La estrategia de liderazgo en general es fundamental dentro de la organización y hemos cumplido en hacer conocer diferentes estrategias que aporta a la empresa.

Recomendaciones

Que la empresa promueva talleres de liderazgo en la gerencia, para que conozcan sus características, obtenga un seguimiento efectivo para sus colaboradores y, de esta manera, los subordinados son influenciados positivamente.

Promover actividades de liderazgo que reúnan a todo el personal, donde pueden encontrarse y vivir juntos, al tiempo que reconocen la importancia para la empresa que trabajan en equipo.

Los factores involucrados en el liderazgo pueden medirse de diferentes maneras se sugiere que realice una medición de vez en cuando al menos dos veces al año Para saber si los empleados han tenido algún cambio, los factores también pueden varía según el trabajo realizado.

Para un trabajador, se recomienda promover una comunicación efectiva que ayude trabajar en equipo, motivando al equipo a realizar tareas y buscar mejorar el desempeño de los objetivos establecidos en las diferentes áreas de la empresa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, R., & Matamorros, M. (2015). Habilidades Sociales y Liderazgo Transformacional en estudiantes de la escuela académico profesional de educación primaria. (*Para optar título Profesional Licenciada en educación*). Universidad nacional del centro del Perú, Huancayo, Perú. Obtenido de http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCNP/270/TEDU_21.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aranda, I. (2018). Estilo de liderazgo y la motivación laboral en los trabajadores. (*Tesis para optar el grado académico de maestría en gestión del talento humano*). Universidad César Vallejo, Lima-Perú.
- Archi, M. (2016). Liderazgo y Motivacion en los empleados de las oficinas registrales del registro Nacional de identificación y estado civil. (*Tesis para optar el grado académico de maestria en gestión pública*). Universidad César Vallejo, Lima-Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5271/Archi_AMY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias. (2012). *Proyecto de investigación* (6° Edición ed.). Bolivia: Episteme.
- Auma, V., & Nina, Y. (2017). Liderazgo Organizacional, participacion política e influencia en los actores en el proceso de las políticas públicas locales. (*Tesis para optar título profesional licenciada en sociología*). Universidad Nacional de Antiplano, Puno. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6705/Auma_Acero_Virginia_Nina_Huaraya_Yanet.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ayoub, J. (2010). Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública. (*Tesis para obtener el grado académico de doctorado*). Universidad Autónoma de Madrid, Madrid.

- Barrientos, E. (2018). Caracterización de liderazgo y la motivación laboral. (*Tesis para optar título profesional licenciado en administración*). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Ayacucho. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9171/LIDERAZGO_MOTIVACION_LABORAL_BARRIENTOS_BAEZ_EUFROCINIO.pdf?sequence=4
- Casas, D. (04 de octubre de 2016). *La importancia de la confianza para aumentar la productividad* . Obtenido de <https://blog.acsendo.com/la-importancia-la-confianza-aumentar-la-productividad/>
- Castillo, J. (2016). Estilo de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores cineplanet real plaza. (*Para optar título de licenciado en administración*). Universidad Nacional del Perú, Trujillo, Perú. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4623/castilloespiroza_juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caurin, J. (13 de septiembre de 2018). *Bienestar laboral* . Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/bienestar-laboral>
- Centeno, M. (2012). Liderazgo organizacional: Visto desde una perspectiva de comunicación organizacional. (*Tesis para optar título profesional*). Universidad EAN, Bogotá. Obtenido de <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/2041/CentenoMarcela2012.pdf?sequence=1>
- Charqui, R. (2016). Caracterización de liderazgo participativo. (*Tesis para optar título profesional de licenciada en administración*). Universidad católica los Angeles de Chimbote, Huaráz - Perú.
- Contreras, D., & Jimenes, L. (2016). Liderazgo y clima organizacional. (*Tesis para obtener el grado académico de maestría en dirección*). Universidad del Rosario, Bogotá.

- Cristancho, D. (20 de julio de 2013). *La importancia de la comunicación interna en las organizaciones* . Obtenido de <https://blog.acsendo.com/la-importancia-de-la-comunicacion-interna-en-las-organizaciones/>
- Cruz, Y., & Rodea, , M. (2014). *Liderazgo Transformacional Como Herramienta de los Empleados*. Universidad Autónoma del Estado de Mexico, Amecameca, Mexico. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30808/Trabajo%20de%20Tesis.pdf>
- De Los Santos, E. (16 de marzo de 2018). *Que es el liderazgo organizacional*. Obtenido de <https://parquesalegres.org/biblioteca/blog/que-es-el-liderazgo-organizacional/?fbclid=IwAR0JCZaqrXp7NYPPFR4jnCxKeJu9gm24wR4YcMWOKvyLfOC0nzIU4uNPXTnY>
- Echavarria, M. (16 de junio de 2012). *Liderazgo organizacional*. Obtenido de https://www.eoi.es/blogs/miguelanibalechavarria/2012/06/16/liderazgo-organizacional/?fbclid=IwAR1h_8yzNUp2xew5TG7qRnYvr0R9V-Kn6i2I4dpfwGq8cXRfE_PaPGxY4Nk
- Erdier. (18 de noviembre de 2010). *CAPACIDAD Y VISIÓN DE LIDER*. Recuperado el 09 de octubre de 2019, de <http://revista-digital.verdadera-seducion.com/capacidad-y-vision-de-lider/>
- Esquivel, M. (2016). *Liderazgo gerencial y cultura organizacional en el personal administrativo. (Tesis para optar el grado académico de maestría)*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Fernandez, C. (2014). *Metodología de investigación*. Mexico: mexicana.
- Fidias. (2012). *Metodología de investigación*.
- Guimarraes, G. (11 de junio de 2013). *Liderazgo positivo: un nuevo modelo de liderazgo para los nuevos tiempos*. Recuperado el 09 de octubre de 2019, de EMBA-Americas: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/columnas/liderazgo-positivo-un-nuevo-modelo-de-liderazgo-para-los-nuevos-tiempos>

- Hernandez, R. (2013). *Metodología de investigación* (6 edición ed.). Mexico.
- Jimenez, J. (07 de octubre de 2013). *Compromio laboral*. Obtenido de El país:
https://elpais.com/diario/2007/10/07/negocio/1191762867_850215.html
- Landolfi, H. (07 de noviembre de 2016). *Conexionesan*. Obtenido de
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/11/el-liderazgo-organizacional-ante-los-cambios-del-entorno/?fbclid=IwAR0TBRSuNYETosWixZfqQaXkerGw9dCdQ3DgRAC4ZedCWYIPb1j9gaWDSXM>
- Palomino, R. (2018). Liderazgo transformacional y clima organizacional en trabajadores administrativos de la red salud. (*Tesis para obtener el grado académico Maestría en gestión de la salud*). Universidad César Vallejo, Ayacucho. Obtenido de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29240/valdez_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quintero, J. (mayo-agosto de 2011). La ética en la investigación. *Telos*, 09(02), 345-357.
- Raffino, M. (03 de marzo de 2019). *Trabajo en equipo*. Obtenido de
<https://concepto.de/trabajo-en-equipo/>
- Sanchez. (2015). Obtenido de
<http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1197/1028>
- Sarkissian, A. (01 de febrero de 2018). *Estrategias de liderazgo empresarial*. Obtenido de <https://www.cuidatudinero.com/13117072/estrategias-de-liderazgo-empresarial>
- Smith, C. (2011). *Plan de Analisis de Investigación*. Obtenido de <http://cea.uprrp.edu/wp-content/uploads/2015/09/%C3%89tica-e-integridad-en-la-investigaci%C3%B3n.pdf>
- Solís, S. (2010). La influencia de liderazgo en getsión escolar. (*Tesis para optener el grado de maestría*). Instituto Politécnico Nacional, Mexico. Obtenido de
<https://tesis.ipn.mx/jspui/bitstream/123456789/9654/1/Sergio%20Solis%20Garcia.pdf>

Valdes. (24 de junio de 2012). *Concepto y características de estilo de liderazgo*.
Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/concepto-caracteristicas-estilos-liderazgo/>

Vargas, Z. (2011). *Investigación aplicada* (5 edición ed.). Mexico.

Velasco, J. (2013). Representaciones conceptuales de los atributos del liderazgo y de inteligencia emocional. (*Tesis para obtener el grado académico de doctorado en filosofía*). Universidad Autónoma de Nuevo León, Mexico.

ANEXOS

ESQUEMA CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PROYECTO DE INVERSIÓN																
ACTIVIDADES	AÑO 2021 - I															
	MARZO			ABRIL						MAYO						
SEMANAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Socialización del SPA/Revisión de la literatura y recolección de datos.																
Generación del código ORCID.																
Registra tus datos tus datos personales y crea una cuenta skype.																
Fichas bibliográficas del marco teórico-conceptual.																
Resultados.																
Cronograma de trabajo.																
Redacción del documento análisis de resultados incluyendo citas y referencias bibliografías																
Redacción del documento revisión de literatura (antecedentes y base teórica - conceptual).																
Fichas bibliográficas del marco teórico - conceptual y análisis de resultados.																
Redacción del documento análisis de resultados.																
segundo documento mejorado del elemento revisión de literatura(Antecedentes y base teórica- conceptual)																
Documento conclusiones y recomendaciones																
Introducción, resumen y abstract																

Fichas bibliográficas revisión de literatura y el elemento de referencias bibliográficas																			
Documento mejorado del elemento: Introducción, Resumen y Abstract																			
Documento mejorado introducción, resumen y abstract, resultados, conclusiones y recomendaciones																			
Redacción de la metodología																			
Documento mejorado del elemento: Metodología																			
Documento mejorado introducción, resumen y abstract, resultados, conclusiones y recomendaciones																			
Presentar el pre informe mejorado																			
Sustentación del pre informe mejorado																			

PRESUPUESTO

PRESUPUESTO DESEMBOLSABLE (ESTUDIANTE)			
Categoría	Base	Número	Total
SUMINISTRO			
Impresiones	S/1.00	5	S/1.00
Fotocopias	S/1.00	10	S/1.00
Papel Bond A-4	S/2.00	20	S/2.00
Lapiceros	S/2.00	3	S/6.00
SERVICIOS			
Uso De Turniting	S/50.00	2	S/100.00
SUB TOTAL			S/106.00
GASTO DE VIAJE			
Pasajes Para Recolección De Datos	S/6.00	2	S/12.00
SUB TOTAL			S/12.00
TOTAL DE PRESUPUESTO DE DESEMBOLSABLE			S/122.00



FACULTAD DE CIENCIA CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN


ENCUESTA DIRIGIDO A LOS COLABORADORES

Estimado (a) señor (a), la presente encuesta es anónima y tiene por finalidad recolectar información para desarrollar el trabajo de investigación titulada “Estrategia de liderazgo en la micro y pequeña empresa, rubro exportación: caso Wiraccocha del Perú SAC, Distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho 2019.

LÍNEA DE VALORACIÓN				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
1	¿Usted como colaborador tiene la capacidad de cumplir con facilidad las actividades en su puesto de trabajo?					
2	¿Su jefe o líder es capaz de convencer a sus colaboradores para realizar un trabajo?					
3	¿Usted como colaborador cree que es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática?					
4	¿Usted colabora cuando el líder organiza reuniones laborales?					
5	¿El líder da muestras de empatía con sus colaboradores?					
6	¿usted como colaborador aplica el compañerismo en su centro de trabajo?					
7	¿Cree usted que la participación del líder les motiva en las actividades que realizan dentro de la empresa?					
8	¿Considera usted que su líder transmite el compromiso en cada actividad que realizan?					
9	¿Usted considera que hay interacción entre el líder y los trabajadores?					
10	¿Cree usted que la comunicación es importante en la actividad que realiza dentro de empresa?					
11	¿Considera usted que su líder les da la confianza suficiente para realizar los actividades con tranquilidad?					
12	¿Cree usted el bienestar personal es importante en su trabajo para tomar buenas decisiones?					

Anexo: Validación de instrumentos


UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE

INSTITUCIÓN DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN


TÍTULO:
ESTRATEGIA DE LIDERAZGO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO EXPORTACIÓN:
CASO WIRACOCCHA DEL PERÚ SAC, DISTRITO DE ANDRÉS BALLENA CÁCERES DORREGARAY,
AYACUCHO 2019.

ADMINISTRATIVAS
INFORME DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS

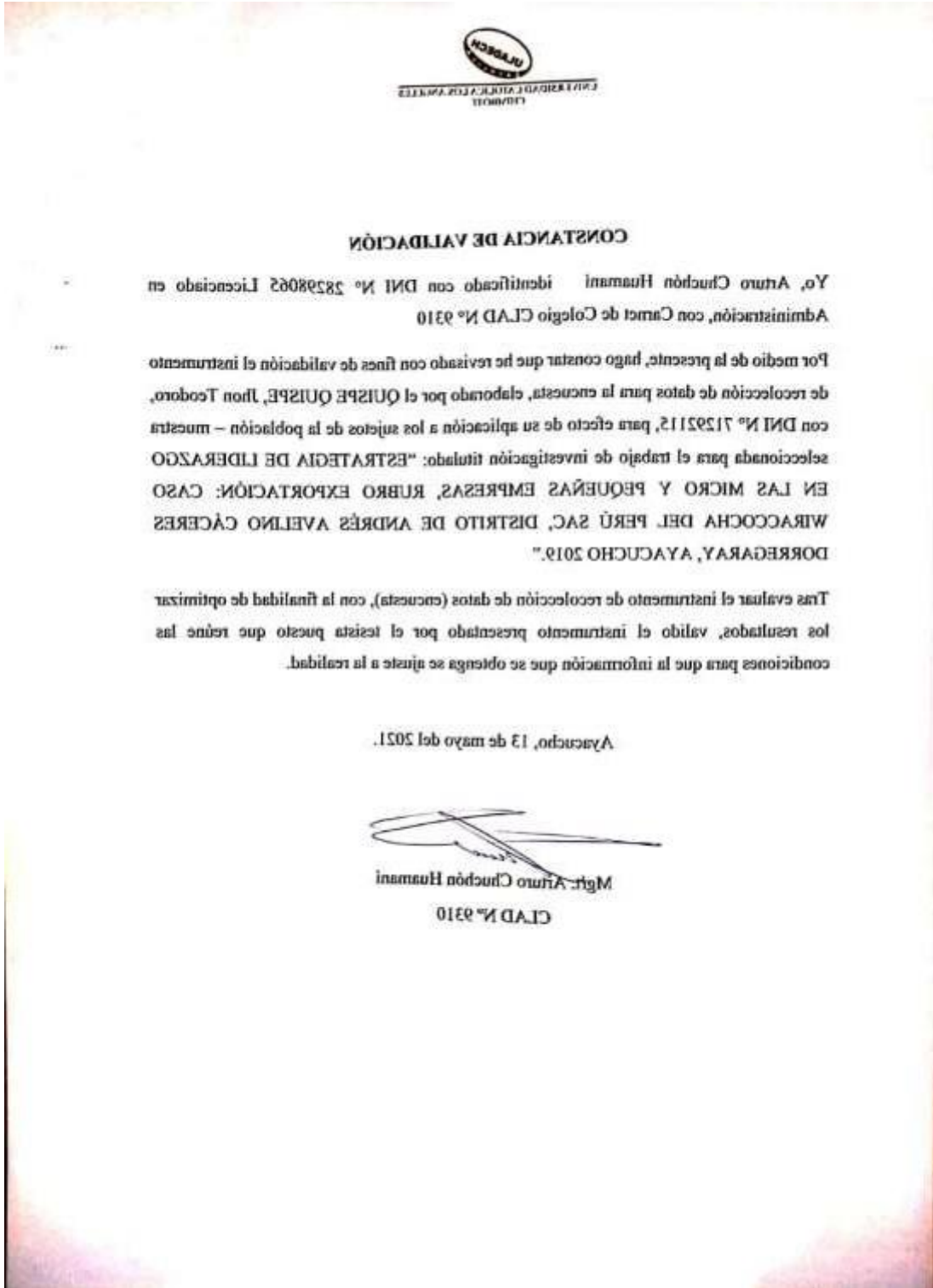
AUTOR: QUISEP QUISEP, JHON TEODORO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE JUICIO POR EXPERTOS

N°	PREGUNTAS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								
		¿Es pertinente con el concepto?		¿Necesita mejorar la redacción?		¿Es tendencioso o subjetivo?		¿Se necesitan más ítems para el concepto?		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTRATEGIA DE LIDERAZGO										
1	¿Usted como colaborador tiene la capacidad de cumplir con facilidad las actividades en su puesto de trabajo?									
2	¿Su jefe o líder es capaz de convocar a sus colaboradores para realizar un trabajo?									
3	¿Usted como colaborador cree que es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática?									
Trabajo en equipo										
4	¿Usted colabora cuando el líder organiza reuniones laborales?									
5	¿El líder da muestras de empatía con sus colaboradores?									
6	¿Usted como colaborador aplica el compañerismo en su centro de trabajo?									
Capacidad de convencimiento										
7	¿Cree usted que la participación del líder les motiva en las actividades que realizan dentro de la empresa?									
8	¿Considera usted que su líder transmite el compromiso en cada actividad que realizan?									
9	¿Usted considera que hay interacción entre el líder y los trabajadores?									
Habilidad del líder										
10	¿Cree usted que la comunicación es importante en la actividad que realiza dentro de empresa?									
11	¿Considera usted que su líder les da la confianza suficiente para realizar las actividades con tranquilidad?									
12	¿Cree usted el bienestar personal es importante en su trabajo para tomar buenas decisiones?									


C.I.A. 1019

Anexo: Validación de experto



Anexo: Registro de REMYPE

 **PERÚ** Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

REMYPE
Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa

CONSULTA DEL REGISTRO NACIONAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

Ingrese el número de R.U.C.:

* Si no conoce el R.U.C. de la empresa, puede buscarlo por su nombre o razón social AQUÍ

REGISTRO NACIONAL DE MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA - REMYPE

(Desde el 2010Q2008)

N° DE RUC	RAZÓN SOCIAL	FECHA SOLICITUD	ESTADOCATEGORÍA	FECHA DE ACREDITACIÓN	SITUACIÓN ACTUAL	DOCUMENTO DE SUSTENTO	FECHA DE BAJA / CANCELACIÓN	REQUERIMIENTO LABORAL ESPECIAL (RLE)
20494626897	AGRONEGOCIOS WRACCOCHA DEL PERU S.A.C	02/09/2010	ACREDITADO COMO MICRO EMPRESA	10/09/2010	ACREDITADO	-----	-----	-----

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

22%

★ repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo