

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION**



**Liderazgo Gerencial en las Pymes del distrito de**  
**Barranca, 2018.**

Trabajo de Suficiencia para optar el Título Profesional de  
Licenciado en Administración

Autor:

**Sotelo Espíritu, Leonardo Stivens**

Asesor:

**Dr. Cruz Cruz, Oscar Porfirio**

**Código ORCID 0000-0002-4478-8894**

**Barranca – Perú**

**2018**

**PALABRAS CLAVES:**

Liderazgo Gerencial

**KEYWORDS:**

Management Leadership

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:**

5. Ciencias Sociales.

5.2. Economía y Negocios

5.2.1 Relaciones Industriales

**LINES OF INVESTIGATION**

5. Social Sciences.

5.2. Economy and business

5.2.1 Industrial relationships

**TITULO**

Liderazgo Gerencial en las Pymes del distrito de Barranca, 2018.

**TITLE**

Managerial Leadership in the SMEs of the district of Barranca, 2018.

## **RESUMEN**

La presente investigación, liderazgo gerencial en la Pymes del distrito de Barranca, 2018, se realizó tratando de responder la pregunta general: ¿Cuál es el nivel de liderazgo gerencial en las Pymes de Barranca, 2018?, del mismo modo se buscó responder al objetivo: Determinar el nivel de liderazgo gerencial en las Pymes del distrito de Barranca, 2018. Este estudio está sustentado en una investigación aplicada de nivel descriptivo, su diseño no experimental: transaccional, porque se recolectará los datos en un solo momento, y en un tiempo único. Su población está constituido por los 500 personas, y la muestra está constituida por 152 personas, para la recolección de los datos se utilizó la técnica (encuesta) e instrumento (cuestionario). Los resultados nos permitirá sugerir alternativas de solución a las entidades objeto de estudio.

## **ABSTRACT**

The present research, managerial leadership in the SMEs of the district of Barranca, 2018, was made trying to answer the general question: What is the level of managerial leadership in the SMEs of Barranca, 2018 ?, in the same way it was sought to respond to the objective : Determine the level of managerial leadership in the SMEs of the district of Barranca, 2018. This study is based on applied research at a descriptive level, its non-experimental design: transactional, because the data will be collected in a single moment, and in a time only. Its population is made up of 500 people, and the sample consists of 152 people, for the collection of data the technique (survey) and instrument (questionnaire) was used. The results will allow us to suggest alternative solutions to the entities under study.

## ÍNDICE

Palabras Clave .....	i
Título .....	ii
Resumen .....	iii
Abstract.....	iv
Índice .....	v
Presentación.....	1
Introducción.....	2
Capítulo I: Plan De Investigación .....	3
1.1. Marco Teórico .....	3
1.1.1. Liderazgo Gerencial.....	3
1.2. El Problema .....	12
1.2.1. Realidad Problemática .....	12
1.2.2. Antecedentes .....	12
1.2.3. Formulación del Problema.....	15
1.3. Hipótesis .....	15
1.4. Objetivos.....	15
1.4.1. Objetivo General.....	15
1.4.2. Objetivos Específicos .....	15
Capitulo II: Metodología .....	16
2.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	16
A. Tipo de Investigación .....	16
B. Diseño de Investigación.....	16
2.2. Población y Muestra .....	16
2.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	18
2.3.1 Técnicas .....	18
2.3.2. Instrumentos .....	18
Resultados.....	19
Capitulo III: Análisis y Discusión.....	22
Conclusiones.....	24
Recomendaciones .....	25
Referencias Bibliográficas.....	26
Anexos.....	28

## **PRESENTACIÓN**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo: Determinar el nivel de liderazgo gerencial en las Pymes del distrito de Barranca – 2018. Luego de ser validada, generalizar sus resultados a todos los representantes de las Pymes que han participado en la investigación. Los desafíos de los directivos de las Pymes son cada vez mayores dado que la interacción entre individuos y sus formas de comunicación se han transformado, pasando de la comunicación interpersonal a la comunicación virtual o a través de redes, lo cual ha generado mayor dinamismo en el mercado, trayendo consigo nuevas maneras de ofertar y vender los productos, por lo que los líderes de las Pymes tienen que adaptarse a las nuevas tendencias y las nuevas formas de dirigir su organización, y este cambio debe tener como complemento el buen clima organizacional, siendo este el factor fundamental para lograr la motivación, y la identificación de los colaboradores con la organización, permitiéndoles aflorar su espíritu innovador y creativo. La conducción de las Pymes con liderazgo, afirma una nueva forma de gerenciar, en tanto no sea solo adjuntar las nuevas herramientas a las viejas maneras de conducir, sino reaprender las formas de conducir la organización. Por esta razón es necesario que los representantes de las Pymes internalicen las prácticas de liderazgo, definiendo y divulgando su visión, misión y valores, generando un buen ambiente de trabajo, valorando al personal, permitiéndoles participar en las reuniones de trabajo, escuchando sus opiniones, es decir un adecuado escenario para lograr una gestión empresarial eficiente

## **INTRODUCCIÓN**

La presente investigación titulada: Liderazgo gerencial en las Pymes del distrito de Barranca – 2018, es una investigación básica, cuantitativa, nivel descriptivo. El diseño es no experimental, de corte transversal.

La investigación parte de la problemática de conocer el nivel de liderazgo gerencial desde la perspectiva de los colaboradores en las Pymes del distrito de Barranca, debido a que esta percepción es individual y depende de diversos factores, como el liderazgo y la comunicación.

En la primera parte se explican las razones que motivaron a realizar la investigación; e igualmente se plantea la pregunta y el propósito de estudio. También se expone la metodología utilizada para llevar a cabo la investigación; se indica el tipo y diseño de investigación, operacionalización de las variables, unidad de análisis, población y técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En la segunda parte, se detalla la presentación y el análisis de los resultados. Aquí se realizaron todos los análisis cuantitativos y cualitativos de los datos arrojados por los encuestados, para ello se utilizaron distribuciones de frecuencia para la variable.

## **CAPITULO I: PLAN DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. MARCO TEÓRICO**

#### **1.1.1. LIDERAZGO GERENCIAL.**

Robbins y Coulter (2010, p. 370) aseveran que “líder es alguien que puede influir en los demás y que posee autoridad gerencial. Liderazgo es lo que hacen los líderes. Es un proceso de guiar a un grupo e influir en él para que alcance sus metas”.

Los gerentes o representantes de las Pymes deben ser líderes, Un director o un gerente debieran ser líderes pero no se debe confundir el liderazgo con la dirección o la gerencia.

Longenecker, Moore, Petty, Palich, (2007, p.435). Que “Se tiene mucha gente con títulos que incluyen alguna palabra de administrador, y a la gente hablando de “administración”. La administración es pasiva. Administración es cuidar la tienda. Administración es algo que usted tiene que hacer pero que no necesariamente le gusta hacer. Pero liderazgo significa empujar hacia adelante, ver hacia adelante tratando de mejorar, entusiasmarse con lo que uno está haciendo y poder transmitirlo, en forma verbal y no verbal, a quienes lo rodean”.

Chiavenato. (2002, p.562), afirma que “El liderazgo no debe ser confundido con dirección ni con gerencia. Un buen administrador debe ser necesariamente un buen líder. Por otra parte, no siempre un líder es administrador. Los líderes deben estar presentes en los niveles institucional, intermedio y operacional de las organizaciones. Todas las organizaciones requieren líderes en todos sus niveles y en todas sus áreas de actuación”.

Silíceo y Angulo. (2001) manifiestan que los líder tiene que poseer cualidades de actitud (generosidad, valentía, convicción, sabiduría y riesgo), conductas de inspiración (motivación, pasión, congruencia, credibilidad e integridad, fe y esperanza) y comportamientos de interrelación (disposición y presencia, comunicación, capacidad de escuchar, convencimiento y negociación).

#### **ENFOQUES DE LOS RASGOS**

Chiavenato, (2004, pág. 8). Sustenta que los líderes se diferencian de sus seguidores en cuanto a rasgos de su personalidad y características psicológicas, por

lo tanto con este enfoque en una empresa se puede comparar a los líderes eficientes e ineficientes, esos líderes carismáticos o los autoritarios, con todo esto podremos mejorar los rasgos negativo que existan.

## **ENFOQUES CONDUCTISTA**

Así mismo Stoner, (2009, pág. 12). Sostiene que la organización es el que detecta los determinantes conductuales decisivos del liderazgo, para poder posteriormente entrenar a las personas para que se conviertan en líderes. Así mismo las teorías conductuales, comprenden al líder como poseedor de comportamientos específicos. El buen comportamiento en un trabajador es importante porque le ayuda a formarse mejor, las Teorías Conductuales se oponen a la afirmación de las Teorías de los Rasgos que afirma que: “los líderes son básicamente innatos; o sea que tienen un don”.

## **ESTILOS DE LIDERAZGO**

Las dos funciones del líder – la relativa a las tareas y la de mantener el grupo se suelen expresar mediante dos estilos de liderazgo:

Los gerentes que tienen un estilo orientado a las tareas supervisan estrechamente a los empleados, con objeto de asegurarse de que la tarea sea efectuada en forma satisfactoria. Se concede más importancia a terminar el trabajo desarrollado que la satisfacción personal de los empleados.

Los gerentes que tienen un estilo más orientado a los empleados conceden mayor importancia a motivar a los subordinados que a controlarlos, pretenden relaciones amigables, confiadas y respetuosas con los empleados, los cuales, muchas veces, pueden participar en las decisiones que les atañen.

## **MANEJO DE PODER**

Coulter, (2010, pág. 374) sustenta que el manejo de poder es donde los líderes muestran su capacidad de influir en las acciones y decisiones dentro de la empresa, pero hay algunos líderes más efectivos recurren a formas diferentes de poder para afectar el comportamiento y el desempeño de sus empleados, así mismo hay líderes eficaces que se esfuerzan por influir en sus colaboradores.

## **DESARROLLO DE LA CONFIANZA**

Según Freeman, (2008, pag. 7). En el entorno incierto de hoy, una consideración importante para los líderes es la construcción de la confianza y credibilidad. La confianza se define como la creencia en la integridad, el carácter y la habilidad de un líder.

## **LÍDER CARISMÁTICO**

Robbins, (2009, pág. 413). El líder carismático tiene una visión expresada como meta idealizada que propone un futuro mejor, por lo tanto es capaz de aclarar la importancia de la visión en términos comprensibles para otros y está dispuesto a correr riesgo personales, a incurrir en costos altos y aceptar el auto sacrificio para lograr la visión.

## **LOS LÍDERES CARISMÁTICOS NACEN O SE HACEN**

Según Robbins, (2009, pág. 413). Los individuos nacen con características que los hacen carismáticos. Pero hay estudios de gemelos idénticos que revelan que tienen calificaciones similares en mediciones de liderazgo carismático, aun si se criaron en hogares diferentes y nunca se conocieron. Por lo tanto Las investigaciones sugieren que la personalidad también se relaciona con el liderazgo carismático, ya que son extrovertidos, confían en sí mismos y están orientados al logro.

Aunque no todos los líderes carismáticos son tan claros o coloridos, la mayoría tiene una naturaleza alegre, interesante y dinámica. Aunque una pequeña minoría piensa que el carisma se hereda y por tanto no puede aprenderse, la mayoría de los expertos creen que también es posible capacitar a los individuos para que tengan comportamientos carismáticos y así disfruten de los beneficios que tiene el que los consideren “líderes carismáticos”.

## **LÍDER AUTORITARIO**

Asimismo Freeman (2009, pág. 535). Sustenta que es un líder autoritario el que pretende mantener la solidez de su equipo de trabajo, de sus normas, de sus controles sobre el grupo, y del cumplimiento de su trabajo, basado en una rigurosa autoridad, y por lo tanto no permite flexibilidad alguna, en ninguno de los casos. A

si mismo las personas que están bajo su autoridad, simplemente deben acatar órdenes y cumplirlas sin derecho a opinión, sin derecho a solicitud de explicaciones o aclaratorias, y sin poder dar sugerencias, hacer observaciones, o solicitar algún cambio a las medidas ya propuestas.

## **LÍDERES EFECTIVOS E INEFECTIVOS**

Para Freeman (2009, pág. 516). “líderes efectivos e inefectivos, los intentos por comparar sus características, en un estudio arrojó que la inteligencia, la iniciativa y la seguridad en sí mismo estaban ligadas a niveles y desempeño administrativos altos sin embargo un estudio arrojó que el factor independiente más importante en cuanto al nivel y el desempeño administrativo era la capacidad del gerente para supervisar es decir su habilidad que tiene para hacer sus labores”.

## **RELACIONES INTRAPERSONALES**

Son las relaciones con uno mismo y si no somos capaces de dominar este aspecto, es decir, comunicarnos con nosotros, seremos incapaces de comunicarnos con el otro (hablamos del tímido, del que no sabe controlarse, del impulsivo). En las relaciones con uno mismo es necesario desarrollar unas habilidades que van a potenciar las relaciones con los demás, y a la vez, nos van a servir para conseguir la felicidad que toda persona ansía.

## **CONFIANZA**

La confianza y el liderazgo, es que el trabajo del líder ha sido y sigue siendo trabajar con los demás para detectar y resolver los problemas, pero que los líderes tengan conocimiento y pensamiento creativo que necesitan, para ello depende de que tanto confían en ellos las personas. La confianza y la confiabilidad modulan el acceso del líder al conocimiento y la cooperación. Cuando los seguidores confían en el líder están dispuestos a ser vulnerables ante las acciones de este.

## **PRINCIPIOS DE LA CONFIANZA**

Según Judge (2009, pág. 10) La desconfianza destruye la confianza, Las personas que confían lo demuestran con el incremento de su apertura hacia los demás, revelan información relevante y expresan sus verdaderas intenciones. Quienes no confían no son recíprocos. Ocultan la información y actúan de manera oportunista para sacar ventaja de otros. Para defenderse contra la explotación

repetida, la gente que confía es obligada a desconfiar. Unas cuantas personas desconfiadas envenenan a toda la organización.

Judge (2009, pág. 12) afirma también que del mismo modo en que la desconfianza destruye la confianza, demostrar que se confía en los demás tiende a aumentar la reciprocidad. Así mismos, los líderes eficaces aumentan la confianza en incrementos pequeños y permiten que los demás respondan en consecuencia. También al ofrecer dosis pequeñas de confianza limitan el castigo o pérdida que ocurriría si se abusara de ellos.

Una vez que se viola la confianza se puede volver a ganar, pero sólo en ciertas situaciones. Cuando se rompe la confianza de un individuo en otro debido a que la otra parte falló en hacer lo que se esperaba de ella, es posible restaurarla cuando el transgresor observa un patrón consistente de comportamientos dignos de confianza. Sin embargo, cuando ocurre con decepción el mismo comportamiento que destruyó la confianza, ésta nunca se recupera, aun si la persona decepcionada recibe disculpas, promesas o un patrón consistente de acciones para construir confianza”. (Judge, 2009, pág. 30).

## **COMUNICACIÓN**

La buena comunicación es esencial para la eficiencia de cualquier grupo u organización. No puede haber grupos sin comunicación; sólo a través de la transmisión de significados de una persona a otra se pueden comunicar información e ideas, pero además de esto, debe ser entendida. Por lo tanto, la comunicación debe abarcar la transferencia y comprensión de significados. La comunicación perfecta, se daría cuando un concepto o idea se transmitiera en forma tal que la imagen mental que se formara el receptor fuese exactamente la misma que concibió en emisor.

La comunicación, es muy importante para el líder y el subordinado en una organización ya que teniendo una comunicación muy fluida entre dos personas se puede intercambiar ideas, y saber qué es lo que piensa la otra persona, para corregir así los errores que estamos desarrollando mal en la organización, por eso es importante mantener una buena comunicación en el trabajo.

## **LA COMUNICACIÓN EFECTIVA**

Es primordial en una organización, es importante para el líder, ya que tiene una hebra en común que es el proceso administrativo y eso ayuda al líder a preparar sus planes por medio de una buena comunicación con otras partes de su organización y organizan para poner en práctica dichos planes, hablando con otras personas para encontrar la mejor manera de distribuir la autoridad y diseñar los trabajos para el beneficio de la organización”.

## **COMUNICACIÓN INTERPERSONAL**

En esta comunicación involucra todas las diferentes formas en que las personas comunican sus pensamientos, ideas, sentimientos y deseos a otra persona o a un grupo de gente. Asimismo la comunicación interpersonal es el medio para mandar mensajes a otros con gestos, palabras, posturas y expresiones faciales.

Según Gilbert, (2009, pág. 356) el medio principal de envío de mensajes es la comunicación oral. Discursos, análisis persona a persona y grupales, rumores informales o chismes, son formas populares de comunicación oral. Las ventajas de la comunicación oral son la velocidad y la retroalimentación. Un mensaje verbal se envía y la respuesta se recibe en una cantidad de tiempo mínima. Si el receptor no está seguro del mensaje, la retroalimentación rápida permite que el emisor detecte pronto y, por tanto, permite la corrección inmediata”.

De igual modo Gilbert (2009, pág. 357). Manifiesta que la comunicación escrita incluye memorandos, cartas, transmisiones por fax, correo electrónico, mensajería instantánea, periódicos organizacionales, noticias colocadas en tableros de boletines, o cualquier otro dispositivo que se transmita por medio de palabras o símbolos escritos. ¿Por qué habría de elegir un emisor el uso de la comunicación escrita? Porque es frecuente que ésta sea tangible y verificable. Cuando se imprimen, tanto el emisor como el receptor tienen un registro de la comunicación; y el mensaje se puede almacenar por un periodo indefinido.”.

Gilbert (2009, pág. 359). Manifiesta también que la comunicación no verbal; Cada vez que damos de palabra un mensaje a alguien, también transmitimos un mensaje no verbal. Ninguna exposición de la comunicación estaría completa sin detenerse en la comunicación no verbal, que abarca movimientos del cuerpo, la

entonación o énfasis que damos a las palabras, las expresiones del rostro y la distancia física entre el emisor y el receptor.

## **COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**

Es el proceso por medio del cual los miembros recolectan información pertinente acerca de su organización y los cambios que ocurren dentro de ella. También se entiende como un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, o entre la organización y su medio; o bien, a influir en las opiniones, actitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que esta última cumpla mejor y más rápidamente con sus objetivos.

## **DIRECCIÓN DE LA COMUNICACIÓN**

La dirección de la comunicación; puede fluir en sentido vertical u horizontalmente. El sentido vertical puede ser ascendente y descendente.

Descendente. Es cuando la comunicación pasa desde un nivel alto en una organización hacia un nivel bajo .Ascendente. La comunicación se dirige a un nivel superior en el grupo u organización. Se utiliza para proporcionar retroalimentación.

Horizontal. La comunicación tiene lugar entre los integrantes del mismo grupo de trabajo, entre miembros de grupos del mismo nivel. Estas ahorran tiempo y facilitan la coordinación (Gilbert, 2009, pág. 380).

## **DIMENSIONES DEL LIDERAZGO DIRECTIVO.**

Castillo. (2010). Sostiene que los líderes más eficaces son aquellos que se sirven de las seis modalidades diferentes del liderazgo y saben pasar de una a otra en función de las circunstancias, cuatro de estos estilos (visionario, coaching, afiliativo y participativo) potencian la sintonía del líder con el equipo, que a su vez promueve el rendimiento, mientras que los otros dos (autoritario y timonel) son útiles en situaciones muy concretas, pero deben aplicarse con cierta cautela.

## **EL LIDERAZGO VISIONARIO**

Trata de dotar y orientar a los miembros del equipo hacia una visión a largo plazo. Se caracteriza por (Asumir la responsabilidad de crear y desarrollar una visión clara a seguir, solicitar la opinión de sus colaboradores sobre su visión, pero sin abandonar su autoridad, considera la “venta” de su visión como parte esencial de su trabajo, utilizar un feedback tanto positivo como negativo). Castillo (2010, p.34).

Este estilo es adecuado cuando el líder para el planteamiento de su visión pide la opinión de sus colaboradores y después se encarga de difundirlo, con el cual demuestra a sus liderados su conocimiento y experiencia en el desarrollo de las actividades en el campo

## **EL LIDERAZGO AFILIATIVO**

Busca crear armonía dentro del equipo. Se caracteriza por: (Buscar la creación de un ambiente de trabajo agradable, interesarse en gran medida por las necesidades y preocupaciones de los miembros de su equipo, utilizar el feedback positivo, valorar las características personales y profesionales), Castillo (2010, p.34).

En la actualidad tomando desde el enfoque que el ser humano es un ser social por naturaleza los gerentes deben tener este estilo de liderazgo, con ciertos rasgos de personalidad que genere poder de referencia teniendo como resultado la armonía en todos los equipos de trabajo de la organización.

## **LIDERAZGO PARTICIPATIVO**

Trata de crear un compromiso entre los colaboradores y de generar nuevas ideas e iniciativas. Se caracteriza por: (Confiar en las habilidades y capacidades de sus colaboradores para trabajar en la dirección adecuada, buscar la opinión y el consenso en la toma de decisiones, mantener muchas reuniones, utilizar un feedback positivo, y en algunos casos también negativo), Castillo (2010, p.34).

Este estilo es eficaz cuando los miembros del equipo son competentes y tienen mejor información que el líder, cuando es necesario llegar a un acuerdo o consenso, cuando hace falta conseguir la participación de los empleados, y cuando el líder duda pero sus colaboradores tienen las ideas muy claras.

## **EL LIDERAZGO COACH**

Busca desarrollar a las personas a largo plazo. Se caracteriza por: (Ayudar a sus colaboradores a ver sus puntos fuertes y débiles, tener en cuenta sus aspiraciones, animar a buscar objetivos a largo plazo, estableciendo puentes entre los objetivos personales y los de la organización, orientar y preocuparse por el desarrollo de sus colaboradores a largo plazo), Castillo (2010, p.34).

Este estilo es útil cuando los colaboradores reconocen su nivel actual y aspiran a conseguir desarrollarse profesionalmente, cuando hay que contribuir a que un empleado mejore su actividad, y cuando hay que desarrollar el potencial de un colaborador a largo plazo.

## **EL LIDERAZGO TIMONEL**

Se basa en cumplir de forma inmediata con un alto nivel de excelencia. Se caracteriza por: (Establecer objetivos desafiantes y estimulantes, dirigir dando ejemplo, no gustarle el rendimiento bajo, marcar estándares altos, dudar en delegar si no se encuentra seguro de si los colaboradores serán capaces de llevar a cabo la tarea a delegar al mismo nivel que él), Castillo (2010, p.34).

Este estilo se utiliza para desarrollar colaboradores similares al líder y para dirigir a colaboradores altamente motivados, que necesiten poca dirección, porque saben muy bien lo que deben hacer.

## **EL LIDERAZGO AUTORITARIO**

Se orienta al cumplimiento de las tareas de forma inmediata por parte de los miembros del equipo. Se caracteriza por: (Dar órdenes directas, sin capacidad de objeción u opinión, controlar férreamente mediante una supervisión muy cercana, esperar obediencia inmediata, utilizar un feedback negativo o correctivo, eliminar el temor proporcionando una dirección clara en situaciones críticas), Castillo (2010, p.34).

Este método es eficaz cuando se trata de órdenes y tareas sencillas de realizar, en momentos de crisis y desorientación, cuando se requiere un cambio muy rápido, y con empleados problemáticos o conflictivos. Este estilo aplicado inadecuadamente suele ser muy negativo.

## **1.2.- EL PROBLEMA.**

### **1.2.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.**

Con la globalización, se ha incrementado en las empresas el deseo de buscar la competitividad que le permitan hacer frente a los nuevos desafíos que les presenta el mercado.

Las Pymes han comenzado un proceso de transformación, en la relación empresa y cliente, cambiando la manera de relación tradicional, en la cual la empresa tenía un papel preponderante, ofrecía su producto y el cliente simplemente lo adquiría haciendo un papel pasivo, a tener una relación proactiva que le permita responder a las exigencias de los clientes, dado que el cliente en la actualidad asume un rol más activo, generado por el libre mercado y por el incremento de la competitividad.

En lo que se refiere al tamaño empresarial por número de empresas, las micro, pequeñas y medianas empresas representan el 99,5% y la gran empresa el 0,5% del total, generando la mayoría de empleo en el Perú, y contribuye en la generación de la riqueza nacional, pero no existen estrategias claras por parte del estado que promuevan y desarrollen capacidades directivas con el objetivo de lograr la competitividad.

Hablar de Pymes en el Perú es referirse, sin duda, a un tema de enorme relevancia para la economía del país, desde el 2010 hasta el 2014 el crecimiento del PBI ha sido del 5,8% y la tasa de crecimiento de las Pymes para el mismo periodo fue del 6,68%. En la participación de los créditos en el sistema financiero en el año 2014, los créditos corporativos representaban un 56%, los de consumo e hipotecarios un 34% y las Pymes un 10%. (Zúñiga 2015).

En este contexto la capacidad del liderazgo directivo en las Pymes es muy importante porque nos permitirá definir procesos con altos estándares de calidad, y a eso se complementaría el adecuado clima organizacional factor primordial para el actuar de los colaboradores.

### **1.2.2. ANTECEDENTES.**

Cepeda, Palacios y Salinas (2009). Realizaron la tesis, influencia del liderazgo, la estrategia y el entorno sobre el éxito competitivo de la pequeña empresa. Tesis para optar el grado de Magister en Control de Gestión, Chile, en la cual el autor explica que uno de los problemas más comunes que enfrentan los

gerentes o dueños de empresas en su quehacer diario, es el determinar cómo asegurar un buen desempeño o éxito competitivo de la empresa en su conjunto o de sus partes involucradas. Preguntas como ¿Qué estrategia seguir?, ¿Es adecuada la forma en que lidero la empresa?, ¿Cómo me relaciono con mis proveedores y clientes?, etc., se hacen comunes en la mente de los niveles directivos de las distintas organizaciones. Factores como el liderazgo, la estrategia establecida para lograr sus objetivos, o el entorno en el que se desenvuelve la empresa, son elementos o características que de una u otra forma pueden influir en el resultado final. Este conocimiento sobre las influencias, permitirá aportar al diseño de herramientas de control de gestión, por cuanto entrega conocimientos teóricos sobre ciertos factores que afectan el éxito competitivo de las pequeñas empresas y que por lo tanto pueden ser medidos y finalmente controlados, y en el mejor de los casos, corregidos. La problemática planteada no es ajena a la gestión de las pequeñas y/o medianas empresas (PYMES). En Chile, el 95% de la fuerza laboral en los años 2000-2004 (World Development Indicator, 2006), está en manos de estas empresas, por lo que el resultado de ellas influye directamente en gran parte de la población. Por lo anterior, es de suma importancia el poder apoyar la gestión de este tipo de organizaciones, de tal forma de permitir un mejor desempeño y por ende una mejor calidad del empleo.

Hernández (2013). El liderazgo organizacional: Una aproximación desde la perspectiva etiológica. Tesis para optar el grado de Magíster en Dirección y Gerencia de Empresas, Universidad del Rosario, Bogotá D.C. en la cual concluye que los actuales conceptos administrativos son el resultado de un proceso iniciado como se observó anteriormente en los comienzos de la humanidad y que ha venido evolucionando y adquiriendo sus propios perfiles a través de diferentes épocas y etapas. Por tanto, todo es un resultado de la obligación que tuvo el hombre de coordinar esfuerzos para realizar diferentes labores, además de no poder hacerlas de forma individual, logrando así una evolución que le enseñó a prever, planificar, organizar, coordinar y controlar sus acciones de una forma organizada y racional, acciones que le permiten alcanzar objetivos con los menores esfuerzos posibles y con las mayores satisfacciones.

Alfaro (2005). Influencia del liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas. Tesis para optar el grado académico de Máster en Administración de Negocios, en la cual el autor concluye que en un país como el Perú con conflictos sociales permanentes e inestabilidad política, existen organizaciones cuyo ambiente laboral fomentado y desarrollado por líderes, se desarrollan mejor que en organizaciones de países más desarrollados que el nuestro. El haber recurrido a aquellas investigaciones realizadas en nuestro país por el cual se reconoce a las organizaciones empresariales que desarrollan sus actividades en el país y que han asumido el compromiso de considerar al factor humano como un elemento clave para el desarrollo de las organizaciones, valida nuestra investigación. La característica saltante de estas organizaciones, es que los líderes que las dirigen, dan mayor importancia e incidencia en la gente, convirtiéndolas en su prioridad, preocupándose de capacitar a los trabajadores y dándoles óptimas condiciones para realizar su labor. Lo anterior forma parte de un proceso complejo que toma tiempo y que implica la creación de una cultura dentro de las organizaciones empresariales peruanas. Detrás de todo esto están los líderes, por lo que en el Perú, en forma paulatina se viene cambiando el paradigma del empresariado peruano hacia una visión de liderazgo, ética y vocación por el servicio. Los líderes organizacionales vienen tomando mayor conciencia de que un ambiente laboral es esencial para atraer y retener a los trabajadores más talentosos, así como para obtener la máxima productividad y así alentar la innovación.

Sorados, (2010). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. En esta investigación describen y explican las variables liderazgo y calidad de la gestión educativa, un tipo de investigación básica, diseño no experimental y de nivel descriptivo - correlacional, donde se determina el grado de influencia entre liderazgo y calidad de la gestión educativa. De la prueba estadística de correlación se aprecia que el valor  $p = 0.000 < 0.05$ , podemos afirmar con un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03- Lima, en el periodo marzo- mayo del 2009. La correlación conjunta fue de 0.949. La dimensión que más influencia en la calidad de la gestión educativa, es el pedagógico (0.619), presentando una

correlación parcial de 0.937. El que mas influye es lo institucional ( $p = 0.041$ ), con una correlación parcial de 0.461.

### 1.2.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

¿Cuál es el nivel de Liderazgo Gerencial en las Pymes de Barranca, 2018?

### 1.2.4. OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

**TABLA N° 01**  
**VARIABLE LIDERAZGO GERENCIAL**

Dimensiones	Indicadores	Items e índices
I. Visionario	1.1 Visión, 1.2 opinión. 1.3 divulgación, 1.4 Retroalimentación.	<b>Items:</b>  I= 1,2,3,4  II = 5,6,7,8  III = 9,10,11,12  IV= 13,14,15,16
II. Afiliativo.	2.1 Ambiente de trabajo. 2.2 Interés. 2.3 retroalimentación positiva 2.4 valorar al personal	
III. Participativo	3.1 confianza. 3.2 Opinión y conceso. 3.3 Reuniones. 3.4 retroalimentación Positiva y negativa.	
IV. Coach	4.1 Autoevaluación 4.2 aspiraciones. 4.3 objetivos a largo plazo. 4.4 Superación	

### 1.3. HIPOTESIS.

No nos plantearemos hipótesis dado que estamos trabajando con una investigación del nivel descriptivo.

### 1.4. OBJETIVOS.

#### 1.4.1 OBJETIVO GENERAL.

Determinar el nivel de liderazgo gerencial en las Pymes del distrito de Barranca, 2018.

#### 1.4.2 OBJETIVO ESPECIFICO.

Determinar el nivel de liderazgo gerencial en las Pymes del distrito de Barranca, 2018.

Conocer cuál es el nivel de aplicación del liderazgo visionario en las Pymes del distrito de Barranca, 2018.

Conocer cuál es el nivel de aplicación del liderazgo Afiliativo en las Pymes del distrito de Barranca, 2018.

Conocer cuál es el nivel de aplicación del liderazgo Participativo en las Pymes del distrito de Barranca, 2018.

Conocer cuál es el nivel de aplicación del liderazgo Coach en las Pymes del distrito de Barranca, 2018.

## **CAPITULO II: METODOLOGIA**

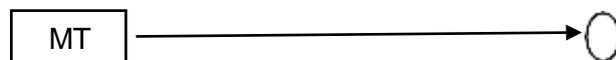
### **2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.**

#### **A.- TIPO DE INVESTIGACIÓN.**

El tipo de investigación que se empleo es Aplicada.

#### **B.- DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.**

El diseño de investigación es No experimental, descriptivo, transversal simple dado que permitirá describir aquellos problemas que están afectando el contexto y en base a ello plantear alternativas de solución.



Donde

O : Liderazgo gerencial

MT : Población

### **2.2. POBLACION Y MUESTRA**

#### **2.2.1. POBLACIÓN**

La población está constituida por los representantes de las Pymes del distrito de Barranca, que suman aproximadamente 500 personas o representantes de empresas auto gestionadas.

#### **2.2.2. MUESTRA.**

En este caso se aplicará el muestreo probabilístico mediante la técnica del muestreo aleatorio simple. Para obtener el tamaño de la muestra, aplicamos la siguiente formula de cochran's:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{d^2 \times (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

- n : Es el tamaño de la muestra.
- Z<sup>2</sup> : Es el nivel de confianza: 1.96 (95% nivel de confianza).
- N : Es el tamaño de la población seleccionada: Población muestral 500 unidades de análisis.
- p=q : Es la probabilidad de éxito o no éxito: 50%.
- d<sup>2</sup> : Es el error muestral (0.05)<sup>2</sup>

$$n = \frac{500 \times (1.96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(500-1) \times (0,05)^2 + (1,96^2 \times 0,5 \times 0,5)} = 218$$

La Muestra reajustada

$$n = \frac{n}{1 + n / N}$$

Dónde:

- n : Muestra Ajustada.
- n : La muestra.
- N : Es el tamaño de la población seleccionada: Población muestral 500 unidades de análisis.

$$n = \frac{218}{1 + (218/500)} = 152$$

Donde:

El resultado de la fórmula probabilística para muestras finitas arroja que son 218 representantes y con la muestra reajustada se tiene un total de 152 unidades de análisis de las Pymes del distrito de Barranca.

## **2.3. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.3.1. TÉCNICAS:**

#### **ENCUESTA**

Es una técnica que se va emplear con las preguntas en forma escrita a una muestra poblacional de las Pymes de Barranca- 2018, con la finalidad de obtener informaciones referentes al objeto de investigación.

Documental: la investigación se realizó con apoyo de libros, fuentes bibliográficas, ficha de comentarios e ideas personales.

### **2.3.2. INSTRUMENTO:**

#### **CUESTIONARIO**

Es un instrumento formulado con un listado de preguntas estandarizadas y estructuradas para encuestar a los colaboradores de los restaurantes de Barranca, para obtener información necesaria.

## RESULTADOS.

### LIDERAZGO VISIONARIO.

**Tabla 02.**  
**Frecuencias y porcentajes del liderazgo visionario**

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	4	2,6
Deficiente	4	2,6
Regular	27	17,8
Bueno	62	40,8
Optimo	55	36,2
TOTAL	152	100,0

*Fuente: Elaboración propia*

#### Resultados

En la tabla 02, de 152 representantes de las Pymes, observamos sobre el estilo de liderazgo visionario, el nivel bueno revela una frecuencia absoluta de 62 representantes y un porcentaje de 40.79%, el nivel óptimo revela una frecuencia absoluta de 55 representantes con un porcentaje de 36,2%, el nivel regular revela una frecuencia absoluta de 27 representantes con un porcentaje de 17.8%, el nivel deficiente revela una frecuencia absoluta de 4 representantes con un porcentaje de 2,6% y el nivel pésimo revela una frecuencia absoluta de 4 representantes con un porcentaje de 2,6%.

### LIDERAZGO AFILIATIVO.

**Tabla N° 03**  
**Frecuencias y porcentajes de liderazgo afiliativo.**

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	3	2,0
Deficiente	9	5,9
Regular	31	20,4
Bueno	55	36,2
Optimo	54	35,5
TOTAL	152	100,0

*Fuente: Elaboración propia.*

En la tabla 03, de 152 representantes de las Pymes, observamos sobre el estilo de liderazgo afiliativo, el nivel bueno presenta una frecuencia absoluta de 55 representantes y un porcentaje de 36,2%, el nivel óptimo revela una frecuencia absoluta de 54

representantes con un porcentaje de 35,5% , el nivel regular revela una frecuencia absoluta de 31 representantes con un porcentaje de 20,4%, el nivel deficiente revela una frecuencia absoluta de 9 representantes con un porcentaje de 5,9% y el nivel pésimo revela una frecuencia absoluta de 3 representantes con un porcentaje de 2,0%.

### **LIDERAZGO PARTICIPATIVO.**

**Tabla N° 04**  
**Frecuencias y porcentajes de liderazgo participativo.**

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Pésimo	2	1,3
Deficiente	5	3,3
Regular	34	22,4
Bueno	66	43,4
Optimo	45	29,6
<b>TOTAL</b>	<b>152</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Elaboración propia.*

### **Resultados**

En la tabla 04, de 152 representantes de las Pymes, observamos sobre el estilo de liderazgo participativo, el nivel bueno presenta una frecuencia absoluta de 66 representantes y un porcentaje de 43,4%, el nivel óptimo revela una frecuencia absoluta de 45 representantes con un porcentaje de 29,6%, el nivel regular revela una frecuencia absoluta de 34 representantes con un porcentaje de 22,4%, el nivel deficiente revela una frecuencia absoluta de 5 representantes con un porcentaje de 3,3% y el nivel pésimo revela una frecuencia absoluta de 2 representantes con un porcentaje de 1,3%.

### **LIDERAZGO COACH.**

**Tabla 05.**  
**Frecuencias y porcentajes de liderazgo coach.**

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Deficiente	12	7,9
Regular	30	19,7
Bueno	65	42,8
Optimo	45	29,6
<b>TOTAL</b>	<b>152</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Elaboración propia.*

## Resultados

En la tabla 05, de 152 representantes de las Pymes, observamos sobre la dimensión de liderazgo coach, el nivel bueno presenta una frecuencia absoluta de 65 representantes y un porcentaje de 42,8%, el nivel óptimo revela una frecuencia absoluta de 45 representantes con un porcentaje de 29,6%, el nivel regular revela una frecuencia absoluta de 30 representantes con un porcentaje de 19,7% y el nivel deficiente revela una frecuencia absoluta de 12 representantes con un porcentaje de 7,9%.

### VARIABLE: LIDERAZGO GERENCIAL

**Tabla N° 06**  
**Frecuencias y porcentajes de liderazgo Gerencial.**

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	4,6
Regular	30	19,7
Bueno	72	47,4
Optimo	43	28,3
TOTAL	152	100,0

*Fuente: Elaboración propia.*

## Resultados

En la tabla 06, de 152 representantes de las Pymes, observamos sobre la variable liderazgo gerencial, el nivel bueno presenta una frecuencia absoluta de 72 representantes y un porcentaje de 47,4%, el nivel óptimo revela una frecuencia absoluta de 43 representantes con un porcentaje de 28,3%, el nivel regular revela una frecuencia absoluta de 30 representantes con un porcentaje de 19,7% y el nivel deficiente revela una frecuencia absoluta de 7 representantes con un porcentaje de 4,6%.

### **CAPITULO III: ANALISIS Y DISCUSIÓN.**

En el análisis estadístico, en la tabla 06, se puede observar que para el 47,4% de los colaboradores de las Pymes el liderazgo gerencial es bueno y para el 28,3% el liderazgo se optimo y solamente para el 19% de los colaboradores el liderazgo gerencial es regular, seguido por un 4,6% que considera que el liderazgo gerencial es deficiente, Como afirma castillo (2010) “líder es alguien que tiene visión y atractivo personal para generar un cambio organizacional total. El líder es quien tiene suficiente poder, autoridad y/o carisma para dirigir a los demás”.

En el análisis estadístico, en la tabla 02, se puede observar que para el 40,8% de los colaboradores de las Pymes la aplicación del liderazgo visionario es bueno y para el 36,2%, la aplicación del liderazgo visionario es óptimo y solamente para el 17,8% de los colaboradores la aplicación del liderazgo visionario es regular, seguido por un 5,2%, que considera que la aplicación del liderazgo visionario es deficiente o pesimo, Como afirma Chiavenato, (2004) Sustenta que los líderes se diferencian de sus seguidores en cuanto a rasgos de su personalidad y características psicológicas, por lo tanto con este enfoque en una empresa se puede comparar a los líderes eficientes e ineficientes, esos líderes carismáticos o los autoritarios, con todo esto podremos mejorar los rasgos negativo que existan.

En el análisis estadístico, en la tabla 03, se puede observar que para el 36,2% de los colaboradores de las Pymes la aplicación del liderazgo afiliativo es bueno y para el 35,5%, la aplicación del liderazgo afiliativo es óptimo y solamente para el 20,4% de los colaboradores la aplicación del liderazgo afiliativo es regular, seguido por un 5,9%, que considera que la aplicación del liderazgo afiliativo es deficiente, y para el 2%, el liderazgo afiliativo es pésimo, Como afirma Gilbert (2009) sustenta que la comunicación tiene lugar entre los integrantes del mismo grupo de trabajo, entre miembros de grupos del mismo nivel. Estas ahorran tiempo y facilitan la coordinación.

En el análisis estadístico, en la tabla 04, se puede observar que para el 43,4% de los colaboradores de las Pymes la aplicación del liderazgo participativo es bueno y para el 29,6%, la aplicación del liderazgo participativo es óptimo y solamente para el 22,4% de los colaboradores la aplicación del liderazgo participativo es regular, seguido por un 3,3%, que considera que la aplicación del liderazgo participativo es deficiente, y para el 1,3%, la aplicación del liderazgo participativo es pésimo. En esa misma línea Chiavenato, (2004),

Sustenta que los líderes se diferencian de sus seguidores en cuanto a rasgos de su personalidad y características psicológicas, por lo tanto con este enfoque en una empresa se puede comparar a los líderes eficientes e ineficientes, esos líderes carismáticos o los autoritarios, con todo esto podremos mejorar los rasgos negativo que existan.

En el análisis estadístico, en la tabla 05, se puede observar que para el 42,8%, de los colaboradores de las Pymes la aplicación del liderazgo coach es bueno y para el 29,6%, la aplicación del liderazgo coach es óptimo y solamente para el 19,7% de los colaboradores la aplicación del liderazgo coach es regular, seguido por un 7,9%, que considera que la aplicación del liderazgo coach es deficiente. En esa misma línea Gilbert (2009) sustenta que la comunicación tiene lugar entre los integrantes del mismo grupo de trabajo, entre miembros de grupos del mismo nivel.

## CONCLUSIONES

Se concluye que en las Pymes en barranca el liderazgo aplicado por los gerentes esta en los niveles buenos, esto permite que el factor más valioso de las empresas (los colaboradores), se encuentren motivados e identificados con la organización, sean más creativos e innovadores, teniendo como resultado la mejora continua, por lo que se puede deducir que serían otros factores que afecten el crecimiento de las empresas, por mencionar entre otros la presión tributaria y la tecnología.

Se concluye que la aplicación del estilo de liderazgo visionario en la organización, para la percepción de la mayoría de los colaboradores es buena, entendiéndose que los líderes comunican sus objetivos y metas plasmadas por la empresa, siendo esto factor muy importante para el desarrollo de las actividades de cada uno de los involucrados.

Se concluye que la aplicación del estilo de liderazgo afiliativo en la organización, para la percepción de la mayoría de los colaboradores es buena, entendiéndose que los líderes se preocupan por el desarrollo de la empresa y de los colaboradores, fijan adecuadamente sus metas, fomentan el autoaprendizaje, esto permitirá dotar de mejores conocimientos a los colaboradores y lograr la eficiencia.

Se concluye que la aplicación del estilo de liderazgo participativo en la organización, para la percepción de la mayoría de los colaboradores es buena, entendiéndose que los líderes se preocupan y hacen partícipes a sus colaboradores en la toma de decisiones, escuchan sus opiniones y los ponen en práctica, estas acciones les permite a los colaboradores sentirse importantes en la organización.

Se concluye que la aplicación del estilo de liderazgo coach en la organización, para la percepción de la mayoría de los colaboradores es buena, entendiéndose que los líderes sirven de guía y son orientadores en el desarrollo de sus actividades de los colaboradores, esto les permite a los colaboradores a no sentirse solos y les da mayor confianza para desarrollar sus actividades.

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los líderes de la empresa seguir gerenciando sus empresas con un enfoque humano, y adecuar sus estilos de liderazgo de acuerdo al nivel y las personas con las cuales están interactuando, esto les permitirá incrementar la percepción positiva a cerca de los estilos de gerenciar de las empresas.

Desarrollar charlas de inducción e internalización de la visión, misión, objetivos y metas trazados por la organización, esto les permitirá a los colaboradores saber a dónde se conducen como organización y conocer el nivel de importancia de sus actividades.

Desarrollar sus actividades con un sentido de pertinencia, buen clima organizacional, interacción y dialogo sincero y franco con sus colaboradores, no solamente mostrarse como un jefe sino más bien como un amigo más, y saber dialogar y motivar a sus colaboradores.

Involucrarse en todas las actividades de todos los niveles de la empresa, generar confianza y seguridad en los colaboradores, fomentar el esfuerzo sinérgico y el dinamismo en los colaboradores, permitiéndoles ser creativos y con la confianza para tomar sus propias decisiones.

El líder debe ser un profesional con capacidades y conocimientos de todas las áreas de la empresa con la finalidad que pueda instruir y orientar a los colaboradores, fomentar capacitaciones y el desarrollo continuo en todas las áreas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alfaro, B (2005). Influencia del liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas. Tesis para optar el grado académico de Máster en Administración de Negocios. Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú. Recuperado de: <http://docplayer.es/6713276-Titulo-influencia-del-liderazgo-en-la-competitividad-de-las-organizaciones-peruanas.html>
- Cepeda, S, Palacios, N y Salinas, J (2009). Realizaron la tesis, influencia del liderazgo, la estrategia y el entorno sobre el éxito competitivo de la pequeña empresa. Tesis para optar el grado de Magister en Control de Gestión, Chile, recuperado de: <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/111416>.
- Castillo, M. (2010). *Desarrollo del Liderazgo Directivo en las PYMES*, Madrid, CIRSA. Referencia electrónica recuperado el 23 de diciembre del 2015, [http://www.centrosdeexcelencia.com/dotnetnuke/portals/0/Guia\\_Liderazgo\\_CEX.pdf](http://www.centrosdeexcelencia.com/dotnetnuke/portals/0/Guia_Liderazgo_CEX.pdf).
- Coulter, R (2010), “administración”, Décima Edición. Editorial Pearson. México.
- Chiavenato, I. (2002). Administración en los nuevos tiempos. Primera Edición. Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I (2004) “Introducción a la Teoría General De La Administración”, Séptima edición, México: **Editorial** Mc Graw Hill.
- Freeman. E.(2008), “Administración General” , Sexta Edición, México: Editorial Mc Graw Hill.
- Gilbert, D, (2009) “administración y dirección”, Octava Edición, México: Editorial Hispanoamérica, S.A.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2010). *Administración* (10ª Ed.). México, D.F.: Pearson Educación.
- Robbins, S (2009), Comportamiento Organizacional, Octava edición. México: Editorial Pearson.
- Stoner, J (2009), “Administración”, Octava Edición, México: Editorial Hispanoamérica.
- Silíceo, A., Angulo, B. & Silíceo, F. (2001). Liderazgo: el don de servicio. México, D. F.: McGraw Hill.
- Sorados, M (2010). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2388>

Longenecker, J., Moore, C., Petty, J., Palich, L., (2007). *Administración de pequeñas empresas*. Tercera edición. México: Editorial Thomson.

Hernández, J (2013). El liderazgo organizacional: Una aproximación desde la perspectiva etiológica. Tesis para optar el grado de Magíster en Dirección y Gerencia de Empresas, Universidad del Rosario, Bogotá D.C. recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4848/79244839-2013.pdf>

Judge, T (2009), “comportamiento organizacional”.

Zúñiga, J (2015), Las Pymes y la economía peruana. Disponible en <http://larepublica.pe/impresa/economia/1409-las-pymes-y-la-economia-peruana>.

## ANEXOS Y APENDICES

### ANEXO 1.

#### OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Dimensiones	Indicadores	Items e índices
<b>I. Visionario</b>	1.1 Visión, 1.2 opinión. 1.3 divulgación, 1.4 Retroalimentación.	<b>Items:</b>  I= 1,2,3,4  II = 5,6,7,8  III = 9,10,11,12  IV= 13,14,15,16
<b>II. Afiliativo.</b>	2.1 Ambiente de trabajo. 2.2 Interés. 2.3 retroalimentación positiva 2.4 valorar al personal	
<b>III. Participativo</b>	3.1 confianza. 3.2 Opinión y conceso. 3.3 Reuniones. 3.4 retroalimentación Positiva y negativa.	
<b>IV. Coach</b>	4.1 Autoevaluación 4.2 aspiraciones. 4.3 objetivos a largo plazo. 4.4 Superación	

Fuente: Elaboración propia

**ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA.**

<b>TITULO DEL PROYECTO:</b>					
<b>LIDERAZGO GERENCIAL EN LAS PYMES DEL DISTRITO DE BARRANCA, 2018.</b>					
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>POBLACION Y MUESTRA</b>	<b>TIPO Y DISEÑO</b>	<b>TECNICA INSTRUM</b>
¿Cuál es el nivel de Liderazgo Gerencial en las Pymes de Barranca, 2018?	<p>Determinar el nivel de liderazgo gerencial en las Pymes del distrito de Barranca, 2018.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Determinar el nivel de liderazgo gerencial en las Pymes del distrito de Barranca, 2018.</p> <p>Conocer cuál es el nivel de aplicación del liderazgo visionario en las Pymes del distrito de Barranca, 2018.</p> <p>Conocer cuál es el nivel de aplicación del liderazgo Afiliativo en las Pymes del distrito de Barranca, 2018.</p> <p>Conocer cuál es el nivel de aplicación del liderazgo Participativo en las Pymes del distrito de Barranca, 2018.</p> <p>Conocer cuál es el nivel de aplicación del liderazgo Coach en las Pymes del distrito de Barranca, 2018.</p>	No nos plantearemos hipótesis dado que estamos trabajando con una investigación del nivel descriptivo.	<p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>500 personas o representantes de las empres</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>152 representantes de las empresas autogestionadas</p>	<p><b>TIPO DE INVEST.</b></p> <p>Descriptivo</p> <p><b>DISEÑO.</b></p> <p>No experimental, transversal</p>	<p><b>TECNICA</b></p> <p>Encuesta</p>

ANEXO 3



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

**INSTRUCCIONES**

Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información sobre el Liderazgo Gerencial en las PYME del distrito de Barranca.

El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea Usted con atención y conteste marcando con un “X” en un solo recuadro.

**INSTRUCCIONES:**

En las siguientes proposiciones marque con una “X” en valor del casillero que según corresponde.

**Calificación**

<b>NUNCA</b>	<b>POCAS VECES</b>	<b>A VECES</b>	<b>FRECUENTE</b>	<b>SIEMPRE</b>
1	2	3	4	5

<b>Nº</b>	<b>DIMENSIONES E INDICADORES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>VISIONARIO</b>					
1	¿Asume la responsabilidad de crear y desarrollar una visión clara?					
2	¿Solicita opinión de los colaboradores para elaborar la visión de la empresa?					
3	¿Promueve la internalización de la visión de su empresa en sus colaboradores?					
4	¿Realiza retroalimentación positiva como negativa para mejorar la visión?					
	<b>AFILIATIVO</b>					
5	¿Busca crear un ambiente de trabajo agradable?					
6	¿Se interesa por las necesidades y preocupaciones de los miembros de su equipo?					
7	¿Evalúa el desempeño de sus colaboradores?					

8	¿Valora las características personales y profesionales de los colaboradores?					
	<b>PARTICIPATIVO</b>					
9	¿Confía en las habilidades y capacidades de sus colaboradores?					
10	¿Busca opinión y consenso para tomar de decisiones?					
11	¿Convoca a reuniones con sus colaboradores?					
12	¿Evalúa los resultados y comunica a sus colaboradores?					
	<b>COACH</b>					
13	¿Ayuda a sus colaboradores a identificar sus puntos fuertes y débiles?					
14	¿Tiene en cuenta sus aspiraciones de sus colaboradores?					
15	¿Establece puentes entre los objetivos de los colaboradores y los objetivos de la empresa?					
16	¿Se orienta y preocupa en motivar a sus colaboradores para lograr el buen desempeño en su trabajo?					