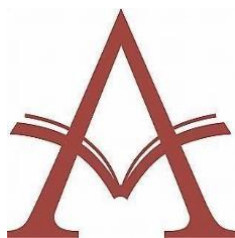


UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Liderazgo y su Influencia en la Motivación Laboral
de los Trabajadores en una Empresa del Sector
Textil, Ate Vitarte, Lima, 2019**

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

AUTOR:

JESUS PÉREZ TAYPE

CÓDIGO ORCID: 0000-0001-6306-0762

ASESORA:

DRA. JACQUELINE CARBONELL INFANTE

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-2172-2817

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

LIMA - PERÚ

NOVIEMBRE, 2020

Resumen

El liderazgo es considerado un tema muy importante en toda organización porque éste determina su éxito, toda empresa debe preocuparse en tener un liderazgo adecuado para que todas las actividades de la empresa se realicen de la mejor manera, está comprobado que el liderazgo causa motivación y también genera confianza en los colaboradores formándose un equipo sólido de trabajo.

La presente investigación pretende establecer de qué manera el liderazgo influye en la motivación laboral de los trabajadores en una empresa del sector textil. Esta organización textil es muy reconocida en su distrito y alrededores, pero por medio de esta investigación se ha podido comprobar que se presenta una falta de liderazgo y esto se hace notar cuando no se preocupan por cómo se desarrollan las actividades de sus trabajadores ni tampoco muestran empatía con sus colaboradores, por este motivo gracias a esta investigación esta empresa tendrá sugerencias para tener un adecuado liderazgo que motive a todo el talento humano de esta organización.

Palabras claves: Liderazgo, Motivación laboral.

Abstract

Leadership is considered a very important issue in any organization because it determines its success, every company should be concerned about having an adequate leadership so that all the activities of the company are carried out in the best way, it is proven that leadership causes motivation and also generates confidence in employees forming a solid work team.

This research aims to establish how leadership influences the work motivation of workers in a textile company. This textile organization is well known in its district and surroundings, but through this research it has been proven that there is a lack of leadership and this is noticeable when they do not care about how the activities of their workers are developed nor do they show empathy with their employees, for this reason thanks to this research this company will have suggestions to have an adequate leadership that motivates all the human talent of this organization.

Keywords: Leadership, Work motivation.

Tabla de Contenidos

Resumen	ii
Abstract.....	iii
1. Problema de la Investigación	
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
2. Marco Teórico	
2.1. Antecedentes	3
2.1.1. Internacionales.....	3
2.1.2. Nacionales.....	9
2.2. Bases Teóricas	15
2.2.1. Liderazgo.....	15
2.2.2. Motivación laboral.....	16
2.3. Definición de términos básicos.....	17
3. Cronograma de actividades	

4. Recursos y Presupuesto**5. Referencias****6. Aporte Científico o Académico****7. Conclusiones****8. Recomendaciones****9. Anexos**

9.1 Matriz de Consistencia.....29

9.2 Entrevistas.....30

1. Problema de la Investigación

1.1. Descripción de la realidad problemática

La presente investigación se desarrolló en una empresa textil ubicada en Ate Vitarte, la cual está dedicada a la confección de prendas de exportación teniendo como principales clientes a Armani, Polo Ralph, Jazmín Cheban, etc.

En esta compañía se puede notar la falta de liderazgo, manifestada por no existir una buena comunicación entre los ingenieros, supervisores y obreros; esto manifestado al momento de realizar coordinaciones, cuando se presentan problemas simplemente no se contestan llamadas.

El desconocimiento de los procesos y de la calidad del producto que se está produciendo, así como también la falta de interés de parte de los superiores de esta organización hace que se genere un mal liderazgo, ya que se guía y orienta de manera errónea a los trabajadores de menor cargo. El líder no tiene el suficiente conocimiento de los productos.

Los trabajadores al momento de comenzar sus labores no son orientados por los jefes, estos no dan las indicaciones de como son los procesos a seguir, esto genera mucha insatisfacción laboral. Los jefes nunca se preocupan en lo que los trabajadores más necesitan para realizar sus labores, algo muy negativo de parte de estos superiores es que no permiten que los trabajadores tomen sus propias decisiones generando mucha desmotivación a este talento humano.

Algunas veces se escuchan las sugerencias de los trabajadores, pero éstas no se ejecutan, a los colaboradores sólo se les dice que éstas se realizarán en su momento

y que en la actualidad no hay fondos suficientes para realizar esas implementaciones. Esta mala toma de decisiones pone en peligro la productividad y el éxito de esta empresa textil.

Existe un liderazgo inadecuado ya que los jefes no saben llegar ni entender a los trabajadores, no manifiestan interés en lo que más requiere el trabajador y eso se nota en la falta de implementos y materiales, que no permiten realizar con comodidad las labores de manera eficiente.

Malas coordinaciones entre jefes de áreas, como también entre jefe de área y supervisor; dando cada uno un tipo de proceso diferente, generando desorientación y confusión de los trabajadores, toda esta falta de liderazgo genera en los colaboradores una desmotivación laboral.

1.1.1. Formulación del Problema General

¿De qué manera el liderazgo influye en la motivación laboral de los trabajadores en una empresa del sector textil, Ate Vitarte, Lima, 2019?

1.1.2. Problemas Específicos

¿De qué manera la comunicación influye en la motivación laboral de los trabajadores en una empresa del sector textil, Ate Vitarte, Lima, 2019?

¿De qué manera la toma de decisiones influye en la motivación laboral de los trabajadores en una empresa del sector textil, Ate Vitarte, Lima, 2019?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Establecer de qué manera el liderazgo influye en la motivación laboral de los trabajadores en una empresa del sector textil, Ate Vitarte, Lima, 2019.

1.2.2. Objetivos Específicos

Explicar de qué manera la comunicación influye en la motivación laboral de los trabajadores en una empresa del sector textil, Ate Vitarte, Lima, 2019.

Exponer de qué manera la toma de decisiones influye en la motivación laboral de los trabajadores en una empresa del sector textil, Ate Vitarte, Lima, 2019.

1.3. Justificación e Importancia de la Investigación

La presente investigación permitirá darse cuenta a esta organización lo muy importante que es tener un buen líder, ya que un líder de confianza va a despertar en los colaboradores entusiasmo, entrega por su trabajo y una motivación que va a aumentar día a día. Además, esta investigación ayudará a futuros investigadores que tengan como tema principal liderazgo, poder tener más ideas leyendo el presente trabajo.

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Medina, G. (2017), realizó el trabajo de titulación “**Influencia del liderazgo patriarcal en el desempeño laboral de las empresas familiares del sector textil del Cantón Pelileo**”, para la obtención del Título de Ingeniera de Empresas en la Universidad Técnica de Ambato, Ambato - Ecuador.

La investigación ha tenido como objetivo general analizar las repercusiones del liderazgo patriarcal en el desempeño laboral dentro de las empresas familiares. La autora realizó la investigación bajo un enfoque mixto (Cuali-cuantitativo), aplicando un diseño de investigación descriptivo y correlacional, la modalidad de la investigación fue de Campo y bibliográfica-documental, la población estuvo

conformada por 195 empresas familiares del sector textil del cantón Pelileo y obtuvo una muestra de 129 empresas familiares, a los cuales le aplicó la encuesta. En base a este estudio la investigadora logró identificar un estilo de liderazgo patriarcal inadecuado en las empresas familiares del sector textil los motivos de este problema fueron: se presenta un sistema de evaluación por resultados no difundidos, lo que ocasiona pérdidas de tiempo en la realización de las funciones; además, se presenta una mezcla de roles familia-empresa, generando muchos conflictos de trabajo entre los familiares que laboran en la empresa, toda organización familiar está caracterizada por tener valores que el precursor logra transmitir a sus sucesores creándose una cultura familiar, el liderazgo patriarcal influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores, el líder busca que en el desempeño de su talento humano se presente ese valor de aportar a la organización buscando alcanzar los objetivos de la organización. Por esta razón, se tiene que realizar una evaluación del desempeño de los trabajadores, aplicando métodos como la comparación por pares, en el cual basados en indicadores se puede evaluar a varios colaboradores, con el fin de que ellos sean más competitivos. Finalmente, la investigadora pudo determinar que el liderazgo patriarcal influye en el desempeño de los trabajadores, respecto al nivel de productividad en las empresas familiares este arrojó un 44,19%, el cual es considerado nivel medio, por otro lado, se presenta un bajo nivel de participación de trabajo en equipo, una falta de comunicación y motivación y poca capacitación a los trabajadores, por esta razón se debe tomar la importancia necesaria en todos estos temas para mejorar el desempeño laboral.

González, J. (2017), realizó el proyecto de investigación **“El Liderazgo y el**

Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato, Provincia de Tungurahua”, para la obtención del Título de Psicólogo Industrial en la Universidad Técnica de Ambato, Ambato – Ecuador.

La investigación ha tenido como finalidad presentar la influencia que tiene el liderazgo sobre el clima organizacional de la población del área Técnica y Administrativa de la Empresa MAO UNDERACTION EC del cantón Ambato de la provincia de Tungurahua. El autor realizó la investigación bajo un enfoque mixto (Cuali-cuantitativo), aplicando un diseño de investigación descriptivo, correlacional y exploratorio, la modalidad de la investigación fue de Campo y bibliográfica, el investigador pudo observar por medio de la encuesta aplicada que el clima organizacional es considerado un tema importante que conecta a todos y a cada uno de los trabajadores que integran la empresa, la población estuvo conformada por 50 colaboradores, entre hombres y mujeres, los cuales pudieron responder una encuesta conformada por preguntas cerradas, con opción de poder marcar tres alternativas de respuesta: Si, parcialmente, no. El autor indicó entre los resultados que el liderazgo en esta empresa es considerado deficiente afectando mucho la comunicación interpersonal entre las autoridades y sus trabajadores, impulsar iniciativas de optimización del clima organizacional en esta empresa es importante para que la conducta de los trabajadores sea positiva, se tienen que enfocar en motivar al personal buscando su crecimiento profesional y personal, por esta razón, el liderazgo en esta empresa tiene que enfocarse utilizando todos sus recursos en el clima laboral, el investigador concluyó lo siguiente: El liderazgo tiene que responder a las necesidades de la empresa realizando actividades creativas e innovadoras, que permitan a la

empresa alcanzar efectividad y como consecuencia crearse un positivo clima laboral.

Córdova, S. (2018), realizó el Trabajo de Titulación “**Estrategias de medición de logros en la Empresa Familiar y su estilo de Liderazgo en el mercado textil del cantón Ambato**”, para la obtención del Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas Familiares en la Universidad Técnica de Ambato, Ambato – Ecuador.

La investigación ha tenido como objetivo general determinar como el estilo de liderazgo incide en las estrategias de medición de logros del sector textil del cantón Ambato. La autora realizó la investigación bajo un enfoque mixto (Cualitativo), aplicando un diseño de investigación descriptivo y correlacional con corte transversal, pudo evaluar los estilos de liderazgo que fueron percibidos tanto por los colaboradores como los directivos a través del cuestionario CELID A y S, y también con la medida de logros que fue determinado por los cuestionarios CLP-SP de clima laboral y Lista de Verificación de Objetivos, en el cual el liderazgo transformacional en su manera A predomina en las tres organizaciones y en la manera S el liderazgo transformacional predomina en la organización Camaleón y Pasteur, en la organización Pasteur se ha hecho notorio el liderazgo Laaisez Faire. El clima organizacional de las empresas Camaleón y Enmanuel fue considerado muy favorable, por su parte en la organización Pasteur fue considerado favorable. Al final la investigadora pudo comprobar la hipótesis, las variables incluidas que reflejan el estilo de liderazgo resultaron no significativas para las estrategias de la medida de logros, en el cual por medio de un análisis de regresión el valor p obtenido para cualquier caso fue inferior a uno, lo que guarda correlación solamente el estilo de

liderazgo transaccional con el clima laboral. Se pudo aceptar la hipótesis nula, quiere decir, las variables de estilo de liderazgo no tienen incidencia para las estrategias de la medida de logros, con este análisis hizo la siguiente propuesta: La descripción de procedimientos para diseñar y construir indicadores para poder realizar una medición de los logros en empresas familiares.

Pardo, E. (2018), realizó el Trabajo de Investigación “**Liderazgo femenino empresarial y el compromiso organizacional en el sector de confección textil**”, para la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento Humano en la Universidad Técnica de Ambato, Ambato – Ecuador.

La investigación ha tenido como objetivo general diseñar un protocolo de acción para el compromiso organizacional desde la aplicación del liderazgo femenino empresarial. La investigación tuvo la intención de impactar de forma positiva en el manejo del concepto equidad social y de género, también busca apostar por una coyuntura con los Objetivos Nacionales de Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La autora realizó la investigación bajo un enfoque mixto (Cuali-cuantitativo), aplicando un diseño de investigación descriptivo y correlacional con corte transversal, con un diseño de investigación no experimental, la investigadora utilizó los siguientes instrumentos cuantitativos: El test de la percepción de liderazgo, el test del liderazgo situacional y el test del compromiso organizacional, por otra parte, los instrumentos cualitativos utilizados fueron: La guía de la entrevista sobre el compromiso organizacional y la guía de la entrevista sobre el liderazgo femenino empresarial. Para poder procesar información utilizó el SPSS (cuantitativo) y el Atlas.ti (cualitativo). La investigadora ejecutó esta investigación con una población

conformada por 11 empresarias y sus 46 trabajadores de la Asociación de Confeccionistas Textiles de Tungurahua (ACONTEX), los cuales fueron determinados con un muestreo no probabilístico intencional. Pudo generar como propuesta de trabajo una medida de acción para aumentar el compromiso en la organización aplicando el liderazgo en una estructura tripartita: La Guía de compromiso en la organización para el empoderamiento del personal, también el Canon de liderazgo para optimizar la gestión del liderazgo con el personal y un Programa de entrenamiento en los ejes de emprendimiento, empoderamiento y liderazgo para las emprendedoras de las industrias de confección textil, con estas acciones podrán aumentar la competitividad.

Jaramillo, P. y Salazar, K. (2015), realizaron el Trabajo de titulación **“Influencia del liderazgo de los mandos medios en el clima laboral de las Pymes de fabricación de prendas de vestir ubicadas en el Distrito Metropolitano de Quito 2014”**, para la obtención del Título de: Ingenieras Comerciales en la Universidad Politécnica Salesiana, Quito – Ecuador.

Esta investigación pretende aportar a las pequeñas y medianas empresas del sector textil del D.M. de Quito, un diagnóstico del estilo de liderazgo de sus mandos medios y cómo este influye en la motivación y cumplimiento de metas de los colaboradores. Considerando el tipo de problemas que se presentaron en el desarrollo de este estudio las investigadoras aplicaron un diseño de investigación descriptivo y causal; además, emplearon un método de investigación inductivo, en donde se puede ascender de lo particular a lo general. Las investigadoras concluyeron lo siguiente: El estilo de liderazgo que tienen los mandos medios está considerado un factor muy

importante que determina el clima organizacional de una empresa. Una característica principal del liderazgo es que este es situacional, quiere decir, la persona que ejerce de líder se comportará de determinada manera de acuerdo al caso en el que tenga que intervenir. Pero, la investigación arrojó como resultado que el estilo de liderazgo que más predomina en las Pymes de fabricación de prendas de vestir fue el democrático. Además, al realizar la medición del clima organizacional se determinó que los colaboradores no están totalmente satisfechos con el estilo de liderazgo que se aplicó. Por esta razón, las autoras señalaron como estrategias fomentar la cultura corporativa, formar a los líderes y a los trabajadores, creando un plan de carrera para el recurso humano, con estas actividades se podrá mejorar el clima organizacional, se aumentará la productividad y de esta manera se conseguirá el crecimiento organizacional.

2.1.2. Nacionales

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.

La investigación ha tenido como objetivo evaluar la motivación y su influencia en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textil Soledad Monterola Flores. Los autores realizaron la investigación bajo un nivel evaluativo, aplicando un diseño de investigación no experimental, la población estuvo integrada por 50 trabajadores, la muestra estuvo conformada por 45 trabajadores, un gerente general y 4 supervisores, como procedimiento de investigación utilizaron la técnica de encuesta y como instrumento utilizaron el cuestionario, en lo que respecta a la

herramienta estadística utilizaron el análisis relacional de las variables, así como también la contrastación de hipótesis. Los autores llegaron a la siguiente conclusión: La variable motivación tiene influencia significativa con un 61.47% en el grado de desempeño laboral de los trabajadores de la organización textil Soledad Monterola Flores.

Carrasco, P. (2018), realizó la Tesis “**Liderazgo femenino en las empresas textiles del emporio comercial de Gamarra – Lima, 2017**”, para optar el grado académico de: Doctor en administración en la Universidad César Vallejo, Lima – Perú.

La investigación ha tenido como objetivo proponer un plan de liderazgo para mejorar el desenvolvimiento de la mujer con visión empresarial en el emporio comercial de Gamarra, 2017. El autor realizó la investigación bajo un enfoque mixto (Cuali-cuantitativo), con respecto al enfoque cualitativo pudo entrevistar a 3 empresarias basada en siete preguntas de profundidad, para el enfoque cuantitativo utilizó como procedimiento de investigación la técnica de encuesta y como instrumento utilizó el cuestionario integrado por 54 ítems basados en las siguientes 3 dimensiones: El liderazgo transaccional, el liderazgo transformacional y el liderazgo laissez faire, esto lo aplicó a 80 personas, procesándolo todo en el programa Microsoft Excel y SPSS 23. Pudo obtener información de los niveles y de los puntos críticos por medio de gráficos de frecuencia, tablas y diagramas de Pareto, los datos cuantitativos se pudieron triangular con los datos cualitativos consiguiendo el investigador un diagnóstico concreto y real. El autor indicó como resultado que el liderazgo practicado en el emporio comercial de Gamarra tiene inconvenientes como la falta de toma de

decisiones, la evasión de responsabilidades, no intentan resolver los problemas presentados con inteligencia, el talento humano no muestra iniciativa y el líder no motiva a que su personal sea productivo, tampoco se incentiva al mejoramiento profesional. Para poder mejorar estos problemas el investigador propuso crear un programa de mejoramiento organizacional con el fin de conseguir cambios importantes dentro del clima organizacional y la identificación institucional.

Chang, M.; Céspedes, M. y Mariano, J. (2018), realizaron el Trabajo de investigación **“Influencia del liderazgo en el clima laboral de la empresa Textilera Texfina S.A. en el Callao, 2018”**, para obtener el grado de Bachiller en Administración en la Universidad Privada del Norte, Lima – Perú.

En la mencionada investigación las investigadoras analizaron la realidad problemática de la organización “Texfina S.A” dedicada hace 38 años, a la producción de confección de productos textiles. Los superiores inmediatos no demuestran un estilo de comunicación abierto que transmita sus puntos de vista a sus trabajadores, además ellos no saben escuchar a sus trabajadores, se presenta una alta rotación de talento humano dentro del nivel operativo, no existe disponibilidad de mano de obra eficaz y eficiente lo que dificulta poder reclutar personas con un perfil adecuado y con las destrezas que se necesitan en la organización. Usaron la justificación teórica porque ésta permite la profundización del área de recursos humanos de la organización Texfina S.A. Esta investigación tuvo como objetivo general: Determinar la influencia del liderazgo en el clima laboral de la Empresa Textilera TEXFINA S.A., para el año 2018. Las investigadoras realizaron la investigación bajo un diseño de investigación no experimental, transeccional y correlacional; fue considerado no experimental

debido a que se realizaron una observación de las situaciones que se presentan en las áreas de trabajo de la organización textilera Texfina S.A, éstas no fueron provocadas de manera intencionada, también fue considerado transeccional porque recolectaron datos en un determinado momento y en un tiempo único (se realizó en el año 2018 en la organización Texfina S.A.), y además fue considerado correlacional porque tuvo como objetivo general determinar cómo influye el liderazgo en el clima organizacional entre los colaboradores de la organización textilera TEFFINA S.A., en el 2018, en el cual los estudios cuantitativos correlacionales les permitieron realizar una explicación y cuantificación de la relación entre las variables, debido a que se determina la relación entre liderazgo y clima laboral, sin señalar precisar el sentido de causalidad. La población estuvo conformada por 41 colaboradores y la muestra fue de 37 colaboradores. Las autoras llegaron a la siguiente conclusión: No se presenta autonomía de las jefaturas, el talento humano que ingresa no se recibe la debida inducción, se presenta frecuentemente un alto índice de rotación de personal operativo. La otra conclusión a la que pudieron llegar fue que existe una relación entre el clima laboral y el liderazgo, hubo una correlación positiva considerable, debido a que se pudo determinar que si existe un clima organizacional favorable mejorará la satisfacción laboral del talento humano, por esta razón es importante conservar un clima organizacional positivo, debido a que habrá una mayor captación y retención del talento humano de esta organización.

Pingo, J. (2019), realizó la Tesis **“Estilos de liderazgo y su influencia en la competitividad en las medianas empresas de confecciones textiles en el Emporio Comercial Gamarra (Periodos 2016 al 2017)”**, para obtener el Grado Académico

de Maestro en Administración Estratégica de Empresas en la Universidad Nacional del Callao, Callao – Perú.

La investigación ha tenido como objetivo establecer en qué medida los estilos de liderazgo influyen en la Competitividad de las medianas Empresas de Confecciones Textiles en el emporio comercial Gamarra en el Período 2016 al 2017. El autor realizó la investigación bajo un método deductivo, aplicando un diseño de investigación no experimental, transversal, correlacional y causal, el tipo de investigación correspondió a una investigación aplicada, la población estuvo conformada por 111,600 trabajadores, la muestra la pudo determinar usando la fórmula para la Muestra de una población mayor de 100,000 personas, por lo cual la muestra comprendió un total de 80 personas. El investigador pudo llegar a las siguientes conclusiones: Se comprueba que los Estilos de Liderazgo tienen influencia significativa en la Competitividad de las medianas Empresas del emporio comercial de Gamarra, en la investigación que comprendió los años 2016 al 2017, con una muestra de 80 colaboradores que pertenecen a dos organizaciones, utilizando como mecanismo la reacción y el rendimiento laboral partiendo de la percepción del colaborador respecto del estilo de liderazgo empleado por los líderes de las medianas empresas.

Paredes, L. (2018), realizó la Tesis **“Liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores de la Empresa Textil Chavín S.A.C – San Juan de Miraflores”**, para obtener el título de Licenciada en Administración de Empresas en la Universidad Autónoma del Perú, Lima – Perú.

La investigadora centró su investigación en la productividad de los

trabajadores de la empresa Textil Chavín S.A.C., la cual se dedica a fabricar y comercializar medias y calcetines en general, éstas son de algodón, nylon, alpaca, dralón y también otras fibras sintéticas y naturales, tanto para damas, caballeros, niños, deportistas y afines. El problema general de la investigación fue el siguiente: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C.? La autora pudo encontrar justificación en poder determinar la relación existente entre la variable liderazgo transformacional y la variable productividad. Con respecto a la hipótesis alterna esta fue la siguiente: Se presentan relaciones significativas entre el liderazgo transformacional y la productividad de los trabajadores de la organización Textil Chavín S.A.C., ubicada en el distrito de San Juan de Miraflores en el 2017. Con respecto al objetivo de la investigación este fue el siguiente: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad de los trabajadores de la empresa Textil Chavín S.A.C., ubicada en el distrito de San Juan de Miraflores en el 2017. La autora aplicó una investigación de corte transversal, en el cual la información fue de un solo corte, donde observó todos los fenómenos acontecidos en su ambiente natural, empleó un diseño de investigación descriptivo y correlacional. La población estuvo integrada por 175 trabajadores, la muestra estuvo conformada por 108 trabajadores, con los cuales aplicó el cuestionario, respecto al análisis de confiabilidad este resultó con un Alfa=0,922, este resultado le permitió a la investigadora indicar la siguiente conclusión: Con un mayor liderazgo transformacional se podrá conseguir una mayor productividad en la organización Textil Chavín S.A.C., ubicada en el distrito de San Juan de Miraflores en el año 2017.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Liderazgo

Según Ileana, Alvero & Tillán (1999), el liderazgo está considerado como una disciplina, y quien actúa como un líder está comprometido consigo mismo, debido a que el dirigente real tiene una influencia en todos los individuos que lo rodean, el liderazgo inicia cuando surge la visión, cuando un equipo de trabajo está bajo la dirección de un individuo que no tiene visión se va a generar desorden y confusión.

Según Vázquez, Bernal & Liesa (2014, p.81), se entiende por liderazgo al conjunto de actividades que buscan una influencia y que está comprendido por la persona que la ejerce y los que son sujetos a ella, nos referimos tanto al líder como a sus seguidores; esta influencia considera que debe haber algún tipo de cambio en estos seguidores, esto puede ser en sus competencias, motivación, comportamiento, etc., todo esto se presenta como resultado de una determinada actividad realizada por el líder.

Según Díaz, Roncallo, López & González (2018, p.73-76), se considera al liderazgo como una estrategia de ventaja competitiva en la manera en que el líder demuestre su capacidad de aumentar tanto el nivel de desempeño individual como grupal, optimizando la productividad y la competitividad de la organización, por esta razón es trascendental comprender el liderazgo como un elemento que necesita ser contextualizado, según la historia y las exigencias de la empresa y de su ambiente que lo rodea, el liderazgo tiene una asociación con las destrezas de los individuos para poder definir una visión y su habilidad para ser un guía, para poder dirigir y controlar actividades de sus seguidores, quienes siempre respetan su autoridad, reconociendo

que su superioridad es considerada una contraprestación a las habilidades que éste tiene.

2.2.2. Motivación laboral

Según Peña & Villón (2018, p.185-186), la motivación laboral o motivación en el trabajo es considerada como el resultado de la interrelación del colaborador y el incentivo dado por la empresa con el objetivo de generar un impulso del trabajador para alcanzar el objetivo, es la intención voluntaria del empleado de poner todo el esfuerzo para conseguir los objetivos planteados por la empresa y al mismo tiempo satisfaciendo las propias necesidades del trabajador, como son: las óptimas condiciones de trabajo y la autorrealización.

Según Moreno, Zabaleta, Ema, García & Uriarte (1999, p.12), se entiende por motivación laboral a aquella fuerza que aparece en el interior de un colaborador para realizar sus actividades laborales, el comportamiento motivado puede deberse más a razones personales que a razones sociales y está orientada al desempeño laboral.

Según Jiménez (2009, p.2-4), la motivación laboral está considerada como una variable que determina el desempeño laboral, un comportamiento motivado busca satisfacer una necesidad con miras a lograr un objetivo propuesto. Por esta razón la motivación laboral se puede entender como todo aquel impulso que hace que la persona tenga un comportamiento determinado para poder satisfacer una necesidad. El colaborador que es motivado en su centro de trabajo se siente mucho mejor trabajando, aumenta su nivel rendimiento, se muestra más participativo en alcanzar los objetivos de la organización, este se siente autorrealizado y se optimiza el clima organizacional y la salud laboral, y se consiguen mejores resultados en la empresa. La

motivación del talento humano en la empresa depende de: El clima laboral, la cultura organizacional, el liderazgo de los jefes y el propio colaborador.

2.3. Definición de términos básicos

Según Roper (2013), la comunicación interna de una organización es considerada una estrategia para conseguir el éxito organizacional, para conseguir un objetivo final, permite optimizar los resultados con la integración de los trabajadores en un proyecto común, consiguiendo una mejor participación del colaborador y fortaleciendo la cultura organizacional, la comunicación con los trabajadores es la clave para que triunfe una empresa debido a que ellos convierten en realidad todos los proyectos de la empresa.

Según Díaz (2005), la toma de decisiones está considerada como una actividad indispensable en todas las empresas y poseen un significado especial para los niveles estratégico, táctico y operativo, debido a que es una parte esencial para todas las actividades que se realizan dentro de una organización, en el conjunto de actividades para la toma de decisiones no siempre se va a contar en ese momento con la información que se necesita y mientras más difícil sea tomar la decisión más dificultoso será tener conocimiento de todas las alternativas, por más que la persona encargada de tomar la decisión intente ser objetivo no siempre conseguirá lograrlo, por este motivo es ilógico pensar que los individuos se desenvuelvan de manera estrictamente racional, sobre todo en la toma de decisiones.

Según Rico, Sánchez, Gil, Taberero & Alcover (2011, p.59), la coordinación en los equipos de trabajo es un conjunto de actividades donde se utilizan estrategias encaminadas a unir acciones, experiencias y objetivos de personas independientes,

con el fin de poder lograr objetivos comunes, la coordinación permite garantizar que un equipo de trabajo actúe como un todo unitario y es entendido como un proceso muy importante para conseguir que el equipo de trabajo tenga eficiencia y eficacia.

Según La Cámara de Comercio de Málaga (2019), se entiende la calidad de un producto como aquella percepción que un comprador tiene sobre su valor, si un comprador estima que un producto le permite resolver sus necesidades, lo calificará con menor o mayor calidad en función del modo en que tiene una percepción sobre un conjunto de factores relacionados a este producto, la manera de medir la calidad de un producto es por medio de variables cuantificables y las diferentes fases del proceso de producción.

Según Aparicio (s.f.), se entiende por insatisfacción laboral a aquella respuesta negativa del empleado hacia sus labores, esta actitud negativa va a depender en gran magnitud, de todas aquellas condiciones de trabajo que se le presenten y de la personalidad de cada trabajador y esto es referente al grado de intranquilidad o incluso al grado de depresión al que llega un trabajador que se encuentra insatisfecho con sus labores.

3. Cronograma de actividades

Actividades	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Producto/ Resultado
1. Problema de la investigación						
1.1 Descripción de la realidad problemática	X					
1.1.1 Formulación del Problema General	X					
1.1.2 Problemas específicos						
1.2 Objetivos de la investigación		X				
1.2.1 Objetivo general		X				
1.2.2 Objetivos específicos						
1.3 Justificación e importancia de la Investigación		X				
2. Marco teórico						
2.1 Antecedentes			X	X		
2.1.1 Internacionales			X	X		
2.1.2 Nacionales						
2.2 Bases teóricas					X	
2.3 Definición de términos básicos					X	
3. Aporte científico o académico					X	
4. Conclusiones					X	
5. Recomendaciones					X	

4. Recursos y Presupuesto

Partida Presupuestal	Código de la actividad en que se requiere	Cantidad	Costo unitario (Soles)	Costo total (Soles)
Recursos humanos	01	1	S/ 10.00	S/ 10.00
Bienes y servicios	02	2	S/ 5.00	S/ 10.00
Útiles de escritorio	03	6	S/ 5.00	S/ 30.00
Mobiliario y equipos	04	2	S/ 20.00	S/ 40.00
Pasajes y viáticos	05	3	S/ 4.00	S/ 12.00
Materiales de consulta	06	3	S/ 5.00	S/ 15.00
Servicios a terceros	07	1	S/ 5.00	S/ 5.00
Total				S/ 122.00

5. Referencias

- Aparicio, T. (s.f.). *La insatisfacción laboral*. Recuperado el 11 de Junio de 2020, de Puleva:
<https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral>
- Cámara de Comercio de Málaga. (2019). *6 criterios para definir el nivel de calidad de un producto o servicio*. Recuperado el 19 de Junio de 2020, de <https://www.master-malaga.com/empresas/criterios-nivel-calidad-producto/>
- Carrasco, P. R. (2018). *Liderazgo femenino en las empresas textiles del emporio comercial de Gamarra – Lima, 2017. (Tesis de doctorado)*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 5 de Mayo de 2020, de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19656/Carrasco_PPR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chang, M. L.; Céspedes, M. M. & Mariano, J. M. (2018). *Influencia del liderazgo en el clima laboral de la Empresa Textilera Texfina S.A. en el Callao, 2018. (Trabajo de Bachiller)*. Universidad Privada del Norte, Lima, Perú. Recuperado el 12 de Mayo de 2020, de
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14402/Mey%20Lyn%20Chang%20Moreno%20-%20Mabel%20Milagros%20C%20c3%a9spedes%20Claudio%20-%20Johanna%20Mirella%20Mariano%20Evangelista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Córdova, S. (2018). *Estrategias de medición de logros en la Empresa Familiar y su estilo de Liderazgo en el mercado textil del cantón Ambato. (Tesis de maestría)*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado el 10 de Abril de 2020, de
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28647/1/011%20AEF.pdf>
- Díaz, D. (2005). Toma de decisiones: el imperativo diario de la vida en la organización moderna. *Acimed*, XIII(3). Recuperado el 20 de Junio de 2020, de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352005000300010

Díaz, C.; Roncallo, L.; López, M. & González, S. (2018). Liderazgo: Consideraciones sobre su Conceptualización, Evolución y Retos ante la Nueva Realidad Organizacional. *Revista de Economía & Administración*, XV(1), 73-76. Recuperado el 10 de Junio de 2020, de https://www.uao.edu.co/sites/default/files/RE&A%20Vol%2015-%20No%201_Articulo%204.pdf

González, J. V. (2017). *El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato, Provincia de Tungurahua. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.* Recuperado el 7 de Abril de 2020, de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25422/1/Jorge%20Vladimir%20Gonz%20C3%A1lez%20Reyes%201803651015.pdf>

Ileana, A. S.; Alvero, Y. & Tillán, S. (1999). Liderazgo: un concepto que perdura. *ACIMED*, VII(2). Recuperado el 3 de Junio de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94351999000200008#:~:text=El%20liderazgo%20es%20una%20disciplina,las%20necesidades%20verdaderas%20del%20grupo.

Jaramillo, P. V. & Salazar, K. V. (2015). *Influencia del liderazgo de los mandos medios en el clima laboral de las Pymes de fabricación de prendas de vestir ubicadas en el Distrito Metropolitano de Quito 2014. (Tesis de pregrado). Universidad Politécnica Salesiana, Quito, Ecuador .* Recuperado el 20 de Abril de 2020, de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9539/1/UPS-QT07872.pdf>

Jiménez, C. (2009). Motivación y habilidades de la dirección. *Revista Electrónica CEMCI* (4), 2-4. Recuperado el 15 de Junio de 2020, de <https://revista.cemci.org/numero-4/pdf/doc3.pdf>

- Medina, G. Y. (2017). *Influencia del liderazgo patriarcal en el desempeño laboral de las empresas familiares del Sector Textil del Cantón Pelileo. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador*. Recuperado el 3 de Abril de 2020, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24554/1/318%20o.e..pdf>
- Monsalve, L. F.; Sánchez, L. A. & Herrera, B. A. (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 2 de Mayo de 2020, de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1060/MONSALVE%20O.%2c%20LICENCIA%3b%20SANCHEZ%20V.%2c%20LUIS%20Y%20HERRERA%20V.%2c%20BRALLAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno, F.; Zabaleta, V.; Ema, J. E.; García, S. & Uriarte, C. (1999). Medida de la motivación laboral en una gran organización: Propuesta metodológica. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, XV(1), 12. Recuperado el 10 de Junio de 2020, de <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/47565.pdf>
- Pardo, E. V. (2018). *Liderazgo femenino empresarial y el compromiso organizacional en el sector de confección textil. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador*. Recuperado el 20 de Abril de 2020, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28318/1/42%20GTH.pdf>
- Paredes, L. J. (2018). *Liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores de la Empresa Textil Chavín S.A.C – San Juan de Miraflores. (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú*. Recuperado el 28 de Mayo de 2020, de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/902/1/Paredes%20Barrientos%2c%20Lizzeth%20Jazmin.pdf>

- Peña, H. C. & Villón, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, III(7), 185-186. Recuperado el 5 de Junio de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf>
- Pingo, J. (2019). *Estilos de liderazgo y su influencia en la competitividad en las medianas empresas de confecciones textiles en el Emporio Comercial Gamarra (Periodos 2016 al 2017)*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Callao, Callao, Perú. Recuperado el 22 de Mayo de 2020, de http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3557/PINGO%20GALAN_tesis_posgrado_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rico, R.; Sánchez, M.; Gil, F.; Alcover, C. M. & Tabernero, C. (2011). Procesos de coordinación en equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*, XXXII(1), 59. Recuperado el 25 de Junio de 2020, de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1919.pdf>
- Ropero, M. V. (2013). *La Comunicación con los empleados. Visión de presente*. Recuperado el 12 de Junio de 2020, de Revista Digital INESEM: <https://revistadigital.inesem.es/gestion-empresarial/la-comunicacion-con-los-empleados-vision-de-presente/>
- Vázquez, S.; Bernal, J. L. & Liesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, XII(5), 81. Recuperado el 4 de Junio de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460004.pdf>

6. Aporte Científico o Académico

El investigador del presente estudio considera que las organizaciones hoy en día deben considerar al liderazgo como un factor clave para el éxito empresarial, esto se debe a que los líderes son los encargados de motivar, inspirar, transmitir confianza y formar equipos sólidos de trabajo. Inclusive el liderazgo es considerado algo fundamental antes de la creación de una organización ya que el líder demuestra su personalidad al momento de planificar la creación de una nueva empresa. También el liderazgo va a ayudar al crecimiento de la organización, debido a que la toma de decisiones del líder va a determinar el funcionamiento, las actividades laborales y la rentabilidad de la organización.

Considera también que la empresa que aplique un adecuado liderazgo beneficia a nuestra sociedad, porque buenos líderes inspiran admiración, respeto y motiva a todos los trabajadores en una organización, gracias a esta motivación este talento humano es más productivo y elabora un producto de calidad beneficiando y satisfaciendo las necesidades de todos sus clientes.

7. Conclusiones

Por medio de la presente investigación y la revisión de los antecedentes se puede determinar que el liderazgo influye en la motivación laboral, ya que un verdadero líder dirige sus esfuerzos para que el trabajador alcance su mayor rendimiento y crea un clima laboral positivo, al líder le gusta comunicarse con sus trabajadores para conocer qué es lo que más necesitan, esta preocupación de parte del jefe aumenta la motivación del trabajador y juntos en equipo pueden alcanzar los objetivos propuestos.

Se puede indicar que los jefes no toman en cuenta las sugerencias de los trabajadores, ocasionando un alejamiento entre ambas partes, existe falta de comunicación entre jefes y colaboradores lo que causa muchas confusiones y desorden en el trabajo, si el trabajador hace sugerencias es porque tiene preocupación por la empresa, además todo aporte debe ser valorado y apreciado. La comunicación influye en la motivación laboral de los trabajadores debido a que un trabajador bien informado se sentirá contento y motivado con su trabajo y sentirá que si es tomado en cuenta por la empresa porque es un recurso clave para todas las actividades laborales.

Además, hay que señalar que esta organización los jefes evaden los problemas, esto es señal de que no son buenos líderes, ya que un verdadero líder debe afrontar todo tipo de problemas y debe tomar una decisión correcta y oportuna para solucionarlo, en toda organización siempre se van a presentar problemas y es función de líder saber cómo gestionarlo. La toma de decisiones influye en la motivación laboral de los trabajadores debido a que un líder puede mejorar los procesos de la

organización y esto como consecuencia optimiza las capacidades de los trabajadores, además tomar una buena decision como la creación de un ambiente favorable de trabajo motiva al trabajador ya que en este ambiente ideal puede ser más productivo.

8. Recomendaciones

Se recomienda al líder poder darles autonomía a los trabajadores para que ellos puedan participar en la toma de decisiones respecto a cómo realizar sus labores, de esta manera se puede aumentar el nivel de confianza, el colaborador al gestionar su propio trabajo se sentirá más motivado e identificado con esta organización.

Se sugiere al líder de esta organización entablar una comunicación frecuente con todos los trabajadores, indicarles que se pueden acercar a consultar cualquier incertidumbre que tengan ante su superior. El líder debe demostrar empatía hacia sus trabajadores tratando de comprenderlo en todo momento para que ellos se sientan más motivados.

En la empresa se deben llevar a cabo talleres de Liderazgo y Toma de Decisiones para que se tome en cuenta la trascendencia que tiene la toma de decisiones realizando un análisis de los elementos principales que definen el comportamiento de un líder, de esta manera en esta organización se podrá mejorar las decisiones y además se podrá minimizar el riesgo de estas decisiones.

9. Anexos

9.1 Matriz de Consistencia

TÍTULO: LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA DEL SECTOR TEXTIL, ATE VITARTE, LIMA, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES
<p>Problema General</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera el liderazgo influye en la motivación laboral de los trabajadores en una empresa del sector textil, Ate Vitarte, Lima, 2019? <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera la comunicación influye en la motivación laboral de los trabajadores en una empresa del sector textil, Ate Vitarte, Lima, 2019? ¿De qué manera la toma de decisiones influye en la motivación laboral de los trabajadores en una empresa del sector textil, Ate Vitarte, Lima, 2019? 	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer de qué manera el liderazgo influye en la motivación laboral de los trabajadores en una empresa del sector textil, Ate Vitarte, Lima, 2019. <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Explicar de qué manera la comunicación influye en la motivación laboral de los trabajadores en una empresa del sector textil, Ate Vitarte, Lima, 2019. Exponer de qué manera la toma de decisiones influye en la motivación laboral de los trabajadores en una empresa del sector textil, Ate Vitarte, Lima, 2019. 	<p>VARIABLE N°1:</p> <ul style="list-style-type: none"> LIDERAZGO <p>VARIABLE N°2:</p> <ul style="list-style-type: none"> MOTIVACIÓN LABORAL

9.2 Entrevistas

ENTREVISTA AL TRABAJADOR N°1

1) ¿En que labora usted?

Yo trabajo de obrero.

2) ¿Cómo se comportan sus superiores cuando ustedes tienen alguna necesidad para cumplir sus labores?

Nuestros superiores nunca muestran consideración por las necesidades del talento humano, existe falta de comunicación entre jefes y colaboradores.

3) ¿Qué hacen los superiores ante un problema?

Simplemente lo dejan pasar, no muestran el debido interés, perjudicando las actividades laborales de los trabajadores.

4) ¿Cuáles son las fallas que más observa usted en sus superiores?

Los jefes de esta organización no demuestran habilidades en organizarse, tampoco se les ve que tengan habilidades para tomar buenas decisiones, esto ocasiona que no se consigan cosas grandes para la empresa.

5) ¿Qué cualidades deberían tener sus superiores?

Los superiores deberían considerar y apreciar todo el talento humano que los rodea, debería formar un buen equipo de trabajo y motivar permanentemente a sus trabajadores para que ellos se sientan identificados con la organización.

6) ¿Cree usted que un adecuado liderazgo aumentará la motivación de los trabajadores?

Desde luego que sí, ya que el liderazgo es un factor clave para que el trabajador

se sienta identificado y motivado con su trabajo, un guía adecuado permitirá que los trabajadores pongan más empeño e interés en su trabajo.

ENTREVISTA AL TRABAJADOR N°2

1) ¿En que labora usted?

Soy obrero.

2) ¿Cómo se comportan sus superiores cuando ustedes tienen alguna necesidad para cumplir sus labores?

Los superiores no tienen mucho conocimiento sobre el producto y tampoco intentan conocer sobre esto, mucho menos ayudan al personal en sus requerimientos generándoles una alta insatisfacción laboral.

3) ¿Qué hacen los superiores ante un problema?

En mi opinión personal los jefes no tienen la capacidad de aplicar las medidas correctivas para superar un problema, en otras palabras, no hay una buena toma de decisiones de parte de ellos.

4) ¿Cuáles son las fallas que más observa usted en sus superiores?

La mayor falla que se observa es la falta de confianza hacia el trabajador, ellos dan nuevas ideas o sugerencias a los jefes, estas son escuchadas, pero nunca son consideradas, esta falla del líder desmotiva a los trabajadores.

5) ¿Qué cualidades deberían tener sus superiores?

Los jefes deberían tener la habilidad de acercarse a los demás, demostrándoles empatía y confianza, así como también mejorar la comunicación, para así todos en conjunto conseguir los objetivos organizacionales.

6) ¿Cree usted que un adecuado liderazgo aumentará la motivación de los trabajadores?

Si, ya que el trabajador verá a su jefe como un guía, un ejemplo a seguir, aumentará su satisfacción y motivación, ya que habrá más comunicación y todos saldrán beneficiados.

ENTREVISTA AL TRABAJADOR N°3

1) ¿En que labora usted?

Laboro de obrero en esta organización.

2) ¿Cómo se comportan sus superiores cuando ustedes tienen alguna necesidad para cumplir sus labores?

Los jefes no demuestran un aprecio a los trabajadores, eso se puede notar cuando el trabajador requiere y necesita materiales para cumplir de la mejor manera sus funciones y el jefe simplemente le dice que en estos momentos la empresa no puede apoyarlo porque no tienen fondos.

3) ¿Qué hacen los superiores ante un problema?

Cada vez que aparecen problemas los lideres no saben cómo afrontarlos y no sabe qué decisión tomar para solucionarlos

4) ¿Cuáles son las fallas que más observa usted en sus superiores?

Se puede notar que ellos no se preocupan mucho en que su empresa crezca, pero la mayor falla que tienen es que no ponen algo de atención en las personas que laboran para ellos, generando desmotivación en todo su talento humano.

5) ¿Qué cualidades deberían tener sus superiores?

Los líderes deben apoyar y guiar al personal, estar pendiente de lo que más necesita el personal, deber armar un buen equipo de trabajo para que todos de la mano consigan las metas y objetivos de la empresa y así podrá desarrollarse y crecer más esta organización,

6) ¿Cree usted que un adecuado liderazgo aumentará la motivación de los trabajadores?

Por supuesto que sí, ya que un buen líder se hace más responsable de su equipo de trabajo, saca la cara por este talento humano, esta serie de actividades motivará más al trabajador y todos en equipo conseguirán los objetivos.