UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

“GESTIÓN BAJO EL ENFOQUE DE LIDERAZGO EN LAS MYPES DEL SECTOR COMERCIO, RUBRO MINIMARKETS DE CALLERÍA, 2022”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:
SOVERO ZAMBRANO, JUAN OSCAR

ASESOR:
DR. LINCOLN FRITZ CACHAY REYES

Pucallpa – Perú
2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 11:00 A.M. ...del día jueves 08 de setiembre del 2022, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Presidente), Dr. Jackie Frank Chang Saldaña (Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"GESTIÓN BAJO EL ENFOQUE DE LIDERAZGO EN LAS MYPES DEL SECTOR COMERCIO, RUBRO MINIMARKETS DE CALLERÍA, 2022"**, por el/la/los Bachilleres en Administración: **Juan Oscar Sovero Zambrano, EN FORMA PRESENCIAL**:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR MAYORÍA

Siendo las 11:50 A.M. del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Presidente

Dr. Jackie Frank Chang Saldaña
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali PUCALLPA SECRETARIO

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del jurado evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, como requisito para optar el título de licenciado en administración.

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga ..... Presidente

Dr. Jackie Frank Chang Saldaña ..... Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza ..... Miembro

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes ..... Asesor

Bach. Juan Oscar Sovero Zambrano ..... Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0540-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, **titulado:**

"GESTIÓN BAJO EL ENFOQUE DE LIDERAZGO EN LAS MYPES DEL SECTOR COMERCIO, RUBRO MINIMARKETS DE CALLERÍA, 2022".

Autor(es)	:	**SOVERO ZAMBRANO, JUAN OSCAR**
Facultad	:	CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional	:	ADMINISTRACIÓN
Asesor(a)	:	Dr. CACHAY REYES, LINCOLN FRITZ

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 9%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.

FECHA 02/09/2022

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, JUAN OSCAR SOVERO ZAMBRANO

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

"GESTIÓN BAJO EL ENFOQUE DE LIDERAZGO EN LAS MYPES DEL SECTOR COMERCIO, RUBRO MINIMARKETS DE CALLERÍA, 2022"

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Dr. LINCOLN FRITZ CACHAY REYES

En la Facultad: CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela profesional: ADMINISTRACIÓN

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 08 / 09 / 2022

Email: JOSZ_95@HOTMAIL.COM
Teléfono: 974873051

Firma:
DNI: 72210770

DEDICATORIA

A mi familia por su apoyo incondicional a lo largo de mi vida para tomar las mejores decisiones.

Juan Oscar

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a la Universidad Nacional de Ucayali en especial a mi facultad, gracias por permitir que me forme como profesional. Así también a las personas involucradas en el desarrollo de mi tesis por su gran aporte en forma directa o indirectamente.

Gracias a mis padres, quienes me han dado el mayor aliento a lo largo de este proceso de mi vida profesional. Gracias a Dios, quien ha sido mi compañero administrativo y motivación diaria durante este largo y difícil proceso.

Asimismo, un agradecimiento a mi asesor por haberme guiado en este proyecto, en base a su experiencia y sabiduría, ha sabido direccionar mis conocimientos.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
RESUMEN xiii
ABSTRACT xiv
INTRODUCCIÓN xv
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 16
1.1. Descripción del problema 16
1.2. Formulación del problema 17
1.2.1. Problema general 17
1.2.2. Problemas específicos 17
1.3. Objetivos 18
1.3.1. Objetivo general 18
1.3.2. Objetivos específicos 18
1.4. Hipótesis 18
1.4.1. Hipótesis 18
1.5. Variables 19
1.6. Operacionalizacion de variables 20
1.7. Justificación 21
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 22
2.1. Antecedentes del problema 22
2.1.1. Tesis internacionales 22
2.1.2. Tesis nacionales 24
2.1.3. Tesis locales 27
2.2. Bases teóricas del problema 30
2.2.1. Base teoría de la variable 1 30
2.2.2. Base teórica de la variable 2 32
2.3. Definición de términos básicos 34
CAPÍTULO III. MARCO METODOLOGICO 36
3.1. Método de investigación 36
3.2. Población y muestra 36
3.2.1. Población 36
3.2.2. Muestra 37
3.3. Instrumentos de recolección de datos 37

3.3.1. Técnicas 37
3.3.2. Instrumentos de recolección 37
3.3.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección 37
3.4. Procedimiento de recolección de datos 38
3.5. Tratamientos de los datos 38
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 39
4.1. Resultados descriptivos 39
4.2. Estadísticos inferenciales 43
- Prueba de normalidad 43
- Prueba de hipótesis 43
4.3. Discusión de los resultados 45
CONCLUSIONES 48
SUGERENCIAS 49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 50
ANEXOS 56

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables de estudio.....20
Tabla 2. Gestión y liderazgo. 39
Tabla 3. Gestión y la dimensión resolver los problemas con eficacia del liderazgo. 40
Tabla 4. Gestión y la dimensión operar orientándose a los resultados del liderazgo. 41
Tabla 5. Gestión y la dimensión buscar otros puntos de vista. 42
Tabla 6. Prueba de Shapiro-Wilk. 43
Tabla 7. Resultados inferenciales de la hipótesis general.....43
Tabla 8. Resultados inferenciales de la hipótesis especifica 1. 43
Tabla 9. Resultados inferenciales de la hipótesis especifica 2. 44
Tabla 9. Resultados inferenciales de la hipótesis especifica 3. 44

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. *Esquema de investigación.* 36
Figura 2. Gráficos de la gestión y liderazgo. 39
Figura 3. Gráficos de la gestión y la dimensión resolver los problemas con eficacia del liderazgo. 40
Figura 4. Gráficos de la gestión y la dimensión operar orientándose a los resultados del liderazgo. 41
Figura 5. Gráficos y la dimensión buscar otros puntos de vista del liderazgo. 42

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos 56
Anexo 2. Matriz de consistencia. 58

RESUMEN

El objetivo principal fue determinar cómo es la gestión bajo el enfoque de liderazgo en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022. La investigación fue de tipo aplicada, de nivel no experimental, el diseño fue de tipo descriptivo correlacional-causal, la población fue de 56 minimarkets y la muestra estuvo conformada por 16 de ellos, se empleó como técnica la encuesta a los propietarios y sus instrumentos fueron dos cuestionarios con sus respectivos ítems. En cuanto a los resultados, se tuvo que el 43.8% del total de encuestados, afirmaron que la gestión y el liderazgo fue regular en las MYPES del sector comercio rubro Minimarkets en el Distrito de Callería, 2022 así mismo, se logró la hipótesis general, es decir, la gestión bajo el enfoque de liderazgo es significativa en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022, dado que la correlación fue 0.813 positiva alta y el Sig. o P-valor de significancia de 0.000 menor del valor permitido que es 0.05.

Palabras claves: *Gestión, liderazgo, Mypes.*

ABSTRACT

The main objective was to determine how is the management under the leadership approach in the MYPES of the commerce sector, Minimarkets de Callería, 2022. The research was of an applied type, of a non-experimental level, the design was of a descriptive correlational-causal type, the population was 56 minimarkets and the sample was made up of 16 of them, the survey of the owners was used as a technique and its instruments were two questionnaires with their respective items. As for the results, 43.8% of the total number of respondents affirmed that the management and leadership was regular in the MYPES of the commerce sector in the Minimarkets category in the Callería District 2022, likewise, the general hypothesis was achieved, it is In other words, the management under the leadership approach is significant in the MYPES of the commerce sector, Minimarkets de Callería, 2022, since the correlation was 0.813 high positive and the Sig. or P-value of significance of 0.000 less than the allowed value that is 0.05.

Keywords: Management, leadership, Mypes.

INTRODUCCIÓN

La gestión es una de las características de un emprendedor; es decir, pone en práctica un conjunto de acciones o procedimientos para realizar una actividad o lograr una meta definida, también podemos decir que es todo procedimiento realizado para solucionar un problema o ejecutar un proyecto.

En este sentido, Koontz, Weihrich y Cannice (2012), en su libro Administración: una perspectiva global, sostienen que la administración o gestión empresarial es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos.

La problemática radica en las mypes de comercio por la falta de conocimiento de liderazgo de los gerentes. El funcionamiento de la mayoría de las mypes en la ciudad de Pucallpa es administrado por personal empírico, es decir, no son empresarios con estudios universitarios para conducir una pequeña o mediana empresa y no logran sus objetivos trazados; y esto genera un retroceso en la productividad y eficiencia de los colaboradores.

En este sentido, las empresas ya no solo requieren de jefes que vienen a ser los líderes autocráticos, quienes creen tener siempre la razón, toman decisiones en forma personal y sus órdenes son irrefutables; razón por lo que actualmente las empresas necesitan de líderes competentes para encaminar el desarrollo de las empresas, a través de una comunicación efectiva al interior de la organización sin perder de vista la misión, objetivos y tareas para que los empleados se sientan motivados y tener su respaldo y ejercer el control de calidad correctamente.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

La gestión es una de las características de un líder empresarial; es decir, pone en práctica un conjunto de acciones o diligencias para realizar una actividad u obtener un objetivo trazado, también se puede afirmar que son todos los trámites que se realizan para resolver un problema o la ejecución de un proyecto.

Toda esta actividad lo realiza un administrador con la finalidad de mejorar los resultados obtenidos de la empresa a través de un buen liderazgo. Quien es capaz de influir en los demás miembros activos de la empresa, actualmente llamados colaboradores para lograr los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa.

En este sentido, Koontz, Weihrich y Cannice (2012), en su libro Administración: una perspectiva global, sostienen que la administración o gestión empresarial es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos.

La problemática radica en las mypes de comercio por la falta de conocimiento de liderazgo de los gerentes. El funcionamiento de la mayoría de las mypes en la ciudad de Pucallpa es administrado por personal empírico, es decir, no son empresarios con estudios universitarios para conducir una pequeña o mediana empresa y no logran sus objetivos trazados; y esto genera un retroceso en la productividad y eficiencia de los colaboradores.

La problemática se centra en el desconocimiento de liderazgo de los gerentes o administradores; una pequeña o mediana empresa sin liderazgo no tiene un futuro prometedor, razón por lo que las mypes deben capacitar a sus

gerentes en cuanto a lo que es gestión con liderazgo empresarial para mejorar la gestión en general y lograr sus objetivos de las mypes del sector comercio en la ciudad de Pucallpa.

En este sentido, las empresas ya no solo requieren de jefes que vienen a ser los líderes autocráticos, quienes creen tener siempre la razón, toman decisiones en forma personal y sus órdenes son irrefutables; razón por lo que actualmente las empresas necesitan de líderes competentes para encaminar el desarrollo de las empresas, a través de una comunicación efectiva al interior de la organización sin perder de vista la misión, objetivos y tareas para que los empleados se sientan motivados y tener su respaldo y ejercer el control de calidad correctamente.

Así tal como los sostiene Díez, García, Martín y Periáñez (2004), en su trabajo Administración y Dirección, conciben la gestión empresarial como el conjunto de las funciones o procesos básicos (planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar) que, realizados convenientemente, repercuten de forma positiva en la eficacia y eficiencia de la actividad realizada en la organización. Es por ello, que se plantea la presente investigación, la misma que nos permite determinar el siguiente enunciado.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo es la gestión bajo el enfoque de liderazgo en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es la gestión bajo la dimensión resolver los problemas con eficacia den las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022?

- ¿Cómo es la gestión bajo la dimensión operar orientándose a los resultados en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022?

- ¿Cómo es la gestión bajo la dimensión buscar otros puntos de vista en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar cómo es la gestión bajo el enfoque de liderazgo en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer cómo es la gestión bajo la dimensión resolver los problemas con eficacia den las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.

- Precisar cómo es la gestión bajo la dimensión operar orientándose a los resultados en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.

- Determinar cómo es la gestión bajo la dimensión buscar otros puntos de vista en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis

1.4.1.1. Hipótesis general

- La gestión bajo el enfoque de liderazgo es significativa en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.

1.4.1.2. Hipótesis especificas

- La gestión bajo la dimensión resolver los problemas con eficacia es significativa en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.

- La gestión bajo la dimensión operar orientándose a los resultados es significativa en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.

- La gestión bajo la dimensión buscar otros puntos de vista es significativa en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1 Gestión

- Definición conceptual

Para Pérez (2008), es la acción y el resultado de administrar o gestionar algo. Gestionar hace que sea posible realizar una operación de comercio o cualquier anhelo de administración dispone de ideas como dirigir, ordenar y organizar cosas o situaciones.

- Definición operacional

Son las técnicas y/o habilidades que poseen los líderes de dirigir, organizar a las personas o grupos de personas manifestándose en las dimensiones de: de la gestión por tareas a la gestión por objetivos, de trabajar en grupos a trabajar en equipos, de las aptitudes técnicas a las genérica.

1.5.2. Variable 2 liderazgo

- Definición conceptual

Según Mischel (Citado por Gómez, 2008), en diferente estudio se corroboró que la amplia mayoría de las teorías de liderazgo se basan en las teorías psicológicas de la personalidad humana ya que se refieren a los distintos tipos de patrones de conducta estos incluyen los pensamientos y las emociones que influyen en las situaciones que se presentan a cada individuo durante su vida.

- Definición operacional

Es la autoridad que se pone sobre las personas y permite impulsarlas a trabajar eficientemente para lograr un objetivo común y se manifestándose en las dimensiones de: Resolver los problemas con eficacia, Operar orientándose a los resultados, Buscar otros puntos de vista, Ayudar a los otros.

1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables de estudio.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión	Pérez y Merino (2008), es la acción y el resultado de administrar o gestionar algo. Gestionar hace que sea posible realizar una operación de comercio o cualquier anhelo de administración dispone de ideas como dirigir, ordenar y organizar cosas o situaciones.	La variable gestión se definió operacionalmente mediante las siguientes dimensiones gestión por tareas, dimensión de trabajar en grupos, dimensión de aptitudes técnicas.	Dimensión de la gestión por tareas a la gestión por objetivos.	- Muestra planificación al ejecutar su trabajo	si (2) y no (1).
			Dimensión de trabajar en grupos a trabajar en equipos.	- Muestra interés en la innovación de trabajo en equipo	
			Dimensión de las aptitudes técnicas a las genéricas.	- Muestra dominio de las capacidades necesarias en el desarrollo de su trabajo.	
Variable 2: Liderazgo	Mischel (Citado por Gómez, 2008), en diferente estudio	La variable Liderazgo se definió operacionalmente	Dimensión resolver los problemas con eficacia.	- Resuelve los problemas eficazmente.	si (2) y no (1).

	se corroboró que la amplia mayoría de las teorías de liderazgo se basan en las teorías psicológicas de la personalidad humana ya que se refieren a los distintos tipos de patrones de conducta estos incluyen los pensamientos y las emociones que influyen en las situaciones que se presentan a cada individuo durante su vida	mediante las siguientes dimensiones resolver los problemas con eficacia, operar orientándose a resultados, buscar otros puntos de vista.	Dimensión operar orientándose a los resultados.	- Tiene claro los objetivos trazados	
			Dimensión buscar otros puntos de vista.	- Muestra ingenio a la hora de mostrar otras perspectivas.	

1.7. Justificación

Para desarrollar el presente estudio es importante saber por qué y para qué se realiza esta investigación, razón por lo que se subraya la importancia de realizar este proyecto de tesis, la misma que impactara a la comunidad en general y en especial a los representantes de las mypes del sector comercio en la ciudad de Pucallpa.

El proyecto es práctico porque es viable y aplicable en todos sus procesos y etapas, también es metodológico, porque es considerado como una estrategia aplicable por el investigador con el propósito de mejorar su gestión en las mypes bajo el enfoque de liderazgo.

De la misma forma, beneficiará a los microempresarios que decidan iniciar un negocio en este rubro y saber anticipadamente las estrategias que se utilizan y qué impacto tendrán en el mercado, a jóvenes estudiantes y futuros empresarios emprendedores.

Finalmente, la presente investigación servirá de instrumento bibliográfico para los futuros investigadores de este campo.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Tesis internacionales

Jiménez (2014), en su tesis *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*, nos dice que su propósito principal es identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño laboral en los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, la población objeto de la investigación fue de 73 docentes de la citada institución, la cual está conformada por siete programas académicos. Sus resultados fueron: no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional.

Sarmiento y Montalván (2016) en su tesis *Análisis de buenas prácticas de gestión empresarial en la empresa Mundiplast Cia Ltda,* nos hablan que su objetivo principal es determinar si se está cumpliendo con las funciones fundamentales para su desempeño y cuál es su nivel de eficiencia y eficacia, su metodología es descriptiva y utilizara la elaboración de un marco teórico conceptual, que fundamente los criterios para seleccionar la información que se obtendrá de la investigación dando las siguientes conclusiones: Las buenas prácticas de gestión empresarial se basan primordialmente en el sentido común,

se mejora la seguridad laboral y todo ello permitirá una mayor calidad en los productos.

Pérez (2017) en su tesis Liderazgo del personal de jefaturas y su relación con la productividad laboral del personal de vendedores de unidades comercializadoras de aparatos de línea blanca en Guatemala, nos dice que por la situación actual las organizaciones requieren de una dinámica actualizada de liderazgo que se ejerza por los líderes para lograr los objetivos y metas junto con los colaboradores, su objetivo principal es determinar los estilos de liderazgo del personal de jefaturas y su relación con la productividad laboral del personal de ventas de las unidades comercializadoras de electrodomésticos de la región central en Guatemala, su método fue descriptivo- explicativo y utilizo la técnica de la encuesta llegando a las siguiente conclusión: El estilo de liderazgo que se ejerce por los jefes en las unidades de negocio no influye en el cumplimiento de las metas de productividad, dado que en las unidades donde se identificó mayor cumplimiento en los alcances de metas, no es por algún estilo de liderazgo en particular.

De León (2018), en su tesis Liderazgo y empoderamiento nos dice que El liderazgo es el conjunto de habilidades directivas que una persona posee para influir en la forma de pensar o de actuar de otras personas en un equipo de trabajo por otra parte el empoderamiento es considerado el proceso mediante el cual es otorgado poder a los colaboradores de una institución, la investigación tuvo como objetivo principal encontrar la relación que existe entre el liderazgo y el empoderamiento de 46 colaboradores de una empresa de compra y venta de materiales para acabado de construcción en el área de ventas en Quezaltenango, personas comprendidas en un rango de edad entre los 22 y los 50 años y de ambos sexos, la investigación fue de tipo descriptiva que se llevó

a cabo en el lugar antes mencionado medida con una escala tipo Likert realizada por el investigador. Se logró constatar que los niveles de liderazgo y empoderamiento en los colaboradores se encuentra en un estándar alto y tienen relación por lo que se ha recomendado realizar cada cierto tiempo un estudio en donde se verifique nuevamente que los niveles de las dos variables de estudio puedan seguir en crecimiento y desarrollo junto al trabajo, para ello se puede seguir el plan de capacitación realizado por el investigador.

2.1.2. Tesis nacionales

Osorio (2015), en su tesis *Gestión del talento humano y la calidad de servicio en el minimarket Adonay del distrito de Andahuaylas 2015*, afirma que tuvo como finalidad determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la calidad de servicio y como afecta al rendimiento del minimarket, su diseño de investigación fue no experimental y su tipo es descriptivo correlacional, utilizo la técnica de la encuesta y concluye que los trabajadores y la población local están de acuerdo con respecto a la calidad de servicio dado por el minimarket.

Alanya y Pariona (2017), en su tesis *Tipo de liderazgo que desarrollan los supervisores de ventas con agentes comerciales en la industria cervecera Backus- 2016*, nos exponen que su objetivo principal es describir el liderazgo que desarrollan los supervisores de ventas en la industria cervecera Backus – 2016 su tipo de investigación es básica porque la finalidad del presente trabajo es generar más conocimientos respecto al liderazgo, asimismo se considera que el nivel es descriptivo puesto que solo se encargaran de describir datos y características de la población llegando a la conclusión de que el liderazgo que desarrollan los supervisores de ventas en la Industria Cervecera Backus – 2016, es la dirección equilibrada, ya que los supervisores están muy preocupados por

el bienestar personal de los agentes comerciales, como el desarrollo de eventos de motivación, preocuparse por la familia del personal o brindar la indumentaria adecuada para laborar.

Aranda (2017), en su tesis *Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas año 2017*, nos dice que su investigación tiene como objetivo determinar cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Isolima SAC. Su método es deductivo y su tipo de investigación es descriptivo cuantitativo en ella nos dice que estamos viviendo una transformación a nivel económico, social y empresarial que a nivel global nos empuja a plantear estrategias de acuerdo a los tiempos de duda, así mismo nos dice que el liderazgo se debe utilizar en una organización para que esta alcance el éxito y crecer en el mercado esto es muy importante ya que existen muchos gerentes que no saben cómo convivir con sus colaboradores, su conclusión es que se observa que existe una correlación directa y alta de los estilos de liderazgo y motivación laboral, existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC.

Espinoza (2017), en su tesis titulada Gestión de calidad en el uso del marketing estratégico en las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta minorista de ropa, galería señor de los milagros de Huarmey, 2016. Nos dice que su objetivo principal es determinar las principales características de la gestión de calidad con el uso del marketing estratégico en las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro venta minorista de ropa, galería señor de los milagros de Huarmey, 2016, La investigación fue de diseño no experimental – transversal descriptivo, para llevarla a cabo se escogió una

muestra dirigida de 20 Mypes de una población conformado por 30 Mypes, para el recojo de la información se utilizó un cuestionario estructurado de 14 preguntas cerradas aplicado a los representantes de las Mypes a través de la técnica de la encuesta; obtuvo los siguientes resultados: La edad de los representantes tienen entre 31 – 51 años de edad con un 50.0%, el 85,0 % son de género femenino, y el 65.0 % de los representantes manifiestan que cuentan con secundaria completa, el 75,0 % que administran su negocio son los propios dueños, el tiempo que desempeñan en el cargo es de 4 – 6 años con un porcentaje de 60.0 %, el 85,0 % de las micro y pequeñas empresas son informales, el 45, 0% no tiene conocimiento sobre gestión de calidad, sobre el concepto de Marketing estratégico el 45,0 % creen que es el proceso de venta y el 30,0 % emplea las promociones. Llegando a la siguiente conclusión de que las Mypes no tienen un concepto ni técnicas de gestión de calidad con el uso del Marketing, trabajando empíricamente por conocimiento a groso modo, por no tener educación superior.

Gutiérrez (2016), en su tesis titulada Caracterización de la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro-venta minorista de ropa para damas del centro comercial galerías alfa, Chimbote, 2013. Su objetivo principal es el de determinar las características de gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas sector comercio-rubro venta minorista de ropa para damas del centro comercial Galería Alfa, Chimbote 2013, su investigación fue del tipo descriptivo, de diseño no experimental – transversal, el 35,7% de los representantes tiene una edad entre los 40 a 50, el 64,3% son de género femenino, el 64,3% culmino los estudios secundarios, el 57,1% tiene una antigüedad de 4 a 5 años, el 57,1% no tienen conocimiento sobre gestión de calidad. Llegando a la conclusión de La mayoría de los representantes tienen

edad entre 40 a 50 años de edad, son del sexo femenino, con instrucción secundaria, cuentan con conocimientos de administración de empresas, todas las MYPES están formalizadas, la gran mayoría tiene una antigüedad de 8 años a más, no tienen conocimientos sobre gestión de calidad, no cuentan con un manual de gestión de calidad en las MYPES y la gran mayoría si identifica los procesos para dar un buen servicio al cliente.

2.1.3. Tesis locales

Viafara, Del águila, y Pinedo (2016), en su tesis *El liderazgo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CREDIVARGAS en Pucallpa, 2016*, nos dice que la finalidad de su investigación es la solución del objetivo general que es, corroborar si hay liderazgo y rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa CREDIVARGAS, el tipo de estudio es descriptivo de diseño transicional, correlacional y concluye que existe baja relación negativa y no significativa entre el liderazgo y el rendimiento de los trabajadores.

Díaz (2017), en su tesis *Gestión de calidad bajo el enfoque de liderazgo en las MYPES del sector servicios, rubro molinos de productos alimenticios, distrito de Callería, año 2017.* Nos dice que su trabajo se realizó con el objetivo principal de Determinar si las MYPES del sector servicios, rubro molinos de productos alimenticios del distrito de Callería, año 2017, se gestionan bajo el enfoque de liderazgo, la metodología es del tipo descriptivo –transversal-no experimental. Para tal efecto, se aplicó un cuestionario estructurado de 16 preguntas mediante la técnica de encuesta a 15 emprendedores de las MYPES de molinos de productos alimenticios, obteniendo como resultados: De los emprendedores: están principalmente en el rango de edad de “51 a más años” (46.7%). El 86.7% son de sexo masculino y sin instrucción: es decir 40.0% son empíricos. Estas MYPES, en su mayoría ya tienen una presencia en el mercado

de “11 a más años” (46.7%) y en promedio tienen de “6 a 10 trabajadores” (73.3%). En Gestión de Calidad: el 100.0% dirige su negocio con calidad; pero solo el 66.7% ha diseñado y exhibe la misión, visión y valores; cuenta con organigrama definido (86.7%), que les permite mantener una mejor organización. En Liderazgo: un sector se considera líder (46.7%) y otro “jefe” (53.3%) porque indica, el sector requiere autoridad. Aplican el liderazgo empresarial (53.3%) y el autocrático (33.3%) llegando a la conclusión de que el estilo de liderazgo ha valido para mantener empresas estables, con dirección, baja rotación de personal y ausencia de sindicatos.

Zumaeta (2018), en su tesis *Gestión bajo el enfoque de liderazgo en las MYPES del sector servicios, agencias de vigilancia y seguridad, distrito de Callería, año 2018* nos indica que su objetivo principal es determinar la gestión bajo el enfoque de liderazgo en las MYPES del sector servicios, agencias de vigilancia y seguridad, distrito de Callería, año 2018, la metodología empleada para esta investigación es del tipo mixta (cuantitativa y cualitativa), nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal, descriptiva y correlacional. Con la aplicación de la técnica de encuesta y un cuestionario estructurado de 21 preguntas se entrevistó a los propietarios y/o gerentes de las agencias en estudio, obteniendo como resultados: Respecto al microempresario, en su mayoría (50,0%) están representados por el rango de edad de “41 a 50 años”; predomina el género masculino (87,5%) y nivel de formación militar/policial (57,1%). Respecto a la gestión de la MYPES: el 64,3% viene operando en el distrito de Callería de “3 a 6 años”, el 71,4% están comprometidos con la calidad, tiene elaborado su organigrama funcional (85,7%) y mantienen estandarizados sus procesos clave. Respecto al liderazgo: los microempresarios del sector servicios, agencias de vigilancia y seguridad, en su mayoría (64,3%) se

consideran “jefe” y 35,7% “líder”. Asimismo, el tipo de liderazgo que se ejerce es “autoritario” (64,3%); “participativo” (21,4%); “transformacional” y “paternalista” 7,1%, respectivamente. Por otro lado, la gerencia promueve un clima laboral favorable; se fomenta en su organización el tipo de comunicación “monodireccional”

Gamonal (2019), en su tesis *Gestión de calidad y eficacia en los procesos administrativos de las MYPES del sector comercial, Minimarkets-Callería, 2019.* Nos dice que su objetivo principal es determinar la relación que existe entre la gestión de calidad y la eficacia de los procesos administrativos en las MYPES del sector comercial, Minimarkets-Callería, 2019. Esto se origina al identificar los limitados conocimientos por parte de los encargados de administrar, así como la falta herramientas de gestión, que se traducen en una deficiente administración del capital humano, recursos económicos, materiales, tecnológicos y mercadológicos que consecuentemente conllevan a una inadecuada toma de decisiones, la metodología utilizada fue del tipo cuantitativa, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, transversal. Se aplicó un cuestionario estructurado de 25 preguntas con la técnica de encuesta, obteniéndose como resultados: de la gestión de calidad: el 80% conoce las necesidades de sus clientes; de los procesos administrativos: el 60% planifica sus actividades al logro de objetivos. También se formuló la hipótesis general, y a través de la prueba estadísticas se demostró que existe un grado de correlación positiva alta entre las variables procesos administrativos eficaces y gestión de calidad, el coeficiente de correlación rho de Spearman obtenida fue de r = 0,821, así como la significancia de 0,004, que es menor que p = 0,05. Las pruebas estadísticas también se realizaron a las hipótesis específicas,

obteniendo como resultado correlaciones con un grado de correlación positiva alta.

2.2. Bases teóricas del problema

2.2.1. Base teoría de la variable 1

2.2.1.1. Definición de gestión

Para Pérez, (2008), gestión es la acción y el resultado de administrar o gestionar algo. Gestionar hace que sea posible realizar una operación de comercio o cualquier anhelo de administración, dispone de ideas como dirigir, ordenar y organizar cosas o situaciones.

Desde otro punto de vista, Calderón, Naranjo y Álvarez (2011), en su libro *Gestión empresarial en Colombia: un aporte desde la administración*, afirma que, sin tratar de sobrevalorar lo importante que es el rol gerencial, se podría afirmar que uno de los trabajos fundamentales de la gerencia es el planteamiento estratégico, es por esto que a través de este las empresas pueden enfrentarse con posibilidad de éxito a las competencias del actual mundo globalizado. La manera de crear la gestión en las empresas se influye por los desarrollos de teorías organizadas y administradas, también por las situaciones de productividad de los mercados. De esta manera es compresible que, en los principios del desarrollo industrial, en ese entonces el problema principal era la productividad y la eficiencia en el interior, las teorías principales eran las aportadas por Taylor y Fayol, donde la gestión debía concentrarse en el proceso administrativo tradicional y en la estructura interna del trabajo.

2.2.1.2. Dimensiones de gestión

- De la gestión por tareas a la gestión por objetivos

Una característica principal en el trabajo hecho a mano es que se puede desbaratar los trabajos realizados que tengan un defecto y volverlos a realizar planificando su ejecución de una mejor manera previendo el ritmo de trabajo y cuando se haya establecido una rutina de producción será más fácil controlarlo. Por otro lado, el trabajo del saber en definitiva no es repetitivo ni habitual, quiere decir que es imposible la planeación de acciones y sus tiempos de ejecución. De esta manera las empresas modernas son centradas en sus estrategias y descentralizadas en sus decisiones de operatividad. (Domínguez, 2020)

- De trabajar en grupos a trabajar en equipos

El concepto de equipo de trabajo no existía en el modelo de una empresa común, esto se debía a que la idea de gestionar manualmente el trabajo a través de tareas individuales no lo requería. El concepto de equipo de trabajo es algo novedoso ya que nace como un tema de importancia a finales del siglo XX. La necesidad de trabajar en equipo surge cuando para gestionar el conocimiento y la iniciativa colectiva se deben crear ambientes de trabajo donde puedan cambiar mutuamente diversas tareas, roles y procesos con la finalidad de lograr los objetivos determinados. Todos tienen que pensar en forma interdependiente, la única forma en que se puede lograrlo es actuando como un equipo de trabajo. (Domínguez, 2020)

- De las aptitudes técnicas a las genéricas

Cuando afrontamos la ejecución de nuevos tipos de gestión, podemos alegar que las aptitudes técnicas son totalmente necesarias, pero absolutamente insuficientes. Por otra parte, cuando hablamos de aptitudes genéricas estamos hablando las capacidades necesarias para

realizar un conjunto diverso de acciones y compartir conocimientos. En cuanto una persona va en ascenso en la escala jerárquica de cualquier organización sus actividades va a ser cada vez más complejas y relacionadas a este tipo aptitudes. (Domínguez, 2020)

2.2.2. Base teórica de la variable 2

2.2.2.1. Definición del liderazgo

(Ramírez, 2012 citado por Jiménez, 2014), quien precisó que es la capacidad para influir en los demás, obteniendo mayores esfuerzos de los subordinados para lograr los objetivos y las metas organizacionales, respondiendo a los cambios en la organización (p.25)

(Contreras y Castro, 2013 citado por López, 2020), El liderazgo es un fenómeno social y relacional producto de la interacción entre las personas, cuyos propósitos deberán orientarse hacia: 1) facilitar la interpretación de las visiones y expectativas colectivas de los agentes que participan directa e indirectamente en las organizaciones, 2) promover la adaptación del sistema a su entorno a través de la movilización del poder entre sus miembros, 3) potenciar la diversidad personal a través del reconocimiento de las habilidades particulares, y 4) generar, a través de la comunicación, contextos propicios para la creatividad e innovación, en donde la virtud más importante es la confianza. (p.18)

Para cualquier organización es de vital importancia contar con un buen liderazgo que guie a los equipos de colaboradores, el trabajo en equipo se describe como el procedimiento y la metodología que un grupo de personas utiliza para conseguir sus objetivos trazados.

2.2.2.2. Dimensiones de liderazgo

Sáenz (2016), nos habla sobre las 4 dimensiones de liderazgo que realmente importan y son las siguientes:

- Resolver los problemas con eficacia

El siguiente proceso después de la toma de decisiones es el de resolver los problemas, cuando la información se recoge, analiza y considera. Es muy complejo de desempeñar pero es un ingrediente clave en los procesos como la gestión diaria de los problemas en los equipos de trabajo. (Sáenz, 2016)

- Operar orientándose a los resultados

El liderazgo no solo se trata del desarrollo y comunicación de una visión y de trazar los objetivos, sino también crear un camino a los resultados propuestos. Los líderes que tienen una orientación a resultados tienden a destacar la importancia de la eficiencia, productividad y poner mayor énfasis al trabajo que tiene mayor valor. (Sáenz, 2016)

- Buscar otros puntos de vista

Esta marca es visible en aquellos gerentes que controlan las tendencias que interfieren en las organizaciones y que son diestros al momento de entender los cambios en la zona de trabajo y animar a los colaboradores a contribuir con opiniones que mejorarían el rendimiento. Los líderes que son fuertes en esta dimensión basan sus medidas en un análisis concreto y saben evitar los problemas que condiciona la toma de decisiones. (Sáenz, 2016).

- Ayudar a los otros

Los líderes que ayudan a los demás comprenden y sienten como los demás. Al mostrar interés sincero por los que están a su alrededor,

construyen confianza e inspiran al momento de vencer los desafíos. Disipan temores injustificados sobre amenazas fuera de la empresa y evitan que los colaboradores gasten su energía en conflictos internos.

2.3. Definición de términos básicos

- Gestión por tareas

Consiste en el proceso que supervisa las tareas de un proyecto determinado, a través de sus diversas etapas, de principio a fin. Es una metodología que permite tomar decisiones oportunas y adoptar cambios en tiempo real, con el objetivo final de completar con éxito cada una de las tareas. (Moliner, 2022)

- Gestión por objetivos

Está basada en definir los objetivos de los empleados para después compararlos y encaminarlos hacia la mejora de los objetivos de la empresa. Con el fin de tratar de mejorar y alcanzar los objetivos de la empresa alineando éstos con los objetivos del personal. (Portal zoologic.com., 2020).

- Líder

(González & González, 2012 citado por Jiménez, 2014), precisaron que el líder debe poseer la capacidad de prestar atención, saber escuchar y tomar decisiones para lograr el éxito en su función.

- Trabajo en grupo

Fomenta un sentido de lealtad, seguridad y autoestima que satisface las necesidades individuales de los integrantes, valorando su pertenencia, esforzándose por mantener relaciones positivas dentro y fuera del equipo. (Portal QuestionPro., 2022)

- Trabajo en equipo

Al trabajar en grupo, las personas se reúnen para realizar un determinado proyecto; importa el fin, más no el proceso. Se reparten tareas y existe muy poca o nula participación en la toma de decisiones colectivas. (Portal QuestionPro., 2022).

- Minimarket

También llamadas tiendas de conveniencia son negocios dedicados a la venta de consumo inmediato ubicados regularmente en las cercanías a zonas residenciales o ejecutivas. (Martinez, 2018).

- Mypes

Se entiende como micro y pequeña empresa, mypes, a la unidad económica formada por personas jurídicas o naturales, cuyo objetivo es realizar actividades de comercialización, extracción, transformación, producción o prestación de servicios. (Portal Prestamype, 2020)

CAPÍTULO III. MARCO METODOLOGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación fue aplicada, porque se utilizó una teoría existente para dar una solución al tema a investigar. Según Lozada (2014), precisó que una investigación aplicada, indaga la reproducción de información con la aplicación inmediata a los problemas de la sociedad o el sector productivo.

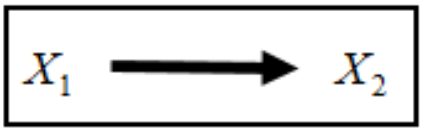
3.1.2. Nivel de investigación

La presente investigación fue no experimental, porque se observó las variables. Según Llanos y Fernández (2014), precisa que el estudio no experimental se construye cuando no se manipula las variables de estudio realizado, en un instante realizado.

3.1.3. Diseño de investigación

Este estudio fue un estudio correlacional-causal. Según Llanos y Fernández (2014), este tipo de estudio mide el nivel de relación o correlación entre dos las variables de estudio, y presenta el siguiente esquema:

Figura 1. *Esquema de investigación.*



Donde:

M: muestra de la población a estudiar.

X_1: Gestión.

X_2: Liderazgo.

: Relación causal X_1 sobre X_2.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo constituida por 56 minimarkets en el distrito de Callería en la ciudad de Pucallpa. De las cuales se trabajaron con 16 para un

mejor estudio. La población a estudiar tiene características similares en lo que se refiere a características de locales, ingresos económicos, cultura y nivel educativo. Se consultó a fuentes de información como la Municipalidad de coronel Portillo y SUNAT.

3.2.2. Muestra

Del total de la población de minimarkets sea ha trabajado con 16 de ellos como muestra de estudio.

3.3. Instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

La técnica de estudio fue la encuesta que ayudará a recolectar los datos sobre las variables de estudio.

3.3.2. Instrumentos de recolección

Este estudio usó como instrumento de recolección el cuestionario. Para medir la variable 1 gestión se usó un cuestionario que constará de 15 ítems, 8 por cada dimensión y serán medidos con escalas de puntuación de si (2) y no (1).

Para medir la variable 2 liderazgo se usó un cuestionario que constará de 12 ítems, 4 por cada dimensión y serán medidos con escalas de puntuación de si (2) y no (1).

3.3.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección

Para la validez de los cuestionarios de este estudio, se empleó la ficha de juicio de expertos.

La confiabilidad de los instrumentos de este estudio fue calculada mediante el alfa de Cronbach. Para calcular el coeficiente de confiabilidad del alfa de Cronbach se utilizará la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{N}{N-1}\left(1 - \frac{\sum vi}{Vk}\right)$$

Donde:

N=Número de ítems.

Vi= Varianza de Ítem i.

V_k=Varianza de los puntajes brutos de los sujetos.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Para el estudio de datos se utilizó la codificación cuantitativa de la información, luego se elaborará la matriz de todas las encuestas para el análisis descriptivo e inferencial. Para ellos se usó el software estadístico SPSS (statistical package for the social science) versión 26.0, así como también el programa Excel 2016.

3.5. Tratamientos de los datos

El tratamiento de los datos se realizó mediante el programa el programa SPSS versión 26.0, este software nos permitió elaborar las tablas por frecuencia y gráficos estadísticos descriptivos. También nos permitió realizar las tablas y las decisiones de la contrastación de la hipótesis de estudio mediante la correlación de Pearson o Spearman, según sea el resultado de la prueba de normalidad.

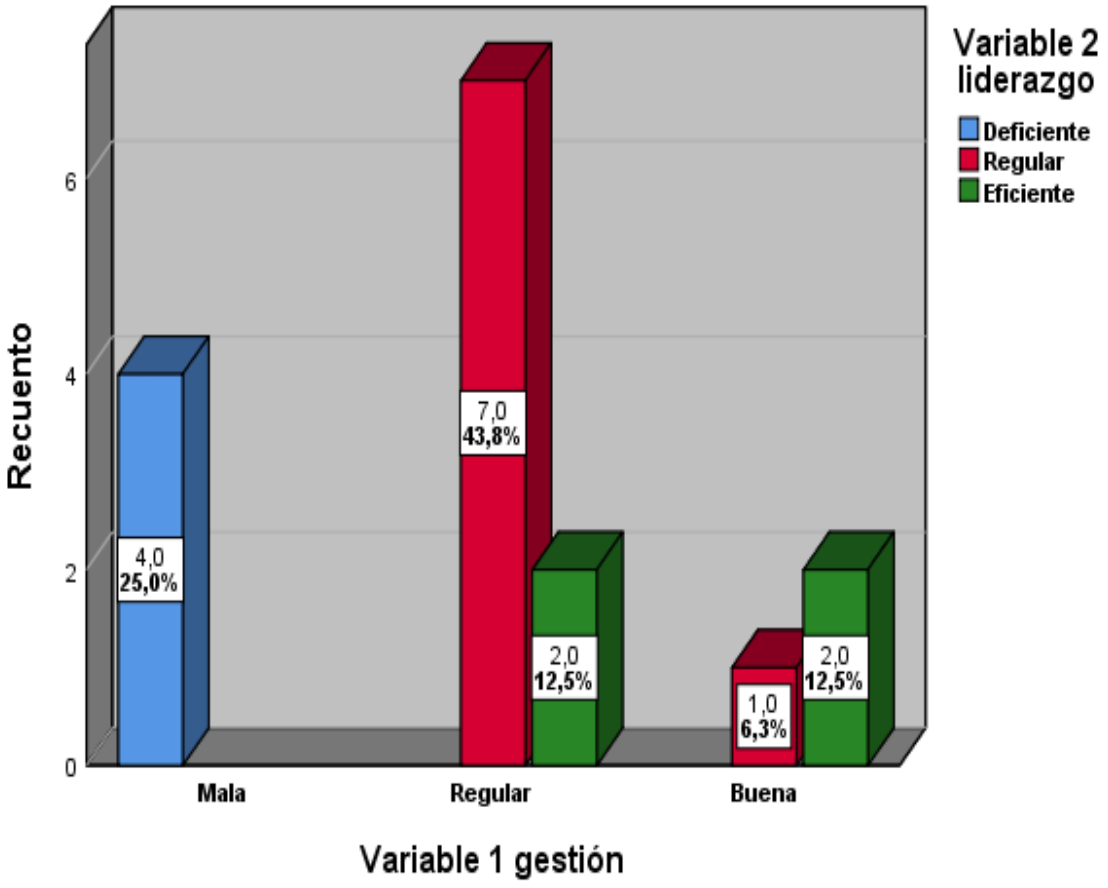
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 2. ***Gestión y liderazgo***.

Estadísticos			Liderazgo			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Gestión	Mala	fi	4	0	0	4
		%	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%
	Regular	fi	0	7	2	9
		%	0,0%	43,8%	12,5%	56,3%
	Buena	fi	0	1	2	3
		%	0,0%	6,3%	12,5%	18,8%
Total		fi	4	8	4	16
		%	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%

Figura 2. ***Gráficos de la gestión y liderazgo.***

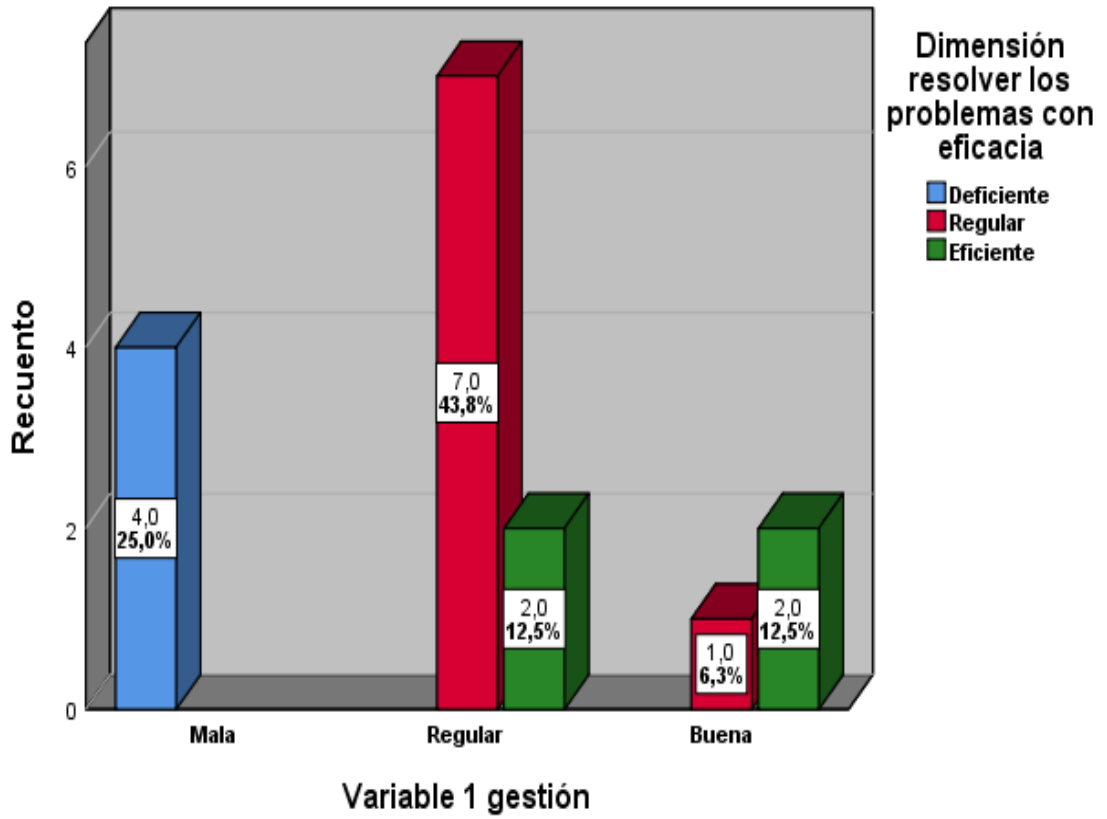


De acuerdo a los resultados obtenidos se pudo responder al objetivo general, es decir que el 43.8% del total de encuestados, afirmaron que la gestión y el liderazgo fue regular en las MYPES del sector comercio rubro Minimarkets en el Distrito de Callería.

Tabla 3. ***Gestión y la dimensión resolver los problemas con eficacia del liderazgo.***

Estadísticos			Dimensión resolver los problemas con eficacia del liderazgo			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Gestión	Mala	fi	4	0	0	4
		%	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%
	Regular	fi	0	7	2	9
		%	0,0%	43,8%	12,5%	56,3%
	Buena	fi	0	1	2	3
		%	0,0%	6,3%	12,5%	18,8%
Total		fi	4	8	4	16
		%	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%

Figura 3. ***Gráficos de la gestión y la dimensión resolver los problemas con eficacia del liderazgo****.*

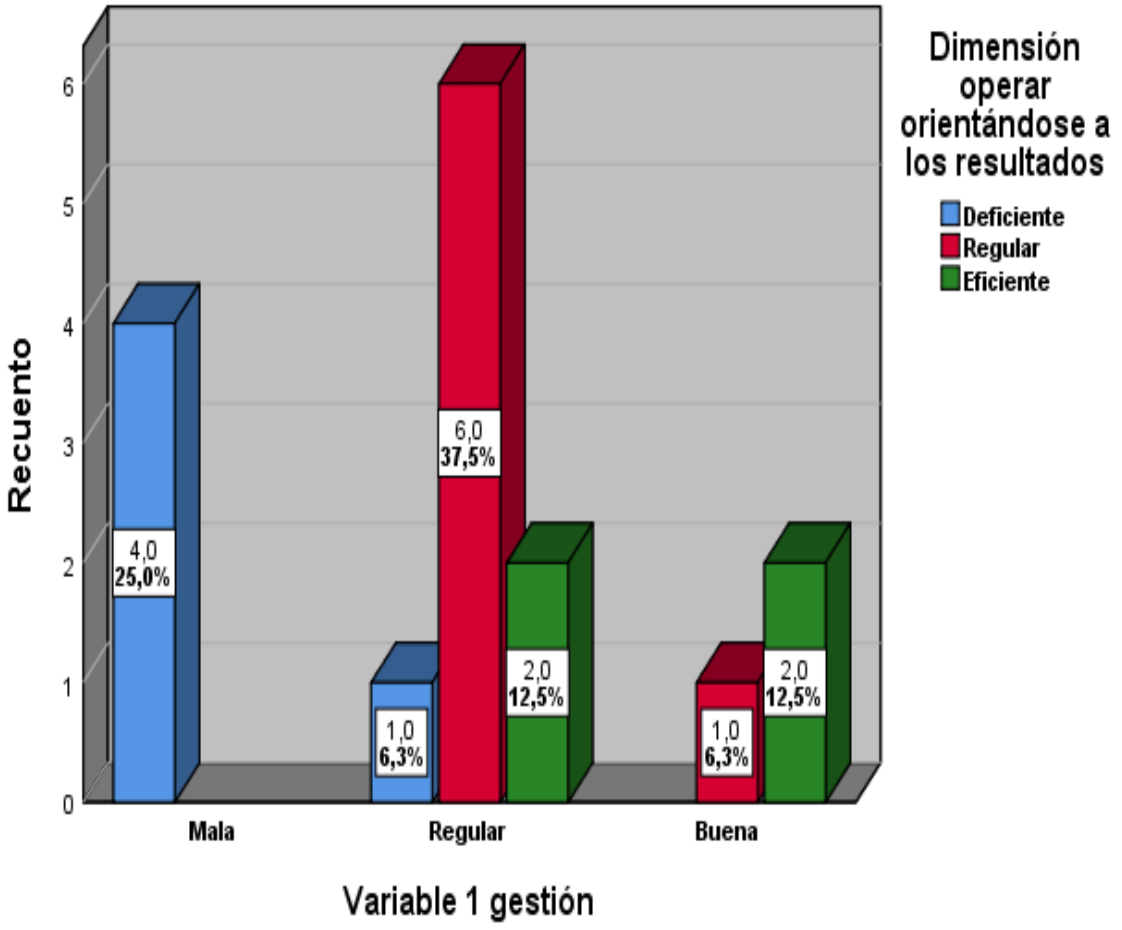


De acuerdo a los resultados obtenidos se pudo responder al objetivo específico 1, es decir que el 43.8% del total de encuestados, afirmaron que la gestión y la dimensión resolver los problemas con eficacia del liderazgo fue regular en las MYPES del sector comercio rubro Minimarkets en el Distrito de Callería.

Tabla 4. ***Gestión y la dimensión operar orientándose a los resultados del liderazgo.***

Estadísticos			Dimensión operar orientándose a los resultados del liderazgo			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Gestión	Mala	fi	4	0	0	4
		%	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%
	Regular	fi	1	6	2	9
		%	6,3%	37,5%	12,5%	56,3%
	Buena	fi	0	1	2	3
		%	0,0%	6,3%	12,5%	18,8%
Total		fi	4	8	4	16
		%	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%

Figura 4. ***Gráficos de la gestión y la dimensión operar orientándose a los resultados del liderazgo.***

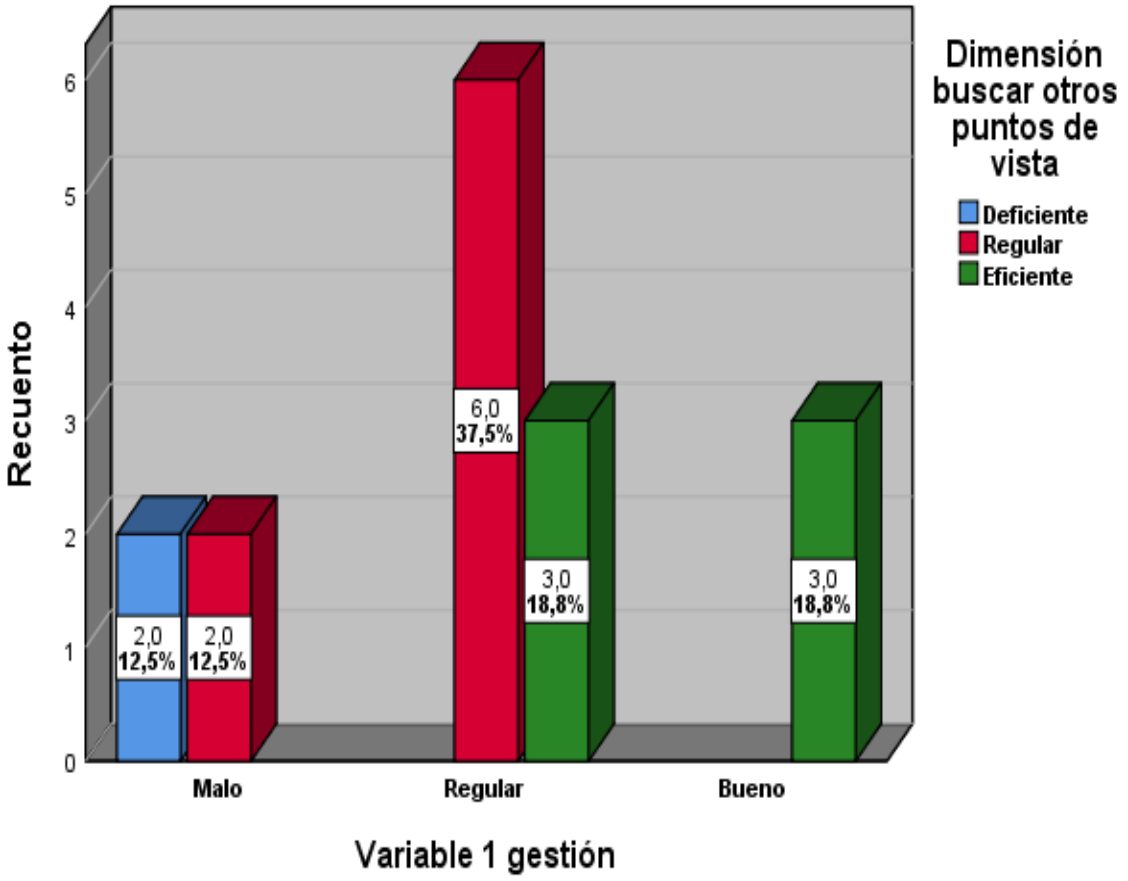


De acuerdo a los resultados obtenidos se pudo responder al objetivo específico 2, es decir que el 37.5% del total de encuestados, afirmaron que la gestión y la dimensión operar orientándose a los resultados del liderazgo fue regular en las MYPES del sector comercio rubro Minimarkets en el Distrito de Callería.

Tabla 5. ***Gestión y la dimensión buscar otros puntos de vista.***

Estadísticos			Dimensión buscar otros puntos de vista del liderazgo			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Gestión	Mala	fi	2	2	0	4
		%	12,5%	12,5%	0,0%	25,0%
	Regular	fi	0	6	3	9
		%	0,0%	37,5%	18,8%	56,3%
	Buena	fi	0	0	3	3
		%	0,0%	0,0%	18,8%	18,8%
Total		fi	4	8	4	16
		%	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%

Figura 5. ***Gráficos y la dimensión buscar otros puntos de vista del liderazgo.***



De acuerdo a los resultados obtenidos se pudo responder al objetivo específico 3, es decir que el 37.5% del total de encuestados, afirmaron que la gestión y la dimensión buscar otros puntos de vista del liderazgo fue regular en las MYPES del sector comercio rubro Minimarkets en el Distrito de Callería.

4.2. Estadísticos inferenciales

- **Prueba de normalidad**

Tabla 6. ***Prueba de Shapiro-Wilk.***

Estadístico de normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión resolver los problemas con eficacia	,820	16	,004
Dimensión operar orientándose a los resultados	,819	16	,001
Dimensión buscar otros puntos de vista	,796	16	,002
Variable 2 liderazgo	,820	16	,000
Variable 1 gestión	,807	16	,003

Descripción:

Se visualizó en la tabla que todos los valores del Sig. son menores de 0.05, esto significó que la prueba para la comprobación de las hipótesis en este estudio el estadístico fueron el estadístico de relación Rho de Spearman.

- Prueba de hipótesis

Tabla 7. ***Resultados inferenciales de la hipótesis general.***

Estadísticos de la prueba de Spearman		Liderazgo
Gestión	Correlación	0,813
	Sig. (bilateral) o P-valor	0,000
	Total de la muestra	16

Decisión:

La decisión que nos estableció esta prueba estadística fue la aceptación de la prueba de hipótesis general con una correlación de 0.813 positiva alta y el Sig. o P-valor de significancia de 0.000 menor del valor permitido que es 0.05. Por lo tanto, la gestión bajo el enfoque de liderazgo es significativa en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.

Tabla 8. ***Resultados inferenciales de la hipótesis especifica 1.***

Estadísticos de la prueba de Spearman		Dimensión 1 resolver los problemas con eficacia del liderazgo
Gestión	Correlación	0,800
	Sig. (bilateral) o P-valor	0,000
	Total de la muestra	16

Decisión:

La decisión que nos estableció esta prueba estadística fue la aceptación de la prueba de hipótesis especifica 1 con una correlación de 0.800 positiva alta y el Sig. o P-valor de significancia de 0.000 menor del valor permitido que es 0.05. Por lo tanto, la gestión bajo la dimensión resolver los problemas con eficacia es significativa en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.

Tabla 9. ***Resultados inferenciales de la hipótesis especifica 2.***

Estadísticos de la prueba de Spearman		Dimensión 2 operar orientándose a los resultados del liderazgo
Gestión	Correlación	0,800
	Sig. (bilateral) o P-valor	0,000
	Total de la muestra	16

Decisión:

La decisión que nos estableció esta prueba estadística fue la aceptación de la prueba de hipótesis especifica 2 con una correlación de 0.800 positiva alta y el Sig. o P-valor de significancia de 0.000 menor del valor permitido que es 0.05. Por lo tanto, la gestión bajo la dimensión operar orientándose a los resultados es significativa en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.

Tabla 10. ***Resultados inferenciales de la hipótesis especifica 3.***

Estadísticos de la prueba de Spearman		Dimensión 3 buscar otros puntos de vista del liderazgo
Gestión	Correlación	0,766
	Sig. (bilateral) o P-valor	0,001
	Total de la muestra	16

Decisión:

La decisión que nos estableció esta prueba estadística fue la aceptación de la prueba de hipótesis especifica 3 con una correlación de 0.766 positiva alta y el Sig. o P-valor de significancia de 0.001 menor del valor permitido que es 0.05. Por lo tanto, la gestión bajo la dimensión buscar otros puntos de vista es significativa en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.

4.3. Discusión de los resultados

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron en este estudio titulado *Gestión bajo el enfoque de liderazgo en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022*, se lograron responder los objetivos. En cuanto al objetivo general, el 43.8% del total de encuestados, afirmaron que la gestión y el liderazgo fue regular en las MYPES del sector comercio rubro Minimarkets en el Distrito de Callería. En cuanto a los objetivos específicos, en el primero, el 43.8% del total de encuestados, afirmaron que la gestión y la dimensión resolver los problemas con eficacia del liderazgo fue regular en las MYPES del sector comercio rubro Minimarkets en el Distrito de Callería; en el segundo, el 37.5% del total de encuestados, afirmaron que la gestión y la dimensión operar orientándose a los resultados del liderazgo fue regular en las MYPES del sector comercio rubro Minimarkets en el Distrito de Callería; y el último, el 37.5% del total de encuestados, afirmaron que la gestión y la dimensión buscar otros puntos de vista del liderazgo fue regular en las MYPES del sector comercio rubro Minimarkets en el Distrito de Callería. Estos hallazgos se discutieron y compararon con los estudios de Osorio (2015), concluyo que los trabajadores y la población local están de acuerdo con respecto a la calidad de servicio dado por el minimarket Aranda (2017), que el liderazgo que desarrollan los

supervisores de ventas en la Industria Cervecera Backus – 2016, es la dirección equilibrada, ya que los supervisores están muy preocupados por el bienestar personal de los agentes comerciales, como el desarrollo de eventos de motivación, preocuparse por la familia del personal o brindar la indumentaria adecuada para laborar; finalmente, se comparó con el estudio de Sarmiento y Montalván (2016), sostuvo en base a sus resultados que las buenas prácticas de gestión empresarial se basan primordialmente en el sentido común, se mejora la seguridad laboral y todo ello permitirá una mayor calidad en los productos.

En cuanto a los resultados de la estadística inferencial sobre las pruebas de hipótesis se tuvieron la aceptación de todas. Con respecto a la hipótesis general, se estableció la aceptación de la prueba de hipótesis general con una correlación de 0.813 positiva alta y el Sig. o P-valor de significancia de 0.000 menor del valor permitido que es 0.05. Por lo tanto, la gestión bajo el enfoque de liderazgo es significativa en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022. Con respecto a las hipótesis específicas, en la primera, se estableció fue la aceptación de la prueba de hipótesis especifica 1 con una correlación de 0.800 positiva alta y el Sig. o P-valor de significancia de 0.000 menor del valor permitido que es 0.05. Por lo tanto, la gestión bajo la dimensión resolver los problemas con eficacia es significativa en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022; con la segunda, se estableció esta prueba estadística fue la aceptación de la prueba de hipótesis especifica 2 con una correlación de 0.800 positiva alta y el Sig. o P-valor de significancia de 0.000 menor del valor permitido que es 0.05. Por lo tanto, la gestión bajo la dimensión operar orientándose a los resultados es significativa en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022; con la

tercera y última, se estableció la aceptación de la prueba de hipótesis especifica 3 con una correlación de 0.766 positiva alta y el Sig. o P-valor de significancia de 0.001 menor del valor permitido que es 0.05. Por lo tanto, la gestión bajo la dimensión buscar otros puntos de vista es significativa en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022. Estos hallazgos se lograron comprar con los estudios de Aranda (2017), quien concluyo que existe una correlación directa y alta de los estilos de liderazgo y motivación laboral, existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC.; también de Zumaeta (2018), concluyeron que existe baja relación negativa y no significativa entre el liderazgo y el rendimiento de los trabajadores; además al estudio, Gamonal (2019), quien demostró que existe un grado de correlación positiva alta entre las variables procesos administrativos eficaces y gestión de calidad, el coeficiente de correlación rho de Spearman obtenida fue de r = 0,821, así como la significancia de 0,004, que es menor que p = 0,05. Las pruebas estadísticas también se realizaron a las hipótesis específicas, obteniendo como resultado correlaciones con un grado de correlación positiva alta.

CONCLUSIONES

Primera conclusión: la aceptación de la prueba de hipótesis general con una correlación de 0.813 positiva alta y el Sig. o P-valor de significancia de 0.000 menor del valor permitido que es 0.05. Por lo tanto, la gestión bajo el enfoque de liderazgo es significativa en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.

Segunda conclusión: La aceptación de la prueba de hipótesis especifica 1 con una correlación de 0.800 positiva alta y el Sig. o P-valor de significancia de 0.000 menor del valor permitido que es 0.05. Por lo tanto, la gestión bajo la dimensión resolver los problemas con eficacia es significativa en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.

Tercera conclusión: La aceptación de la prueba de hipótesis especifica 2 con una correlación de 0.800 positiva alta y el Sig. o P-valor de significancia de 0.000 menor del valor permitido que es 0.05. Por lo tanto, la gestión bajo la dimensión operar orientándose a los resultados es significativa en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.

Cuarta conclusión: La aceptación de la prueba de hipótesis especifica 3 con una correlación de 0.766 positiva alta y el Sig. o P-valor de significancia de 0.001 menor del valor permitido que es 0.05. Por lo tanto, la gestión bajo la dimensión buscar otros puntos de vista es significativa en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.

SUGERENCIAS

- Inicialmente y visto que se identificó que existe una brecha en el emprendedor, entre el saber cómo hacer las cosas y el cómo organizar dicho conocimiento, se recomienda a los emprendedores con empresas pequeñas, así como al emprendedor con ideas de formar nuevas empresas, que, como punto de partida y estrategia inicial, realicen un plan estratégico. Esto les permitirá organizar y definir el funcionamiento de la empresa, así como también definirse en temas de gran importancia tales como la visión a mediano y largo plazo, para que la empresa sea viable, eficiente y se mantenga en el tiempo.

- Por otro lado, los Minimarket ya tienen una propuesta de valor innata a su naturaleza como negocio, lo que hace que muchas veces las prefieran por encima de otros formatos. En este sentido, se debe sacar provecho de estas características que son propias del formato como la cercanía, familiaridad, la confianza, productos frescos y variado surtido. Y a su vez considerar los factores que este cambio de contexto trae, es decir la implementación de otros medios de pago o de agentes bancarios, los productos novedosos, entre otros. Es necesario, impulsar el análisis de estos modelos con visión estratégica para pequeñas y medianas empresas, con el fin de que puedan tener una óptima reacción ante la amenaza de competidores y generar un mayor valor para su comunidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alanya, J., y Pariona, G. (2017). *Tipo de liderazgo que desarrollan los supervisores de ventas con agentes comerciales en la industria cervecera Backus- 2016* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú). https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/3405/Alanya%20Sanabria.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aranda, I. J. (2017). *Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12506/Aranda_MIJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Calderón, G, Naranjo, J y Álvarez, C. (2011). *Gestión empresarial en Colombia: un aporte desde la administración*. Editorial Universidad Nacional de Colombia, Bogotá. https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/53929/9789587197969.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Contreras Torres, F. V., & Castro Ríos, G. A. (22 de Marzo de 2013). Liderazgo, poder y movilización organizacional. ESTUDIOS GERENCIALES, 29(126), 72-76 https://www.redalyc.org/pdf/212/21228397008.pdf

Díaz, A. F. (2017). *Gestión de calidad bajo el enfoque de liderazgo en las MYPEs del sector servicios, rubro molinos de productos alimenticios, distrito de Calleria, año 2017* (Tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/3470/GESTION_DE_CALIDAD_MOLINO_DIAZ_VIA_ALAN_FERNANDO.pdf?sequence=4&isAllowed=y

De león, P. R. (2018). *Liderazgo y empoderamiento* (Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar). https://clasev.com/pluginfile.php/21092/mod_resource/content/1/DeLeon-Pablo.pdf

Díez, E. P., García, J., Martín, F., y Periáñez, R. (2004). *Administración y Dirección.* McGraw-Hill. https://www.worldcat.org/es/title/%20efinici%C3%B3n%20i%C3%B3n-y-direccion/oclc/928398928

Domínguez, P. R (2020). *Introducción a la Gestión Empresarial. Fundamentos Teóricos y Aplicaciones Prácticas.* http://www.adizesca.com/site/assets/g-introduccion_a_la_gestion_empresarial-pr.pdf

Espinoza, L. (2017). *Gestión de calidad en el uso del marketing estratégico en las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta minorista de ropa, galería señor de los milagros de Huarmey, 2016* (Tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/1362/GESTION_DE_CALIDAD_MARKETING_ESTRATEGICO_ESPINOZA_OBREGON_LUCERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gamonal, H. (2019). *Gestión de calidad y eficacia en los procesos administrativos de las MYPEs del sector comercial, Minimarkets-Callería, 2019* (Tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/15983/ADMINISTRACION_CALIDAD_GAMONAL_GONZALES_HEUSTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, O. & González, L. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. Multiciencias. 12. 1, 35 – 44. https://www.redalyc.org/pdf/904/90423275005.pdf

Gómez, R. A. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Pensamiento & Gestión,* (24), 157-194. Retrieved June 29, 2022, from https://www.redalyc.org/pdf/646/64602407.pdf

Gutiérrez, Y. K. (2016). *Caracterización de la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro-venta minorista de ropa para damas del centro comercial galerías alfa, Chimbote, 2013 (*Tesis de pregrado, Universidad Católica los Angles de Chimbote). http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/967/GESTION_DE_CALIDAD_GUTIERREZ_GOMEZ_YANINA_KAREN.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Jiménez, C. C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada* (Tesis de maestría, UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA). https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf

Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial.* McGraw-Hill. https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

Sáenz, M. (2016) *Las 4 dimensiones de Liderazgo. https://www.observatoriorh.com/liderazgo/decodificando-el-liderazgo-las-4-dimensiones-que-realmente-importan.html*

Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad*

Tecnológica Indoamérica. https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/30/23

Llanos, E., y Fernández, E. (2014). Métodos y técnicas de investigación. Lambayeque-Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo., Perú. https://revistas.infoc.edu.pe/index.php/sendas/article/download/79/187?inline=1

López, J. E. (2020). *Análisis de estilos de liderazgo en una empresa distribuidora de insumos para serigrafía y sublimación en el municipio de GUATEMALA, departamento de Guatemala* (Tesis de pregrado, Universidad de San Carlos de Guatemala). http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/%2003_6913.pdf

Martinez, S. S. (2018). *Estudio de factibilidad para la creación y montaje de un minimarket en el municipio de Guaranda sucre* (Tesis de pregrado, Universidad de Córdoba). https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/1718/ESTUDIO%20DE%20FACTIBILIDAD%20PARA%20LA%20CREACI%C3%93N%20Y%20MONTAJE%20DE%20UN.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Un%20Minimarket%2C%20es%20un%20establecimiento,negocio%20en%20modalidad%20de%20autoservicio

Moliner, J. (2022). *¿Qué es la gestión de tareas y por qué la usan los líderes?.* https://www.joemoliner.com/blog/gestion-de-tareas/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20de%20tareas%20en%20las%20empresas,-Este%20tipo%20de&text=Es%20una%20metodolog%C3%Ada%20que%20permite,realizar%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20tareas%3F

Osorio, J. (2015). *Gestión del talento humano y la calidad de servicio en el minimarket Adonay del distrito de Andahuaylas 2015* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas). https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/256/Jakelin_Osorio_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez Porto, J. (3 de julio de 2008). Concepto de gestión - Definición, Significado y Qué es.https://definicion.de/gestion/

Pérez, S. (2017). *Liderazgo del personal de jefaturas y su relación con la productividad laboral del personal de vendedores de unidades comercializadoras de aparatos de línea blanca en Guatemala* (Tesis de pregrado, Universidad San Carlos). http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_5664.pdf

Portal Prestamype. (2020). *¿Qué es una mype?.* https://www.prestamype.com/articulos/que-es-una-mype

Portal zoologic.com. (2020). *Gestión por objetivos ¿Qué es y cuáles son sus características?.* https://zoologic-d.com/blog/index.php/2020/01/22/gestion-por-objetivos-que-es-y-cuales-son-sus-caracteristicas/

Portal QuestionPro. (2022). Trabajo en equipo: Qué es y cuáles son sus ventajas. https://www.questionpro.com/blog/es/trabajar-en-equipo/

Ramírez, M. (2012). Estilos de liderazgo y sus enfoques gerenciales. Una aproximación teórica – metodológica para el análisis de la dirección organizacional. Revista de Ciencias Sociales. 18, 1. 89 – 98 https://www.redalyc.org/pdf/280/28022785007.pdf

Sarmiento, P. A., y Montalván, A. C. (2016). *Análisis de buenas prácticas de gestión empresarial en la empresa Mundiplast Cia Ltda* (Tesis de pregrado,

Universidad de Azuay). https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/5790/1/12110.pdf

Viafara, A. R., Del águila, S. C., y Pinedo, A. J. (2016), *El liderazgo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CREDIVARGAS en Pucallpa, 2016* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali). http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/3408/000002395T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zumaeta, D. (2018). *Tesis Gestión bajo el enfoque de liderazgo en las MYPEs del sector servicios, agencias de vigilancia y seguridad, distrito de Callería, año 2018* (Tesis de pregrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote). http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/15118/GESTION_CALIDAD_ZUMAETA_DEL_CASTILLO_ROBERTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO 1 PARA MEDIR LA VARIABLE 1 GESTION

Estimado encuestado, le entregamos un cuestionario para recabar información sobre el estudio denominado *GESTIÓN BAJO EL ENFOQUE DE LIDERAZGO EN LAS MYPES DEL SECTOR COMERCIO, RUBRO MINIMARKETS DE CALLERÍA, 2022*, en donde usted deberá rellenar según su criterio personal, de acuerdo a los siguientes criterios: *Si (2) y No (1).*

N°	ÍTEMS	Escala	
		1	2
Dimensión 1 de la gestión por tareas a la gestión por objetivos			
01	En su MYPES se realiza la gestión por objetivos.		
02	En su MYPES se opta la gestión por tareas por la gestión por objetivos.		
03	Existe una exigencia por parte de los lideres de su MYPES por lograr los objetivos trazados.		
04	Los objetivos logrados son mayores en comparación a los años anteriores.		
05	El directivo junto a su personal muestra una planificación al ejecutar su trabajo.		
Dimensión 2 de trabajar en grupos a trabajar en equipos			
06	En su MYPES se realiza trabajos en equipos.		
07	En su MYPES se opta de trabajar en grupos a trabajar en equipos.		
08	Existe una exigencia por parte de los lideres de su MYPES por lograr los trabajos en equipos.		
09	Los trabajos en equipos logrados son mayores en comparación a los años anteriores.		
10	El directivo junto a su personal muestra interés en la innovación de trabajo en equipo.		
Dimensión 3 de las aptitudes técnicas a las genéricas			
11	En su MYPES el personal tiene dominio de aptitudes genéricas.		
12	En su MYPES se opta de trabajar de las aptitudes técnicas a las genéricas.		
13	Existe una exigencia por parte de los lideres de su MYPES por lograr los trabajos con las mejores aptitudes que posee el personal.		
14	Las capacidades del personal son mayores en comparación a los años anteriores.		
15	El directivo junto a su personal muestra dominio de las capacidades necesarias en el desarrollo de su trabajo.		

CUESTIONARIO 2 PARA MEDIR LA VARIABLE 2 LIDERAZGO

Estimado encuestado, le entregamos un cuestionario para recabar información sobre el estudio denominado *GESTIÓN BAJO EL ENFOQUE DE LIDERAZGO EN LAS MYPES DEL SECTOR COMERCIO, RUBRO MINIMARKETS DE CALLERÍA, 2022*, en donde usted deberá rellenar según su criterio personal, de acuerdo a los siguientes criterios: *Si (2) y No (1).*

N°	ÍTEMS	Escala	
		1	2
Dimensión resolver los problemas con eficacia			
01	En su organización se resuelven los problemas de manera inmediata.		
02	Existe una predisposición por parte del personal en su conjunto para resolver los problemas.		
03	Existe un liderazgo en la solución de los problemas que acontecen em la MYPES.		
04	Se resuelven los problemas con eficacia en tu MYPES.		
Dimensión operar orientándose a los resultados			
05	En su organización se operan las tareas de mamera rápida.		
06	Existe una predisposición por parte del personal en su conjunto para la realización de las tareas y obtener buenos resultados.		
07	Existe un liderazgo en el desarrollo de las tareas eficazmente.		
08	En su MYPE se tienen claro los objetivos trazados.		
Dimensión buscar otros puntos de vista			
09	En su organización existe diversas alternativas de solución de las tareas.		
10	Existe ideas y/o soluciones acertadas en la solución de problemas para mejorar la gestión de su MYPES.		
11	Existe un liderazgo total en la búsqueda de diferentes puntos o alternativas de solución frente a los problemas de la gestión.		
12	En su MYPE muestran ingenio a la hora de mostrar otras perspectivas.		

Anexo 2. ***Matriz de consistencia.***

Título: GESTIÓN BAJO EL ENFOQUE DE LIDERAZGO EN LAS MYPES DEL SECTOR COMERCIO, RUBRO MINIMARKETS DE CALLERÍA, 2022.

<table>
<tr><th>PROBLEMAS</th><th>OBJETIVOS</th><th>HIPOTESIS</th><th>VARIABLES</th><th>DIMENSIONES</th><th>INDICADORES</th><th>METODOLOGIA</th></tr>
<tr>
<td rowspan="7">Problema General
¿Cómo es la gestión bajo el enfoque de liderazgo en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022?
Problemas Específicos
-¿Cómo es la gestión bajo la dimensión resolver los problemas con eficacia den las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022?
-¿Cómo es la gestión bajo la dimensión operar orientándose a los resultados en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022?
-¿Cómo es la gestión bajo la dimensión buscar otros puntos de vista en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022?</td>
<td rowspan="7">Objetivo General
- Determinar cómo es la gestión bajo el enfoque de liderazgo en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.
Objetivos Específicos
- Establecer cómo es la gestión bajo la dimensión resolver los problemas con eficacia den las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.
-Precisar cómo es la gestión bajo la dimensión operar orientándose a los resultados en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.
- Determinar cómo es la gestión bajo la dimensión buscar otros puntos de vista en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.</td>
<td rowspan="7">Hipótesis General
La gestión bajo el enfoque de liderazgo es significativa en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.
Hipótesis Especificas
-La gestión bajo la dimensión resolver los problemas con eficacia es significativa en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.
-La gestión bajo la dimensión operar orientándose a los resultados es significativa en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.
-La gestión bajo la dimensión buscar otros puntos de vista es significativa en las MYPES del sector comercio, rubro Minimarkets de Callería, 2022.</td>
<td rowspan="3">Variable 1: Gestión</td>
<td>Dimensión de la gestión por tareas a la gestión por objetivos.</td>
<td>- Muestra planificación al ejecutar su trabajo</td>
<td rowspan="7">Población
La población estará constituida por 56 minimarkets en el distrito de Callería en la ciudad de Pucallpa.
Muestra
Del total de la población de minimarkets sea ha trabajado con 16 de ellos como muestra de estudio.
Tipo
Aplicada
Nivel
No experimental
Diseño
Descriptivo correlacional-causal
Esquema
$X_1 \longrightarrow X_2$
Donde:
M: Muestra.
X1: Gestión.
X2: Liderazgo.
$\longrightarrow$: Relación causal X_1 sobre X_2
Técnicas
Técnica
Instrumento
Cuestionario</td>
</tr>
<tr>
<td>Dimensión de trabajar en grupos a trabajar en equipos.</td>
<td>- Muestra interés en la innovación de trabajo en equipo</td>
</tr>
<tr>
<td>Dimensión de las aptitudes técnicas a las genéricas.</td>
<td>- Muestra dominio de las capacidades necesarias en el desarrollo de su trabajo.</td>
</tr>
<tr>
<td rowspan="4">Variable 2: Liderazgo.</td>
<td>Dimensión resolver los problemas con eficacia.</td>
<td>- Resuelve los problemas eficazmente.</td>
</tr>
<tr>
<td>Dimensión operar orientándose a los resultados.</td>
<td>- Tiene claro los objetivos trazados</td>
</tr>
<tr>
<td>Dimensión buscar otros puntos de vista.</td>
<td>- Muestra ingenio a la hora de mostrar otras perspectivas.</td>
</tr>
</table>