



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO Y LA
MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS, RUBRO VENTA DE ROPA FEMENINA,
DISTRITO DE AYACUCHO, 2018**

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

AUTOR

Br. BARRIENTOS BAEZ, Eufrocino

ASESOR

Dr. FLORES AYALA, Adalberto Prospero

AYACUCHO – PERÚ

2018

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Dra. Carmen Rosa Zenozain Cordero
PRESIDENTA

Mgtr. Judith Berrocal Chillce
MIEMBRO

Mgtr. Wilber Quispe Medina
MIEMBRO

Dr. Adalberto Prospero Flores Ayala
ASESOR

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por su gran amor y
bondad, quien me supo guiarme por
el buen camino, darme fuerzas para
seguir adelante.

Agradecemos a la Universidad los
Ángeles de Chimbote (ULADECH)
por brindarnos su apoyo y cobijar
nuestros sueños en la realidad.

DEDICATORIA

Pero sobre todo lo dedico a Dios pues sin su bendición no realizaría este avance para mí fortaleza y mis docentes que me enseñó y guio para poder realizar bien las actividades de investigación.

Este presente trabajo de investigación se lo dedico respetuosamente a mi padre y a mi madre que desde el cielo me guía, para salir adelante.

También dedico a mi esposa Daría, mis hijos Deiby, Greys y Sebastián y a mis hermanos y amigos que me brindaron su apoyo y confianza.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación estableció como objetivo: Describir las principales características del liderazgo y la motivación laboral en las MYPE de venta de ropa femenina en el distrito de Ayacucho, 2018. Se empleó la metodología de investigación de tipo descriptivo, de nivel cuantitativo y con diseño no experimental de corte transversal, siendo los resultados agrupados de acuerdo a los objetivos. La población estuvo conformada por 20 MYPE, basado en una muestra para las variables liderazgo y motivación laboral de 20 representantes o líderes de las MYPE, se empleó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario de 22 preguntas para ambas variables. Como conclusión con respecto al liderazgo se determinó que el uso de las capacidades de la inteligencia emocional y la comunicación asertiva son muy importantes para los líderes para identificar las emociones correctamente con respeto y actitud para lograr mayores beneficios y satisfacción en el trabajo para lograr un objetivo común; en relación a los elementos de la motivación laboral se rescata que el trabajo en equipo, el clima organizacional y la motivación extrínseca e intrínseca son capacidades que tienen las empresas para mantener el estímulo positivo de sus empleados, respecto a realizar sus actividades con responsabilidad, disciplina, compromiso y calidad en un ambiente sin conflictos. Finalmente, se pudo concluir describiendo las características entre el liderazgo y motivación laboral de acuerdo a la percepción de los representantes de las MYPE y según las respuestas obtenidas de los instrumentos.

Palabras claves: Liderazgo, Motivación laboral, MYPES.

ABSTRACT

The objective of this research work was to: Describe the main characteristics of leadership and work motivation in the MYPE for the sale of women's clothing in the district of Ayacucho, 2018. The descriptive, quantitative-level research methodology was used. non-experimental cross-sectional design, with the results grouped according to the objectives. The population was conformed by 20 MYPE, based on ours for the variables leadership and work motivation of 20 representatives or leaders of the MSEs, the survey technique was used, using as instrument a questionnaire of 22 questions for both variables. As a conclusion regarding leadership, it was determined that the use of emotional intelligence and assertive communication skills are very important for leaders to identify emotions correctly with respect and attitude to achieve greater benefits and satisfaction at work to achieve a goal common; in relation to the elements of work motivation, it is possible to remember that team work, the organizational climate and extrinsic and intrinsic motivation are the capacities that companies have to maintain the positive stimulus of their employees, with respect to carrying out their activities with responsibility, discipline , commitment and quality in an environment without conflicts. Finally, it was possible to conclude describing the characteristics between the leadership and work motivation according to the perception of the representatives of the MSEs and according to the answers obtained from the instruments.

Keywords: Leadership, Work motivation, MYPES.

TABLA DE CONTENIDO.

JURADO EVALUADOR Y ASESOR.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
TABLA DE CONTENIDO.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	6
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	6
BASES TEÓRICAS	10
MARCO CONCEPTUAL.....	24
III. HIPÓTESIS.....	25
IV. METODOLOGÍA.....	255
4.1 Tipo de investigación	255
4.2 Nivel de la investigación	26
4.3 Diseño de investigación.....	26
4.4 Población y muestra	26
4.5 Definición y operacionalización de las variables	27
4.6 técnicas e instrumentos de la investigación.....	28
4.7 plan de análisis	28
4.8. MATRIZ DE CONSISTENCIA	29

4.9 principios éticos.....	30
V. RESULTADOS.....	31
5.1 Resultados	31
5.2 Análisis de resultados.....	53
VI. CONCLUSIONES	58
6.1 RECOMENDACIONES.....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS.

TABLA 1	Respecto al Género.	31
TABLA 2	Edad del representante de la empresa	32
TABLA 3	Grado de Instrucción de los representantes de la empresa.....	33
TABLA 4	Distribución de la población según estado civil.....	34
TABLA 5	Características de las Micro y Pequeñas Empresas – formalización.	35
TABLA 6	Distribución de las MYPES según el tiempo.....	36
TABLA 7	Inteligencia emocional (empatía con el personal).....	37
TABLA 8	Inteligencia emocional (empatía con el cliente).....	38
TABLA 9	Inteligencia emocional (Auto control para hacer un mejor trabajo)	39
TABLA 10	Inteligencia emocional (Auto control con el personal)	40
TABLA 11	Comunicación asertiva (Actitud personal positiva).....	41
TABLA 12	Comunicación asertiva (Respeto por los demás)	42
TABLA 13	Trabajo en equipo (Disciplina)	43
TABLA 14	Trabajo en equipo (Responsabilidad)	44
TABLA 15	Trabajo en equipo (Compromiso)	45
TABLA 16	Clima Organizacional (Calidad)	46
TABLA 17	Clima Organizacional (Conflictos)	47
TABLA 18	Clima Organizacional (Productividad)	48
TABLA 19	Motivación Extrínseca e intrínseca (Incentivos).....	49
TABLA 20	Motivación Extrínseca e intrínseca (Reconocimiento)	50
TABLA 21	Motivación Extrínseca e intrínseca (Vacaciones)	51
TABLA 22	Motivación Extrínseca e intrínseca (Auto Motivación).....	52

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, se puede percibir que las MYPE constituyen una organización socio-económica de gran impacto. En particular una pequeña empresa es un establecimiento que presenta requerimientos pequeños en relación a la inversión, estructura organizacional sencilla, pero posee una gran flexibilidad en cuanto a la adaptación con el entorno, los éxitos de las MYPE debidamente organizada en la gestión de recursos humanos y financiera genera movimientos económicos resaltantes en la clase empresarial de su país; por otro lado, en condiciones no críticas, si una MYPE posee un desempeño deficiente, por su magnitud pudiera no afectar gravemente la economía nacional. (Correa, 2018)

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) hoy elevó de 3.6% a 3.9% su proyección de crecimiento de la economía peruana para este año, tomando en cuenta su anterior estimación de agosto del 2018. El organismo multilateral espera que el Producto Bruto Interno (PBI) del Perú pase de expandirse 2.5% el año pasado a 3.9% en el 2018 y 3.8% en el 2019. En Sudamérica, la expansión de la economía peruana de 3.9% para este año se ubica en tercer lugar, junto a Chile (3.9%), y después Paraguay (4.6%) y Bolivia (4.3%), según la Cepal. (Lezama, 2018)

El presente trabajo de investigación se da a conocer como título: “Caracterización del Liderazgo y la Motivación Laboral en las Micro y Pequeñas Empresas rubro venta de ropa femenina, Distrito de Ayacucho, 2018”. Se deriva de la línea de investigación de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Bajo el contexto de la realidad económica nacional e internacional, las micro y pequeñas empresas (MYPES) se han convertido en un fenómeno económico y principal centro de atención de las economías de todos los países del mundo, porque actualmente cumple un rol importante en la economía mundial generando más empleos que las grandes empresas o el propio Estado, esto principalmente en los países en vías de desarrollo, porque las micro y pequeñas empresas (MYPES) cumplen un rol fundamental, pues con su aporte ya sea extrayendo, transformado, produciendo y ofertando bienes y servicios, constituyen un eslabón determinante en la actualidad económica, en la generación de empleo y ayuda a incrementar el PBI de nuestro país, pero la mayoría de las micro y

pequeñas empresas (MYPES) tiene problemas y que limitan su permanencia en el mercado.

En el Perú las micro y pequeñas empresas vienen generando mucha expectativa y es el Estado con la Ley 30056 está dando el respaldo para su creación y permanencia en los mercados como una estrategia para contribuir a la generación de empleo y con ello al mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad local, regional y nacional.

En nuestra región de Ayacucho las micro y pequeñas empresas se han constituido en unidades económicas muy dinámicas, cuya principal acción es el empleo que generan para mejorar la calidad de vida en la región de Ayacucho.

En ese contexto las micro y pequeñas empresa rubro venta de ropa femenina del distrito de Ayacucho – 2018, buscan aumentar su competitividad con excelencia, por lo que es necesaria el desarrollo de las habilidades y destrezas de los líderes o representantes de estas MYPES encargados de los equipos de trabajo, para que puedan guiar, administrar, impulsar e influir en el recurso humano que es el elemento principal para el logro de las metas y objetivos que busca la empresa, por ello es muy importante conocer las principales características del liderazgo, mediante la investigación para demostrar el comportamiento y las actitudes de un grupo de trabajo que pueda influir de forma positiva o negativa de acuerdo al liderazgo que ejerce, esto para el estudiante será practica real en una investigación que se llevará a dar soluciones profesionales a la organización.

La presente investigación busca indagar si los vendedores del rubro de venta de rapas femeninas del distrito de Ayacucho – 2018, están motivados por el liderazgo que el encargado y/o representante ejecuta, si no es así, proponer herramientas de apoyo para que los colaboradores puedan estar convencidos con el propósito en el que se trabaja es el mejor y se comprometan a hacerlo con responsabilidad y empeño en beneficio de la organización.

Esta investigación proporcionará información empírica y teórica acerca de aspectos poco investigados en este campo de acción, saber las principales características que tienen

los líderes con la motivación laboral en el desempeño de sus acciones de acuerdo a la encuesta realizada a los líderes o representantes de las MYPE rubro venta de ropa femenina en el distrito de Ayacucho – 2018.

Esta investigación es importante porque aportará nuevos conocimientos en relación a las características del liderazgo de los representantes de las MYPE y la motivación laboral de sus colaboradores, siendo de gran aporte para los dueños de estas empresas del sector en estudio para que puedan favorecer con una interrelación de liderazgo y la motivación laboral para sus ventas sean muy activas que permitan mayores beneficios y satisfacción en el trabajo, buscando consolidarse en el desarrollo económico y social, y permanencia en el entorno del mercado.

Ante esta situación se realizó esta investigación con el enunciado del problema general que es ¿Cuáles son las principales características del liderazgo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropa femenina en el distrito de Ayacucho, 2018?

Para tal efecto se planteó el siguiente objetivo general: Describir las principales características del liderazgo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas rubro venta de ropa femenina en el distrito de Ayacucho, 2018. Luego para lograr el objetivo General se plantó los siguientes objetivos específicos:

Describir las características de la inteligencia emocional en las micro y pequeñas empresas de venta de ropa femenina en el distrito de Ayacucho, 2018.

Describir las características de la comunicación asertiva en las micro y pequeñas empresas de venta de ropa femenina en el distrito de Ayacucho, 2018.

Describir las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas de venta de ropa femenina en el distrito de Ayacucho, 2018.

Describir las características del clima organizacional en las micro y pequeñas empresas de venta de ropa femenina en el distrito de Ayacucho, 2018.

Describir las características de la motivación extrínseca e intrínseca en las micro y pequeñas empresas de venta de ropa femenina en el distrito de Ayacucho, 2018.

El liderazgo va ayudar a que puedan generar un dominio de emprendimiento en la plana directiva junto a sus subordinados y esto puede ayudar a que los trabajadores de ropas femeninas puedan trabajar bien y puedan satisfacer las necesidades de los clientes y por consiguiente mayor beneficio para las organizaciones empresariales.

Este trabajo de investigación se justifica porque ha generado a partir de la línea de investigación sobre las Mypes, que es un tema de interés nacional, regional y local, está de acuerdo con lo establecido por la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, además ésta investigación se justica porque permite obtener aspectos teóricos del liderazgo y la motivación laboral que se aplican en las micro y pequeñas empresas, también se justifica porque permite conocer las principales características de las micro y pequeñas empresas que aplican el liderazgo y la motivación laboral en el ámbito de estudio las cuales permanecerán en el mercado generando puestos de trabajo que beneficiará a la población ayacuchana.

La investigación se justifica de manera práctico, debido a que se realiza con la finalidad de lograr describir las características del liderazgo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro venta de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho

También el presente trabajo de investigación justifica porque servirá como referencia para las futuras investigaciones que busquen profundizar más el tema de liderazgo y la motivación laboral puesto que los hallazgos se presentan en las micro y pequeñas empresas también es porque permite cumplir con un requisito de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote ha establecido para obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

En cuanto a la metodología, el estudio fue de tipo de investigación aplicada cuantitativa, nivel de la investigación fue descriptiva, diseño de la investigación fue no experimental, por lo que las variables fueron analizadas mediante el recojo de datos de las

respuestas de la percepción de los líderes o representantes sin alterarlos y fue en un determinado periodo de tiempo.

Esta investigación es realizada con la finalidad de conocer las principales características de los representantes de las MYPE para poder motivar a sus colaboradores del rubro venta de ropa femenina en el distrito de Ayacucho – 2018, quienes se encuentran con un 95% de empatía y un 90% de control de sus emociones que les permite mantener a sus trabajadores con una motivación positiva para lograr mayores beneficios y satisfacción en el trabajo.

Se concluyó en esta investigación que de acuerdo a los resultados obtenidos las características del liderazgo son tan importantes que juegan un papel fundamental en la constitución de los niveles de motivación de los trabajadores, para mantener una motivación laboral positiva que permite entender mejor a sus colaboradores, con actitud personal positiva, control de sus emociones y respeto por los demás para consolidar una organización con eficiente trabajo en equipo y un clima organizacional estable.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Para el cumplimiento de las investigaciones se ha efectuado consultas bibliotecas especializadas en el tema de liderazgo y en la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropa femenina en el distrito de Ayacucho, 2018. Seguidamente se presenta los antecedentes de la investigación.

Las investigaciones citadas son fuentes bibliográficas que sirvieron de apoyo como base para la realización del actual trabajo teniendo en cuenta temas importantes.

Antecedentes a nivel internacional

Título: Liderazgo y Motivación (Avenecer, 2015)

Autor: YEINY AVENECER CANO

Año: 2015

En su Tesis de Grado, Título: Determinar la influencia del liderazgo de los supervisores en la motivación de los vendedores ruteros de Distribuidora Mariposa C.B.C., utilizó el tipo de investigación descriptivo, técnica encuesta y cuestionario, llegando a la siguiente conclusión: Debido a los resultados que arroja la investigación realizada con el equipo de vendedores de la organización CBC, se determina que la influencia de liderazgo que tiene los supervisores en los subordinados es positiva, puesto que ellos realizan sus labores de forma efectiva y con alto grado de excelencia.

(Hernandez, L, 2013) “En el artículo Se estrena un diario, disponible en el diario el Quetzalteco afirma que su misión es ser un equipo vanguardista, comprometido en fortalecer su liderazgo para elevar su nivel de desempeño y competitividad a través de informar, orientar y educar a los lectores con veracidad, responsabilidad e integridad”

Antecedentes a nivel nacional

Autor: Lirio Rosario Duarte Orlando (Duarte, 2016)

Año: 2016

En su trabajo de tesis para optar el título profesional de licenciado en administración, la universidad de Chimbote, titulado “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” tiene como objetivo Describir las principales características del estilo del liderazgo carismático, en las micro y pequeñas empresas rubro venta al por menor de artículos de joyería, ya que es muy importante conocer si el Liderazgo Carismático se está desarrollando adecuadamente dentro de la organización la cual conlleve a que todos los miembros se sientan en confianza y no tengan temor a dar a conocer sus ideas y habilidades. Llegando a la siguiente **conclusión:** La principal conclusión es que la mayoría de los gerentes no muestran sus aptitudes y actitudes de ética, valor y carisma a los colaboradores; siendo así que los colaboradores no confíen en el gerente y haya una gran preocupación por los colaboradores.

(Viato, R, 2014) “En el artículo, Poderosa Herramienta disponible en la revista D, refiere que liderazgo es un método que consiste en guiar, acompañar y entrenar a una persona o a un grupo, con el propósito de alcanzar metas o desarrollar habilidades específicas. El inicio de este instrumento estuvo relacionado en el ámbito deportivo y debido a los buenos resultados obtenidos, se difundió en el sector empresarial”.

Título: “estudio sobre la influencia de los estilos directivos de los jefes en la motivación de los empleados y el clima laboral, y propuesta de un plan de acción para el mejoramiento del clima laboral de la empresa importadora Alvarado en la ciudad de Ambato”

Autor: Estefanía Carolina Maldonado Llumiuinga

Año: 2015

(Estefanía C, 2015) En la tesis estudio sobre la influencia de los estilos directivos de los jefes en la motivación de los empleados y el clima laboral, y propuesta de un plan de acción para el mejoramiento del clima laboral de la empresa importadora Alvarado Cia. ubicada en la ciudad de Ambato; menciona que llegaron a una conclusión en que el objetivo principal para su investigación fue acercarse a los principales factores que pueden estar afectando al clima laboral de la empresa y en función de éstos elaborar un plan de mejora de clima laboral, para que de esta manera tanto directivos como empleados tengan las herramientas necesarias para poder aportar a que se genere un clima laboral positivo

en donde todos los miembros trabajen motivados en un ambiente de compañerismo, respeto, con una buena comunicación y en función de los objetivos de la empresa.

Conclusión

Esta investigación nos ayudó a ver cómo se puede observar que el clima laboral según lickert se caracteriza porque los directivos no confían en sus trabajadores, no se les toma en cuenta para la toma de decisiones, trabajan en un ambiente de miedo y castigo, realizan el trabajo por recompensa y la comunicación directiva empleado es nula.

Dentro de la organización existe inconformidad con las decisiones tomadas por parte de las jerarquías, lo que origina malestar e inconformidad en los empleados; lo que podemos ver es que no hay una comunicación fluida que permita desarrollar el trabajo encomendado de acuerdo a lo indicado y origina que la relación entre compañeros se vea afectada.

Autor: PALOMINO HUALLANCA, CORALÍ y HUALLANCA RUMISONCCO, SONIA SULEMA. (Palomino, 2014)

Año: 2014

En su trabajo de tesis para optar el título profesional de licenciado en administración, la universidad de san Cristóbal de huamanga, titulado “factores de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la coopac. Santa maría magdalena” menciona que llegaron a una conclusión en que el objetivo principal para su investigación fue identificar los factores de motivación que están influyendo en el desempeño laboral. En la que se encontraron: las relaciones intergrupales, el reconocimiento del trabajo por parte de los jefes, el trabajo en equipo la solidaridad y disposición para solventar diferentes situaciones, el ambiente de trabajo, el cual cumple con las normas de higiene y seguridad necesarias para sus operaciones.

Para lograr que las personas se sientan motivadas y comprometidas es necesarios que la empresa desarrolle programas o estrategias que le permitan al trabajador adquirir al máximo sus aptitudes y capacidades generando un buen desempeño.

Conclusión

Con esta investigación se concluye que los factores si están influyendo en la motivación referidos a la responsabilidad, crecimiento personal, trabajo en sí, logró el ascenso y reconocimiento efectivamente en el rendimiento laboral de los analistas de crédito tomando en cuenta la calidad de trabajo y el cumplimiento de las metas.

(Bustos, A., Figueroa, K y Sánchez, J. , 2013) “En el ensayo titulado Liderazgo empresarial, afirman que los seres humanos son sociables por naturaleza, al sentirse parte de un grupo, también surge la necesidad de un guía que tome el mando, un líder. Este debe tener ciertas características las cuales son: responsabilidad, honestidad, seguridad y sobre todo visión para superar cualquier circunstancia que se le presente en el ámbito laboral”. Llegando a la siguiente conclusión: El liderazgo empresarial se basa en saber dirigir la propia empresa, o dirigir dentro de una empresa, está comprobado que un jefe autoritario y repleto de superioridad que infunda miedo no funciona, ya que solo crea recelo y descontento en los trabajadores. Por lo que en este tiempo es necesario tener a un líder como un guía y concejero que ayude a superar las dificultades y sea capaz de motivar al personal.

Autor: MARÍA YSABEL ARCHI ACUÑA. (Archi, 2016)

Año: 2017

María elaboro una tesis de Liderazgo y motivación en los empleados de las Oficinas Registrales del Registro Nacional de Identificación y Estado. La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el liderazgo y la motivación en los empleados de las Oficinas Registrales del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC, teniendo en cuenta que esta institución pública para el cumplimiento de sus funciones, debe de desenvolverse dentro de un escenario más competitivo y al servicio de la sociedad, que exige su excelencia institucional. La excelencia está orientada a proporcionar productos y servicios que satisfagan las expectativas de los usuarios. Llegando a la siguiente conclusión: La investigación de maría es demostrar que la conducta y las actitudes de un equipo de trabajo se pueda influenciar de forma positiva o negativa de acuerdo al liderazgo que se practica en la organización. Asimismo, la motivación es un

elemento importante al interior de toda organización, tanto para los trabajadores como para los líderes, pues ésta los lleva a mejorar su desempeño e incrementar su productividad.

BASES TEÓRICAS

Definición de Mypes.

La micro y pequeña empresa es una unidad económica constituida por una persona natural o persona jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objetivo desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicio según la (Ley No 28015, 2003)

Características generales de las Mypes:

Las Mypes pueden ser constituidas por personas naturales o jurídicas(empresas), bajo cualquier forma de organización empresarial.

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

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

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

Mediana empresa: Ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT. **Según la** (Ley No 30056, 2013)

Objetivos:

De acuerdo a las disposiciones generales de la Ley No 28015, tiene por objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad, su

contribución al Producto Bruto Interno, la ampliación del mercado interno y las exportaciones y su contribución a la recaudación tributaria.

Importancia de las MYPES

Las micro y pequeñas empresas en Perú son componente muy importante del motor de nuestra economía. A nivel nacional, las MYPES brindan empleo al 80% de la población económicamente activa y generan cerca de 40% del Producto Bruto Interno (PBI). Es indudable que las MYPES abarcan varios aspectos importantes de la economía de nuestro país, entre los más importantes cabe mencionar su contribución a la generación de empleo, que si bien es cierto muchas veces no lo genera en condiciones adecuadas de realización personal, contribuye de forma creciente en aliviar el alto índice de desempleo que sufre nuestro país. (Sanchez B. 2006)

Liderazgo

Según Chiavenato, Idalberto (Chiavenato I. 1993) Es la habilidad que tiene una persona para lograr que sus seguidores se comprometan con el logro de unos objetivos comunes; el 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

(Stephen P. Robbins, 2005)“Es una persona que irradia energía, entusiasmo y dinamismo. Ama la diversión (su risa legendaria ha sido descrita como una bandada de gansos canadienses en óxido nitroso), pero ha perseguido su visión de Amazon con gran intensidad y ha demostrado una habilidad para inspirar a sus empleados a través de las altas y bajas de una empresa en rápido crecimiento. Bezos es lo que denominamos un líder carismático, es decir, un líder entusiasta y con confianza en sí mismo, cuya personalidad y acciones influyen en las personas para que se comporten de determinada manera”

Son líderes que, a través de su visión y su fuerte personalidad, tienen un verdadero impacto en los subordinados. Los resultados del esfuerzo del líder en los seguidores no solo llevan a actuaciones esperadas, sino que actúan más allá de lo que se espera de ellos.

El líder carismático desarrolla fuertes relaciones emocionales con sus subordinados que se identifican con el líder, son entusiastas hacia sus ideas, y trabajan duro para apoyarle.

(Revista EDUCARE, 2011) Los líderes llamados carismáticos disponen de poder social, es decir, tiene autoridad para socializar su pensamiento y su conducta individuales. El carisma significa una variación de la dirección de la conciencia y de la acción, con reorientación completa de todas las actitudes, frente a las formas de vida anteriores o frente al mundo en general.

Liderazgo: Características del liderazgo empresarial

Según, (De Los Santos, 2018) El liderazgo hoy en día es una habilidad primordial para poder dirigir de la mejor manera cualquier organización o empresa. Actualmente se busca mucho poder contar con más personas que sean líderes a que solo sean jefes de una empresa.

En muchas ocasiones estamos acostumbrados a los típicos jefes que solo dirigen sin preocuparse por sus empleados o trabajo en equipo. Es por eso que un buen líder debe de buscar siempre unir a un equipo y dirigirlo de manera correcta.

Así mismo es como vemos que es muy importante poder desarrollar ciertas características y habilidades para poder ser un buen líder. Y contando con estas actitudes poder aplicar un buen liderazgo.

Características del liderazgo empresarial

Existen diferentes habilidades y características que un buen líder debe de contar para dirigir a su equipo de trabajo. Es muy importante que el líder pueda inspirar y hacer sentir motivados y unidos a su equipo de trabajo.

Podemos escuchar algunas veces que los líderes nacen y no se hacen, pero todos tienen la misma oportunidad de ser un gran líder. Es por eso que deben tomar en cuenta las siguientes características que ayudarán a desarrollar ese líder que tenemos dentro.

Carisma

Es importante poder contar con esta habilidad que ayudará a que los trabajadores puedan involucrarse en las ideas y proyectos. Ya que de esta manera el líder puede atraer al resto de los colaboradores a participar activamente.

Comunicación

El liderazgo empresarial requiere de una alta habilidad para transmitir a los trabajadores las ideas y propósitos de la empresa. De esta manera no solo se le transmite que es lo que se quiere lograr sino también como lo harán.

Innovación y creatividad

El líder empresarial es el que cuenta con la capacidad de ver oportunidades que otros no llegan a percibir. De igual manera ellos generan un clima laboral en el que los demás miembros del equipo desean participar.

Disciplina

Si bien el liderazgo empresarial potencia las fortalezas de cada trabajador, también es necesario trabajar en las debilidades. De esta manera se debe de ser exigente con los integrantes del equipo para evitar fallos y evitar las carencias.

Honestidad

Es imposible que un directivo pueda conseguir el respeto de sus trabajadores si muestra un comportamiento incoherente. Poder llegar a ser consecuente con nuestros actos, decisiones, ideales, en los éxitos y fracasos, puede ser una gran diferencia. De esta manera podremos ser reconocidos como un auténtico líder empresarial y no como un líder mediocre.

Entusiasmo

Esta es una de las características o habilidades del liderazgo que podemos considerar clave dentro de un buen líder. Poder demostrar una actitud entusiasta y lograr contagiarla al resto de los trabajadores de la organización es sumamente importante. Ya que llegar a ser un líder con esta característica es el primer paso para desarrollar un buen liderazgo empresarial.

La importancia del liderazgo

Según (Salazar, 2013) En la actualidad, hay quienes piensan que es posible hablar de liderazgo sin vincularlo a los valores, uno de los mayores problemas de la sociedad, es la falta del liderazgo y de personas con talento para administración y potencialización del talento humano, de dirección, planeación, ejecución y control de actividades que pretendan el desarrollo de un grupo y el logro de unas metas en común.

Teoría del liderazgo carismático

Según (Robert House, 1976) “esta teoría sugiere que los líderes carismáticos tienen muchísimo poder de referencia y que parte de dicho poder se deriva de su necesidad de influir en los demás. El líder carismático tiene “una cantidad muy importante de confianza en sí mismo y dominio, así como una sólida convicción en la rectitud moral de las creencias” o cuando menos la capacidad de convencer a sus seguidores de que el posee dicha confianza y convicción”.

Las cualidades de un líder

Según el autor (maxwell, john. 1999.) “es la capacidad de inspirar entusiasmo, interés, o afecto en otros por medio de la gracia, la sensibilidad y la influencia personal.”

1. **Aman la vida:** los líderes que atraen la convicción externa de ser seguidos, son apasionados por la vida. Celebra, no son quejosos, se caracteriza por la alegría y el efecto. Son enérgicos y radiantes de una manera muy influenciable. Observa tan solo una sonrisa para ilustrar el favor del carisma. Cuando la gente ve una sonrisa, responde con una sonrisa.
2. **Valoran el potencial de la gente:** si se quiere llegar a ser un líder atractivo y carisma, espere lo mejor de su gente. Describo este comportamiento como “calificando con un 10” a cada uno. Los líderes ven a la gente, no como son, sino como podrían ser. Desde esta ventajosa perspectiva, ayudan a otros a construir un puente entre el presente y el futuro deseado.
3. **Generan esperanza:** la gente tiene un incentivo o deseo interno de mejorar su futuro y sus fortalezas. Los líderes carismáticos se conectan con la gente pintando un mañana más brillante que el hoy, el futuro está lleno de oportunidades asombrosas y de sueños por realizar.
4. **Comparten sus dones:** los líderes con carisma otorgan valor agregado a la gente compartiendo la sabiduría.
5. **Piensen continuamente en los demás:** para los líderes carismáticos, no existe mayor satisfacción que aquella de servir a los demás. Encuentran gran placer en

las celebraciones de los éxitos de sus compañeros y de quienes les siguen. Lo que más les gusta es el triunfo de un equipo.

- 6. Utiliza su carisma como una forma de incrementar su influencia para hacer el bien:** el carisma es una parte esencial de la capacidad de influencia de un líder. Sin él, este tiene dificultades para inspirar pasión y transmitir energía a sus equipos. Con él, los líderes son capaces de conseguir lo mejor de quienes les siguen, haciendo que estos rindan y se sientan plenos.

Contribución del liderazgo en la gestión de calidad

Según (Soto, E. , 2001) “el líder carismático 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 de seducción y admiración. Este líder puede dar muy buenos resultados a la empresa, así como cambios y resultados en la empresa ya que es capaz de hacer que los trabajadores den lo máximo de sí. Son visionarios e inspiradores, tienden a hacer buen uso de la comunicación no verbal y estimular a los trabajadores. El grupo se reúne en torno al líder por su gran capacidad de comunicación y su carisma.

Características del liderazgo carismático

- Es capaz de modificar la escala de valores, creencias y actitudes de sus seguidores.
- Tiene gran capacidad de convicción.
- Es buen motivador.
- Es capaz de asumir riesgos.
- Puede llegar a utilizar medios innovadores y no convencionales.
- Crea admiración.
- Tiene visión de futuro.
- Tiene buena capacidad de persuasión.
- Genera confianza.
- Es inconformista.
- Se sacrifica por la empresa.
- Es positivo.

Un líder carismático puede ser altamente beneficioso para una empresa si es capaz de conseguir que los trabajadores hagan lo que requiere con su carisma, con su encanto, sin que estos se sientan manipulados. Para ello ha de saber jugar bien sus herramientas y debe dar buen ejemplo. Si sus trabajadores están dispuestos a hacer algo por el negocio él debe estar en disposición de hacer aún más.

Ventajas del liderazgo carismático

- Ante un cambio de liderazgo, genera menos conflictos que otros tipos de liderazgos.
- Genera mucha más motivación es mayor, el rendimiento empresarial también tiene a serlo.
- El clima laboral mejora.
- Une al grupo alrededor de él.
- Los éxitos son compartidos.
- Es un buen recurso ante cualquier transformación de una organización.

Motivación laboral (Ponce R. 2006).

La motivación laboral es una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los empleados ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con justo lo cual proporciona un alto rendimiento de parte de la empresa. La motivación laboral está influenciada directamente por varios factores como la personalidad de la empresa, su sistema de creencias, la motivación laboral dependerá de gran manera de dos factores.

- Como la persona se auto estimule y
- Como lo estimula el medio.

En general lo que impulsa a las personas es su deseo de alcanzar su meta u objetivo, este deseo es mayor o menor dependiendo de cada persona individual y es fundamentado gracias a las creencias religiosas, enseñanzas familiares y experiencias propias de las personas lo que hace tan particular estos deseos o fuerzas que le ayudan a seguir adelante y en la mayoría de los casos de les llama motivaciones.

Motivación y satisfacción

Para motivar y tender a la satisfacción del personal, se debe, en primer lugar, reconocer los aportes individuales que cada persona realiza en la empresa, por lo que es necesario evaluar al trabajador en su actividad laboral, ya que esto permitirá conocer su desempeño y comportamiento y como consecuencia de ello recibir una retribución consistente con el resultado de esta evaluación. Esta información sobre la actividad del personal permitirá conocer el rendimiento del trabajador, por lo que la evaluación aportará antecedentes que lleven a estrategias para su mejora, lo que implica tomar decisiones sobre capacitación y formación, como también sobre gestión de carreras, reclutamiento, relaciones con el personal, en definitiva decisiones sobre estrategias de desarrollo de recursos humanos. (Medina & Gallegos, 2008)

Teorías sobre motivación

La jerarquía de las necesidades (Maslow). Jerarquía de necesidades que influyen en el comportamiento humano. A medida que el hombre satisface sus necesidades básicas, otras más elevadas ocupan el predominio de su comportamiento:

- a) **Necesidades fisiológicas.** Son las necesidades innatas como alimentación, sueño y reposo, abrigo. También se denominan necesidades biológicas o básicas. Su principal característica es la premura: cuando alguna de ellas no puede satisfacerse, domina la dirección del comportamiento de la persona.
- b) **Necesidades de seguridad.** Segundo nivel de necesidades humanas. Llevan a que la persona se proteja de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto.
- c) **Necesidades sociales.** Relaciones con la vida del individuo en sociedad. Necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de los colegas, amistad, afecto y amor. Surgen cuando las necesidades (fisiológicas y de seguridad) se hallan relativamente satisfechas.
- d) **Necesidades de autoestima.** Relacionadas con la manera como se ve y evalúa la persona. Incluyen la seguridad en sí mismo, la confianza en sí mismo, la necesidad

de aprobación y reconocimiento social, de estatus, prestigio, reputación y consideración.

- e) **Necesidades de autorrealización.** Son las necesidades humanas más elevadas. Esta tendencia se expresa mediante el impulso de superarse cada vez más y llegar a realizar todas las potencialidades humanas de la persona. (Chiavenato I. , 1999)

Teoría de los dos factores (Herzberg). Basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo. La motivación de las personas depende de dos factores:

- a) **Factores higiénicos.** Son las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja. Se destinan evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales. Incluyen: condiciones de trabajo y comodidad; políticas de la empresa y de la administración; relaciones con el supervisor; competencia técnica del supervisor, salarios, estabilidad en el cargo, relaciones con los colegas. Estos factores constituyen el contexto del cargo.
- b) **Factores motivacionales.** Tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí. Incluyen: delegación de la responsabilidad, libertad de decidir cómo realizar un trabajo, ascensos, utilización plena de las habilidades personales, formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos, simplificación del cargo (lleva a cabo por quién lo desempeña), ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o verticalmente). (Chiavenato I. , 1999)

Inteligencia emocional

Según (Daniel Goleman, 1999)“Una persona puede tener un consiente intelectual elevado y una formación técnica impecable, pero ser incapaz de dirigir un equipo hacia el éxito. Solo pueden ser líderes efectivos quienes tienen “inteligencia emocional”, es decir, la capacidad para captar las emociones del grupo y conducir las hacia un resultado positivo. Pero hay una buena noticia: este talento se puede aprender y cultivar en las organizaciones”.

Daniel Goleman describe así la inteligencia emocional como la capacidad de una persona para mejorar sus sentimientos de manera que esos sentimientos se expresan de manera adecuada y efectiva. También es el mayor predictor de éxito en el lugar de trabajo.

Empatía (Balart, 2013)

La empatía es la habilidad para entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, poniéndose en su lugar y de esta manera poder responder correctamente a sus reacciones emocionales.

Auto Control (Porto, 2008)

Es el control de los propios impulsos y reacciones y que supone una serie de técnicas de relajación. También es la capacidad consciente de regular los impulsos de manera voluntaria, con el objetivo de alcanzar un mayor equilibrio personal y relacional. Una persona con autocontrol puede manejar sus emociones y regular su comportamiento.

Comunicación asertiva (Rodríguez, 2014)

Es relevante destacar que la asertividad no es un rasgo de la personalidad del ser humano pero sí de la conducta; por lo que puede verse como una habilidad que se puede trabajar para mejorar las relaciones sociales interpersonales, la asertividad debe observarse como el valor agregado que se le da a la comunicación organizacional para que se convierta en una comunicación de calidad, efectiva, segura y sobre todo confiable. La comunicación y la asertividad se encuentran íntimamente relacionados, que de la mano se toman edificantes, eficientes, claras y congruentes pero sobre todo hacen que la comunicación sea abierta y honesta incorporando el respeto mutuo entre los participantes.

Actitud Personal Positiva (Araujo, 2018)

La actitud es un estado mental que involucra creencias y sentimientos que influyen en nuestro comportamiento y en las decisiones que tomamos. Una actitud positiva permite a las personas estar en un estado mental muy optimista; los optimistas tienen la firme creencia que en su vida futura siempre ocurrirán cosas buenas, tal como había ocurrido en su pasado. Una persona con una mentalidad positiva es capaz de describir un

acontecimiento negativo como simplemente un incidente y tienen la oportunidad de aprender de sus errores para evitar que estos malos sucesos ocurran en el futuro

Respeto por los demás

Es una actitud permanente de palabras y de hechos y una forma de vida donde la sinergia juega un gran papel respetar en una actitud de ida y vuelta y para que se nos respete debemos empezar por el pilar fundamental, que es respetarnos a nosotros mismos.

Motivación

Según el autor (Ricardo Perret, 2016) es el motor, la fuerza, combustible, la motivación es lo que mueve e impulsa a una persona a lograr los objetivos.

“Cada persona tiene algo que la impulsa a conseguir algo, así sea desde el nivel físico y fisiológico, pasando por niveles sociales hasta llegar a metas más complejas, pero siempre existe esa fuerza que mueve a las personas. Se puede pasar desde una definición muy general en donde la motivación es la presión surgida de una necesidad que origina un estado energizante que impulsa al organismo a la actividad iniciando, guiando y manteniendo una conducta hasta que alguna meta se logra”. (Soto, E. , 2001)

“Pero si se tiene un enfoque organizacional o de negocio, se debe entender que las personas trabajan por diferentes razones, y son esas razones las que los mueven a desempeñar una tarea con el objetivo de conseguir algo a cambio, generando procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta que satisface las necesidades individuales o logra los objetivos organizacionales”. (Rodríguez, D, 2001)

Trabajo en equipo

Según (Cleopatra J. Bonifaz Villar, 2012) “El trabajo en equipo se ha vuelto importante en las organizaciones, construyen los medios para lograr los objetivos de mayor relevancia. Un equipo es un grupo en el que los esfuerzos individuales dan como resultado un desempeño mayor que la suma de las aportaciones por individuo”.

Disciplina

La disciplina es una ciencia o un arte, también podemos comprender la disciplina como una instrucción que tiene una persona en torno a cierta doctrina y la forma precisa en que lo lleva la práctica. La disciplina es la manera ordenada y sistemática de hacer las cosas, siguiendo un conjunto de reglas y normas estrictas que, por lo general, la rigen una organización, también podemos entender como la labor que ejerce una persona para enseñar o adquirir buenos hábitos.

Responsabilidad

La responsabilidad suele ser considerado como uno de los principios humanos más significativos ya que, mediante la capacidad humana que habilita a una persona poder elegir frente a las circunstancias que la vida presenta, uno opta por la forma en que va actuar y relacionarse con el otro.

Dícese de la persona de posibles y digna de crédito, la persona que atiende y cumple con todas sus actividades asignadas en una organización. Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.

Compromiso

El compromiso es una decisión personal de cada colaborador, que va más allá de poder cumplir la obligación laboral de manera que puede ser un excelente trabajador sin estar muy comprometido.

Clima Organizacional (Noboa, s.f.)

Se llama clima organizacional a la percepción de los miembros de lo que ocurre en una organización. El clima organizacional al igual que el atmosférico se respira se, se siente, vienen a ser aquellas actitudes y conductas que hacen a la convivencia social en la organización. El clima va a influir en el comportamiento de las personas, es una variable interviniente entre la estructura organizacional y la conducta. De alguna manera va a

influir en la forma de sentir de los individuos respecto a la organización y a sus miembros reflejándose ello en las practicas.

Calidad

La calidad es el servicio que implementan las organización públicas, privadas y sociales para garantizar satisfacción de sus clientes, tanto internos como externos, esta satisfacción de los clientes es muy importante para que continúen consumiendo el producto o servicio que ofrecen las organizaciones.

Conflictos

Los conflictos se dan cuando las condiciones de trabajo se deterioran, dentro de las organizaciones que pueden ser un conflicto de trabajo o conflicto laboral, por lo tanto, los conflictos labores son de distinta naturaleza que se va deteriorando en función a las condiciones laborales. Entonces un conflicto laboral es la disputa de derecho entre empleadores y empleados.

Productividad

La productividad dentro de una organización empresarial es un factor muy importante de cualquier negocio sin importar su tamaño, porque el objetivo principal es producir bien y de la mejor forma.

Motivación Extrínseca e intrínseca (Sanchez P. 2017)

Motivación extrínseca

Esta motivación aparece cuando recibimos recompensas externas como podría ser: dinero, reconocimientos, un ascenso, el trabajo deseado, etc. Es decir, cuando nuestra motivación es provocada por las consecuencias que provocan en otros nuestras conductas. La motivación extrínseca es uno de los tipos de motivación laboral que más suele utilizarse en el entorno laboral. Está relacionado con lo que un trabajador puede, o no, conseguir. Los incentivos económicos, oportunidades de promoción laboral, sentirse valorado por la empresa, reconocimiento de los éxitos y logros.

Motivación Intrínseca

Se produce cuando las recompensas que conseguimos son internas y personales: Satisfacción personal, valía, autoestima, es decir, cuando nuestra motivación es provocada por las consecuencias internas de nuestra propia conducta. La motivación intrínseca en el trabajo o en el entorno laboral, se produce cuando la profesión que se desempeña es vocacional. Está relacionado con lo que un trabajador puede, o no, conseguir internamente. Mejorar en la calidad que realiza, crecer en ese ámbito, aprender.

Incentivos

Los incentivos laborales son una de las mejores herramientas para que tus colaboradores se encuentren a justo en su trabajo y mejoren en su productividad.

Reconocimientos

El reconocimiento laboral es una de las causas de satisfacción personal más importantes con las que tienen las personas para sentirse a gusto con su trabajo y por consiguiente en su vida personal

Vacaciones

Las vacaciones laborales es un derecho que tiene todo trabajador a que el empleador le otorgue el descanso con una remuneración por el hecho de haber trabajado en un determinado de tiempo

Automotivación

La automotivación consiste en la habilidad de los trabajadores para ilusionarse y entusiasmarse con el fin de satisfacer un deseo, objetivos o metas sin depender de otra persona o evento externo

MARCO CONCEPTUAL

MYPE

Las Micro y Pequeñas Empresas.

Las grandes empresas de hoy empezaron como pequeñas empresas ayer. La gran industrial no hubiera existido sin la empresa familiar, micro empresa o pequeña empresa. Las micro y pequeñas empresas (MYPE) surgen de la necesidad que no ha podido ser satisfecha por el Estado, tampoco por las grandes empresas nacionales, ni las inversiones de las grandes empresas internacionales en la generación de los puestos de trabajo, y por lo tanto estas personas guiadas por esa necesidad buscan la manera de poder generar sus propios fuentes de ingreso, y para ello, recurren de diferentes medios para conseguirlo, creando sus propios negocios a través de pequeñas empresas, con el fin de auto-emplearse y emplear a sus familiares.

En la región de Ayacucho, las MYPE, como el sector de venta de ropa femenina, son los motores del crecimiento económico, por ello, es preocupación de los gobiernos de turno y de la sociedad civil en general, generar los instrumentos adecuados para apoyarlos.

En la actualidad las micro y pequeñas empresas del sector venta de ropa femenina en el Distrito – Ayacucho, actúan de manera empírica, los dueños se organizan sus planes de negocios para realizar sus actividades diarias y semanales con ayuda de amigos y familiares.

Motivación:

Acción para animar o animarse e interés para ejecutar algo con interés y diligencia. Se define también como una preocupación recurrente por alcanzar un estado o meta, basado en un incentivo natural que energiza, orienta y determina la conducta de un individuo.

Liderazgo:

Proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta común a fin transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella. En los animales desde la biología y la zoología, la función más importante del liderazgo en una especie dada es la de garantizar la supervivencia del género, mediante la cohesión de un grupo que garantiza la supervivencia de la variedad (búsqueda de alimento, movilidad, exploración, protección frente a riesgos) y su conservación (a través de la procreación).

Responsabilidad:

Dícese de la persona de posibles y digna de crédito, la persona que atiende y cumple con todas sus actividades asignadas en una organización. Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.

III. HIPOTESIS

Según (Hernández, R 2014) “las investigaciones de tipo descriptivas enumeran las propiedades de los fenómenos estudiados, por lo tanto no es necesario establecer hipótesis, dado que se trata solo de mencionar las características de la situación del problema”

IV. METODOLOGÍA

La metodología orienta el proceso de investigación proporcionando información detallada sobre las acciones que permite describir el problema planteado. En la metodología incluye el tipo de investigación las técnicas y los procedimientos que fueron utilizados.

4.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, cuantitativa porque la investigación ha sido obtenida mediante el cuestionario, del mismo se realizó el análisis de la información utilizando técnicas estadísticas.

4.2 Nivel de la investigación

El Nivel de la investigación es descriptiva porque buscó describir las características importantes del liderazgo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas de ventas de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, 2018. (Arias, 2012)

4.3 Diseño de investigación

La investigación se utilizó un diseño no experimental, porque se analizó sin manipular deliberadamente las variables o variar la realidad y porque la investigación y recopilación de datos se dio en un momento único, buscando así describir ambas variables y analizar la incidencia e interinfluencia en un tiempo determinado.

4.4 Población y muestra

Para el cálculo de la población y la muestra se realizó en las tiendas y en las empresas pertenecientes y la cantidad de personas al sector de ventas de ropas para mujeres en el distrito de Ayacucho.

Población: La población para este estudio fueron 20 propietarios de las micro y pequeñas empresas del rubro de ventas de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho.

Muestra: Se tuvo como muestra 20 propietarios de dichas Mypes.

4.5 DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION					
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
LIDERAZGO	(Chiavenato I. (., 1993) Es la habilidad que tiene una persona para lograr que sus seguidores se comprometan con el logro de unos objetivos comunes	Se pretende describir las características del liderazgo en las MYPES	Inteligencia emocional	Empatía	¿Ud. considera que entender a su personal le permitirá mayores beneficios y satisfacción en el trabajo?
					¿Ud. considera que entender a sus clientes le permitirá mayores beneficios y satisfacción en el trabajo?
				Autocontrol	¿Ud. cree que el control de sus emociones es importante para hacer un trabajo de la mejor manera?
					¿Ud. cree que el control de sus emociones le permitirá el desarrollo de mejores relaciones humanas con su personal?
			Comunicación asertiva	Actitud personal positiva	¿Ud. cree que la actitud personal positiva es importante para ejercer un buen liderazgo?
				Respeto por los demás	¿Ud. considera que el respeto hacia los demás es un valor digno de practicarlo?

MOTIVACIÓN LABORAL	Según el autor (Ricardo Perret, 2016) es el motor, la fuerza, combustible, la motivación es lo que mueve e impulsa a una persona a lograr los objetivos.	se pretende, describir las características de la motivación laboral en las MYPES	Trabajo en equipo	Disciplina	¿Ud. considera que la disciplina es el motor que hace trabajar en equipo a sus colaboradores?
				Responsabilidad	¿Los trabajadores de su empresa son responsables al realizar sus trabajos?
				Compromiso	¿Cuándo uno de sus trabajadores comete un error usted le ayuda a resolverlo de una manera correcta?
			Clima organizacional	Calidad	¿Considera Ud. que sus colaboradores realizan un trabajo de calidad?
				Conflictos	¿Ud considera que no existen conflictos en su organización producto de un buen liderazgo?
				Productividad	¿Considera Ud. que sus colaboradores son más productivos por el clima organizacional en el que se se desempeñan?
			Motivación extrínseca e intrínseca	Incentivos	¿Otorga algún tipo de incentivo a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores?
				Reconocimiento	¿Ud. da a sus trabajadores reconocimientos por su labor y por los años de experiencia?
				Vacaciones	¿Ud. considera importante brindar vacaciones a sus colaboradores?
				Automotivación	¿Ud. considera importante que sus trabajadores se sientan automatizados para hacer bien su trabajo?

4.6 técnicas e instrumentos de la investigación

Encuesta:

La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta con la finalidad de recolectar la información aceptable de parte de los encuestados, las cuales fueron realizadas porque es una técnica donde podremos obtener los datos confiables tanto de la variable dependiente como la variable independiente, la encuesta se realizó a los dueños y/o representantes de comercialización de ropas femeninas; lo cual nos va ayudar a poder hacer la interpretación, análisis a través de cuadros y gráficos estadísticos.

Instrumento:

El instrumento que se utilizó para registrar la información fue el cuestionario, porque es un instrumento que consta de un conjunto de preguntas, las cuales corresponden a las variables: dependientes e independientes preparado cuidadosamente sobre los hechos que interesan en una investigación.

4.7 plan de análisis

Los datos obtenidos a través de la aplicación de las técnicas e instrumentos mencionados anteriormente, realizados a los propietarios de las micro y pequeñas empresas del rubro de ropas femeninas fueron elaborados en el programa Microsoft Excel haciendo uso de fórmulas para su respectivo procesamiento, con la finalidad de estimar el comportamiento de las variables. Para la tabulación e interpretación se realizó tablas y figuras por separado de cada variable y cada pregunta.

4.8. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DE VENTAS DE ROPAS FEMENINAS, DISTRITO DE AYACUCHO, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y SUBVARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema Principal</p> <p>¿Cuáles son las principales características del liderazgo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas de venta de ropa femenina en el distrito de Ayacucho, 2018?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Describir las principales características del liderazgo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas de venta de ropa femenina en el distrito de Ayacucho, 2018.</p> <p>Objetivo Específico:</p> <p>Describir las características de la inteligencia emocional en las micro y pequeñas empresas de venta de ropa femenina en el distrito de Ayacucho, 2018.</p> <p>Describir las características de la comunicación asertiva en las micro y pequeñas empresas de venta de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, 2018.</p> <p>Describir las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas de venta de ropa femenina en el distrito de Ayacucho, 2018.</p> <p>Describir las características del clima organizacional en las micro y pequeñas empresas de venta de ropa femenina en el distrito de Ayacucho, 2018.</p> <p>Describir las características de la motivación extrínseca e intrínseca en las micro y pequeñas empresas de venta de ropa femenina en el distrito de Ayacucho, 2018.</p>	<p>(Arias, 2012) Por ser una investigación con diseño descriptivo no se formulara hipótesis de investigación</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Variable Independiente:</p> <p>Liderazgo</p> <p>Variable 2:</p> <p>Variable Dependiente:</p> <p>Motivación Laboral</p>	<p>✓ Inteligencia emocional</p> <p>✓ Comunicación asertiva</p> <p>✓ Trabajo en equipo</p> <p>✓ Clima organizacional</p> <p>✓ Motivación extrínseca e intrínseca</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Autocontrol <ul style="list-style-type: none"> • Actitud personal positiva • Respeto por los demás <ul style="list-style-type: none"> • Disciplina • Responsabilidad • Compromiso <ul style="list-style-type: none"> • Calidad • Conflictos • Productividad <ul style="list-style-type: none"> • Incentivos • Reconocimiento • Vacaciones • Automotivación 	<p>Tipo</p> <p>APLICADA</p> <p>El tipo de investigación fue aplicada, cuantitativa porque la investigación ha sido obtenida mediante el cuestionario, del mismo se a realizado el análisis de la información utilizando técnicas estadísticas.</p> <p>Nivel</p> <p>DESCRIPTIVO</p> <p>Sera descriptiva porque se buscó describir el liderazgo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas de ventas de ropa femenina en el distrito de Ayacucho, 2018.</p> <p>DISEÑO</p> <p>No experimental (trasversal) porque se recolectaron los datos en un solo momento, en un tiempo único.</p>

4.9 principios éticos

Este informe de investigación se ejecutó bajo los principios éticos, así mismo utilizamos el principio de la confiabilidad, ya que los datos que se utilizaron para dicha investigación fueron reales, por último, el principio de la honestidad porque se obtuvo directamente de la empresa y con mucha discreción y profesionalismo.

V. RESULTADOS

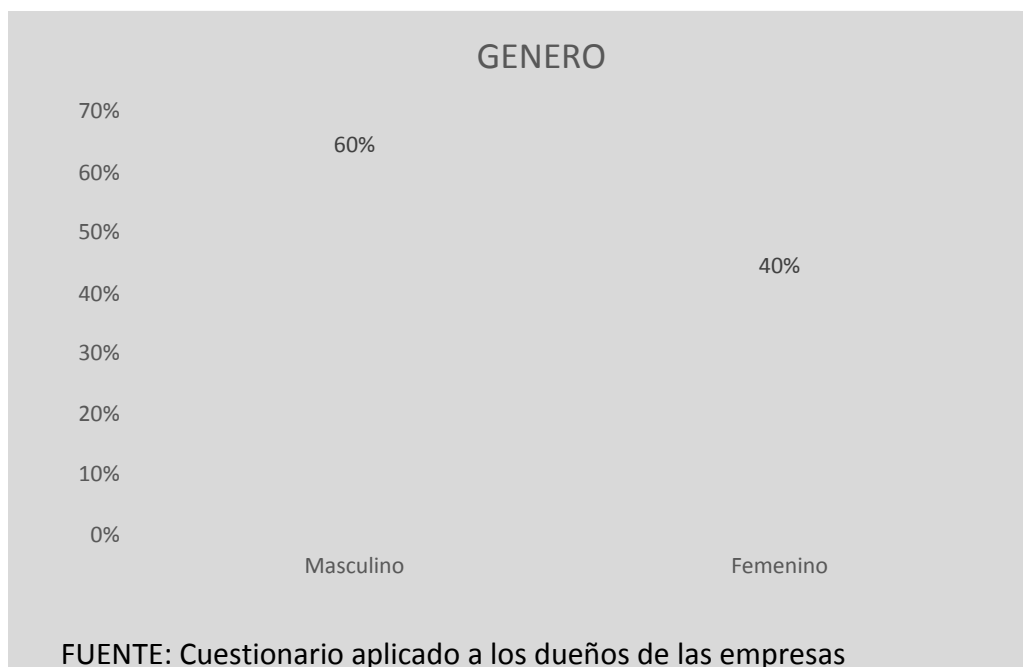
5.1 Resultados

Datos Generales de los representantes de la empresa

TABLA 1

Respecto al Género.

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	12	60%
FEMENINO	8	40%
TOTAL	20	100%



FUENTE: Cuestionario aplicado a los dueños de las empresas

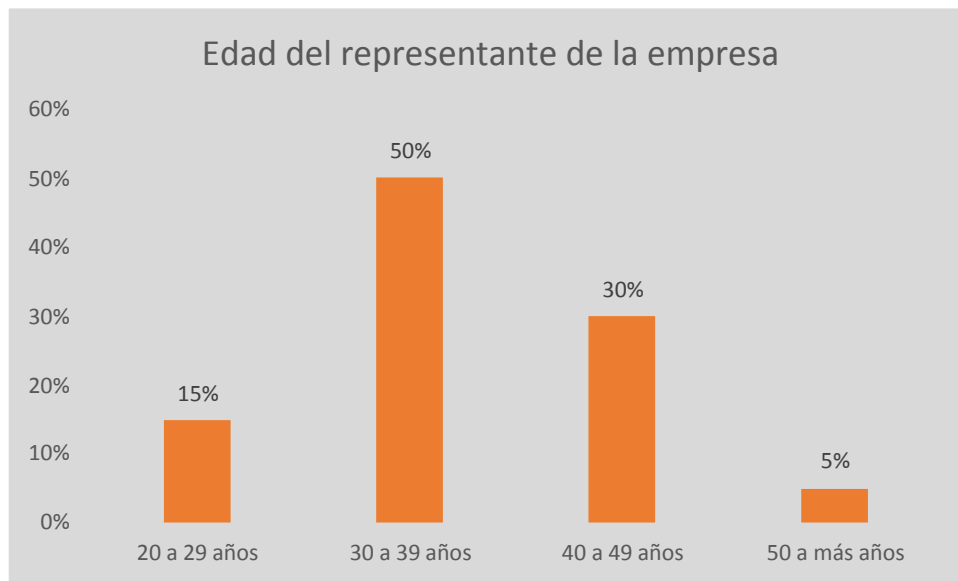
Elaboración propia

En la tabla 1 denominada “respecto al género” se evidencia que el 60% de los líderes de las MYPE son de género masculino y el 40% son femenino.

TABLA 2

Edad del representante de la empresa

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
20 - 29 Años	3	15%
30 - 39 Años	10	50%
40 - 49 Años	6	30%
50 a más Años	1	5%
TOTAL	20	100%



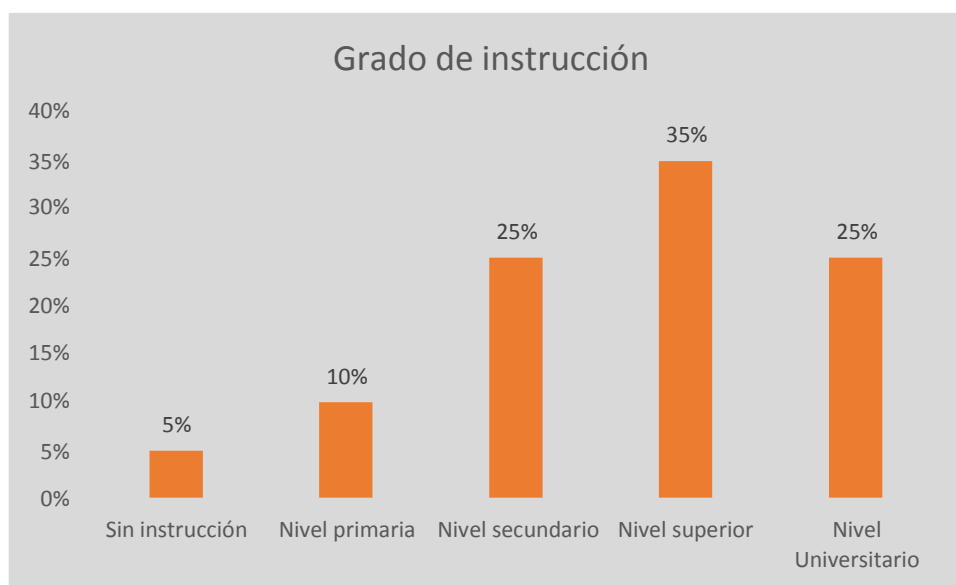
FUENTE: Cuestionario aplicado a los dueños de las empresas
Elaboración propia

En la tabla 2 denominada “edad del representante de las MYPE” se evidencia que el 50% de los líderes de estas empresas tienen de 30 a 39 años de edad, el 30% tienen de 40 a 49 años, el 15% tienen de 20 a 29 años y una mínima de 5% tienen de 50 a más años de edad,

TABLA 3

Grado de Instrucción de los representantes de la empresa

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sin Instrucción	1	5%
Nivel Primario	2	10%
Nivel Secundario	5	25%
Nivel superior	7	35%
Nivel Universitario	5	25%
TOTAL	20	100%



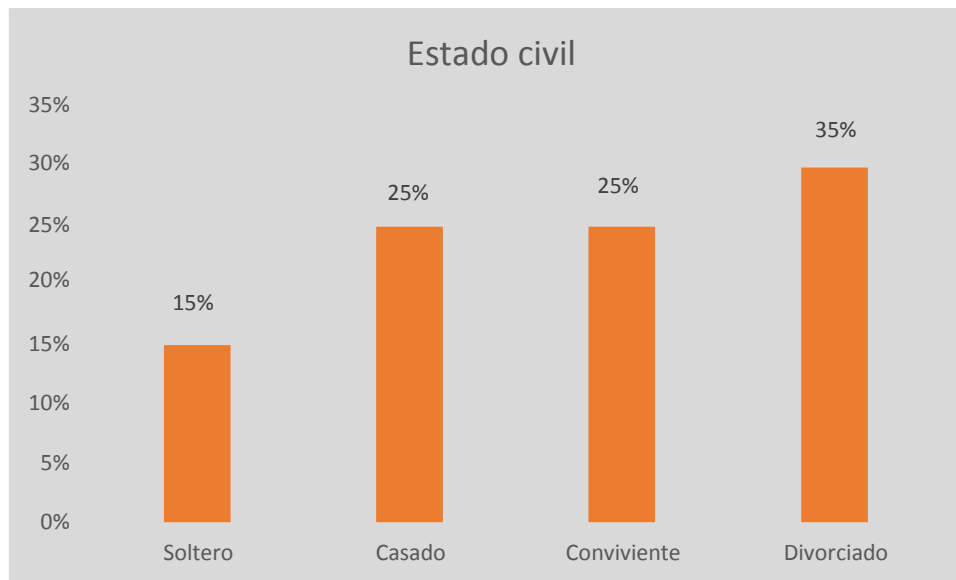
FUENTE: Cuestionario aplicado a los dueños de las empresas
Elaboración propia

En la tabla 3, denominado “Grado de instrucción” se evidencia que el 35% de los líderes tienen una educación de nivel superior y el 25% tienen nivel secundario y universitario.

TABLA 4

Distribución de la población según estado civil

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Soltero	3	15%
Casado	5	25%
Conviviente	5	25%
Divorciado	7	35%
TOTAL	20	100%



FUENTE: Cuestionario aplicado a los dueños de las empresas
Elaboración propia

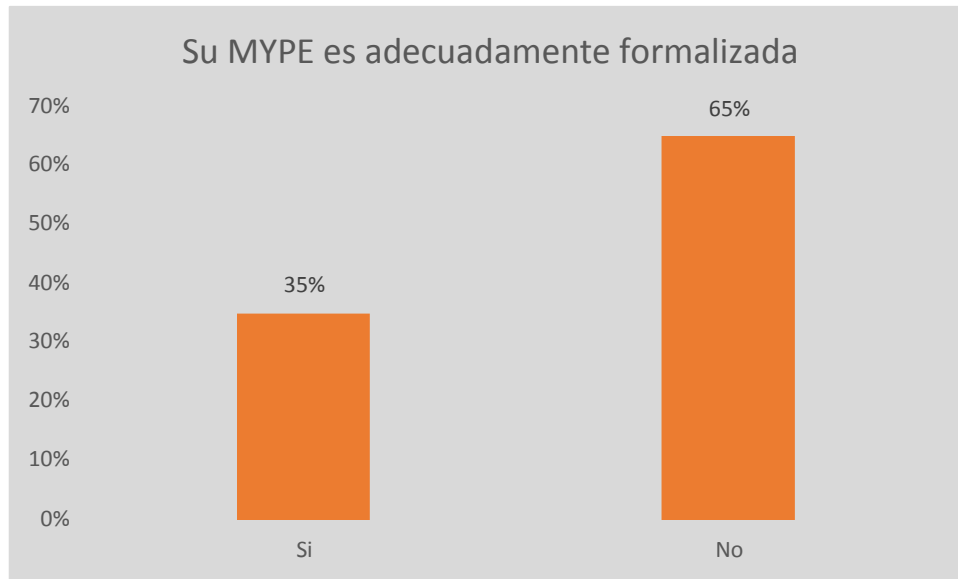
En la tabla 4, denominada “estado civil” se evidencia que el 35% de los líderes son divorciados y el 25% son casados y convivientes.

TABLA 5

Características de las Micro y Pequeñas Empresas – formalización.

Distribución según la formalización de las MYPES, distrito de Ayacucho – 2018

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	7	35%
No	13	65%
TOTAL	20	100%



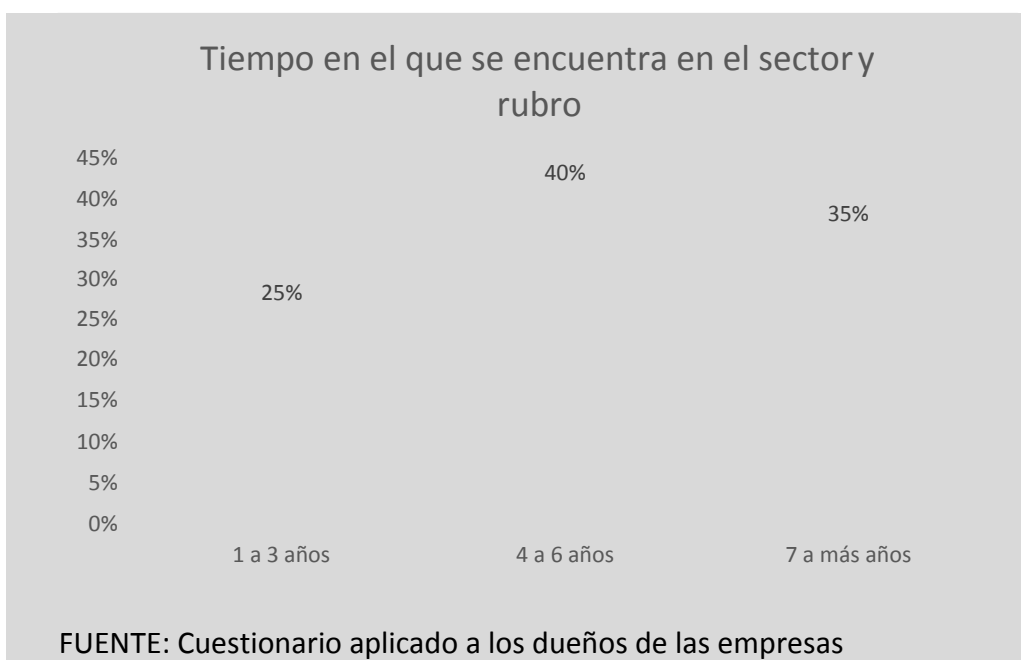
FUENTE: Cuestionario aplicado a los dueños de las empresas
Elaboración propia

En la tabla 5, denominada "Formalización" se evidencia que el 65% de las MYPE no son formales y solo un 35% de las MEPE en estudio son formales.

TABLA 6

Distribución de las MYPES según el tiempo en el rubro, distrito de Ayacucho

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 a 3 años	5	25%
4 a 6 años	8	40%
7 a más años	7	35%
TOTAL	20	100%



Elaboración propia

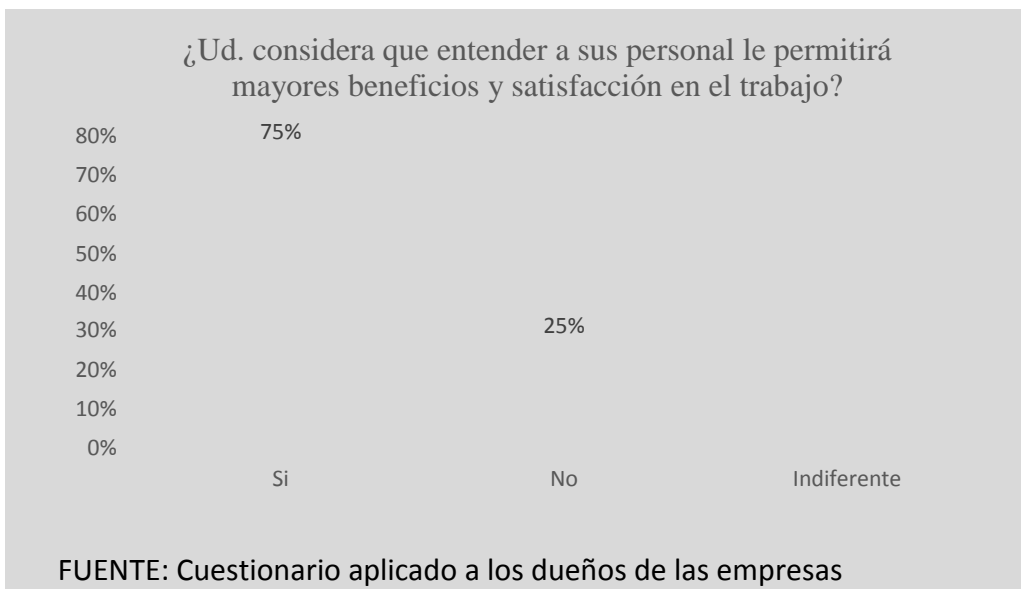
En la tabla 6, denominada “tiempo en el rubro” se aprecia que el 40% de las MYPE tienen de 4 a 6 años en el mercado, el 35% tienen de 7 a más años de permanencia y el 25% tiene solo de 1 a 3 años de permanencia en este rubro.

TABLA 7

Inteligencia emocional (empatía con el personal)

Variable Liderazgo

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	15	75%
No	5	25%
Indiferente	0	0%
TOTAL	20	100%



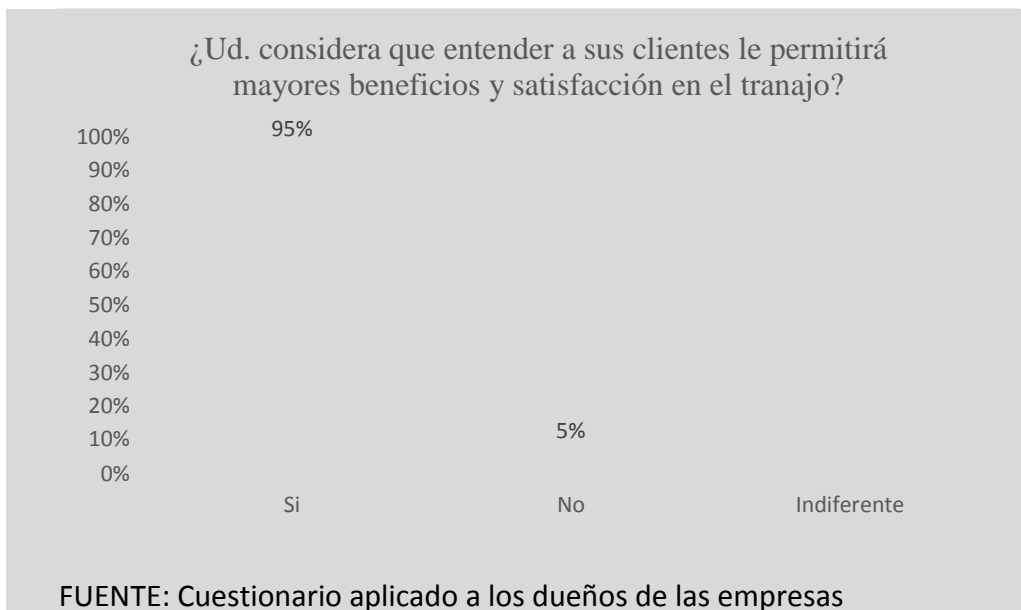
Elaboración propia

En la tabla 7, denominada “empatía con el personal” se demuestra que el 75% de los líderes consideran que entender a su personal le permitirá mayores beneficios y satisfacción en el trabajo, pero el 25% considera que no es necesario entender a su personal para lograr mayores beneficios y satisfacción en el trabajo.

TABLA 8

Inteligencia emocional (empatía con el cliente)

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	19	95%
No	1	5%
Indiferente	0	0%
TOTAL	20	100%

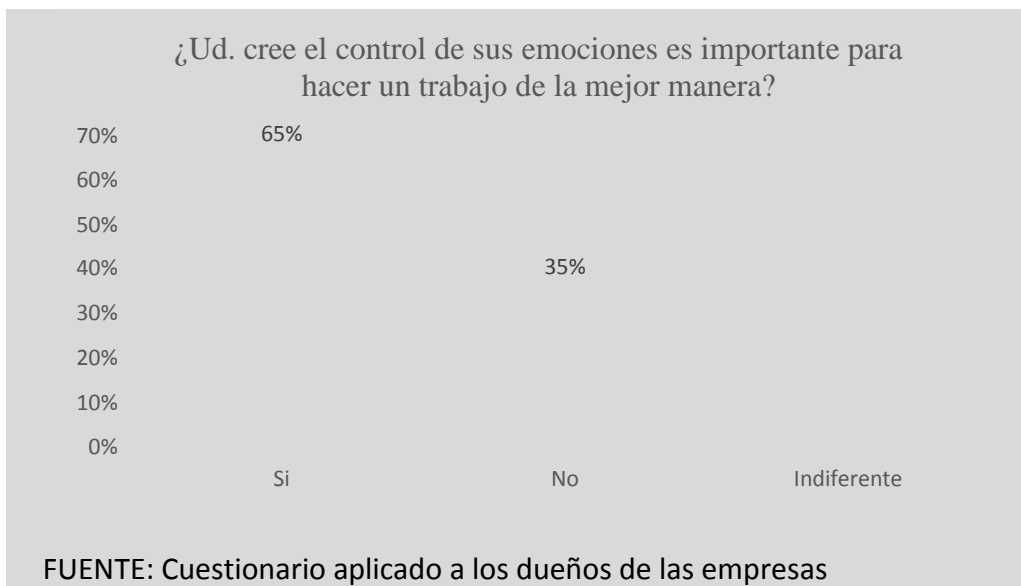


En la tabla 8, denominada “empatía con el cliente” se ve que el 95% de los líderes consideran que entender a sus clientes le permitirá mayores beneficios y satisfacción en el trabajo, siendo un mínimo de 5% de los líderes consideran lo contrario.

TABLA 9

Inteligencia emocional (Auto control para hacer un mejor trabajo)

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	13	65%
No	7	35%
Indiferente	0	0%
TOTAL	20	100%



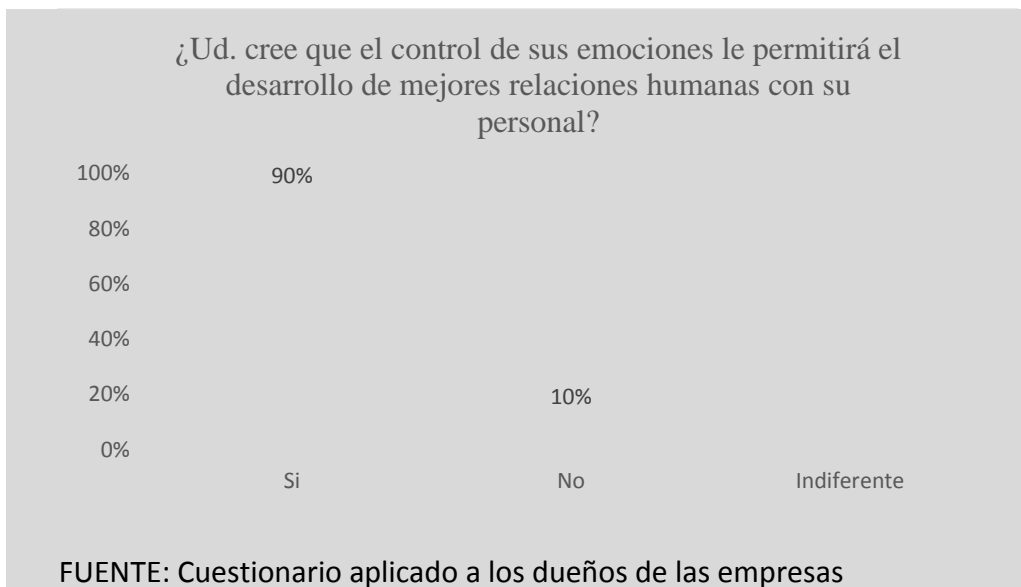
Elaboración propia

En la tabla 9, denominada “Autocontrol” se define que el 65% de los líderes creen que el control de sus emociones es importante para hacer el trabajo de la mejor forma, pero el 35% de los líderes no creen que el control de sus emociones sean importantes para hacer su trabajo de la mejor forma.

TABLA 10

Inteligencia emocional (Auto control con el personal)

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	18	90%
No	2	10%
Indiferente	0	0%
TOTAL	20	100%



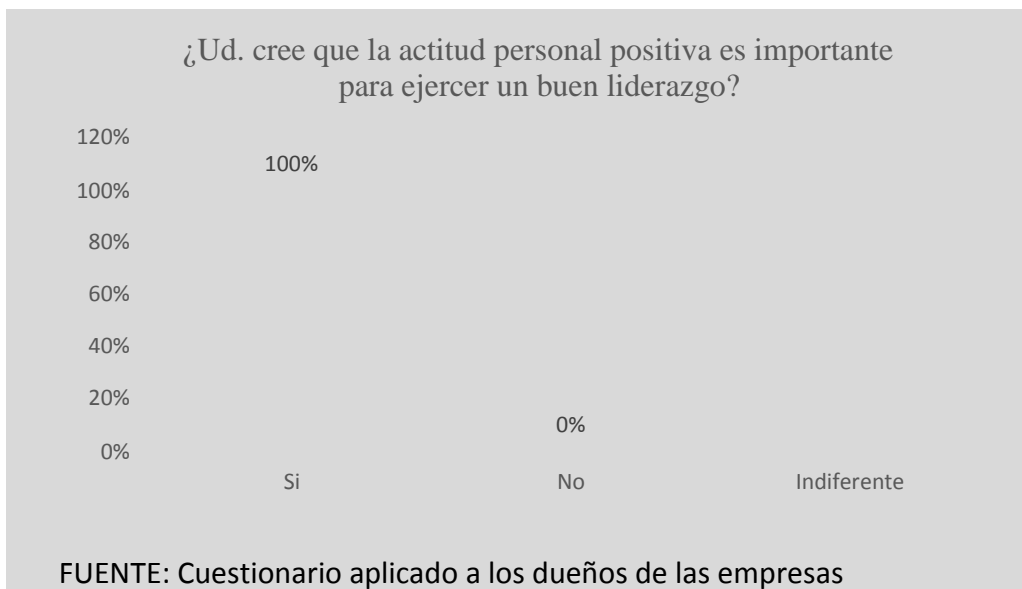
En la tabla 10, denominada “Autocontrol con el personal” se demuestra que el 90% de los líderes creen que el control de sus emociones que permite desarrollar mejores relaciones humanas con su personal y solo un 10% dice lo contrario.

TABLA 11

Comunicación asertiva (Actitud personal positiva)

Variable Motivación Laboral

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	20	100%
No	0	0%
Indiferente	0	0%
TOTAL	20	100%

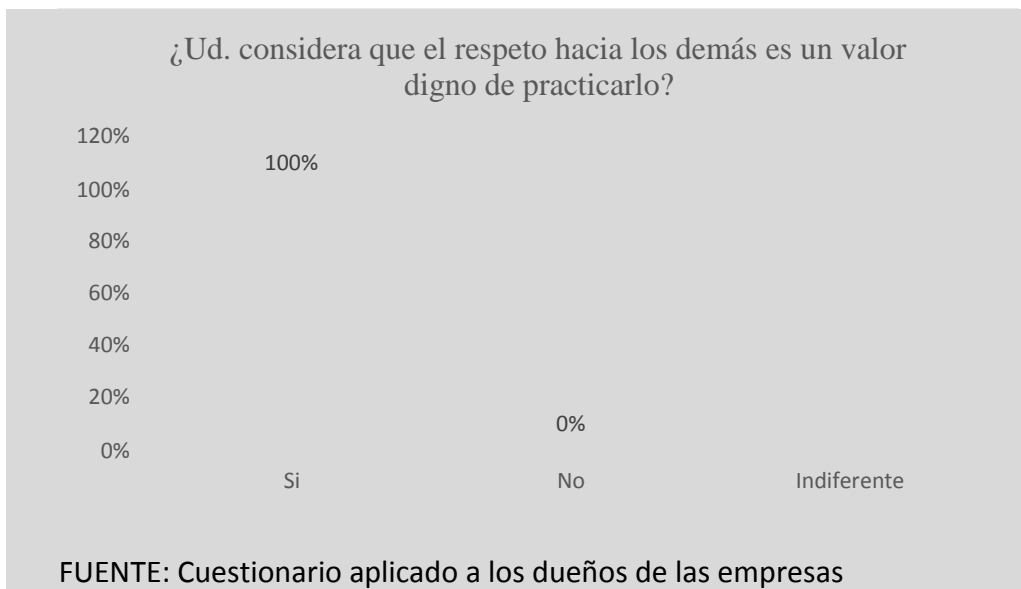


En la tabla 11, titulada “Actitud personal positiva” se demuestra que el 100% de los líderes de las MYPE creen que la actitud personal positiva es importante para ejercer un buen liderazgo.

TABLA 12

Comunicación asertiva (Respeto por los demás)

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	20	100%
No	0	0%
Indiferente	0	0%
TOTAL	20	100%

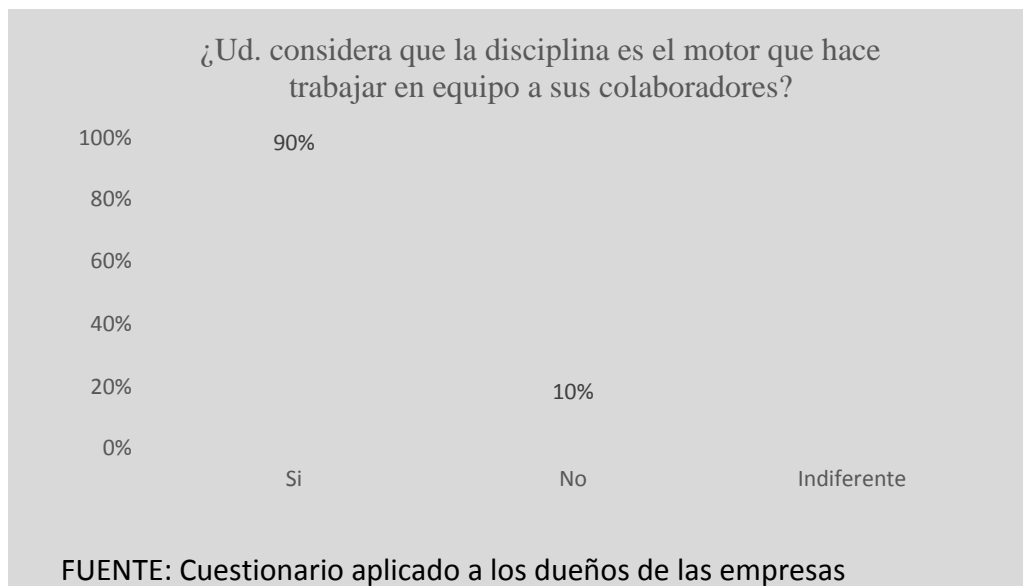


En la tabla 12, denominada “Respeto por los demás” se evidencia que el 100% de los líderes consideran que el respeto hacia los demás es un valor digno de practicar.

TABLA 13

Trabajo en equipo (Disciplina)

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	18	90%
No	2	10%
Indiferente	0	0%
TOTAL	20	100%



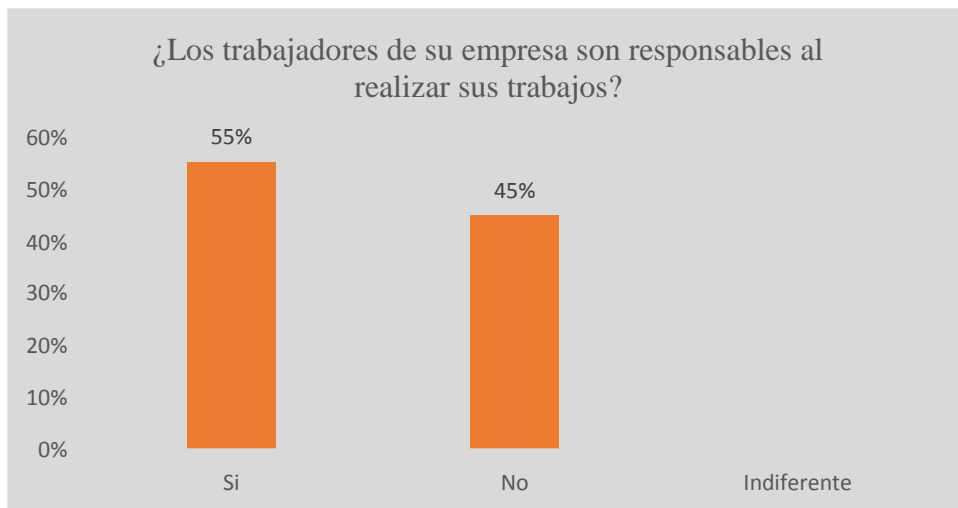
Elaboración propia

En la tabla 13, denominada “Disciplina” se aprecia que el 90% de los líderes consideran que la disciplina es el motor que hace trabajar en equipo a sus trabajadores y un mínimo de 10% consideran que la disciplina no es el motor que hace trabajar en equipo a sus colaboradores.

TABLA 14

Trabajo en equipo (Responsabilidad)

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	11	55%
No	9	45%
Indiferente	0	0%
TOTAL	20	100%



Fuente: Cuestionario aplicado a los líderes de las MYPE.

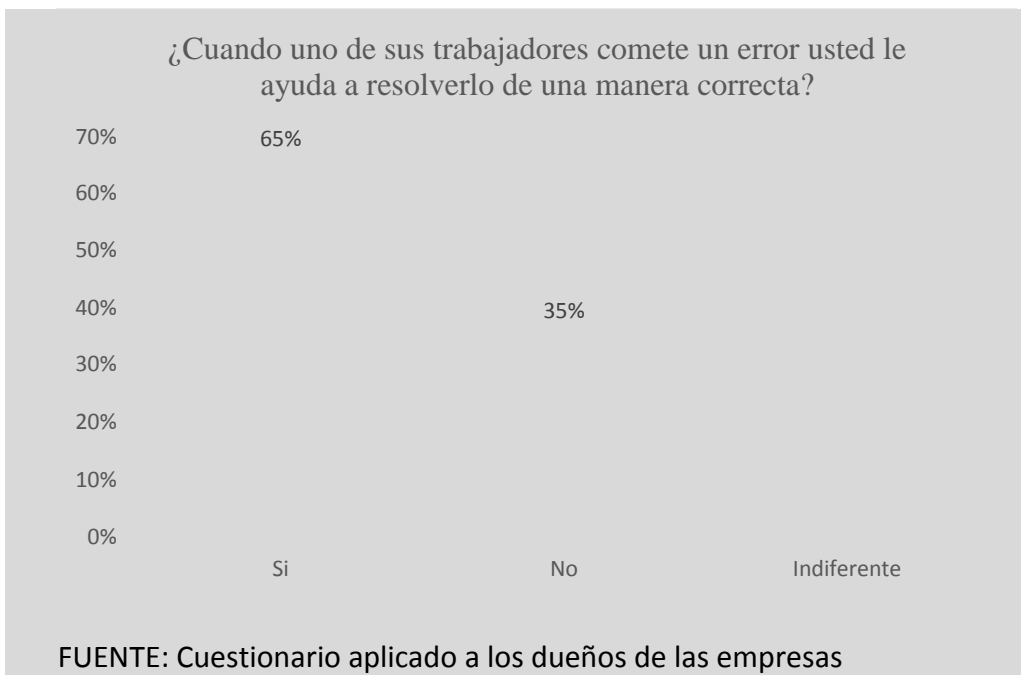
Elaboración propia

En la tabla 14, denominada “Responsabilidad” se aprecia que el 55% de los líderes manifiestan que los trabajadores son responsables al realizar su trabajo y el 45% de los líderes manifiestan que los trabajadores no son responsables al realizar su trabajo.

TABLA 15

Trabajo en equipo (Compromiso)

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	13	65%
No	7	35%
Indiferente	0	0%
TOTAL	20	100%



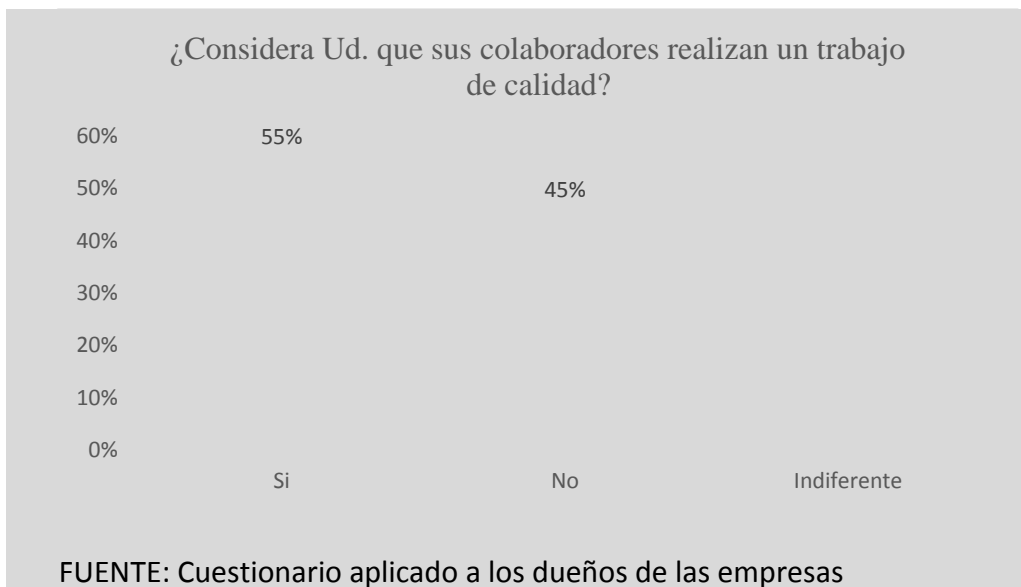
Elaboración propia

En la tabla 15, denominada “Compromiso” se evidencia que el 65% de los líderes ayudan a sus trabajadores a resolver los errores de una manera correcta y el 35% de los líderes dicen que no tienen compromiso para ayudar a sus trabajadores.

TABLA 16

Clima Organizacional (Calidad)

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	11	55%
No	9	45%
Indiferente	0	0%
TOTAL	20	100%

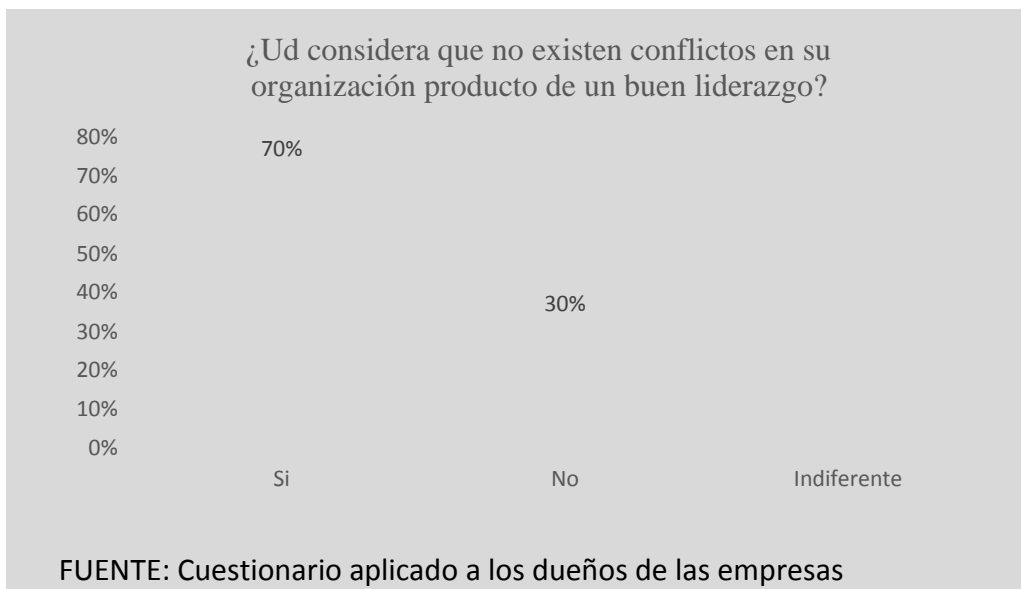


En la tabla 16, denominada “calidad” se aprecia que el 55% de los líderes consideran que sus trabajadores realizan un trabajo de calidad, pero el 45% de los líderes consideran que sus trabajadores no realizan un trabajo de calidad.

TABLA 17

Clima Organizacional (Conflictos)

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	14	70%
No	6	30%
Indiferente	0	0%
TOTAL	20	100%



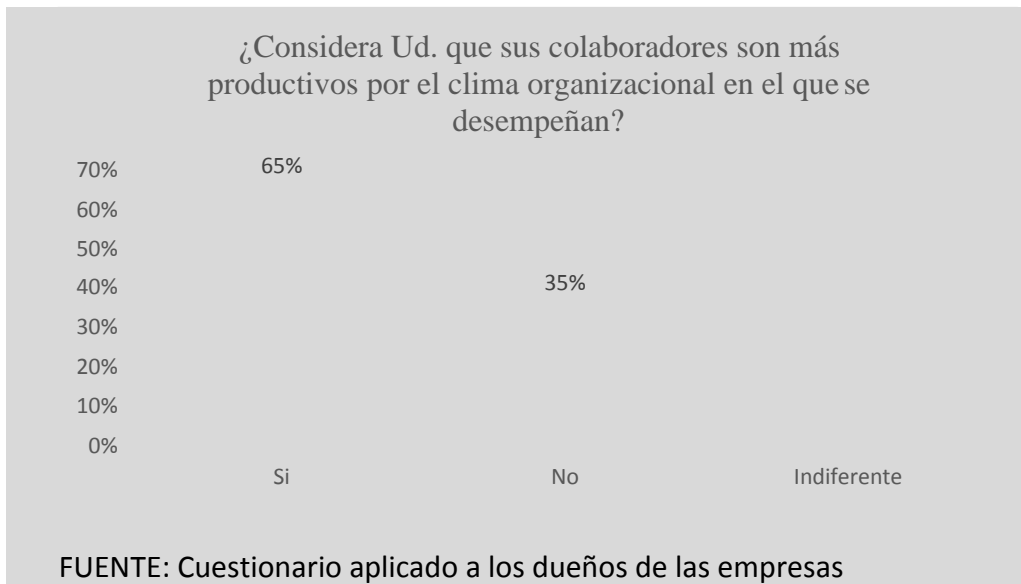
Elaboración propia

En la tabla 17, denominada “Conflictos” se muestra que el 70% de los líderes consideran que no existen conflictos en su organización y un 30% considera lo contrario.

TABLA 18

Clima Organizacional (Productividad)

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	13	65%
No	7	35%
Indiferente	0	0%
TOTAL	20	100%



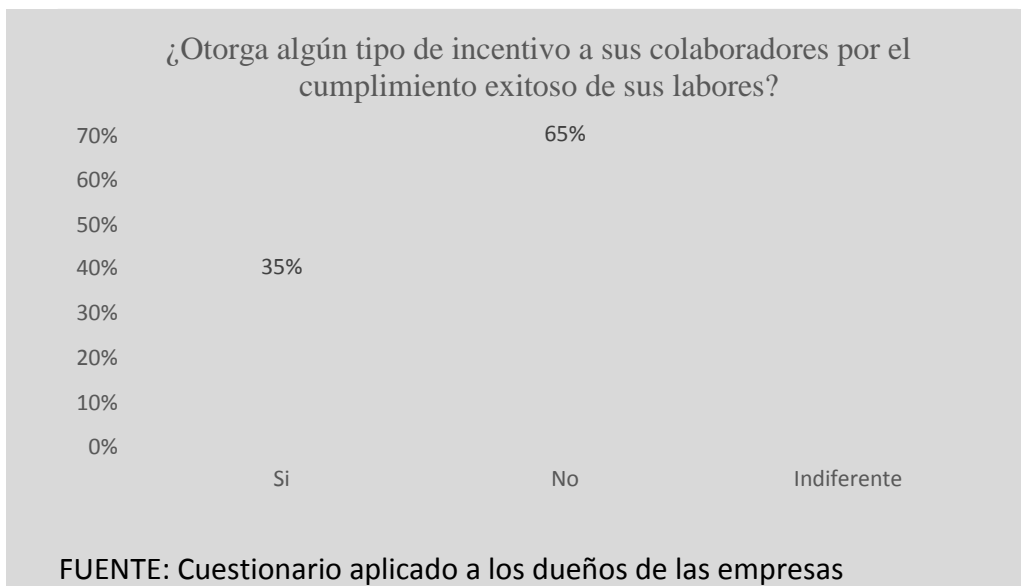
Elaboración propia

En la tabla 18, denominada “Productividad” se aprecia que el 65% de los líderes consideran que sus colaboradores son más productivos por el clima organizacional en el que trabajan y el 35% considera que sus colaboradores no son más productivos.

TABLA 19

Motivación Extrínseca e intrínseca (Incentivos)

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	7	35%
No	13	65%
Indiferente	0	0%
TOTAL	20	100%

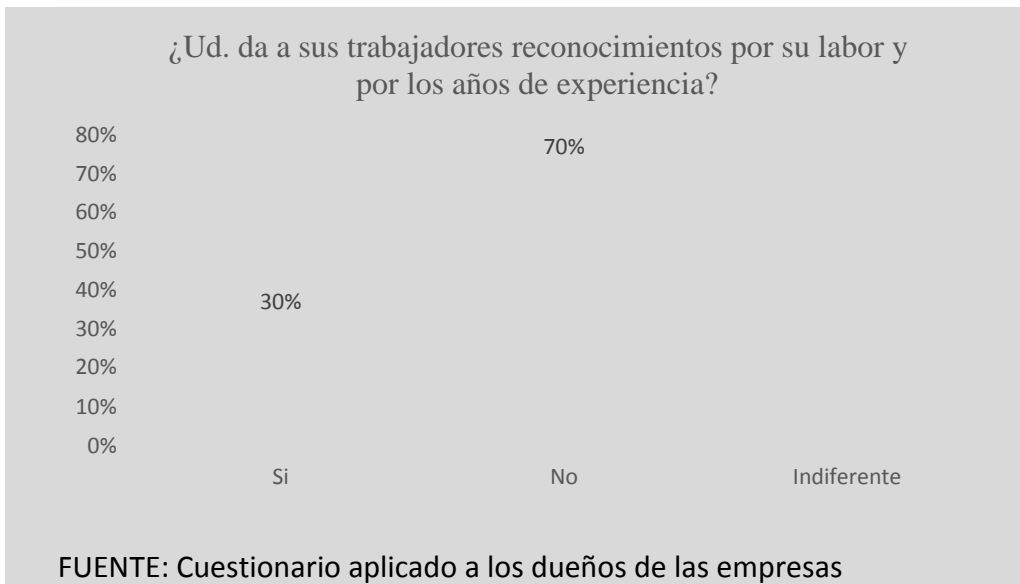


En la tabla 19, denominada “Incentivo” se aprecia que el 65% de los líderes de las MYPE manifiestan que no otorgan incentivo a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores, pero el 35% de los líderes manifiestan que sí otorgan incentivo a sus colaboradores.

TABLA 20

Motivación Extrínseca e intrínseca (Reconocimiento)

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	6	30%
No	14	70%
Indiferente	0	0%
TOTAL	20	100%

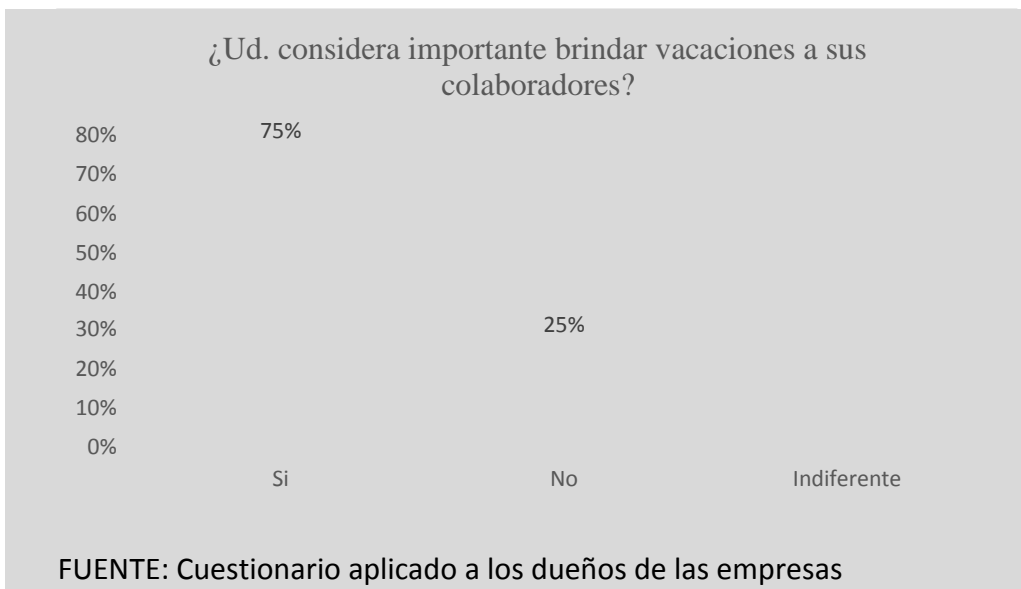


En la tabla 20, denominada “Reconocimiento” se aprecia que el 70% de los líderes no dan reconocimiento a sus trabajadores por su labor ni por los años de experiencia, pero un 30% de los líderes sí dan reconocimiento a sus trabajadores.

TABLA 21

Motivación Extrínseca e intrínseca (Vacaciones)

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	15	75%
No	5	25%
Indiferente	0	0%
TOTAL	20	100%

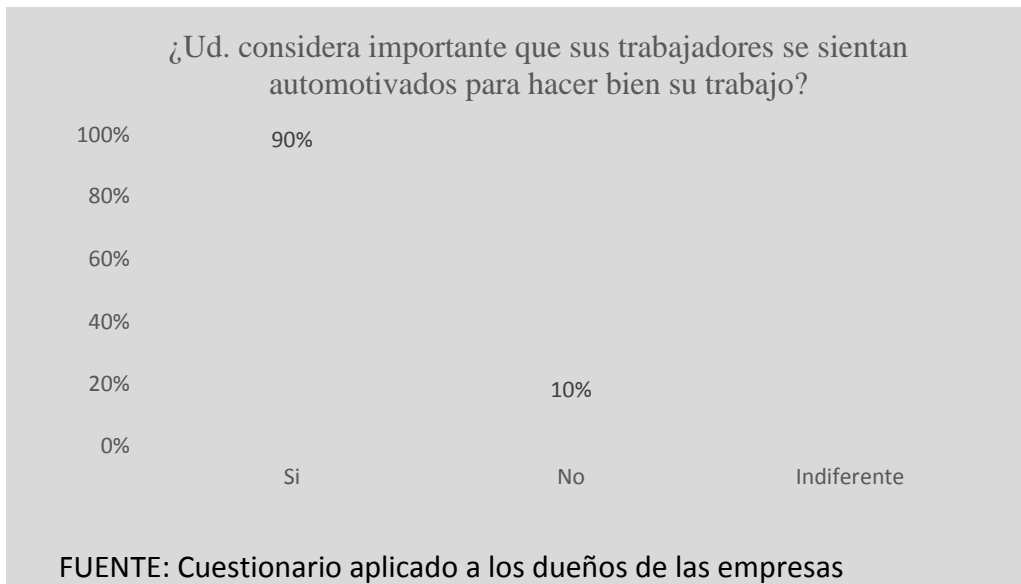


En la tabla 21, denominada “Vacaciones” se evidencia que el 75% de los líderes de las MYPE consideran que es importante brindar vacaciones a sus trabajadores y el 25% considera que no es importante brindar vacaciones a sus colaboradores.

TABLA 22

Motivación Extrínseca e intrínseca (Auto Motivación)

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	18	90%
No	2	10%
Indiferente	0	0%
TOTAL	20	100%



Elaboración propia

En la tabla 22, denominada “Automotivación” se aprecia que el 90% de los líderes de las MYPE consideran importante que sus trabajadores se sientan auto motivados para hacer bien su trabajo y el 10% de los líderes considera que no es importante que sus trabajadores se sientan auto motivados.

5.2 Análisis de los resultados

Del perfil del encuestado

Género o sexo del encuestado

Tabla 1 denominada: Género, el 60% de los representantes de las micro y pequeñas empresas del rubro venta de ropas femeninas del distrito de Ayacucho es de sexo masculino y el restante 40% son de sexo femenino, es decir tienen mayor predominio el sexo masculino en las empresas de este rubro.

Edad del encuestado

Tabla 2 denominada: Edad, el 50% de los representantes de las micro y pequeñas empresas del rubro venta de ropas femeninas del distrito de Ayacucho tienen de 30 a 39 años, el 30% tienen de 40 a 49 años, el 15% tienen de 20 a 29 años y el restante 5% tienen 50 a más años, es decir predominan la edad de 30 a 49 años en los gestores de estas Mypes.

Grado de Instrucción

Tabla 3 denominada: Grado de Instrucción el 35% de los representantes de las micro y pequeñas empresas del rubro de venta de ropas femeninas del distrito de Ayacucho tienen nivel superior, el 25% tienen nivel secundario y nivel universitario, el 10% tienen nivel primario y finalmente el 5% son sin instrucción, es decir predomina el nivel superior.

Estado civil

Tabla 4 denominada: estado civil, el 35% de los representantes de las MYPE son divorciados, el 25% son casados y convivientes y el 15% son solteros.

Del perfil de las Mypes

Años de permanencia en la actividad

Tabla 6 El 40% de las Mypes encuestados del rubro de venta de ropas femeninas del distrito de Ayacucho tienen de 4 a 6 años, el 35% tienen de 7 a más años y el 25% tienen de 1 a 3 años, es decir son empresas con un tiempo en el mercado que se les ha permitido mantenerse y sostenerse en el tiempo.

Las Mypes es formal o informal

Tabla 5 denominada: formalización, del 100% de las Mypes encuestados del rubro de venta de ropas femeninas del distrito de Ayacucho, el 65% son informales y el restante 35% son formales.

Datos sobre liderazgo empresarial

Inteligencia emocional (empatía)

Tabla 7 denominada: empatía, el 75% de los representantes de las Mypes encuestadas del rubro venta de ropas femeninas del distrito de Ayacucho, consideran que entender a su personal le permita mayores beneficios y satisfacción en el trabajo, el 25% manifestó que no consideran que entender a su personal le permita obtener mayores beneficios y satisfacción en el trabajo, es decir una de las características de los líderes de las empresas es la empatía con sus colaboradores el cual beneficia a la empresa.

Tabla 8 denominada: empatía, el 95% de los representantes de las Mypes encuestadas, si consideran que entender a sus clientes le permite mayores beneficios en el trabajo, el 5% manifestó que no consideran que entender a sus clientes le permita mayores beneficios en el trabajo, es decir una de las características de los dueños de estas empresas es la empatía con sus clientes que busca beneficiar a su empresa.

Inteligencia emocional (Auto Control)

Tabla 9 denominada: Autocontrol, el 65% de los representantes de las Mypes encuestados del rubro venta de ropa femenina del distrito de Ayacucho, manifestó que sí creen en el control de sus emociones para hacer un trabajo de la mejor manera, el 35% manifestó que no creen en el control de sus emociones sea importante para hacer un trabajo de la mejor manera, es decir el auto control de las emociones es muy importante como una de las características, para realizar sus actividades de la empresa, tanto con sus colaboradores y clientes.

Tabla 10 denominada: autocontrol, la mayoría el 90% de los representantes de las Mypes encuestadas, indicaron que sí creen que el control de sus emociones que les permite el desarrollo de mejores relaciones humanas con su personal, es decir el auto control le permitió desarrollar de la mejor forma las relaciones humanas con sus colaboradores en beneficio de su empresa.

Comunicación asertiva

Comunicación asertiva (Actitud personal positivo)

Tabla 11 denominada: Actitud personal positiva, done el 100% de los representantes de las Mypes encuestadas, manifestó que sí creen que la actitud personal positiva es importante para ejercer un buen liderazgo, esto nos demuestra que la actitud positiva es una de las características del liderazgo para el manejo adecuado de sus colaboradores para que lo sigan.

Comunicación asertiva (Respeto por los demás)

Tabla 12 denominada: Respeto por los demás, el 100% de los representantes de las Mypes encuestadas del rubro venta de ropas femeninas del distrito de Ayacucho, manifestó que, si considera que el respeto hacia los demás es un valor digno de practicarlo, esto nos demuestra que el respeto por los demás es una de las características que los dueños y sus colaboradores practican como un valor de la empresa.

Trabajo en equipo (Disciplina)

Tabla 13 denominada: Disciplina donde el 90% de los representantes de las Mypes encuestadas del rubro venta de ropa femenina del distrito de Ayacucho, consideran que la disciplina es el motor que hace trabajar en equipo a sus colaboradores y el 10% dice que la disciplina no es el motor que hace trabajar en equipo a sus colaboradores, lo cual demuestra que la disciplina es una de las características que practica los representantes de las empresas, para la mejor la buena marcha respecto al trabajo.

Trabajo en equipo (responsabilidad)

Tabla 14 denominada: Responsabilidad, el 55% de los representantes de las Mypes encuestados del rubro venta de ropas femeninas del distrito de Ayacucho, manifestó que los trabajadores de su empresa si son responsables al realizar sus trabajos y el 45% dicen que los trabajadores de su empresa no son responsables al realizar sus trabajos, es decir la responsabilidad es una característica fundamental de los líderes en el desarrollo de sus actividades diarias con sus colaboradores.

Trabajo en equipo (compromiso)

Tabla 15 denominada: Compromiso, el 65% de los representantes de las Mypes, encuestados del rubro venta de ropas femeninas del distrito de Ayacucho, manifestó que cuando uno de sus trabajadores comete un error si le ayuda a resolver de una manera correcta y el 35% manifestó que cuando una de sus trabajadores comete un error no le ayuda a resolver de una manera correcta, este demuestra que no todos los representantes de las empresas tienen compromiso de querer ayudar de una manera correcta a sus colaboradores, siendo esto como una característica de compromiso de los líderes de la empresa.

Clima organizacional (Calidad)

Tabla 16 denominada Calidad, el 55% de los representantes de las Mypes encuestados del rubro venta de ropas femeninas del distrito de Ayacucho, consideran que sus colaboradores sí realizan un trabajo de calidad y el 45% manifestó que sus colaboradores

no realizan un trabajo de calidad, esto demuestra que una buena parte de sus colaboradores no realizan un trabajo de calidad por falta de motivación.

Clima organizacional (conflictos)

Tabla 17 denominada: Conflicto, el 70% de los representantes de las Mypes encuestadas del rubro venta de ropas femeninas del distrito de Ayacucho, manifestó que si considera que sí existen conflictos en su organización producto de un buen liderazgo y el 30% manifestó que no existe conflicto en su organización producto de un buen liderazgo, es decir si existe conflictos en sus empresas.

Clima organizacional (productividad)

Tabla 18 denominada: Productividad, el 65% de los representantes de las Mypes encuestadas del rubro venta de ropas femeninas del distrito de Ayacucho, manifestó que sí considera que sus colaboradores son más productivos por el clima organizacional en el que se desempeñan y el 35% manifestó que sus colaboradores no son más productivos por el clima organizacional en el que se desempeñan, esto demuestra que los colaboradores son más productivos en su organización porque existe un buen liderazgo.

Motivación extrínseca e intrínseca (incentivos)

Tabla 19 denominada: Incentivos, el 65% de los representantes de las Mypes encuestadas del rubro venta de ropas femeninas del distrito de Ayacucho, manifestó que no otorga algún tipo de incentivo a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores y el 35% manifestó que, si otorgan algún tipo de incentivo a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores, esto demuestra que los dueños de las empresas no tienen el compromiso y la responsabilidad de incentivar a sus trabajadores.

Motivación extrínseca e intrínseca (reconocimiento)

Tabla 20 denominada: Reconocimiento, el 70% de los representantes de las Mypes encuestados del rubro venta de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, manifestó que no da a sus trabajadores por su labor y por los años de experiencia y el 30% manifestó que, si da a sus trabajadores reconocimientos por su labor y por los años de experiencia, esto demuestra que la mayoría de los empresarios no dan reconocimientos a sus colaboradores lo que genera falta de motivación para cumplir con su trabajo.

Motivación extrínseca e intrínseca (Vacaciones)

Tabla 21 denominada: Vacaciones, el 75% de los representantes de las Mypes encuestadas del rubro venta de ropas femeninas del distrito de Ayacucho, manifestó que si considera importante brindar vacaciones a sus colaboradores y el 25% manifestó que no es importante brindar vacaciones a sus colaboradores, es decir la mayoría da vacaciones

a sus trabajadores y esto va en beneficio de la empresa para estén motivos en realizar labor con calidad.

Motivación extrínseca e intrínseca (automotivación)

Tabla 22 denominada: Automotivación, el 90% de los representantes de las Mypes encuestados del rubro venta de ropas femeninas del distrito de Ayacucho, manifestó que si considera importante que sus trabajadores se sientan automotivados para hacer bien su trabajo y el 10% manifestó que no es importante que sus trabajadores se sientan automotivados para hacer bien su trabajo, esto demuestra la importancia que tiene el liderazgo para que sus trabajadores se sientan automotivados para cumplir exitosamente sus labores.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- En relación a las características de la inteligencia emocional de las micro y pequeñas empresas, del rubro venta de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, se tiene que el nivel de la inteligencia emocional de los líderes es alta, debido a que el 90% de los líderes tienen el control de sus emociones, considerando que tienen capacidad de sentir, entender, controlar y modificar los estados anímicos propios y ajenos, son empáticos con sus colaboradores y clientes con lo que consigue mayores beneficios y satisfacción en el trabajo, desarrollando mejores relaciones humanas con su personal y clientes, para los líderes de estas MYPES el control de las emociones es muy importante para hacer el trabajo de la mejor manera.
- Con respecto a las características de la comunicación asertiva de las micro y pequeñas empresas, del rubro venta de ropas femeninas en el distrito de Ayacucho, se tiene un nivel alta y positiva, siendo clave para lograr el éxito en la vida, de acuerdo al desarrollo de los indicadores, el 100% de los líderes es estas empresas, consideran que la actitud personal positiva es muy importante para ejercer un buen liderazgo, de la misma forma el respeto por los demás que es un valor digno de practicarlo, mediante la cual se manifiestan las ideas, deseos, opiniones, sentimientos o derechos de manera congruente, clara, directa sin la intención de herir o perjudicar a nadie.
- Con respecto a las características del trabajo en equipo de las micro y pequeñas empresas del rubro de venta de ropas femeninas del distrito de Ayacucho, se tiene un nivel alto, dado que el 90% de los líderes, consideran que la disciplina es el motor que hace trabajar en equipo a sus colaboradores, para que estos realicen sus actividades con responsabilidad, además tienen el compromiso para ir corrigiendo errores que cometen los colaboradores de una manera correcta, mediante el cual desarrollan las actividades todos con un objetivo en común.
- En relación a las características del clima organizacional de las micro y pequeñas empresas, del rubro venta de ropa femenina en el distrito de Ayacucho, se tiene que el nivel del clima organizacional es alto, considerando que no existe conflictos en su organización producto de un buen liderazgo, los trabajadores realizan un trabajo de

calidad, por lo que los trabajadores son más productivos por el clima organizacional en el que se desempeñan, generando mayores consecuencias positivas en la empresa.

- En cuanto a las características de la motivación extrínseca e intrínseca de las micro y pequeñas empresas, del rubro venta de ropas femeninas del distrito de Ayacucho, se tiene que el 70% de los representantes de las MYPE en estudio no dan reconocimientos a sus trabajadores por su labor ni por los años de experiencia, tampoco no otorgan incentivos a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores, pero si consideran que es importante brindar vacaciones a sus colaboradores, también consideran que es importante que sus trabajadores se sientan automotivados para realizar bien su trabajo.

Recomendaciones

- Las empresas deben promover talleres de liderazgo para sus trabajadores, para mejorar sus capacidades laborales en beneficio de la empresa.
- Se deben mantenerse el liderazgo actual, mejorando en temas de motivación, incentivos, reconocimientos y otras nuevas formas de incentivar a los colaboradores, para mantenerlos con una motivación positiva a los trabajadores
- Las empresas deben socializar con los trabajadores las metas y objetivos, buscando el mejor desarrollo de la organización.
- Los líderes de las empresas deben mantener el clima organizacional favorable manteniendo un ambiente social positivo que beneficien las necesidades de la empresa.
- Los líderes de las organizaciones deben promover actividades de relaciones humanas que logren unir a todo el personal.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bibliografía

- Araujo, O. (2018). *cómo desarrollar una actitud positiva*. Obtenido de Éxitos y Superación personal: <https://www.exitoysuperacionpersonal.com/como-desarrollar-una-actitud-positiva/>
- Archi, M. (2016). *Liderazgo y Motivación en los empleados de las Oficinas Registrales del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - Lima, 2016*. Universidad César Vallejo. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Arias, F. (2012). *Metodología de investigacion Niveles y diseños de investigacion*. Venezuela: Episteme 6ta Edicion.
- Avenecer, Y. (2015). *LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN*. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR, Quetzaltenango, zona 8.
- Balart, M. (2013). *La empatía: La clave para conectar con los demás*. Socia Directora de Agama Consultoría y Aprendizaje, S.L. Socia Directora de Agama Consultoría y aprendizaje, S.L.
- Bustos, A., Figueroa, K y Sánchez, J. (2013). *Ensayo, Soy competitivo. Liderazgo empresarial*. Mexico : D.F. .
- Chiavenato, I. (1993). Liderazgo. En I. Chiavenato, *Liderazgo*.
- Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos. En I. Chiavenato, *Administración de recursos huamos*. --: Editorial MC Graw Hill.
- Cleopatra J. Bonifaz Villar. (2012). *Liderazgo empresarial* . Mexico : Red Tercer Milenio.
- Correa, F. (2018). *Caracterización de la capacitación y la competitividad en las MYPE del rubro restaurantes de la urbanización Santa Ana de Piura, Año 2018*. Universidad Católica losÁngeles de Chimbote., Piura Perú.

- Daniel Goleman. (1999). *Emotional Intelligence*. New York.
- De Los Santos, E. (2018). *Características del Liderazgo empresarial*.
Parquesalegres.org. Paequesalegres.org.
- Duarte, L. (2016). *Caracterización del Estilo del Liderazgo Carismático en las Micro y Pequeñas empresas del sector comercio - rubro venta al por menor de atrículos de joyería en el distrito de Huaraz, 2015*. UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE., Huaraz - Perú.
- Estefanía, C. (2015). *Estudio sobre la influencia de los estilos directivos*. QUITO.
- Hernandez, L. (2013). *El quetzalteco comienza etapa como diario*.
- Hernández, R. (2014). (s.f.). *metodologia de la investigacion*. Mexico: Sexta edicion.
- Ley No 28015, (03 de Julio de 2003). *Ley de Promoción y Formalización de las Micro y Pequeñas Empresas*. Obtenido de Ley MYPE _ SUNAT:
<http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/ley-28015.pdf>
- Ley No 30056, (02 de julio de 20163). *LEY QUE MODIFICA DIVERSAS LEYES PARA FACILITAR LA INVERSIÓN, IMPULSAR EL DESARROLLO PRODUCTIVO Y EL CRECIMIENTO EMPRESARIAL*. Obtenido de
https://www.proinversion.gob.pe/RepositorioAPS/0/0/arc/ML_GRAL_INVERSI ON_LEY_30056/Ley%20N%2030056.pdf
- Lezama, C. (2018). *Cepal eleva de 3.6% a 3.9% proyección de crecimiento de Perú para 2018*. Agencia Andina. Lima - Perú.: Agencia Andina.
- maxwell, john. (1999). (s.f.). *liderazgo carismatico*. EE.UU: Editorial Caribe.
- Medina, A., & Gallegos, C. &. (2008). *Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa*. Universidad del Bío-Bío, Chile. Rio de Janeiro.: Universidad del Bío-Bío, Chile.
- Noboa, A. (s.f.). *Especialidades del clima organizacional en las instituciones de salud*. Obtenido de

<http://www.unorte.edu.uy/sites/default/files/Clima%20organizacional%20en%20las%20instituciones%20de%20salud.pdf>

Palomino, C. (2014). *Factores de Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la Cooperativa Santa María Magdalena*. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho.: Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga.

Ponce, R. (2006). *Motivación Laboral*. Obtenido de Monografías.com.

Porto, J. (2008). *Definición de Autocontrol*.

Revista EDUCARE. (2011). Motivación y liderazgo: una visión gerencial desde la perspectiva de los liceos bolivarianos. *Aura Salas (pág. 73-95)* , Página 80.

Ricardo Perret. (2016). *El secreto de la motivacion* . Mexico: Segunda Edicion .

Robert House. (1976). *Teoría del Liderazgo Carismático: un modelo para desarrollar cambios organizacionales exitosos*.

Rodríguez, D. (2001). *Cultura Organizacional y cultura latinoamericana. Gestión*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.

Rodriguez, J. (2014). *La Comunicación Asertiva, un camino seguro hacia el éxito organizacional*. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.

Salazar, K. (. (2013). *Ensayo La importancia del liderazgo*. Universidad tecnológica ECOTEC. Unoversidad Tecnológica ECOTEC.

Sanchez, B. (2006). Las MYPES en Perú. su imprtancia y propuesta tributaria. *Revista de Investigación UNMSM*.

Sanchez, P. (2017). *Motivación Intrínseca y extrínseca: la base del comportamiento humano*. CogniFit Salud, Cerebro & Neurociencia. CogniFit Salud, Cerebro & Neurociencia.

Soto, E. (2001). *“Comportamiento organizacional: impacto de las emociones”*.
Thomson Learning .

Stephen P. Robbins. (2005). *Liderazgo carismatico visionario*. Mexico: PEARSON
Educación.

Viato, R. (2014). *Poderosa herramienta*. Revista D .

ANEXO



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL

El presente cuestionario tiene como fin el recolectar la información necesaria para la realización de una investigación.

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

Encuestador. (a).....fecha:...../...../.....

Datos generales:

1. Género:

1. Masculino () 2. Femenino ()

2. Edad del representante legal de la empresa:

1. 20-29años ()
2. 30-39años ()
3. 40-49años ()
4. 50 a más años ()

3. Grado de instrucción:

1. Sin instrucción ()
2. Nivel primario ()
3. Nivel secundario ()
4. Nivel superior ()
5. Nivel universitario ()

4. Estado civil

1. Soltero ()
2. Casado 00000000 ()
3. Conviviente ()
4. Divorciado ()

Principales características de las Mypes

5. Su Mypes es adecuadamente formalizada

1. Si ()
2. No ()

6. Tiempo en que se encuentra en el sector y rubro

1. 1 a 3 años ()
2. 4 a 6 años ()
3. 7 a más años ()

CUESTIONARIO

LIDERAZGO EN LAS EMPRESAS DE ROPAS FEMENINAS

(PROPIETARIOS)

VALORACIÓN	REPRESENTACIÓN
1	Si
2	No
3	Indiferentes

DIMENSIONES 1. INTELIGENCIA EMOCIONAL			
EMPATÍA		valoración	
7.	¿Ud. Considera que entender a su personal le permitirá mayores beneficios y satisfacción en el trabajo?	1	2 3
8.	¿Ud. Considera que entender a sus clientes le permitirá mayores beneficios y satisfacción en el trabajo?	1	2 3
AUTO CONTROL		valoración	
9.	¿Ud. cree que el control de sus emociones es importante para hacer un trabajo de la mejor manera?	1	2 3
10.	¿Ud. cree que el control de sus emociones le permitirá el desarrollo de mejores relaciones humanas con su personal?	1	2 3
DIMENSIONES 2. COMUNICACIÓN ASERTIVA			
ACTITUD PERSONAL POSITIVA		valoración	
11.	¿Ud. cree que la actitud personal positiva es importante para ejercer un buen liderazgo?	1	2 3
RESPECTO POR LOS DEMAS		valoración	
12.	¿Ud. Considera que el respeto hacia los demás es un valor digno de practicarlo?	1	2 3

**CUESTIONARIO MOTIVACION LABORAL EN LAS EMPRESAS DE
ROPAS FEMENINAS**

(PROPIETARIOS)

DIMENSIONES 1. TRABAJO EN EQUIPO				
DISCIPLINA		valoración		
13.	¿Ud. Considera que la disciplina es el motor que hace trabajar en equipo a sus colaboradores?	1	2	3
RESPONSABILIDAD		valoración		
14.	¿Los trabajadores de su empresa son responsables al realizar sus trabajos?	1	2	3
COMPROMISO		valoración		
15.	¿Cuándo uno de sus trabajadores comete un error usted le ayuda a resolverlo de una manera correcta?	1	2	3
DIMENSIONES 2. CLIMA ORGANIZACIONAL				
CALIDAD		valoración		
16.	¿Considera Ud. Que sus colaboradores realizan un trabajo de calidad?	1	2	3
CONFLICTOS		valoración		
17.	¿Ud. Considera que no existen conflictos en su organización producto de un buen liderazgo?	1	2	3
PRODUCTIVIDAD		valoración		
18.	¿Considera Ud. Que sus colaboradores son más productivos por el clima organizacional en el que se desempeñan?	1	2	3
DIMENSIONES 4. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA E INTRÍNSECA				
INCENTIVOS		valoración		
19.	¿Otorga algún tipo de incentivo a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores?	1	2	3
RECONOCIMIENTO		valoración		
20.	¿Ud. da a sus trabajadores reconocimientos por su labor y por los años de experiencia?	1	2	3
VACACIONES		valoración		
21.	¿Ud. considera importante brindar vacaciones a sus colaboradores?	1	2	3
AUTOMOTIVACION		valoración		
22	¿Ud. Considera importante que sus trabajadores se sientan automotivados para hacer bien su trabajo?	1	2	3

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, CARLOS CEZSO TIPE HERRERA
identificado, con D.N.I No 28219021 MAGISTER EN
GESTIÓN PÚBLICA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de recolección de datos: cuestionario, elaborado por Eufrocino Barrientos Báez, a los efectos de su aplicación a los elementos de la población (muestra) seleccionada para el trabajo de investigación; "CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MYPE, DEL RUBRO VENTA DE ROPAS FEMENINAS, DISTRITO DE AYACUCHO - 2018", que se encuentra realizando.

Luego de hacer la revisión correspondiente se recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar sus resultados.

Ayacucho, 25 de Octubre del 2018.


.....
Lic. Adm. Carlos C. Tipe Herrera
CLAD. 1253

SOLICITA: REALIZACIÓN DE ENCUESTA PARA
UNA INVESTIGACIÓN DE TESIS.

Sr. Francisco Figueroa Rojas

Yo, EUFROCINIO BARRIENTOS BAEZ,
Identificado con DNI No 28715545, domiciliado
en la Asociación 11 de junio Mz A Lote 11,
estudiante de la Universidad Católica los
Ángeles de Chimbote de la escuela profesional
de Administración, me presento ante Ud. Y
expongo.

Que, con el fin de desarrollar mi Tesis titulado
"CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS, RUBRO VENTA DE ROPA FEMENINA EN EL DISTRITO DE AYACUCHO - 2018",
solicito la participación de usted como líder o representante del negocio que dirige, para
poder desarrollar una encuesta correspondiente para luego brindar los resultados que
puedan mejorar en lo que es liderazgo y motivación laboral.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud, acceder mi solicitud por ser justo.

Atentamente,

Ayacucho, agosto del 2018.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
EUFROCINIO BARRIENTOS BAEZ

DNI 28715545