

**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS**



**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**Liderazgo Empresarial y Motivación Laboral de los  
Colaboradores de una Empresa Textil, La Molina,  
Lima, 2020**

PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
GESTIÓN DE EMPRESAS

AUTORA:

VIDALINA RICALDE RIVERA

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-9295-931X

ASESOR:

OSCAR ENRIQUE FUCHS ANGELES

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-3123-6281

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

LIMA, PERÚ

NOVIEMBRE, 2021

## **Resumen**

En la actualidad, el liderazgo empresarial es la clave del éxito para toda empresa, debido a que el líder es quien motiva, guía e impulsa a los colaboradores para alcanzar un objetivo común, si se presenta un adecuado liderazgo se puede mantener a un equipo de trabajo motivado, y esto va a generar que los trabajadores muestren un alto nivel de desempeño. Las empresas siempre están buscando personas que puedan demostrar un liderazgo empresarial para que puedan impulsar el trabajo en equipo, de esta manera saldrán beneficiados todos los integrantes de una organización.

La presente investigación pretendió analizar de qué manera el liderazgo empresarial se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa textil, esta organización tiene mucho éxito, pero por medio de esta investigación se ha podido demostrar que no existe un adecuado liderazgo, lo cual puede ser corregido gracias a las sugerencias y recomendaciones que se han presentado en esta investigación. Mejorando el liderazgo en esta empresa se van a tomar mejores decisiones y van a conseguir tener un futuro muy prometedor ante tanta competencia.

Palabras claves: Liderazgo Empresarial, Motivación Laboral.

## **Abstract**

Currently, business leadership is the key to success for any company, because the leader is the one who motivates, guides and encourages employees to achieve a common goal, if there is adequate leadership can keep a motivated work team, and this will generate that workers show a high level of performance. Companies are always looking for people who can demonstrate business leadership so that they can promote teamwork, thus benefiting all members of an organization.

This research aimed to analyze how business leadership is related to the work motivation of employees of a textile company, this organization is very successful, but through this research has been able to demonstrate that there is no adequate leadership, which can be corrected thanks to the suggestions and recommendations that have been presented in this research. By improving leadership in this company, better decisions will be made and they will have a very promising future in the face of so much competition.

**Keywords:** Business Leadership, Work Motivation.

## Tabla de Contenidos

Resumen	ii
Abstract	iii
<b>1. Problema de la Investigación</b>	
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.1.1. Formulación del Problema General	2
1.1.2. Problemas Específicos	2
1.2. Objetivos de la Investigación	2
1.2.1. Objetivo General	2
1.2.2. Objetivos Específicos	3
1.3. Justificación e Importancia de la Investigación	3
<b>2. Marco Teórico</b>	
2.1. Antecedentes	4
2.1.1. Internacionales	4
2.1.2. Nacionales	10
2.2. Bases Teóricas	16
2.2.1. Liderazgo Empresarial	16
2.2.2. Motivación Laboral	19
2.3. Definición de términos básicos	22

**3. Cronograma de actividades**

**4. Recursos y Presupuesto**

**5. Referencias**

**6. Aporte Académico**

**7. Conclusiones**

**8. Recomendaciones**

**9. Anexos**

9.1 Matriz de Consistencia

38

## **1. Problema de la Investigación**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

La organización objeto de investigación es una empresa textil peruana la cual se especializa en la elaboración, distribución y comercialización de prendas de vestir. Esta empresa busca satisfacer las necesidades de sus clientes, a través del uso de los mejores insumos para poder confeccionar las prendas de vestir.

Uno de los problemas que más acontece en esta empresa y que demuestra que no existe un adecuado liderazgo es la lentitud que tienen los jefes respecto a la toma de decisiones, cuando existe algún inconveniente los superiores de esta empresa se demoran demasiado en tomar una decisión lo cual en varias oportunidades ocasiona que la situación este fuera de control perjudicando a la organización y a los trabajadores, el talento humano tiene un bajo nivel de motivación debido a que cuando les hace falta algo para mejorar sus labores los jefes no actúan de inmediato, retrasando sus trabajos, todo esto en conjunto crea un clima organizacional muy negativo en esta empresa.

Otro problema que se ha observado es que los jefes no se comportan como verdaderos líderes, esto se hace notar cuando no demuestran capacidad para generar estrategias, y también queda demostrado cuando ellos no crean un ambiente positivo y tampoco tienen ideas de cómo mejorar los procesos de la empresa, un problema que perjudica mucho la labor del talento humano en esta empresa es que existe desorden, esto se hace notar cuando el jefe indica que no es necesario ordenar y clasificar los materiales, él les indica que lo más importante es ubicarlos rápido estén donde estén,

esto se debe a que por muchos años los superiores se han acostumbrado a trabajar de esta manera y no quieren modificar su manera de trabajar.

Además, los líderes de esta empresa no demuestran tener empatía hacia sus trabajadores, en ocasiones cuando los jefes están de mal humor tratan al trabajador de muy mala manera y demuestran poco respeto hacia ellos, los jefes piensan que siempre tienen la razón en todo y prefieren no escuchar sugerencias distintas a las suyas, lo cual crea conflictos en el ambiente laboral y perjudica la labor del talento humano.

Otra falla que tienen los jefes de esta organización es que no se preocupan en formar un equipo de trabajo, en ningún momento buscan fomentar la cooperación y el trabajo en equipo, esto genera problemas entre los trabajadores debido a que se les ve muy divididos, esto hace que no muestren entusiasmo lo cual perjudica el entorno de trabajo porque no se apoyan entre ellos cuando tienen alguna duda o inconveniente.

### **1.1.1. Formulación del Problema General**

¿De qué manera el liderazgo empresarial se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa textil, La Molina, Lima, 2020?

### **1.1.2. Problemas Específicos**

¿De qué manera la toma de decisiones se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa textil, La Molina, Lima, 2020?

¿De qué manera la empatía se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa textil, La Molina, Lima, 2020?

## **1.2. Objetivos de la Investigación**

### **1.2.1. Objetivo General**

Analizar de qué manera el liderazgo empresarial se relaciona con la motivación

laboral de los colaboradores de una empresa textil, La Molina, Lima, 2020.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

Determinar de qué manera la toma de decisiones se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa textil, La Molina, Lima, 2020.

Mencionar de qué manera la empatía se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa textil, La Molina, Lima, 2020.

### **1.3. Justificación e Importancia de la Investigación**

La presente investigación es muy valiosa para la empresa donde se realizó el estudio porque se le hacen recomendaciones de cómo mejorar el liderazgo, con la finalidad de motivar al talento humano y de esta manera entregar un mejor producto al cliente. El presente estudio también va a representar un aporte muy importante para futuros investigadores que necesiten realizar una investigación enfocada en el tema liderazgo empresarial, debido a que ellos podrán utilizar este estudio como un antecedente de investigación.

## 2. Marco Teórico

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Internacionales

Zapata, M. (2017), realizó el trabajo de investigación **“Estilos de liderazgo y género en las Empresas Familiares del sector confección”**, para obtener el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas en la Universidad Católica de Pereira, Pereira – Colombia.

El trabajo de investigación mencionado tuvo como objetivo principal identificar las condiciones de permanencia en el mercado de las empresas de confección asociados a estructura organizacional, características del empresario y factores de liderazgo. Esta investigación es considerada de tipo descriptiva, debido a que se efectuaron revisiones bibliográficas, en las cuales se señalan las perspectivas de distintos autores dando sustento a las definiciones que se encuentran en este estudio. La investigadora tuvo que indagar con los directivos de este tipo de organizaciones con la finalidad de conseguir óptimos resultados para un estudio veraz y concreto. Este estudio es considerado también con un diseño no experimental, debido a que se necesita observar que situaciones se presentan en las empresas para luego analizar los resultados obtenidos. La población estuvo conformada por ocho organizaciones del municipio de Pereira y Dosquebradas, las que llegan a cumplir con los criterios de estudio. La investigadora pudo llegar a las siguientes conclusiones: Los varones demuestran tener un liderazgo democrático, debido a que cuando realizan la toma de decisiones consideran a la junta de directivos, escuchan opiniones, son metódicos al momento de realizarse las actividades, no se convencen por las

emociones o algún vínculo familiar, intentan que sus organizaciones se mantengan más estructuradas, tienen esa preocupación de mantener un positivo ambiente de trabajo en sus organizaciones y de alcanzar los objetivos y metas organizacionales, siempre buscan encontrar soluciones a los problemas directamente con el individuo implicado. Demuestran un liderazgo autoritario al momento de la toma de decisiones, les encanta trabajar en equipo y delegan funciones al recurso humano más destacado. Las mujeres demuestran tener un liderazgo cooperativo, ellas si se convencen por el vínculo familiar, las emociones y en reiteradas oportunidades no toman en cuenta el lado profesional y designan cargos a algunos familiares como los hijos, se interesan en que los colaboradores se auto-desarrollen, son flexibles en el trabajo para que el talento humano se sienta motivado y quieren que todo su personal tenga un sentido de pertenencia.

Velásquez, M. (2020), realizó el Trabajo de investigación **“Obstáculos en el liderazgo femenino en el sector textil del valle de aburra: la experiencia de diez líderes”**, para obtener una Maestría en Desarrollo Humano Organizacional en la Universidad EAFIT, Medellín – Colombia.

El trabajo de investigación mencionado tuvo como objetivo principal conocer cuáles son las principales barreras percibidas, por su condición de sexo, por diez mujeres empresarias del sector textil del Valle de Aburrá, en su camino hacia el ápice estratégico de sus organizaciones y la forma que lograron superarlas. Este estudio tuvo entre sus fuentes primarias la denominada entrevista que se realizó a cada mujer líder y ejecutiva que pertenecen a estas empresas del rubro textil. Por otra parte, las fuentes secundarias estuvieron basadas en información internacional y nacional. Para realizar

esta investigación participaron diez mujeres líderes pertenecientes a organizaciones del rubro textil, los niveles de formación educativa fueron mínimo pregrado y los rangos de edad estuvieron entre 25 y 50 años. La investigación fue considerada de tipo cualitativa, empleando entrevistas semiestructuradas a estas 10 mujeres líderes. Las entrevistas permitieron acercarse a la realidad de las mujeres que participaron, debido a que a través de las interacciones entre las entrevistadas y el entrevistador se intentó entender las percepciones que tienen las mujeres acerca de su camino para conseguir tener liderazgo. Esta herramienta pudo adecuarse a los resultados que se querían conseguir en esta investigación, debido a que a través de cada respuesta se pudo inducir a más preguntas, con las cuales la investigadora pudo revelar más contenido para el estudio. La investigadora pudo llegar a las siguientes conclusiones: La barrera más grande de las mujeres para tener acceso a ápices estratégicos es toda la sociedad, porque ésta tiene discriminación hacia las mujeres por motivos de género. Además, la responsabilidad familiar que tienen las mujeres ocasionan otra barrera, no solamente por la discriminación social, sino porque todavía les afecta a ellas dedicar más tiempo a sus labores en una empresa. Ellas han empleado la educación como un instrumento para conseguir su desarrollo y crecimiento profesional.

López, J. y Quinchía, D. (2021), realizaron el Proyecto de grado “**Influencia del Liderazgo de los Administradores en la Motivación de los Empleados en los Talleres de Bordados en el Municipio de Cartago, Valle del Cauca**”, para optar al título de: Administrador de Empresas en la Universidad del Valle, Cartago, Valle del Cauca – Colombia.

El mencionado estudio tuvo como objetivo principal analizar la influencia del liderazgo de los administradores en la motivación de los empleados en los talleres de bordados del municipio de Cartago, Valle del Cauca. La investigación realizada fue una investigación de carácter cuantitativo y descriptivo, en el cual se utilizó una encuesta con un cuestionario tipo escala Likert, las que se aplicaron a 45 líderes de talleres de bordados y a 103 bordadores; respecto a las fuentes secundarias que sirvieron de apoyo al estudio académico, éstas estuvieron comprendidas por estudios realizados por casas de estudio que son reconocidas a nivel nacional y también internacional, así como también tesis de grado, maestría, y doctorado que están ubicados en los antecedentes de investigación y revistas científicas donde se encontraron artículos con temas de investigación similares que han sido estudiados en este proyecto de grado. Este estudio también fue considerado transversal debido a que los investigadores recogieron información en un determinado momento, donde se propuso realizar una descripción de la variable liderazgo y analizar de qué manera influye en la motivación de las bordadores, de esta manera pudieron comprobar las hipótesis señaladas en esta investigación. Después de realizar el trabajo de campo los autores de esta investigación pudieron señalar que el estilo de liderazgo más empleado en cada taller de bordado son el social y el tecnicista, los que tienen influencia en la motivación de los colaboradores aunque no cuenten con los requisitos necesarios para el bienestar del talento humano. Si se presenta un liderazgo en estos talleres de bordado, pero de modo empírico mostrándose que no existe un plan estratégico que pueda enriquecer la ciencia administrativa, los encargados de administrar los talleres consigan liderar pero no son personas preparadas ni tienen experiencias previas de

cómo hacer este trabajo tan determinante y tan crucial en las empresas. Se podría imaginar que el liderazgo que ha sido ejercido en estos estilos podría aumentar la motivación y la productividad en este sector implementándose capacitaciones sobre este tema.

Escalante, M. (2017), realizó el Proyecto de Investigación **“El liderazgo en la productividad de los colaboradores de la corporación Impactex Cía. Ltda., provincia de Tungurahua, Cantón Ambato”**, para la Obtención del Título de Psicólogo Industrial en la Universidad Técnica de Ambato, Ambato – Ecuador.

El estudio mencionado tuvo como objetivo general comprobar que el liderazgo es uno de los factores influyentes en la productividad de un trabajador, este estudio intentó crear conciencia en el mundo empresarial acerca de lo importante que es un liderazgo efectivo considerando la motivación, la comunicación laboral, etc. La justificación para realizar esta investigación estuvo basada en 2 motivos principales: a) No se han realizado estudios acerca del problema planteado. b) La creación de conciencia en el mundo empresarial acerca de lo importante que es tener un buen liderazgo. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo y cualitativo; así mismo tuvo 3 tipos de modalidad: a) Modalidad de campo b) Modalidad bibliográfica y documental y c) Modalidad de interacciones sociales, en la cual cada modalidad intenta sustentar el estudio planteado y dar la veracidad apropiada. El estudio fue considerado correlacional, debido a que permitió determinar la relación que existe entre la variable liderazgo y la variable productividad, de esta manera la investigadora sustentó el proyecto de investigación. Para este estudio la población estuvo conformada por la totalidad de trabajadores de esta empresa, los cuales resultaron una

cantidad de 92 personas. Como la población no es una cantidad muy elevada la investigadora no tuvo que calcular una muestra. Utilizó como herramienta de investigación la encuesta y como instrumento para recopilar datos utilizó un cuestionario para poder sustentar y dar un rumbo al conjunto de actividades en esta investigación. La investigadora pudo concluir lo siguiente: La percepción de cada líder y de los colaboradores acerca del grado de productividad y nivel de liderazgo que se presenta en esta empresa es en su totalidad contradictoria, por una parte el jefe de cada departamento señala que su tipo de estilo de liderazgo es bueno razón por la cual en esta organización la productividad es elevada, se consiguen alcanzar los objetivos y existe un cumplimiento respecto a las expectativas de la empresa. Por otra parte, los colaboradores indican que se presenta un liderazgo negativo y por el desconocimiento que tienen sobre la visión, misión, objetivos y valores afecta la productividad laboral razón por la cual imaginan que no alcanzan las metas organizacionales, no hay una optimización de los recursos y no cumplen con las expectativas del trabajo. El liderazgo influye en la productividad de los trabajadores de la Corporación Impactex Cía. Ltda., Provincia de Tungurahua, Cantón Ambato.

Montes, B. y Contreras, L. (2017), realizaron el Trabajo de grado **“Clima organizacional, motivación y sentido de vida en una compañía del sector textil”**, para optar por el título de Psicóloga en la Universidad Santo Tomás, Bogotá – Colombia.

El objetivo general del estudio mencionado fue comprender la experiencia de clima organizacional, motivación y el sentido de vida, a partir de las narraciones de dos miembros de una compañía del sector textil; por este motivo las investigadoras

emplearon un enfoque cualitativo, en el cual utilizaron como herramienta de investigación para recopilar datos la entrevista semiestructurada; cada resultado que se encontró fue obtenido analizando el contenido de las entrevistas haciendo uso del software ATLAS.ti. Según los resultados, las investigadoras han podido señalar que la importancia y relevancia que tiene el clima laboral en una empresa va a depender de cada percepción que posea el talento humano acerca de la empresa en la cual laboran, por tal motivo, la motivación laboral y el sentido de vida son fundamentales e importantes para conseguir la satisfacción laboral, debido a que crea un valor agregado a las actividades que realizan diariamente.

### **2.1.2. Nacionales**

Vela, F. (2018), realizó la Tesis **“Estilos de liderazgo y engagement en trabajadores de una empresa textil-retail del distrito de San Luis, 2018”**, para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología en la Universidad César Vallejo, Lima – Perú.

El objetivo principal de este estudio fue describir la relación que existe entre los Estilos de liderazgo y el engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis. Esta fue considerada una investigación descriptiva y correlacional con un diseño no experimental de tipo transversal. La muestra estuvo conformada por 220 trabajadores de los dos géneros y sus edades estuvieron comprendidas entre los 19 y 50 años. La investigadora pudo emplear como herramientas el Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID) y también la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES), para poder adaptar ambas herramientas en la población escogida tuvo que realizar un piloto. Conforme a la

información obtenida la investigadora pudo señalar que para la mayoría de los colaboradores sus superiores utilizan un estilo de liderazgo transaccional y transformacional al mismo tiempo, lo cual se denomina un estilo mixto porque los 2 estilos arrojan puntajes elevados y tienen una relación significativamente positiva con el engagement de los trabajadores. Por otra parte, la investigadora pudo encontrar que un porcentaje pequeño de trabajadores considera que en sus superiores no se presenta ningún estilo, ya que en los 3 estilos se obtuvieron muy bajos puntajes. En relación a la correlación de los estilos de liderazgo con las dimensiones del engagement la investigadora pudo encontrar que el estilo de liderazgo transformacional tiene relación significativa y positiva con la dimensión vigor donde se obtuvo una puntuación de 0,669, con la dimensión dedicación se obtuvo un valor de 0,812 y finalmente con absorción se obtuvo una puntuación de 0,781. Además, el estilo de liderazgo transaccional tiene relación significativa y positiva con la dimensión vigor donde se obtuvo una puntuación de 0,661, con la dimensión dedicación se obtuvo un valor de 0,828 y finalmente con absorción se obtuvo una puntuación de 0,828. Al final la investigadora comprobó que se presenta una relación no significativa y negativa con el estilo de liderazgo laissez faire y cada dimensión del engagement (Dimensión Dedicación -,111, Dimensión Absorción -,116 y Dimensión Vigor -,066).

Barrientos, E. (2018), realizó la Tesis **“Caracterización del liderazgo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro venta de ropa femenina, distrito de Ayacucho, 2018”**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Ayacucho – Perú.

El estudio mencionado tuvo como objetivo principal describir las principales características del liderazgo y la motivación laboral en las MYPE de venta de ropa femenina en el distrito de Ayacucho, 2018. La metodología que se utilizó en este estudio fue el método descriptivo, con un enfoque cuantitativo, empleándose también un diseño no experimental de tipo transeccional o transversal, donde cada resultado se agrupó tomando en cuenta los objetivos. Para esta investigación la población estuvo integrada por veinte Mypes, la cual se basa en una muestra para la variable liderazgo y la variable motivación en el trabajo de 20 líderes de las Mypes. El investigador utilizó como herramienta de investigación la encuesta y como instrumento para recopilar información utilizó un cuestionario, el cual estuvo conformado por 22 preguntas para la variable liderazgo y para la variable motivación laboral. El investigador pudo llegar a la siguiente conclusión: En relación al liderazgo se ha podido determinar que la utilización de capacidades de comunicaciones asertivas y también las inteligencias emocionales son de gran importancia para que cada líder realice la identificación de las emociones de manera correcta mostrando respeto y también actitudes para conseguir más beneficios y aumentar la satisfacción laboral, de este modo podrá conseguirse una meta en común; en lo que respecta a la motivación laboral se tiene que indicar que el clima laboral, la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y el trabajo en equipo son elementos fundamentales que poseen las organizaciones para estimular positivamente al talento humano, en relación con la realización de sus acciones con respeto, compromiso y responsabilidad en un clima laboral sin conflictos. Por último, concluyó realizando una descripción de las características entre la variable liderazgo y la variable motivación laboral conforme a

las precepciones que tiene cada representante de las Mypes y de acuerdo con cada respuesta obtenida de los instrumentos de investigación.

Bravo, A. y Rojas, A. (2020), realizaron la Tesis **“Influencia del Liderazgo Transformacional en la Intención de Rotación de los Trabajadores del Sector Textil Manufactura en Gamarra”**, para optar el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima – Perú.

Este estudio tuvo como objetivo principal identificar la influencia del estilo de Liderazgo Transformacional en la Intención de Rotación de los trabajadores del Sector Textil Manufactura en Gamarra. Este es considerado el centro comercial e industrial donde participan mayormente las organizaciones textiles en el Perú y genera mayor oportunidad de empleo. Esta investigación fue considerada con una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental y transversal, así como también con un diseño de investigación correlacional considerando una muestra conformada por 376 individuos, los cuales corresponden a la totalidad de la PEA existente en este centro comercial e industrial. Con el fin de comprobarse cada hipótesis de esta investigación, las investigadoras utilizaron un análisis de información, con respecto a la regresión lineal simple, esta fue utilizada para el objetivo principal; en cambio, para los objetivos específicos utilizaron la regresión lineal múltiple. Con los resultados que se obtuvieron las investigadoras pudieron establecer que el Liderazgo Transformacional se relaciona directa y negativamente con la Intención de Rotación, de modo que cuando una de las variables consigue aumentar, la otra variable va a disminuir, siendo de ese modo que se consiga explicar el 9% de los cambios que suceden en la intención de rotación. Estas evidencias tienen mucha importancia y aportan un conocimiento a

las Mypes del Sector Textil Manufactura en Gamarra, con el objetivo de comprender la influencia que tiene el liderazgo transformacional en la intención de rotación de sus colaboradores y, con esto, la fuga del recurso humano y por qué ellos se retrasan en sus actividades laborales.

Díaz, W.; Casas, S.; Maravi, A. y Pérez, S. (2021), realizaron la Tesis **“Influencia del estilo de liderazgo de los supervisores en el desempeño laboral de los operarios en una empresa textil de Lima Metropolitana”**, para optar el grado académico de Maestro en Dirección Estratégica del Factor Humano en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima – Perú.

El estudio mencionado tuvo como objetivo general identificar cuál es el estilo de liderazgo que permita mejorar el desempeño del personal para lograr los resultados previstos. Esta investigación fue considerada con una metodología cualitativa y un diseño descriptivo, los investigadores utilizaron como instrumento para recopilar información a la entrevista semi-estructurada, los audios, la observación y también el video-llamada, además de la base de datos del talento humano que tiene más antigüedad en la empresa. La población estuvo integrada por cada supervisor y trabajador del departamento de Hilandería de esta organización textil. La población objeto de investigación tiene las características que se mencionan a continuación: a) Varones que tienen entre 18 y 65 años de edad. b) La totalidad de operarios es de 132 trabajadores que se distribuyen en 2 turnos de 12 horas por motivo de la pandemia. c) Grado de Instrucción: Secundaria completa, secundaria incompleta y técnica trunca. De esta manera pudieron determinar la cantidad de 3 encuestados, ya que fueron 3 trabajadores que demostraron tener experiencia previa, estas entrevistas fueron

realizadas a través de video llamadas, las cuales duraron 1 hora. Los investigadores pudieron llegar a las siguientes conclusiones: Conforme a los resultados de esta investigación se puede concluir que el buen desempeño de los trabajadores va a depender de que se elija adecuadamente los estilos de liderazgo de los supervisores. Las labores en este departamento de la organización tienen que ser con disciplina, mucha coordinación y con los trabajadores correctamente capacitados para que puedan obtener resultados con alta calidad.

Monsalve, L.; Sánchez, L. y Herrera, B. (2016), realizaron la Tesis **“La motivación y el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textil Soledad Monterola Flores”**, para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima – Perú.

Este estudio tuvo como objetivo principal evaluar la motivación y su influencia en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textil Soledad Monterola Flores. La investigación es considerada con un diseño no experimental, con un nivel evaluativo y de tipo aplicada, la población estuvo integrada por 50 trabajadores y la muestra estuvo integrada por 45 trabajadores, 4 supervisores y un gerente general, la herramienta de investigación que utilizaron los investigadores fue la encuesta y la herramienta de recopilación de información utilizada fue el cuestionario. Las herramientas de análisis estadístico que se emplearon fueron el análisis relacional de las variables y la contrastación de hipótesis y concluyeron que la motivación laboral tiene influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de esta organización textil con un 61.47%.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Liderazgo Empresarial**

Según Gómez (2008, p.163-166), se entiende por liderazgo a aquella habilidad que tiene una persona de poder tomar una decisión acerca de lo que tiene que hacerse y después conseguir que otras personas quieran hacerlo. También se puede indicar que el liderazgo es aquel proceso que busca tener una influencia en las acciones de una o varias personas, en cada decisión que se tome y los esfuerzos realizados que persiguen un objetivo, en un momento determinado; esto significa que dentro del liderazgo están incluidas actividades, las cuales no solamente buscan la satisfacción de los objetivos y las metas de la empresa, sino también toman en cuenta las necesidades del talento humano, incluyendo que ellos se sientan comprometidos, en lo cual se considera actitudes para trabajar en equipo. Considerando que las condiciones laborales, en constante cambio, han realizado modificaciones en los instrumentos tecnológicos que se emplean en los distintos sectores y áreas laborales, necesitando para su utilización más conocimiento del talento humano, el liderazgo que debe tener un líder es distinto; por esta razón es de vital importancia saber que destrezas y capacidades se necesitan para ser un líder eficiente en este milenio, de este modo se hace la presentación de cada teoría y enfoque de varios autores, los cuales señalan diversas características, así como también las capacidades y destrezas más importantes que debe tener el liderazgo y se ejerzan en las Mypes para que pueda realizarse una ampliación de sus mercados y tener competitividad tanto en el ámbito nacional como en el ámbito internacional.

Según Preciado & Monsalve (2008, p.84), el liderazgo se diferencia de los otros modelos de dirección en que se proponen objetivos a largo plazo, no solamente

como un modo de cambiar lo que se estableció, sino también que la persona que ejerce un liderazgo debe mantener una convicción de que esto será logrado. Para lograr que el talento humano se sienta comprometido con la misión y visión de la organización, el líder tiene que promover la motivación laboral para que los esfuerzos en común estén orientados hacia el crecimiento del talento humano y la rentabilidad organizacional, por lo tanto se puede asegurar que no solamente los motiva intereses individuales, sino también intereses colectivos. Para originar cambios en las organizaciones, el líder tiene que analizar el entorno interno y el entorno externo de la empresa y encontrar las debilidades y oportunidades desaprovechadas del mercado para elaborar objetivos y desafíos, de modo que partiendo de éstos podrá formular una visión de futuro. Quizás esta sea la habilidad más importante cuando se quiere identificar a un líder.

Según González, Manzano & Torres (2021, p.65-66), se comprende por liderazgo a aquellas relaciones trabajadoras y dinámicas, elaboradas en el transcurso del tiempo, consistente en los intercambios de los líderes con los seguidores, donde el liderazgo proporciona una orientación para alcanzar los objetivos; el liderazgo también es considerado como unas transacciones que se dan entre un individuo que tiene un cargo de autoridad y el entorno que lo rodea. El liderazgo apareció desde la existencia de los seres humanos, debido a que ha sido esencial desde que las personas vivieron en comunidad y este ha sido representado en las empresas que emprenden de manera política, familiar, empresarial o militar; de la misma manera que en un grupo no formal, en el cual se determinan jerarquías. A partir del momento que los seres humanos empezaron a reflexionar acerca del liderazgo también identificaron como

sacarle ventaja en la eficiencia empresarial, en convencer a otras personas para conseguir seguidores, y en afianzar las ideas. Cada reflexión permitió elaborar teorías para entender los estilos de liderazgo, cuáles son sus características, los elementos con los que está formado y la influencia que tiene. Todo esto también ha sido analizado a través de la investigación cualitativa y la investigación cuantitativa de las distintas teorías. A pesar de todo, estos estudios fueron contruidos empleando los pensamientos lineales, separando los distintos componentes que debería tener un verdadero líder. De tal manera que, actualmente se presentan muchas literaturas que hablan acerca de este tema, pero no hay una concepto que sea compartido por todos.

Según Santamaría & Mejías (2020, p.107), se comprende por liderazgo a aquellas funciones que consigue ejercer un líder con el objetivo de lograr los objetivos trazados, por esta razón el líder orienta, motiva y dirige al talento humano que tiene la responsabilidad de lograr esto. En las pymes, normalmente las funciones del liderazgo son ejercidas por los gerentes o dueños de una empresa, los cuales probablemente no tienen destrezas y capacidades de liderazgo, por lo cual necesitan desarrollar estas habilidades para poder conseguir sus objetivos. Por esta razón, tiene que tener la capacidad de poder dirigir, motivar y orientar al talento humano para lograr cada objetivo, también debe tener la destreza de poder ser multidimensional, debido a que en muchas ocasiones tiene que determinar un plan mediano y de largo plazo y, también, fomentar el trabajo en equipo para conseguir el cumplimiento del plan con actividades a corto plazo. También se puede indicar que el liderazgo es considerado un elemento estructural de las empresas, el cual tiene mucha importancia ya que el comportamiento como su habilidad para la toma de decisiones, le va a

permitir determinar distintas acciones, como por ejemplo planificar un conjunto de actividades para alcanzar los objetivos y poder solucionar los problemas que se puedan presentar. En tales circunstancias cuando nos referimos a las pymes, se necesita determinar de manera objetiva, cual de aquellas características que se han hecho mención anteriormente son más importantes y que características mínimas necesitan un líder que tiene por encargo el desarrollo organizacional, todo esto con el fin de que se alcance sus objetivos, para que permanezcan en el mercado donde operan.

### **2.2.2. Motivación Laboral**

Según Nolzco, Bustamante, Moreno & Carhuancho (2021, p.162-165), se considera a la motivación laboral a todas aquellas características externas e internas, negativas y positivas, que tienen influencia en las actividades laborales; dicho con otras palabras, van a tener un efecto en la conducta del talento humano y, así mismo, tiene un impacto en la satisfacción laboral. Los colaboradores tienen mucha importancia porque gracias a ellos se logra el crecimiento organizacional. Por este motivo, toda clase de empresas ponen su mayor esfuerzo en conseguir la satisfacción laboral creando un ambiente donde todos puedan superar sus expectativas.

Según Zuta, Castro & Zela (2018, p.158), la motivación está formada por todos aquellos factores que provocan, mantienen y dirigen el comportamiento buscando alcanzar un objetivo. En la actualidad, es considerado un factor de importancia para la gestión del talento humano, razón por lo cual es necesario tener un conocimiento y un dominio de la motivación laboral, solamente de esta manera la organización podrá fomentar una buena cultura organizacional. Por este motivo, las organizaciones tienen

que sacar ventaja de las fortalezas que poseen, sobre todo en lo que tenga relación al talento humano. Se entiende también por motivación a aquellos impulsos que dirige a un individuo hacia la elección y realización de una actividad entre varias opciones que se presentan en un determinado momento. Ciertamente, la motivación laboral tiene relación con el impulso, ya que éste va a proveer eficacia al esfuerzo en equipo para alcanzar los objetivos organizacionales y ocasiona que el trabajador busque una mejora continua con la finalidad de que pueda crecer personal y profesionalmente, para que todas sus actividades tengan un mayor significado e importancia.

Según Arana & Huairé (2020, p.185), la motivación quiere decir ocasionar el movimiento. Por este motivo, cuando se quiere hacer una evaluación de la motivación lo que se tiene que hacer es realizar la identificación de todo aquel factor que ocasiona que un individuo actúe, saber cuáles son sus necesidades, objetivos personales y expectativas. En la actualidad si una organización quiere marcar la diferencia necesita tener como una ventaja la competitividad. Por este motivo, buscan frecuentemente la optimización de la calidad del servicio o producto, considerando como el recurso más importante a los trabajadores. Entre otras cosas, la motivación laboral es la clave para conseguir los objetivos organizacionales y lograr la satisfacción de los colaboradores y como consecuencia la satisfacción de los clientes. Cuando se realiza un estudio sobre la motivación laboral, se está evaluando la situación en la que se encuentran los individuos para realizar actividades que buscan alcanzar un objetivo, y para optimizar estas acciones necesitan estimularlos para que pueda aparecer la nueva conducta deseada. De esta manera, el estímulo se logra convertir en una fuente de motivación eficaz y eficiente, el cual permitirá juntar energías y esfuerzos y se va a conseguir que

el comportamiento del talento humano este orientado a lograr los objetivos empresariales. Por esta razón, en la psicología empresarial, la motivación laboral es considerada una variable de mucha importancia y estudiarlo ha traído como consecuencia resultados valiosos para entender y optimizar la producción en una empresa.

Según Barrios, Contreras, Mendieta, Range & Frassati (2019, p.25-26), se entiende por motivación a aquella energía que ha sido desprendida de cada estímulo recibido por el talento humano para realizar sus labores, esto ocasiona una conducta que consigue activar a los trabajadores para lograr un objetivo, todo lo que consigue motivar a una persona representa un impulso para que actúe con proactividad, desde las perspectivas de las empresas están en la búsqueda de optimizar el desempeño laboral y que esto sea traducido en rendimiento organizacional. Un colaborador animado y con muchas ganas de trabajar ocasiona un positivo beneficio para su persona, así como también para la empresa donde labora y esto permite que tenga un desenvolvimiento óptimo frente a sus compañeros de trabajo. El recurso más valioso de una organización es su talento humano. Si este recurso humano no tiene un desempeño de acuerdo a lo que se espera, es probable que esta organización tampoco, por esta razón la motivación es un factor importante. En la actualidad, los continuos cambios en las empresas no se pueden evitar, por tal motivo, la motivación en el trabajo tiene mucha relevancia para los trabajadores, de este modo la empresa alcanzará sus metas y objetivos planteados. Toda organización necesita de los trabajadores para su funcionamiento, pero, si lo que busca es un funcionamiento excelente este talento humano tiene que ser motivado por la empresa. Por esta razón,

es en la motivación laboral donde la organización consigue el secreto del éxito y los mayores beneficios económicos.

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **2.3.1. Clima organizacional**

Según Delgado & Delgado (2003, p.76), el clima organizacional es considerado como aquellas propiedades o cualidades percibidas acerca del ambiente laboral, éstas pueden ser percibidas de manera directa o indirecta por los colaboradores que pertenecen a una empresa y tienen una influencia sobre motivación laboral y la conducta de estos individuos. El clima laboral u organizacional representa un factor clave para el desempeño de una empresa. Actualmente, las empresas con buen performance son las que han conseguido tener un ambiente laboral atractivo, en el cual el talento humano tiene experiencias de trabajo muy gratificantes.

#### **2.3.2. Decisiones estratégicas**

Según Barco (2019, p.62), las decisiones estratégicas conllevan al desarrollo de alternativas, la imaginación de escenarios posteriores, el realizar los trabajos con incertidumbre, el poder proyectarse hacia un futuro que aún no se conoce, partir de donde uno está y hacia dónde quiere llegar, considerándose la visión de la organización. Estas son consideradas únicas, excepcionales y no se repiten. Los efectos de este tipo de decisiones se van a ver a largo plazo, los cuales tienen enormes porcentajes de riesgo, debido a que se desconoce el futuro, la permanencia de las consecuencias y los recursos que están en juego. La relevancia de una decisión estratégica consiste en cada recurso involucrado, en cada precedente que se estableció y la influencia de las acciones que se han adoptado.

### **2.3.3. Empatía**

Según López, Arán & Richaud (2014, p.38), se entiende por empatía a aquella capacidad que tiene un individuo de entender las emociones y los sentimientos de otras personas, en cual se basa en poder reconocer a los otros como similares. La empatía también es entendida como aquella habilidad imprescindible para las personas, tomando en consideración que en el transcurrir de nuestra vida existe un determinado contexto social complejo. El hecho de que los seres humanos no podamos vivir solos y que necesitamos siempre de los demás ocasiona que comprender el estado mental de otras personas, así como la habilidad de compartir este estado mental y contestar a este de una manera adecuada, sea igualmente o más trascendente que la habilidad de comprensión y respuesta adecuada frente al contexto natural no social.

### **2.3.4. Equipo de trabajo**

Según Gómez & Acosta (2003, p.2), se entiende por equipo de trabajo a aquella manera de organización particular de las labores, en el cual se quiere que en conjunto salga a relucir el talento en equipo de los individuos. Esta manera de organización es de mucha utilidad para conseguir un elevado nivel de calidad en la administración de una organización. La gerencia está en la búsqueda de una filosofía para una gestión adecuada y que se demuestre un respeto para las necesidades de los colaboradores. En este aspecto, la formación de un equipo de trabajo es un apoyo muy valioso, debido a que se crean actividades que permiten aplicarse dinámicas que van a defender la exploración y el autodesarrollo a través de las experiencias.

### **2.3.5. Estrategias empresariales**

Según Alaña, Crespo & Gonzaga (2018, p.253), se entienden por estrategias empresariales a aquellos planes que van a determinar cómo una empresa va a conseguir una finalidad comercial, cómo será competitiva, cómo va a diseñar una ventaja competitiva, cómo va a crear valor en su servicio o producto, cómo va a cubrir su demanda y finalmente como va a atraer y fidelizar a la clientela para poder alcanzar sus metas y objetivos organizacionales. Cuando se realiza el diseño de estrategias comerciales se está creando un modelo de negocios, el cual está referido a un grupo de actividades que pone en marcha una organización para obtener ingresos económicos.

### **2.3.6. Líder**

Según Pizzete & Birck (2019, p.69-77), el líder es considerado una pieza clave para cualquier tipo de empresa a causa de todos sus conocimientos que posee no solamente de la administración de finanzas, sino también porque sabe crear estrategias para tratar, controlar y motivar al talento humano. Durante muchos años el líder tuvo un papel muy importante para que una empresa consiga su desarrollo organizacional y en la actualidad las funciones del líder son más importantes, ya que con la aparición de la tecnología, depende del líder vincular al talento humano con las metas y los objetivos organizacionales, esto los convierte en un recurso importante en las relaciones que se presentan por dentro y por fuera de la organización, de esta manera se conseguirá realizar todo lo planificado.

### **2.3.7. Toma de Decisiones**

Según Abril, Barrera & Estévez (2018, p.346-347), se entiende por toma de decisiones cuando uno tiene que elegir de entre varias opciones la mejor alternativa. Esta toma de decisiones fomenta el conjunto de actividades que intervienen en la planificación empresarial. Los objetivos organizacionales siguen de las decisiones que toma la alta gerencia. Del mismo modo, escoger el plan más efectivo para conseguir los objetivos también manifiesta una decisión de emplear unos cursos de acción en vez de otros.

### 3. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Resultado
<b>Problema de la investigación</b>					
Descripción de la realidad problemática	<b>X</b>				
Formulación del Problema General Problemas específicos	<b>X</b>				
Objetivos de la investigación	<b>X</b>				
Objetivo general Objetivos específicos	<b>X</b>				
Justificación e importancia de la investigación		<b>X</b>			
<b>MARCO TEÓRICO</b>					
Antecedentes		<b>X</b>			
Internacionales Nacionales		<b>X</b>			
Bases teóricas			<b>X</b>		
Definición de términos básicos			<b>X</b>		
<b>APORTE ACADÉMICO</b>			<b>X</b>		
<b>CONCLUSIONES</b>				<b>X</b>	
<b>RECOMENDACIONES</b>				<b>X</b>	

#### 4. Recursos y Presupuesto

<b>Partida Presupuestal</b>	<b>Código de la Actividad</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unitario (Soles)</b>	<b>Costo Total (Soles)</b>
<b>Recursos humanos</b>	<b>01</b>	<b>1</b>	<b>S/ 20.00</b>	<b>S/ 20.00</b>
<b>Bienes y servicios</b>	<b>02</b>	<b>3</b>	<b>S/ 5.00</b>	<b>S/ 15.00</b>
<b>Útiles de escritorio</b>	<b>03</b>	<b>7</b>	<b>S/ 5.00</b>	<b>S/ 35.00</b>
<b>Mobiliario y equipos</b>	<b>04</b>	<b>4</b>	<b>S/ 20.00</b>	<b>S/ 80.00</b>
<b>Pasajes y viáticos</b>	<b>05</b>	<b>3</b>	<b>S/ 4.00</b>	<b>S/ 12.00</b>
<b>Materiales de consulta (libros y revistas científicas)</b>	<b>06</b>	<b>5</b>	<b>S/ 4.00</b>	<b>S/ 20.00</b>
<b>Servicios a terceros</b>	<b>07</b>	<b>1</b>	<b>S/ 20.00</b>	<b>S/ 20.00</b>
<b>Total</b>				<b>S/ 202.00</b>

## 5. Referencias

- Abril, J.; Barrera, H. & Estévez, A. (2018). La Contabilidad de Gestión: Una Herramienta para la Toma de Decisiones Empresariales. *Revista Científica Hallazgos21*, III(3), 346-347. Recuperado el 4 de Octubre de 2021, de <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/318/221>
- Alaña, T.; Crespo, M. & Gonzaga, S. (2018). ¿Cómo las estrategias empresariales permiten una ventaja competitiva en las micro, pequeñas y medianas empresas de la provincia de El Oro? *Revista Universidad y Sociedad*, X(2), 253. Recuperado el 5 de Octubre de 2021, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-257.pdf>
- Arana, W. & Huairé, E. (2020). Prevalencia de factores motivacionales en trabajadores de empresas de Lima. *Revista Gestión I+D*, V(II), 185. Recuperado el 3 de Octubre de 2021, de [http://190.169.30.98/ojs/index.php/rev\\_GID/article/view/19238](http://190.169.30.98/ojs/index.php/rev_GID/article/view/19238)
- Barco, E. (2019). La intuición en la toma de decisiones estratégicas. *Revista CEA (Centro de Estudios de Administración)*, III(2), 62. Recuperado el 5 de Octubre de 2021, de <https://revistas.uns.edu.ar/cea/article/view/1825>
- Barrientos, E. (2018). *Caracterización del liderazgo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro venta de ropa femenina, distrito de Ayacucho, 2018. Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Ayacucho, Perú*. Recuperado el 7 de Setiembre de 2021, de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9171/LIDERAZGO\\_MOTIVACION\\_LABORAL\\_BARRIENTOS\\_BAEZ\\_EUFROCINIO.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9171/LIDERAZGO_MOTIVACION_LABORAL_BARRIENTOS_BAEZ_EUFROCINIO.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Barrios, J.; Contreras, N.; Mendieta, M.; Range, Y. & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Revista Conducta Científica*, II(2), 25-26. Recuperado el 3 de Octubre de 2021, de

<https://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104/123>

Bravo, A. & Rojas, A. (2020). *Influencia del Liderazgo Transformacional en la Intención de Rotación de los Trabajadores del Sector Textil Manufactura en Gamarra. Tesis de pregrado. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú*. Recuperado el 7 de Setiembre de 2021, de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653994/Bravo\\_AA.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653994/Bravo_AA.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Delgado, N. & Delgado, D. (2003). El líder y el liderazgo: reflexiones. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, XXVI(2), 76. Recuperado el 4 de Octubre de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/1790/179018081005.pdf>

Díaz, W.; Casas, S.; Maravi, A. & Pérez, S. (2021). *Influencia del estilo de liderazgo de los supervisores en el desempeño laboral de los operarios en una empresa textil de Lima Metropolitana. Tesis de maestría. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú*. Recuperado el 8 de Setiembre de 2021, de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/657123/DiazC\\_W.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/657123/DiazC_W.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Escalante, M. (2017). *El liderazgo en la productividad de los colaboradores de la Corporación Impactex Cía. Ltda., provincia de Tungurahua, Cantón Ambato. Tesis de pregrado. Universidad Tecnica de Ambato, Ambato, Ecuador*. Recuperado el 6 de Setiembre de 2021, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25479/1/TESIS%20MARIA%20DE%20LOS%20ANGELES%20ESCALANTE%20VELASTEGUI.pdf>

Gómez, A. & Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos . *ACIMED*, XI(6), 2. Recuperado el 5 de Octubre de 2021, de <http://eprints.rclis.org/5035/1/acerca.pdf>

- Gómez, R. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Revista Pensamiento & Gestión*. Recuperado el 2 de Octubre de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64602407.pdf>
- González, Y.; Manzano, O. & Torres, M. (2021). Liderazgo: una práctica sistémica en el futuro empresarial. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, XIV(14), 65-66. Recuperado el 3 de Octubre de 2021, de <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/profundidad/article/view/3161/3522>
- López, J. & Quinchía, D. (2021). *Influencia del Liderazgo de los Administradores en la Motivación de los Empleados en los Talleres de Bordados en el Municipio de Cartago, Valle del Cauca. Tesis de pregrado. Universidad del Valle, Cartago, Valle del Cauca, Colombia*. Recuperado el 6 de Setiembre de 2021, de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/21101/CB-0605571.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, M.; Arán, V. & Richaud, M. (2014). Empatía: desde la percepción automática hasta los procesos controlados. *Revistas Avances en Psicología Latinoamericana*, XXXII(1), 38. Recuperado el 4 de Octubre de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/799/79929780004.pdf>
- Monsalve, L.; Sanchez, L. & Herrera, B. (2016). *La motivación y el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textil Soledad Monterola Flores. Tesis de pregrado. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú*. Recuperado el 8 de Setiembre de 2021, de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1060/MONSALVE%20O.%2c%20LICENIA%3b%20SANCHEZ%20V.%2c%20LUIS%20Y%20HERRERA%20V.%2c%20BRALLAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montes, B. & Contreras, L. (2017). *Clima organizacional, motivación y sentido de vida en una compañía del sector textil. Tesis de pregrado. Universidad Santo Tomás, Bogotá, Colombia*. Recuperado el

7 de Setiembre de 2021, de

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10295/Montesbrenda2018.pdf?sequence=1>

Nolazco, F.; Bustamante, E.; Moreno, R. & Carhuancho, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *Revista INNOVA Research Journal*, VI(1), 162-165. Recuperado el 3 de Octubre de 2021, de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1455/1836>

Pizzete, M. & Birck, E. (2019). Liderazgo y gestión de personas hoy en día. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, II(4), 69-77. Recuperado el 4 de Octubre de 2021, de <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/liderazgo-y-gestion>

Preciado, Á. & Monsalve, M. (2008). El liderazgo en la gestión de la empresa informativa. *Revista Ciencias Estratégicas*, 84. Recuperado el 3 de Octubre de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151312831006.pdf>

Santamaría, R. & Mejías, A. (2020). Liderazgo como factor crítico de éxito para la gestión de la calidad de las pymes. Reflexiones para la discusión. *Revista Ingeniería Industrial*(38), 107. Recuperado el 3 de Octubre de 2021, de [https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ingenieria\\_industrial/article/download/4767/4705/](https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ingenieria_industrial/article/download/4767/4705/)

Vela, F. (2018). *Estilos de liderazgo y engagement en trabajadores de una empresa textil-retail del distrito de San Luis, 2018. Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.* Recuperado el 7 de Setiembre de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30283/Vela\\_ZF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30283/Vela_ZF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Velásquez, M. (2020). *Obstáculos en el liderazgo femenino en el sector textil del valle de aburra: la experiencia de diez líderes. Tesis de maestría. Universidad Eafit, Medellín, Colombia.* Recuperado el 5 de Setiembre de 2021, de

[https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/26536/MARIA%20PAULA%20\\_VELASQUEZ%20GOMEZ%20\\_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/26536/MARIA%20PAULA%20_VELASQUEZ%20GOMEZ%20_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Zapata, M. (2017). *Estilos de liderazgo y género en las Empresas Familiares del sector confección. Tesis de pregrado. Universidad Católica de Pereira, Pereira, Colombia*. Recuperado el 5 de Setiembre de 2021, de <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/4441/1/DDMAE56.pdf>

Zuta, N.; Castro, L. & Zela, L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Revista de Investigación Valdizana*, XII(3), 158. Recuperado el 3 de Octubre de 2021, de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/151/144>

## 6. Aporte Académico

La investigadora de la presente investigación considera que el liderazgo empresarial es clave para el éxito de toda empresa, debido a que el líder es quien motiva guía e impulsa al talento humano para alcanzar un objetivo común. Un correcto líder no solamente va a garantizar que el desempeño del colaborador no disminuya sino también va a generar que este nivel de desempeño aumente.

Una persona con liderazgo empresarial debe iniciar trabajando en su misma persona, debido a que su primordial motivación debe ser mostrarse motivado, un líder motivado representa un ejemplo para los trabajadores, de esta manera estos se convierten en sus seguidores, para que se genere entusiasmo en el talento humano.

Las empresas en la actualidad siempre están buscando personas que puedan demostrar un liderazgo empresarial para que puedan impulsar el trabajo en equipo para que juntos puedan alcanzar un objetivo que beneficie a todos los que pertenecen a una empresa.

El liderazgo en esta empresa debe ser de la siguiente manera:

**Comunicación:** Un buen liderazgo no solamente involucra generar ideas sino también saber comunicarlas, por este motivo el líder tiene que encontrar la manera ideal para transmitir las metas, los objetivos y las estrategias organizacionales. La comunicación frecuente entre jefes y trabajadores es importante porque de esta manera el talento humano puede manifestar sus dudas y opiniones para que los líderes puedan tomar mejor decisiones, de esta manera se podrán realizar las actividades laborales de la mejor manera posible.

**Reconocimientos:** Los líderes de esta empresa deben saber reconocer el esfuerzo de sus trabajadores para que ellos se sientan valorados y continúen desarrollando un trabajo óptimo. En una empresa es de vital importancia señalar que las actividades laborales se están realizando de buena manera, realizando reconocimientos y premiaciones por los esfuerzos realizados del talento humano.

**Cumplir los objetivos:** Los líderes tiene que tener la capacidad de fijar objetivos ambiciosos pero que puedan alcanzarse, tienen que tener la habilidad de crear estrategias que permitan alcanzar los resultados esperados por medio de la participación constante del talento humano y de los superiores.

**Potenciar y motivar al talento humano:** Los líderes deben tener la capacidad de reconocer el talento de cada trabajador que tengan a su cargo y tienen que emplear técnicas para saber cómo aumentar su nivel de motivación, de esta manera podrán desarrollar su máximo potencial.

**Solucionar problemas:** Los líderes tienen que demostrar la habilidad de poder resolver problemas. Solucionar situaciones difíciles va a facilitar el camino al talento humano, el líder debe actuar rápidamente para que en la empresa marchen correctamente todas sus actividades laborales.

**Entusiasmo:** Los líderes deben tener la capacidad de transmitir entusiasmo al talento humano para que ellos confíen en su persona y entiendan los mensajes de los líderes, de esta manera tendrán una mentalidad positiva. Los líderes tienen que lograr que todo el grupo humano que está a su cargo trabaje en equipo y trabajen hacia una misma dirección.

**Creatividad:** Los líderes tienen que ser creativos generando ideas novedosas que le permitirán impulsar cambios en la búsqueda de otros rumbos para optimizar una situación. La creatividad es muy importante para un líder porque él también va a tener la capacidad de fomentar la creatividad en su equipo de trabajo y va a construir una cultura organizacional donde cada idea sea bienvenida para aumentar el nivel de motivación del talento humano.

**Honestidad:** Todo líder debe mostrar honestidad, debido a que es un valor y comportamiento humano que va a sembrar confianza en el líder y en todas las personas con las que tiene contacto. Si el talento humano detecta la honestidad de su líder entenderán que tienen al frente un líder que no los abandonará a mitad del camino, de esta manera ellos le tendrán mucha confianza.

## 7. Conclusiones

**Conclusión N° 1:** Por medio del presente estudio y la revisión de los antecedentes nacionales y antecedentes internacionales se ha podido comprobar que el liderazgo empresarial se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa textil, debido a que gracias un adecuado liderazgo se puede mantener a un equipo de trabajo motivado, este factor es muy importante para toda empresa porque al poderse ejercer un liderazgo efectivo no solamente se aumentará el nivel de motivación del talento humano sino también se podrá mejorar el desempeño de los trabajadores con lo cual se podrán lograr los objetivos organizacionales.

**Conclusión N° 2:** La toma de decisiones se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores, debido a que todas las acciones que realicen los jefes van a tener un impacto en el talento humano que integra una empresa. Si los jefes saben tomar buenas decisiones para poder orientar mejor a su equipo de trabajo estos se van a sentir más motivados, el éxito y la motivación de los trabajadores van a depender de que los superiores tengan la capacidad de tomar decisiones efectivas y eficientes para mejorar el entorno y las actividades del trabajo.

**Conclusión N° 3:** La empatía se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores, debido a que si los jefes demuestran la capacidad de comprender y relacionarse con toda experiencia y pensamiento de su talento humano demostrarán que tienen un gran respeto hacia sus colaboradores, de esta manera los trabajadores se sentirán más entusiasmados y motivados, este sentimiento consigue motivar al talento humano para que den lo mejor de ellos.

## 8. Recomendaciones

**Recomendación N° 1:** En esta empresa se deben otorgar capacitaciones continuas a los superiores respecto al tema liderazgo para que puedan desarrollar destrezas y competencias que van a determinar la generación de un estilo de liderazgo positivo que busque alcanzar los objetivos organizacionales.

**Recomendación N° 2:** La empresa también tiene que organizar talleres sobre Análisis de Decisiones y Toma de Decisiones Estratégicas - Operativas, para que los superiores puedan aprender cómo tomar buenas decisiones, de esta manera podrán comprender con más facilidad la estrategia empresarial para conseguir los resultados esperados.

**Recomendación N° 3:** Los jefes de esta organización deben tener un comportamiento empático, buscando frecuentemente satisfacer las necesidades de sus colaboradores, ellos siempre tienen que escucharlos y darles la importancia que ellos se merecen, de esta manera ambas partes saldrán beneficiadas porque se formará un óptimo clima laboral.

## 9. Anexos

### 9.1 Matriz de Consistencia

**TÍTULO: LIDERAZGO EMPRESARIAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA TEXTIL, LA MOLINA, LIMA, 2020**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLES</b>
<p><b>Problema General</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera el liderazgo empresarial se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa textil, La Molina, Lima, 2020?</li> </ul> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera la toma de decisiones se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa textil, La Molina, Lima, 2020?</li> <li>• ¿De qué manera la empatía se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa textil, La Molina, Lima, 2020?</li> </ul>	<p><b>Objetivo General</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar de qué manera el liderazgo empresarial se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa textil, La Molina, Lima, 2020.</li> </ul> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar de qué manera la toma de decisiones se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa textil, La Molina, Lima, 2020.</li> <li>• Mencionar de qué manera la empatía se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de una empresa textil, La Molina, Lima, 2020.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Variable Nro.1:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>LIDERAZGO EMPRESARIAL</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Variable Nro.2:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>MOTIVACIÓN LABORAL</b></p>