



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

TESIS

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE
LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TEXTIL CHAVIN S.A.C –
SAN JUAN DE MIRAFLORES”

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

LIZZETH JAZMIN PAREDES BARRIENTOS

ASESOR

ING. SEGUNDO ZOILO VASQUEZ RUIZ

LIMA, PERÚ, ABRIL DE 2018

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi mamá Regina y familia, quienes son mi gran motivación para seguir cumpliendo con todos mis sueños y metas profesionales.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, en primer lugar, por mantener a mi familia y a mí con salud durante toda esta etapa universitaria.

A mi madre, por su esfuerzo, sacrificio y dedicación por otorgarme una buena educación, por estar siempre a mi lado en esta hermosa etapa universitaria que estoy culminando, gracias a ella soy una gran persona.

A mi abuelita y familia, por sus consejos constantes y brindarme fuerzas para ser una persona perseverante y fuerte.

A los docentes, por guiarme en la formación universitaria, por sus consejos constantes para ser una buena profesional para la sociedad y por su gran asesoría para este proyecto de investigación.

RESUMEN

Esta investigación se centra en la productividad de los colaboradores de Textil Chavín S.A.C. empresa textil que se encarga de la fabricación y comercialización de medias y calcetines en general, de nylon, algodón, dralón, alpaca y otras fibras naturales y sintéticas, para caballeros, damas, niños, deportistas y afines. El problema principal de investigación es ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C.?

Esta investigación encuentra justificación en determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores.

La hipótesis alterna es: Existen relaciones altamente significativas entre el liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. – San Juan de Miraflores en el año 2017.

El objetivo de la investigación es: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. – San Juan de Miraflores en el año 2017.

El tipo de investigación es de corte transversal, donde los datos son de un solo corte observando los fenómenos en su ambiente natural. El diseño de investigación es descriptivo – correlacional.

La población estuvo conformada por 175 colaboradores. La muestra fue de 108 colaboradores en los cuales se aplicaron los cuestionarios.

En la prueba de hipótesis, el análisis de la confiabilidad obtuvo un Alfa=0,922, concluyendo que a mayor liderazgo transformacional mayor será la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C. – San Juan de Miraflores en el año 2017.

Palabras claves: Liderazgo, Productividad.

ABSTRACT

This research focuses on the productivity of the employees of Textil Chavín S.A.C. textile company that is responsible for the manufacture and marketing of stockings and socks in general, nylon, cotton, dralon, alpaca and other natural and synthetic fibers, for men, women, children, athletes and related. The main research problem is: What is the relationship between the transformational leadership and the productivity of the employees of the company Textil Chavin S.A.C.?

This research is justified in determining the relationship between transformational leadership and employee productivity.

The alternative hypothesis is: There are highly significant relationships between the transformational leadership and the productivity of the employees of the company Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores in the year 2017.

The objective of the research is to determine the relationship that exists between the transformational leadership and the productivity of the employees of the company Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores in the year 2017.

The type of research is cross-sectional, where the data are of a single cut observing the phenomena in their natural environment. The research design is descriptive - correlational.

The population consisted of 175 employees. The sample was of 108 collaborators in which the questionnaires were applied.

In the hypothesis test, the reliability analysis obtained an $\alpha = 0.922$, concluding that the greater the transformational leadership, the higher the productivity in the textile company Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores in the year 2017.

Keywords: Leadership, Productivity.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Realidad problemática.....	2
1.2 Justificación e importancia de la investigación	4
1.3 Objetivos de la investigación: general y específicos	5
1.4 Limitaciones de la investigación	6

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudios	8
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	13
2.2.1 Bases teóricas de la variable liderazgo transformacional.....	13
2.2.2 Bases teóricas de la variable productividad	18
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada	22

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de investigación	24
3.2 Población y muestra.....	25
3.3 Hipótesis.....	27
3.4 Variables – Operacionalización	28
3.5 Métodos y técnicas de investigación	29
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados.....	30
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos	33

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Validación del instrumento	35
4.1.1 Análisis de fiabilidad.....	35
4.2 Resultados descriptivos de las variables.....	37

4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones	39
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas	47
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio	48
4.6 Procedimientos correlacionales.....	48

CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusiones	55
5.2 Conclusiones.....	56
5.3 Recomendaciones.....	57

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de Colaboradores de Textil Chavín S.A.C.	25
Tabla 2	Operacionalización de la variable liderazgo transformacional	29
Tabla 3	Operacionalización de la variable productividad	29
Tabla 4	Resultados de la validación del cuestionario de Liderazgo transformacional	35
Tabla 5	Resultados de la validación del cuestionario de Productividad	35
Tabla 6	Fiabilidad del instrumento de la variable Liderazgo transformacional .	35
Tabla 7	Fiabilidad del instrumento de la variable Productividad.....	36
Tabla 8	Análisis descriptivo de la variable: Liderazgo transformacional.....	37
Tabla 9	Análisis descriptivo de la variable: Productividad	38
Tabla 10	Análisis descriptivo Dimensión: Motivación	39
Tabla 11	Análisis descriptivo Dimensión: Trabajo en equipo	40
Tabla 12	Análisis descriptivo Dimensión: Comunicación	41
Tabla 13	Análisis descriptivo Dimensión: Creatividad	42
Tabla 14	Análisis descriptivo Dimensión: Desempeño	43
Tabla 15	Análisis descriptivo Dimensión: Calidad	44
Tabla 16	Análisis descriptivo Dimensión: Eficiencia.....	45
Tabla 17	Análisis descriptivo Dimensión: Adaptabilidad	46
Tabla 18	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y productividad.....	47
Tabla 19	Prueba de la normalidad de las variables.....	48
Tabla 20	Correlación entre Liderazgo transformacional y Productividad	49
Tabla 21	Correlación entre Motivación y Productividad	50
Tabla 22	Correlación entre Trabajo en equipo y Productividad.....	51
Tabla 23	Correlación entre Comunicación y Productividad.....	52
Tabla 24	Correlación entre Creatividad y Productividad	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Análisis descriptivo de la variable: Liderazgo transformacional.....	37
Figura 2	Análisis descriptivo de la variable: Productividad	38
Figura 3	Análisis descriptivo Dimensión: Motivación	39
Figura 4	Análisis descriptivo Dimensión: Trabajo en equipo	40
Figura 5	Análisis descriptivo Dimensión: Comunicación	41
Figura 6	Análisis descriptivo Dimensión: Creatividad	42
Figura 7	Análisis descriptivo Dimensión: Desempeño	43
Figura 8	Análisis descriptivo Dimensión: Calidad	44
Figura 9	Análisis descriptivo Dimensión: Eficiencia.....	45
Figura 10	Análisis descriptivo Dimensión: Adaptabilidad	46
Figura 11	Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y productividad.....	47
Figura 12	Gráfica de dispersión de correlación entre variables.....	49

INTRODUCCIÓN

El tema de la presente tesis es Liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. – San Juan de Miraflores 2017.

En la actualidad, podemos observar que la mayoría de las empresas u organizaciones a veces no saben porque no tienen una buena productividad y por ese gran problema no pueden llegar a sus objetivos, el liderazgo transformacional busca aumentar la productividad de los colaboradores en el trabajo, motivándolos.

La problemática del estudio es ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. – San Juan de Miraflores 2017?, con lo cual en la presente investigación se puede conocer como el Liderazgo transformacional (motivación, trabajo en equipo, comunicación, creatividad) se relaciona con la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C.

El objetivo es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. – San Juan de Miraflores 2017.

En el capítulo I, se manifiesta la realidad problemática, justificación e importancia de la investigación, se cita también el objetivo general de la investigación y los objetivos específicos, y por ultimo las limitaciones que se han presentado para la investigación.

En el capítulo II, se señala los antecedentes de estudio, el desarrollo de la temática correspondiente a la investigación, las bases teóricas y científicas, y la definición conceptual de las terminologías empleadas.

En el capítulo III, se detalla el tipo y diseño de investigación, las características de la población y muestra, las hipótesis, la prueba de esta y su consistencia, se indica las variables y su operacionalización, se explica el método y técnicas de

investigación, así como la descripción de los instrumentos utilizados y finalmente el análisis estadístico e interpretación de los datos.

En el capítulo IV, se muestra la validación del instrumento, por medio del análisis de fiabilidad, el resultado descriptivo de las variables, resultado descriptivo de las variables relacionadas, la prueba de normalidad para la variable en estudio y los procedimientos correlacionales.

En el capítulo V, se evidencia las discusiones, conclusiones y recomendaciones que se muestran de acuerdo al logro de los objetivos planteados en la investigación de tesis.

Y para concluir, las referencias bibliográficas empleadas que complementan la investigación que han facilitado el desarrollo de la presente investigación, como también la recolección de datos y los anexos.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Realidad problemática

El liderazgo transformacional es un tipo de liderazgo que toda organización quisiera tener ya que los resultados son buenos, genera una mayor productividad en parte de los trabajadores y un buen clima laboral en la organización.

Flores (2015) define: “El líder transformacional es la relación que puede tener un líder con sus colaboradores, donde puede surgir respeto, emociones, objetivos compartidos. El líder transformacional influye en el cambio interior del colaborador” (p.197).

El líder transformacional, brindan aspiraciones, emociones a las personas que trabajan con ellos, hacen que sus seguidores se sienten comprometidos por decisión propia en las cosas que realizan ya sea en una empresa, comparten metas u objetivos mutuos ya que los resultados son beneficios para ambos.

Según Lussier y Achua (2002) refieren:

El liderazgo transformacional se concentra en los resultados positivos de los líderes considera que tiene más prioridad que sus características personales y la relación que podría tener con sus seguidores, considera también que el líder transformacional llegaría ser una forma de liderazgo que solo busca una estabilidad en vez de promover cambios en una organización. (p. 100).

Los resultados en una organización con colaboradores eficientes y comprometidos son por un buen trabajo del líder transformacional, ya que el líder transformacional brinda seguridad, confianza y estabilidad al colaborador.

En la realidad son pocos los autores que hablan del liderazgo transformacional y dicen que es muy importante para las empresas y deberían de aplicarlo ya que los resultados son muy buenos y así lograrían una mayor productividad de parte de los colaboradores.

En la actualidad las empresas no cuentan con un líder y menos con un líder transformacional es por eso la razón en la cual los colaboradores no se sienten comprometidos al 100% y mucho menos se sienten seguros en las empresas donde

laboran, ya que solo cuentan con jefes que lo único que hacen es mandar u ordenar lo que tienen que hacer sin importarles lo que ellos puedan pensar, sentir. Es por eso el motivo en las cuales, Las empresas a nivel mundial presentan muchos conflictos y por ello no tienen productividad ya que el motivo es por falta de un líder, sin motivación, falta de metas compartidas, así los objetivos son mutuos tanto del trabajador como de la empresa.

En nuestro país las empresas no tienen claras sus objetivos es por lo que tampoco pueden lograr que los colaboradores trabajen por una idea en común y es ahí el motivo del porque algunas empresas ya no existen.

Las empresas nivel nacional se encuentran con problemas por falta de liderazgo transformacional, falta de una persona que guie a sus colaboradores a tener motivación, que le genere compromiso con la empresa y a si pueda ver una mayor productividad.

La presente investigación cuenta con un objetivo y es llegar a que el liderazgo transformacional influya en la productividad, es así por la cual el líder tiene que intervenir en los colaboradores para que se encuentren encaminados para un solo objetivo y haya una mayor productividad en las empresas.

La empresa Textil Chavín S.A.C. con rubro textil (medias, calcetines, lycra), cuenta con 35 años, es una empresa que tiene 175 colaboradores, por lo tanto:

Se pudo observar que, sus colaboradores presentan deficientes en la realización de su labor y cada vez tienen un mal desempeño, no obstante se ven manifestadas en las actitudes negativas y poco productivas tales como: Llegan tarde a la empresa, falta de iniciativa propia, solo esperan que llegue la hora de salida e irse sin importar el compromiso que tuvo con la empresa por un tope establecido, logran generar un mal clima laboral a las personas que recién se integran, no existe la confianza de un trabajo en equipo.

El análisis realizado de la problemática del estudio, permite establecer los siguientes problemas de investigación.

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. – San Juan de Miraflores 2017?

Asimismo, el estudio de las dimensiones de las variables de estudio permitió realizar un estudio más detallado estableciendo los siguientes problemas específicos.

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la productividad en los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y la productividad en los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y la productividad en los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre la creatividad y la productividad en los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017?

1.2 Justificación e importancia de la investigación.

La presente investigación es importante porque busca determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad; esta investigación se realiza en la empresa Textil Chavín S.A.C.

El liderazgo transformacional es un aspecto de mucha importancia en las empresas que están en constante cambio, porque es uno de los factores que logra que las empresas lleguen a sus objetivos y al de sus colaboradores como la misma tener un mayor nivel de productividad, puede aplicarse tanto a pequeñas empresas, medianas y grandes empresas, y que los colaboradores vean a la empresa como una pieza importante ya que le ayudara cada vez aprender nuevas cosas y cumplir retos, por lo que se deben inspirarse a sí mismos, motivarse y se identifiquen con sus metas individuales y organizacionales.

Por otro lado, la investigación se justifica ampliamente por los siguientes aspectos:

Justificación teórica, la presente investigación se sustentará la relación del liderazgo transformacional y la productividad fundamentado por las bases teóricas de Bass y Avolio (1994) para liderazgo transformacional y Chiavenato (2009) para la productividad.

Justificación práctica. La presente investigación se podrá obtener alternativas de solución a problemas relacionados con la productividad de los colaboradores.

Justificación metodológica, Así mismo el investigador elaborará un instrumento de recolección de datos que será validado y permitirá establecer que existe entre el liderazgo transformacional y la productividad.

1.3 Objetivos de la investigación.

Objetivo general.

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. – San Juan de Miraflores 2017.

Objetivos específicos.

Determinar la relación entre la motivación y la productividad en los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. – San Juan de Miraflores 2017.

Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad en los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. – San Juan de Miraflores 2017.

Determinar la relación entre la comunicación y la productividad en los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. – San Juan de Miraflores 2017.

Determinar la relación entre la creatividad y la productividad en los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. – San Juan de Miraflores 2017.

1.4. Limitaciones de la investigación.

Las limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la presente investigación fueron las siguientes:

- **Limitaciones bibliográficas**

La bibliografía es escasa, no se han encontrado muchos trabajos de investigaciones que analicen simultáneamente las dos variables y algunas otras resultan siendo obsoletas.

- **Limitación institucional**

Ingreso restringido a centros de estudios especializados, por lo que se da un acceso limitado a las tesis de sus egresados.

- **Limitación temporal**

Escaso tiempo para realizar las investigaciones ya que las universidades cuentan con un horario de atención diferente al horario del investigador.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.

A nivel internacional:

Morocho (2015) en su tesis: “Liderazgo transformacional, para potenciar el clima escolar de los estudiantes de Octavo, noveno y décimo año de educación general básica” previo a la obtención de Magister en Administración en la Universidad Nacional de Loja Ecuador, desarrollada con una muestra de 31 alumnos y 10 docentes, con un diseño descriptivo correlacional, cuyo objetivo principal es suministrar nuevos conocimientos sobre el liderazgo transformacional dentro del clima. Se concluyó lo siguiente.

Se pudo llegar a concluir que, por la falta del clima escolar en la Institución Educativa, ya que más del 50% de los alumnos de octavo, noveno y décimo año de educación general básica, dan a conocer que no existe un ambiente ordenado y seguro en sus aulas educativas. La falta de un liderazgo transformacional en la institución, contribuye a que no exista un buen compañerismo entre los alumnos, ya que la ausencia de un consejo hace que los jóvenes actúen de manera inadecuada

Cruz y Rodea (2014) en su tesis: “Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados de la empresa textil, municipio Ixtapaluca” previo a la obtención de la licenciatura en administración en la Universidad Autónoma del Estado de México, desarrollada en una muestra conformada por 200 empleados, con un diseño descriptivo correlacional, cuyo objetivo es de darle una posible solución a los fenómenos que ocurren en esta y alcanzar altos niveles de productividad y competitividad dentro de la organización. Se concluyó lo siguiente:

El principal objetivo de esta investigación fue saber cuáles son los principales puntos del líder transformacional. Ya que sabemos que el líder transformacional influye en los colaboradores o seguidores y así se llegue al objetivo de la empresa u organización, ya que por eso se tiene que elaborar un cuestionario para cada colaborador y poder analizar y saber qué es lo que le están faltando para que

puedan tener los elementos del líder transformacional, luego de eso vienen los objetivos propuestos y el resultado de esta investigación del resultado del cuestionario aplicado del liderazgo transformacional. Hacerles conocer a los colaboradores que aplicando el liderazgo transformacional el beneficio será para ambos colaborador y empresa.

Ozuna (2012) en su tesis: “La cultura organizacional y su relación con la productividad de una institución financiera” previo a la obtención de maestría en administración en el Instituto Politécnico Nacional, desarrollada en una muestra conformada por 373 directivos, con un diseño descriptivo correlacional, cuyo objetivo fue determinar la productividad de una institución financiera. Se concluyó lo siguiente:

Se realizó el trabajo de investigación, en la cual se llegó a reafirmar con una base de datos de la hipótesis con una cultura organizacional bien formada y con colaboradores motivados habrá una mayor productividad, ya que los antecedentes nos brindan que si un colaborador o seguidor tiene una gran cultura organizacional mejor dicho se encuentra bien laborando para esa empresa y siente confianza con ello mismo este tendrá una mayor productividad, el desempeño del colaborador o seguidor sería mejor con una gran productividad, y como se plantió dos variables nos indica que tiene que ver mucho con los resultados las características, costumbres, edad, estado civil ya que son puntos muy principales y lo que menos ven algunas empresas y si realmente se dan cuenta esos pequeños detalles es lo que aria que el colaborador tenga una gran desempeño y brinde una mayor productividad en la empresa u organización.

Pérez y Camps (2011) en su tesis: “Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico” para la obtención del título en licenciado de Administración de Empresas en la Universidad Carlos Albizu, desarrollada en una muestra conformada por 200 supervisores, con un diseño descriptivo correlacional, concluye lo siguiente:

Esta búsqueda se desarrolló con el fin para poder saber del estilo de liderazgo como se puede utilizar en grupo de supervisores puertorriqueños. De igual manera,

consideramos relacionar si estos atributos presentaban diferencias significativas entre mujeres y hombres. Un total de 200 supervisores/ as participaron en este estudio, 112 mujeres y 88 hombres. Los resultados apoyan la aplicabilidad de la teoría de rango completo de liderazgo en los líderes puertorriqueños. Se determina desigualdad significativa al observar las capacidades de los supervisores/as, presentando las mujeres niveles de liderazgo transformacional y transaccional superiores al poder ver y compararlas con los hombres. No se localizó las diferencias significativas al considerar otras variables demográficas relevantes. Este resultado se argumenta de acuerdo con los hallazgos en otros estudios fuera de Puerto Rico y su participación para el manejo de este tema en nuestro país.

Venutolo (2009) en su tesis: “Estudio del clima laboral y la productividad en las empresas pequeñas y medianas: El transporte vertical en la ciudad Autónoma de Buenos Aires” previo a la obtención de doctorado en gestión de empresas, en la Universidad Politécnica de Valencia en Argentina, desarrollada en una muestra conformada por 338 trabajadores, con un diseño descriptivo correlacional, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de las Pymes del sector de transporte vertical en Buenos Aires. Se concluyó lo siguiente:

El clima laboral insatisfactorio, es el tipo de clima predominante en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires. La baja productividad, representa el tipo de productividad más representativo en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires.

A nivel nacional

Callán (2017) en su tesis: “Liderazgo transformacional y clima organizacional del centro de contacto del banco de crédito del Perú” previo a la obtención del título de Maestría en la Universidad César, desarrollada en una muestra conformada por 120 colaboradores, con un diseño descriptivo correlacional, cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre liderazgo transformacional y el clima organizacional. Se concluyó lo siguiente:

Se pudo llegar a concluir que, si existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y el clima organizacional en los colaboradores del centro de contacto del banco de crédito del Perú, 2017, La relación se confirma que, a mayor liderazgo transformacional del líder, mayor es el desarrollo del clima organizacional en la empresa bancaria privada peruana.

Redolfo (2017) en su tesis: "Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas" para la obtención del título de Maestría en Administración de Empresas en la Universidad Cesar Vallejo, desarrollada en una muestra conformada por 150 colaboradores de la Ugel 04, con un diseño descriptivo correlacional, su objetivo fue establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral, se concluyó lo siguiente.

Se demostró al 95 % de confianza que existe relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Ugel 04 Comas, 2017, tal como se evidencia con los resultados de contraste de la prueba de hipótesis general, siendo el valor de chi cuadrado 21.792 y el valor de significancia es $p\text{-value} = 0.000$ menor a 0.005. La relación confirma a mayor liderazgo transformacional mayor satisfacción laboral.

Vallejos (2015) en su tesis: "Las remuneraciones económicas en la productividad laboral de los servidores públicos nombrados de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz Chiclayo" en la obtención del título de licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Señor de Sipán, desarrollada en una muestra conformada por 30 servidores públicos, con un diseño descriptivo correlacional, cuyo objetivo fue la productividad laboral de los servidores públicos nombrados de la municipalidad, Se concluyó lo siguiente:

En este escrito se encontrar desde el punto de vista teórico, los primordiales pensamientos poniendo con las remuneraciones al personal y su influencia en diferentes tipos de espacio de la vida personal y organizacional que se presentan en el día con día en las organizaciones y que afectan la productividad de la fuerza laboral al igual que la productividad de las instituciones como consecuencia de la administración de los sueldos. El objetivo del presente trabajo es brindar un análisis

de como las remuneraciones económicas repercuten en la productividad de los servidores públicos de la Municipal Distrital de José Leonardo Ortiz. Haya que tener presente que actualmente se le otorga mayor importancia a las capacidades del individuo como son sus competencias que pueden marcar la diferencia entre uno y otro individuo.

Chú y Sánchez (2012) en su tesis: “Propuesta de un plan de calidad del servicio para mejorar la productividad de la empresa Tortipan S.A.C.” para la obtención del título de licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Señor de Sipán, desarrollada en una muestra conformada por 150 trabajadores, con un diseño descriptivo correlacional, cuyo objetivo es mejorar la productividad de la empresa Tortipan. Se concluyó lo siguiente:

Analizados Los resultados de la investigación indican que el nivel de calidad de servicio que se da en la empresa TortiPan, S.A.C. Chiclayo está dada principalmente por la rapidez del servicio y la atención al cliente, ambos factores resultan importantes si se trata de brindar un servicio de calidad en la panadería. También que los factores que influyen en la productividad de la empresa TortiPan S.A.C. Chiclayo esta brindado primordialmente por la formación que acepta los trabajadores, sea no solo en la producción del producto sino también en el mismo desarrollo de atención al cliente, ya que en ese instante en el que cuenta con contacto con los consumidores. Terminando se concluye que el plan de calidad del servicio propuesto para la empresa TortiPan S.A.C. Chiclayo tiene un papel importante en la mejora de la productividad y el servicio de la empresa a través del cual se hace aportes que generará valor a la empresa y al cliente

Pacheco (2012) en su tesis: “La productividad como efecto de la motivación en operarios de una empresa transnacional de telecomunicaciones” previo a la obtención del título de licenciado en Administración de Empresas en la Pontificia Universidad Católica del Perú, desarrollada en una muestra conformada por 84 operarios, con un diseño descriptivo correlacional, cuyo objetivo fue crear un plan que consideraba acciones de mejora para generar una mayor motivación. Se concluyó lo siguiente:

Se reafirma la hipótesis brindada ya que se mejoró la productividad de los operarios del Área de Producción gracias a la motivación brindada por la estimulación, reconocimiento y valoración que se les dio como trabajadores, llegando así a un porcentaje del 30% de una producción.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1 Bases Teóricas del liderazgo transformacional.

Definición

D' Alessio (2010) dice: "El liderazgo transformador implica la interacción del líder con sus seguidores de forma respetuosa con sus emociones, valores y objetivos a largo plazo, incluyendo la satisfacción de sus necesidades y tratándoles como seres humanos" (p.23).

Horna (2014) dice:

El líder transformacional se encarga de transformar a sus seguidores a ayudarse mutuamente entre ellos para que así puedan estar armoniosos, alentados y es así como el líder va llegar a aumentar la motivación, la moral y la productividad de su equipo de seguidores. (p.40).

El líder transformacional es un tipo de liderazgo que puede llegar a cambiar las ideas de los colaboradores de una empresa ya que se encarga más que nada de transformar, y lo que más le interesa en saber es lo que les sucede a los demás, alienta a su equipo de trabajo, los motiva. Este líder se encarga de que la empresa llegue a tener una mayor productividad teniendo colaboradores motivados y felices.

El líder transformacional se encarga de crear un cambio muy valioso y positivo a sus seguidores, para que así ellos se sientan motivados y en el momento que haya un problema se pueda solucionar rápidamente, ya que va haber apoyo mutuo y también trabajo en equipo.

Importancia del liderazgo transformacional

Goodnight y Roble (2004) dice: “La importancia del líder transformacional es la capacidad que puede tener para inspirar, motivar y hacer que su seguidor se sienta comprometido con los objetivos comunes de la organización” (p.25).

El líder transformacional es importante en las organizaciones ya que tiene la capacidad para inspirar, motivar y crear compromiso con los objetivos comunes de la organización y así se puede llegar a generar una mayor productividad en la organización.

Lo que debe saber el líder:

- El líder debe conocer toda la empresa.
- El líder identifica la motivación y lo aplica en sus colaboradores.
- El líder debe proponer una visión.
- El líder debe proponer estrategias.

Factores de un líder transformador

Un líder transformacional ayuda a que sus seguidores se sientan parte de un mismo objetivo, lo que permite que puedan participar en todas las decisiones en organización y así sea un beneficio para todos.

Bass y Avolio (1994) indican que: “Los factores del liderazgo, aluden a un conjunto de elementos necesarios para lograr la configuración e implementación del mismo en el ambiente institucional” (p.98).

En cuanto a los factores del liderazgo transformacional, incluyen los siguientes:

Consideración individual

Fischman (2005) dice: “El líder transformacional sabe cuáles son las necesidades de cada uno de sus seguidores, dirige y aconseja a cada uno de ellos y su meta es la consideración individual de cada uno de sus seguidores” (p.45).

El líder transformador busca que cada uno de sus seguidores lleguen alcanzar sus logros y crecimientos. En el factor consideración individual el líder transformacional y el seguidor son colegas.

De acuerdo a lo aportado por el autor anterior podemos definir que el líder transformacional se relaciona con cada uno de sus seguidores de manera personalizada, le brinda su apoyo, los motiva, los escucha, para que así haya confianza y el seguidor no se sienta supervisado.

Conductas del Liderazgo transformacional y consideración individual:

- ✓ Brindar apoyo en las propuestas y lo que hacen los líderes.
- ✓ Brindar el apoyo cuando haya importantes cambios en la organización.
- ✓ Demostrar empatía comprendiendo los sentimientos y preocupaciones de todos los miembros del equipo.
- ✓ Reconocer cuando algún miembro realiza un buen trabajo.
- ✓ Tratar por igual a todos los miembros del equipo y no hacer ningún tipo de distinciones por motivos personales o profesionales.

Estimulación intelectual

La estimulación intelectual es un factor que ayuda a los seguidores de una organización a brindar soluciones más creativas a los problemas que pueda a ver.

Bass y Avolio (1994) dice: "El líder transformacional impulsa a los seguidores para que puedan pensar sobre los problemas y así desarrollen sus propias habilidades intelectuales y puedan brindar soluciones antes las situaciones de conflicto organizacional" (p. 87).

Motivación e inspiración

El líder transformacional motiva a sus seguidores con entusiasmo que es lo que le caracteriza y es así como llega a la confianza con cada seguidor y también de esa manera es como los motiva, inspira, estimula. Realiza un trabajo en equipo

con armonía, en las cuales brinda compromiso con las metas y la visión de la organización.

Influencia idealizada

Bass y Avolio (1994) definen:

El líder transformacional ejerce una influencia idealizada lo cual implica que dan sentido de propósito a sus seguidores. La consideración individual trata a cada seguidor individualmente, además le proporciona apoyo, entrenamiento, oportunidades de mejora; el líder se gana el respeto, así como la confianza de sus seguidores. (p. 33).

Dimensiones de la variable liderazgo transformacional

Motivación e inspiración

Bass y Avolio (1994) dice: “La motivación inspiracional como “la capacidad de relación del líder con el colaborador integrado significado a su labor para luego manifestar la visión de la organización u empresa” (Fichman, p.19).

Ipina (2010) dice:

Estos líderes se encargan de motivar a quienes están a su alrededor, poseen una clara visión del futuro basados en valores e ideales. Demuestran entusiasmo y optimismo, brindan confianza e inspiran a los seguidores usando una buena actitud. El líder anima a sus seguidores para que visualicen un futuro atractivo para ellos mismos. (p. 61).

Este tipo de líder a comparación de otros tiene la destreza de motivar a los trabajadores para que pueda llegar a alcanzar una mayor productividad y los mejores resultados del trabajo de cada uno de los trabajadores y se pueda lograr los objetivos planteados. El líder transformacional puede llegar a convencer a los trabajadores, puede llegar a generar que los trabajadores lleguen a tener intereses en las cual se va a llegar a interesar en iniciar objetivos junto con la organización.

Trabajo en equipo

Bonilla (2007) dice: “El trabajo en equipo es un grupo de 2 o más individuos donde se encargan de trabajar intensamente en un objetivo común y específico, donde dan uso a la responsabilidad mutua” (p. 18).

Comunicación

Hersey (1998) dice:

La comunicación tanto escrita como oral es muy importante ya que no solo para poder tener un puesto en una empresa, sino también para desempeñar el puesto con eficacia. El saber escuchar es una de las habilidades más importantes en el proceso de la comunicación, si se aprende la dinámica de escuchar se pueden prevenir malos entendidos y errores de comunicación, así como aumentar la capacidad de trabajar más productivamente con los trabajadores y con las demás personas dentro de las organizaciones. (p. 338).

Creatividad

D’Alessio (2010) dice: “La creatividad es toda innovación valiosa, innovación porque crear es generar algo nuevo” (p.53).

La creatividad es un elemento importante para el líder transformacional, ya que se encarga de innovar y dar nuevas orientaciones a los problemas o situaciones de las organizaciones.

Ventajas y desventajas del liderazgo transformacional

Las ventajas y desventajas del liderazgo transformacional son los siguientes:

Ventajas:

- ✓ Desarrollo de habilidades sociales
- ✓ El líder es un ejemplo a seguir
- ✓ Aumento de la autoestima de los trabajadores, lo que supone mayor productividad y mayores beneficios

- ✓ Menores costes porque no es necesario rotar o sustituir trabajadores
- ✓ Mayor probabilidad de haber nuevas y mejores iniciativas
- ✓ Aprendizaje corporativo

Desventajas:

- ✓ Asume que hay motivación por parte del trabajador
- ✓ Los resultados son visibles a largo plazo
- ✓ No todos los líderes pueden ser transformadores
- ✓ Carece de detalles de aplicación
- ✓ Hay un gran potencial de abuso ya que no siempre se utiliza moralmente.

2.2.2 Bases teóricas de la variable productividad.

Definición

Bain (2003) definen: “La productividad de los trabajadores en una organización se relaciona directamente con la determinación de las competencias y preferencias de los empleados” (p.4).

Chiavenato (2011) dice: “La productividad depende del esfuerzo realizado por los trabajadores y los resultados son depende del interés y la motivación que puedan tener por la organización” (p.231).

Amaya (2011) define: “Los recursos tecnológicos sin querer pueden llegar a alcanzar objetivos muy importantes para las empresas, y elevar el desempeño productivo” (p.12).

Bain (2003) dice:

La productividad que manejaremos, es aquel que se entiende como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados, En la fabricación la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas los equipos de trabajo y los empleados. (p.78).

De acuerdo a lo aportado por los autores podemos definir la productividad es señal de saber si la empresa está yendo bien o está yendo mal, y lo primordial es la participación de los colaboradores para la empresa ya que si los colaboradores brindan esfuerzo y dedicación es resultado que hay una buena productividad.

Importancia de la productividad

García (2011) dice: “La productividad es importante porque mide la eficiencia en el trabajo de los trabajadores, además se sabe cuál es la producción por horas y así sabrán si son eficientes” (p.38).

La productividad es importante en todas las empresas u organizaciones ya que, si no tienen productividad, no tienen ingresos y si no tienen ingresos, desaparecen del mercado, por eso las empresas tienen que saber cómo llegar hacia sus trabajadores para que le puedan brindar producción, mientras más trabajadores motivados e inspirados a que la empresa pueda crecer junto con ellos habrá una buena productividad.

Teorías que sustentan el estudio de productividad

Castro (2009) define:

La teoría social de Marx definió la productividad laboral como: “El grado social de productividad del trabajo se expresa en el volumen de la magnitud relativa de los medios de producción de un trabajador durante un tiempo dado y la fuerza de trabajo, transformada en producto. (p.31).

Burga (2016) define:

Cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el proceso, es decir si una empresa tiene un producto en venta y este se vende rápidamente en menos tiempo habrá una mayor productividad ya que el gasto que hubo en un comienzo se recuperó antes de lo previsto. (p.45).

Características de la productividad

Robbins (1997) dice:

Es el manejo de los recursos humanos o fuerzas laborales siendo esto un tema que en la actualidad el sistema laboral está en constante revisión ya que de ello se genera la producción de manera efectiva, del mismo modo determina el crecimiento del patrimonio, así como asegura el bienestar del trabajador, ya que una organización que produce y tiene éxito asegura las funciones laborales de los trabajadores. (p.48).

Bonilla (2007) dice:

La característica de la productividad es la capacidad para la producción, ante ella la empresa genera la formación de conocimientos mejora de procedimientos. Considera que las técnicas para mejorar la productividad en los trabajadores, comienza de la promoción del empleo y el cargo así como del enriquecimiento del puesto, en la cual las funciones y responsabilidades sean compartidas, ante ello se debe plasmar que la prioridad son los trabajadores internos de modo que encuentren el mejoramiento de sus habilidades mediante la capacitación sobre las nuevas condiciones de trabajo, en materia de supervisión de las acciones, reconocimientos de los logros así como asimilación de las sanciones aunado a la flexibilidad administrativa. (p.47).

La productividad es señal de saber si la empresa está yendo bien o está yendo mal, y lo primordial es la participación de los colaboradores para la empresa ya que si los colaboradores brindan esfuerzo y dedicación es resultado que hay una buena productividad.

La productividad es llegar a saber cómo el colaborador se encuentra laborando en la empresa, medir el rendimiento, ya que los recursos brindados por la empresa también tienen que ver mucho, si la empresa cuenta con una mala infraestructura, maquinarias sin mantenimiento por más que el trabajador se encuentre con ganas y energías no se va a ver productividad porque no cuenta con los recursos necesarios para lograrlo.

Factores que afectan la productividad

Vásquez (2012) dice:

La mayor parte de las organizaciones trabajan sin descanso, sin embargo, la riqueza del país no ha mejorado y la productividad a nivel empresarial tampoco.

Factores que afectan el rendimiento de las organizaciones:

- ✓ Reuniones al final de la jornada de trabajo, estos tipos de reuniones no suelen ser productivas porque se producen fuera del horario de trabajo y también porque los trabajadores tienen muchas dificultades para concentrarse ya que se sienten cansados y lo único que quieren es ir a sus casas a descansar.
- ✓ Los almuerzos de trabajo muy extensas, no debería de ser muy extenso las charlas laborales que se dan mientras almuerzan con amigos porque el almuerzo es solo laboral.
- ✓ Los horarios no flexibles, para que los trabajadores estén motivados es mejor darles cierta flexibilidad laboral para que puedan conciliar su vida laboral con la personal.
- ✓ Jornadas laborales mayores a las 10 horas, esta jornada no son nada productivas porque lo importante es saber medir el tiempo y no trabajar más horas. (p.73).

Dimensiones de la productividad

Desempeño

Es desempeño es importante en las empresas ya que, contando con un buen desempeño por cada uno de los colaboradores, la empresa rápidamente puede llegar a los objetivos trazados en corto plazo.

Calidad

El producto o servicio brindado de una empresa u organización debe de ser de primera ya que así es como va fidelizar a sus clientes, por eso tiene que tener personal calificado en su área de calidad, para que puedan ver bien a detalle como el producto va salir a la venta.

Eficiencia

Es el resultado de la dedicación y esfuerzo que puede brindar una persona en una empresa u organización.

Chiavenato (2009) dice: “La eficiencia es la relación entre lo que se consigue y lo que se puede conseguir, significa hacer correctamente las cosas y poner énfasis en los medios utilizados” (p.494).

Adaptabilidad

Es llegar a ajustarse en un lugar, acoplarse a los cambios que se le puede dar a una persona.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Liderazgo: Dirigir, guiar, brindar confianza a sus seguidores.

Productividad: El nivel del trabajador promedio sobre su producción, se mide en volumen físico o en términos de los bienes y servicios producidos.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación realizada es descriptivo, porque estas investigaciones no modifican las variables, solo la describen, analizan, explican y predicen los resultados de su investigación sin intervenir o manipular a las variables de estudio.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan:

Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. (p. 92).

Asimismo, la investigación de acuerdo a los momentos de la recolección de datos, se enmarca dentro de las investigaciones de tipo transversal, porque, este se realizó en un momento único.

Hernández et.al (2014) señalan:

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p. 51).

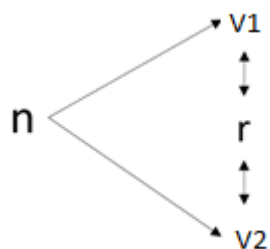
Diseño de investigación

El diseño de la investigación está enmarcado dentro de las investigaciones de diseño descriptivo correlacional.

Según Sánchez (1990) menciona que: “La investigación descriptivo - correlacional, se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos a más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados” (p.79).

Hernández et al. (2014) indican que: “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p.93).

El esquema de las investigaciones de diseño correlacional es la que se muestra a continuación:



Donde:

n: Tamaño de la muestra

V1: Liderazgo transformacional

V2: Productividad

r: Relación entre las variables

3.2. Población y muestra

3.2.1 Población:

La población del presente trabajo de investigación está conformada por 175 trabajadores que laboran en la empresa Textil Chavín S.A.C., ubicado en San Juan de Miraflores.

Tabla 1
Población de colaboradores de Textil Chavín S.A.C.

	Número de colaboradores	%
Mujeres	49	28
Hombres	126	72
Total	175	100.00

Según Tamayo (1997) menciona que: “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.114).

Según Hernández et al. (2010) una población es definida como: “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174).

3.2.2 Muestra:

Considerando las premisas explicadas en el acápite anterior, en esta investigación, debido al tamaño de la población conformada por los colaboradores, la muestra está conformado por 108, siendo una muestra probabilística aleatoria, para poder determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la productividad de la empresa Textil Chavín S.A.C.

Bernardo (2015) menciona que: “La muestra como un subgrupo de la población de interés; este deberá ser representativo de la población. El investigador pretende que los resultados encontrados en la muestra logren generalizarse o extrapolarse a la población” (p.123).

Según Hernández et al. (2014): “La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (p.173).

$$n = \frac{175(1.960)^2 * 0.240 * 0.760}{0.050^2 * (175 - 1) + (1.960)^2 * 0.240 * 0.760}$$

Donde:

Marco muestral	N	175
Error Alfa (Se acostumbra: 5%)	A	0.05
Nivel de Confianza	1-α	0.975

Z de (1- α)	Z (1- α)	1.96
Atributo Estudio Previo. / Prob.	P	0.24
Complemento de p	Q	0.76
Precisión	D	0.05
Tamaño de la muestra	N	107.97

3.3. Hipótesis

Hipótesis general:

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017.

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017.

Hipótesis específicas:

- Existe relación significativa entre la motivación y la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017.
- Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017.
- Existe relación significativa entre la comunicación y la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017.
- Existe relación significativa entre la creatividad y la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017.

3.4. Variables - Operacionalización

Según Hernández et al. (2014): “Una variable se puede definir como toda aquella característica o cualidad que identifica a una realidad y que se puede medir, controlar y estudiar mediante un proceso de investigación” (p. 105).

Variables

a) Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual

Calderón (2002) dice: “El liderazgo se encarga de dirigir y movilizar a sus seguidores, la función principal es producir cambios que resulten útil para las organizaciones y así el líder ayuda que las organizaciones se mantengan dentro de sus presupuestos” (p. 30).

Definición Operacional

Para medir la variable liderazgo transformacional se utilizó un cuestionario elaborado por el autor, que consta de 30 ítems, que se califican a través de una escala de Likert.

b) Variable 2: Productividad

Definición conceptual

Bonilla (2007) definen: “Mientras la empresa tenga una mayor producción es porque hay una buena productividad” (p. 140).

Definición operacional

Para medir la variable productividad se utilizó un cuestionario elaborado por

el autor, que consta de 22 ítems, que se califican a través de una escala de Likert.

Cuadro de operacionalización de las variables.

Tabla 2
Operacionalización de la variable liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Motivación	Inspiración	Del 1 al 30	1=Sumamente importante 2=Muy importante 3=Importante 4=Poco importante 5=No tiene importancia	Alto 136-149 Medio 110-135 Bajo 88-109
	Compromiso			
Trabajo en equipo	Confiabilidad			
	Organización			
	Objetivos			
Comunicación	Facilidad de información			
	Intercambio de ideas			
	Capacidad			
Creatividad	Cambio			
	Compromiso			

Tabla 3
Operacionalización de la variable productividad

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Desempeño	Responsabilidad	Del 1 al 22	1=Sumamente importante 2=Muy importante 3=Importante 4=Poco importante 5=No tiene importancia	Muy significativa 99-109 Significativa 81-98 Insignificante 64-80
	Capacidad			
Calidad	Durabilidad			
	Calidad percibida			
Eficiencia	Costo			
	Producción			
Adaptabilidad	Disciplina			
	Cambio			

3.5. Métodos y técnicas de investigación

En la presente investigación, se utilizó el método cuantitativo, porque se realizó un análisis estadístico a partir de los datos recogidos de la muestra, para determinar la relación entre las variables de estudio y las dimensiones de dichas variables.

El método cuantitativo utiliza la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población (Hernández et al., 2003, p.5).

3.6. Descripción de los instrumentos utilizados

Durante el desarrollo de la investigación se aplicó un cuestionario para establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad de la empresa Textil Chavín S.A.C., pues también se recolecto datos a través de las respuestas de todos los colaboradores de la empresa en investigación.

Al respecto del cuestionario.

Consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis. Comentaremos primero sobre las preguntas y luego sobre las características deseables de este tipo de instrumento, así como los contextos en los cuales se pueden administrar los cuestionarios. (Hernández. 2010; p. 44)

La encuesta: Según Hernández et al. (2010) encontró lo siguiente: Es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población.

Ficha Técnica

Nombre : Cuestionario de Liderazgo transformacional
Autor : Lizzeth Jazmín Paredes Barrientos
Procedencia : Perú
Año : 2017
Administración : Individual
Duración : Aproximadamente 35 minutos
Aplicación : colaboradores
Materiales : Hoja de aplicación y lapicero
Significación : Consta de cuatro dimensiones que son, motivación, estimulación intelectual, influencia idealizada y consideración individualizada que están enfocados en la evaluación del liderazgo transformacional de la empresa Textil Chavín S.A.C., también es requerimiento primordial para la obtención y transferencia de información como su facilitación de la misma; este instrumento está conformado por treinta ítems, cuales permitirán hacer una evaluación de las variables de estudio que serán sometidos a criterios de validez y confiabilidad. Los ítems tienen una calificación de acuerdo a la siguiente escala (escala de Richter)

- 1 totalmente en desacuerdo
- 2 en desacuerdo
- 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 de acuerdo
- 5 totalmente de acuerdo

Ficha Técnica

Nombre : Cuestionario de la Productividad
Autor : Lizzeth Jazmín Paredes Barrientos
Procedencia : Perú
Año : 2017
Administración : Individual
Duración : Aproximadamente 35 minutos
Aplicación : colaboradores
Materiales : Hoja de aplicación y lapicero
Significación : Consta de cuatro dimensiones que son, desempeño, calidad, eficiencia y adaptabilidad, que están enfocados en la evaluación de los Niveles de Productividad de la empresa Textil Chavín S.A.C., también es requerimiento primordial para la obtención y transferencia de información como su facilitación de la misma; este instrumento está conformado por veintidós ítems, cuales permitirán hacer una evaluación de las variables de estudio que serán sometidos a criterios de validez y confiabilidad. Los ítems tienen una calificación de acuerdo a la siguiente escala (escala de Richter)

- 1 totalmente en desacuerdo
- 2 en desacuerdo
- 3 ni de acuerdo n en desacuerdo
- 4 de acuerdo
- 5 totalmente de acuerdo.

3.7. Análisis estadístico e interpretación de datos

Los datos se analizaron mediante un programa estadístico informático empleado en las ciencias sociales y por las empresas de investigación de mercados, el SPSS en la versión 22. La información que se obtuvo fue procesada con el fin de generar resultados que luego fueron analizados y tabulados.

El análisis propuesto siguió los siguientes pasos:

Para la organización de los datos a recoger, se implementó bases de datos de las variables en estudios los cuales fueron sometidos a un análisis estadístico en el Programa SPSS, para obtener las correlaciones.

Para el análisis de los resultados se desarrolló la interpretación de los valores estadísticos y se estableció los niveles de asociación, además de la contratación de las hipótesis.

Se presentó tablas y figuras por variable. Asimismo, se reflexionó y se discutió sobre los resultados, por variable y dimensiones y posteriormente se elaboró conclusiones y recomendaciones sobre los resultados.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS
RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento de la variable Liderazgo transformacional

El instrumento fue validado a través de criterios de jueces, expertos en el tema, los cuales determinaron la validez del mismo. A continuación, se presenta los resultados del mismo.

Tabla 4
Resultados de la validación del cuestionario de la variable Liderazgo Transformacional

Validador	Resultado de aplicabilidad
1. Ademar Vargas Díaz	Aplicable
2. Segundo Zoilo Vásquez	Aplicable
3. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable

Validez del instrumento de la variable productividad

El instrumento fue validado a través de criterios de jueces, expertos en el tema, los cuales determinaron la validez del mismo. A continuación, se presenta los resultados del mismo.

Tabla 5
Resultados de la validación del cuestionario de la variable Productividad

Validador	Resultado de aplicabilidad
1. Ademar Vargas Díaz	Aplicable
2. Segundo Zoilo Vásquez	Aplicable
3. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable

4.1.1 Análisis de fiabilidad

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable liderazgo transformacional, se utilizó la prueba Alfa de Cronbach.

Tabla 6
Fiabilidad del instrumento de la variable Liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	30

Conforme se puede apreciar el valor alfa de Cronbach es igual a 0.922 mayor a 0.75, lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta y por lo tanto es aplicable en la investigación.

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable productividad, se utilizó la prueba Alfa de Cronbach.

Tabla 7
Fiabilidad del instrumento de la variable Productividad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,919	22

El valor alfa de Cronbach obtenido en esta variable es igual a 0.919 mayor a 0.75, lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta y por lo tanto es aplicable en la investigación.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

4.2.1 Descriptiva de la variable Liderazgo transformacional

Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable: liderazgo transformacional

Niveles	fi	%
Bajo	26	24,1
Medio	59	54,6
Alto	23	21,3
Total	108	100,0

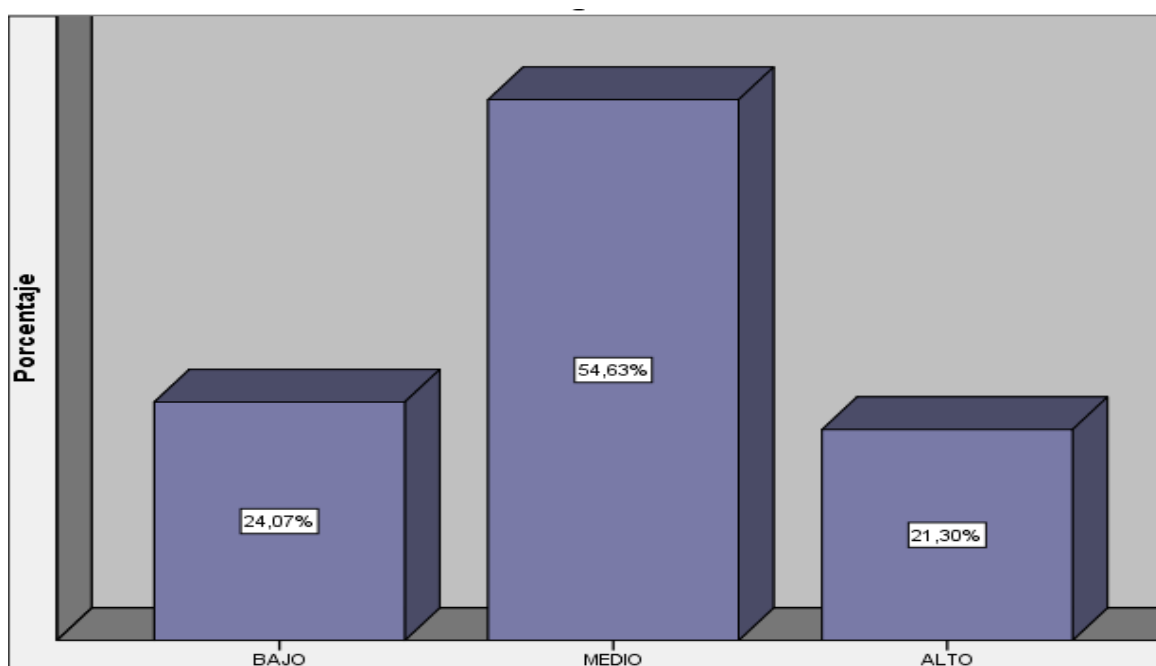


Figura 1. Análisis descriptivo de la variable Liderazgo Transformacional.

De la figura se aprecia que el 54.63% de los colaboradores encuestados consideran el nivel de liderazgo transformacional como medio, el 24.07% de los colaboradores encuestados lo consideran bajo, y 21.30% de los colaboradores encuestados consideran que el nivel de liderazgo transformacional como alto.

4.2.2. Descriptiva de la productividad

Tabla 9
Análisis descriptivo de la variable: Productividad

Niveles	fi	%
Bajo	28	25,9
Medio	54	50,0
Alto	26	24,1
Total	108	100,0

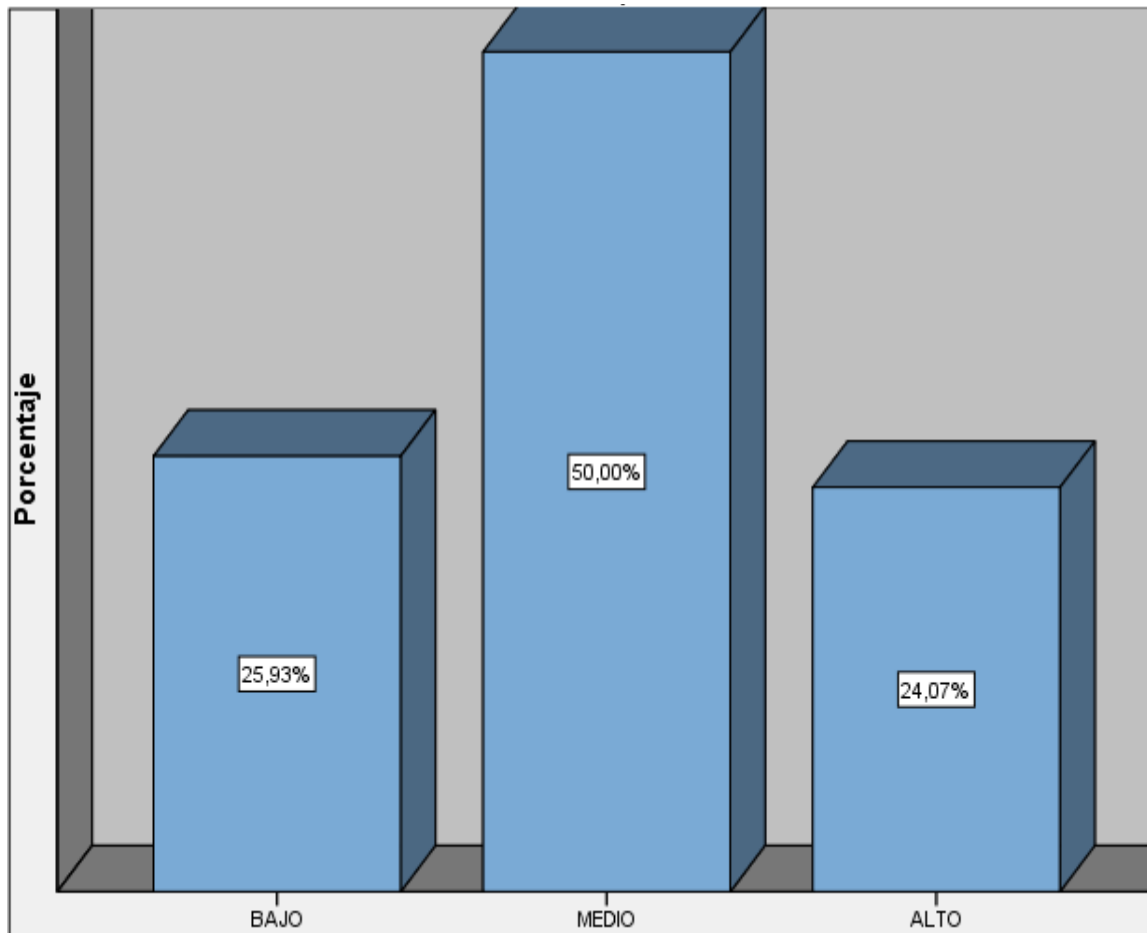


Figura 2. Análisis descriptivo de la variable: Productividad.

Se aprecia que el 50.00% de los colaboradores encuestados consideran el nivel de productividad como medio, mientras que el 25.93% lo consideran bajo, y el 24.07% de los colaboradores encuestados consideran el nivel de productividad como alto.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

4.3.1. Descriptivas de las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional

Tabla 10

Análisis descriptivo Dimensión: Motivación

Niveles	fi	%
Bajo	21	19,4
Medio	59	54,6
Alto	28	25,9
Total	108	100,0

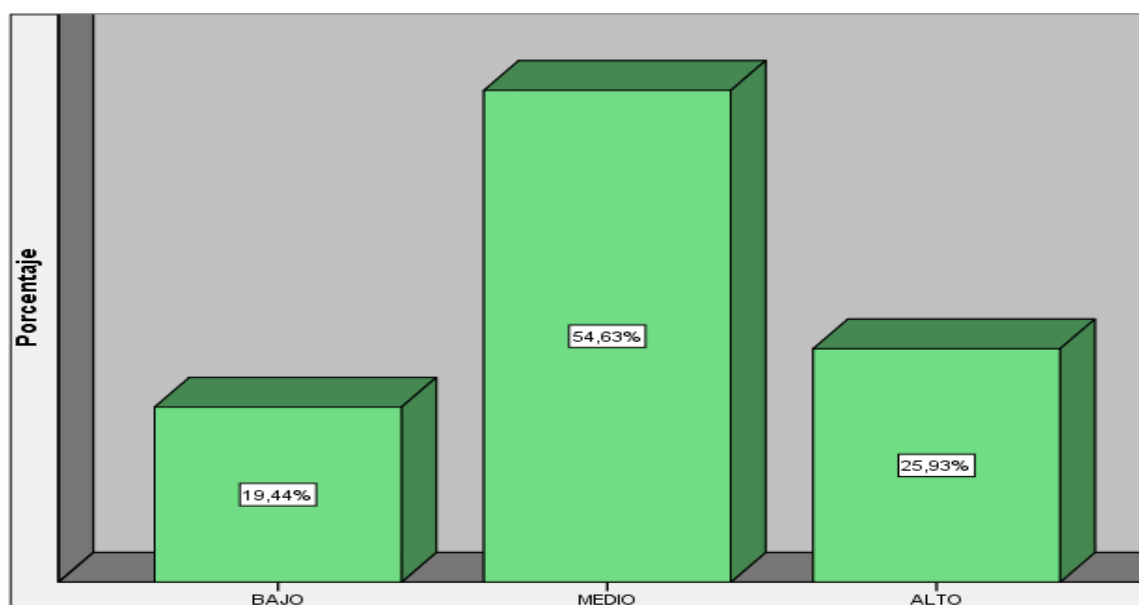


Figura 3. Análisis descriptivo Dimensión: Motivación.

Se aprecia que el 54.63% de los colaboradores encuestados consideran el nivel de motivación como medio, mientras que el 19.44% lo consideran bajo, y el 25.93% de los colaboradores encuestados consideran el nivel de motivación como alto.

Tabla 11

Análisis descriptivo Dimensión: Trabajo en Equipo

Niveles	fi	%
Bajo	21	19,4
Medio	62	57,4
Alto	25	23,1
Total	108	100,0

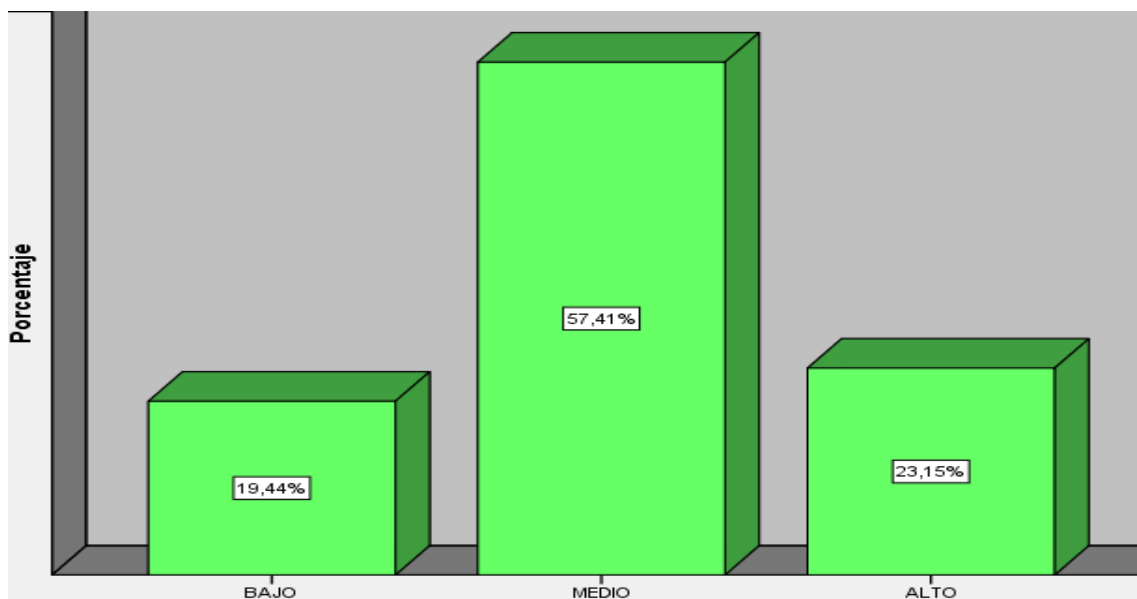


Figura 4. Análisis descriptivo Dimensión: Trabajo en Equipo.

Se aprecia que el 57.41% de los colaboradores encuestados consideran el nivel de trabajo en equipo como medio, mientras que el 19.44% lo consideran bajo, y el 23.15% de los colaboradores encuestados consideran que el nivel de trabajo en equipo como alto.

Tabla 12
Análisis descriptivo Dimensión: Comunicación

Niveles	fi	%
Bajo	26	24,1
Medio	61	56,5
Alto	21	19,4
Total	108	100,0

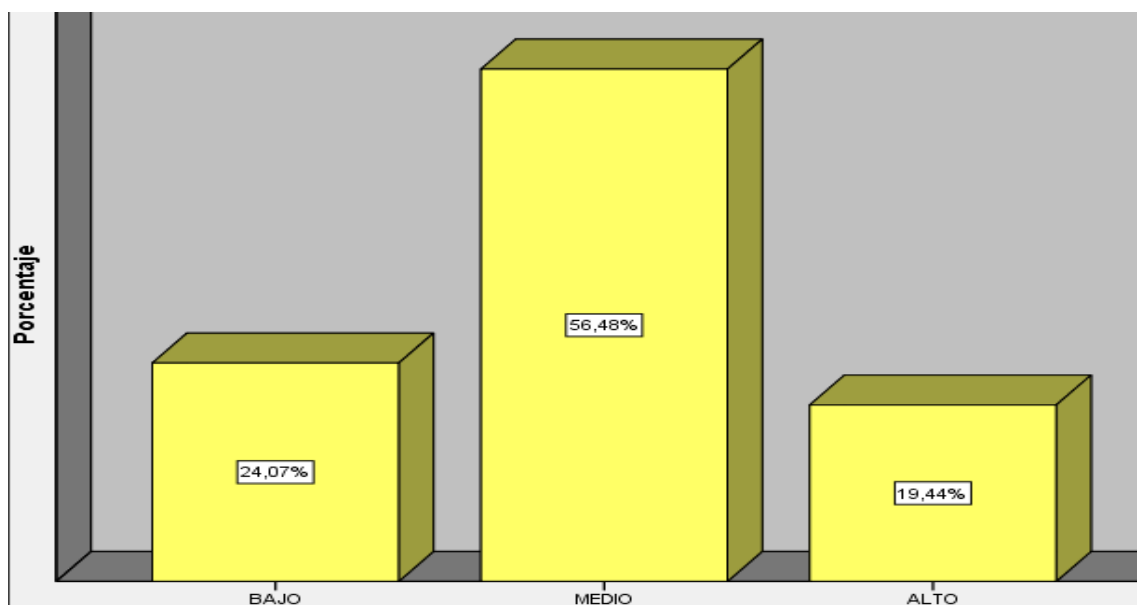


Figura 5. Análisis descriptivo Dimensión: Comunicación.

Se aprecia que el 56.48% de los colaboradores encuestados consideran el nivel de comunicación como medio, mientras que el 24.07% lo consideran bajo, y el 19.44% de los colaboradores encuestados consideran el nivel de comunicación como alto.

Tabla 13
Análisis descriptivo Dimensión: Creatividad

Niveles	fi	%
Bajo	21	19,4
Medio	64	59,3
Alto	23	21,3
Total	108	100,0

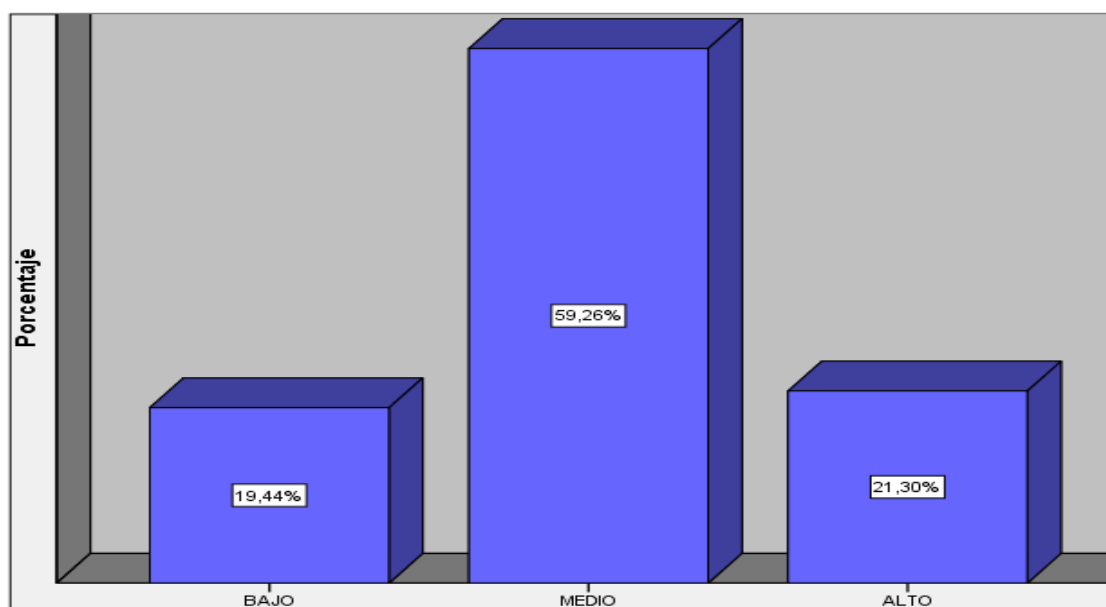


Figura 6. Análisis descriptivo Dimensión: Creatividad.

Se aprecia que el 59.26% de los colaboradores encuestados consideran el nivel de creatividad como medio, mientras que el 19.44% lo consideran bajo, y el 21.30% de los colaboradores encuestados consideran el nivel de creatividad como alto.

4.3.2. Descriptivas de las Cuatro Dimensiones de la Productividad

Tabla 14

Análisis descriptivo Dimensión: Desempeño

Niveles	fi	%
Bajo	29	26,9
Medio	57	52,8
Alto	22	20,4
Total	108	100,0

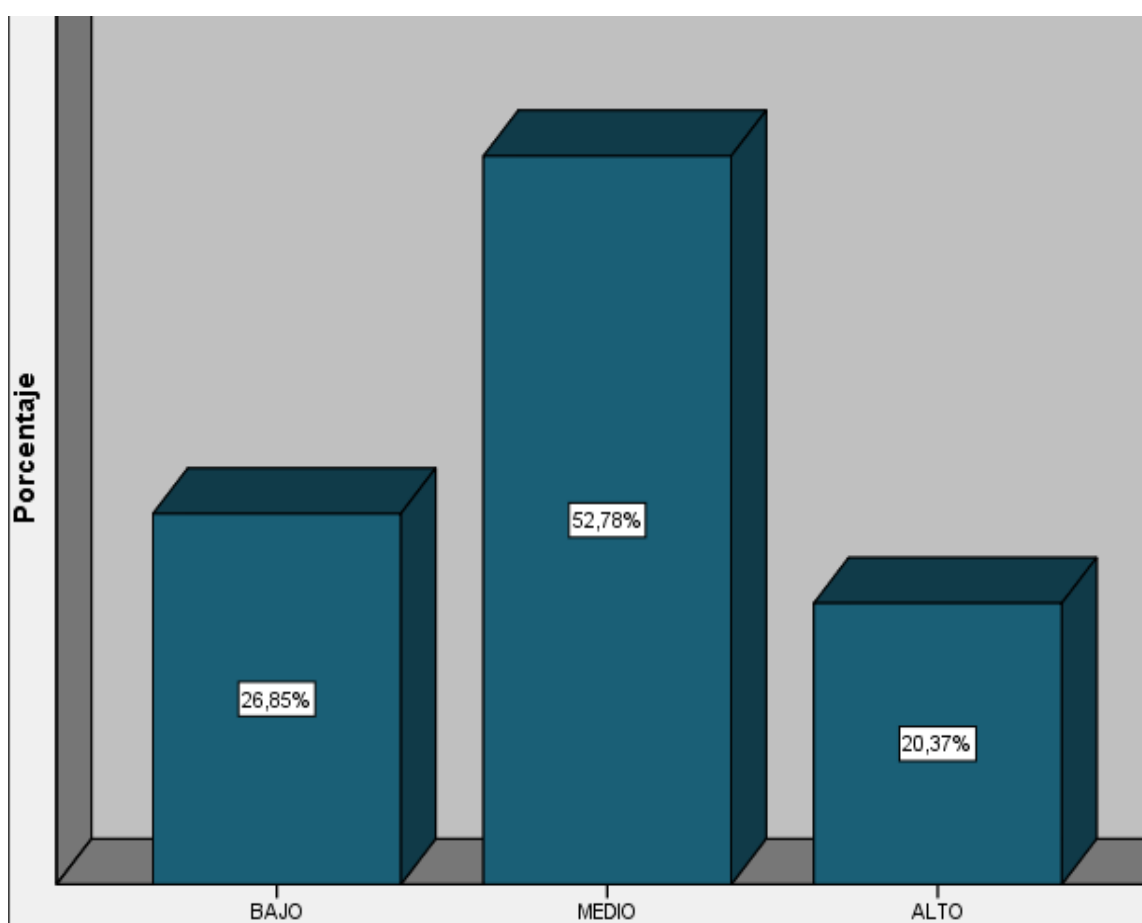


Figura 7. Análisis descriptivo Dimensión: Desempeño.

Se aprecia que el 52.78% de los colaboradores encuestados consideran el nivel de desempeño como medio, mientras que el 26.85% lo consideran bajo, y el 20.37% de los colaboradores encuestados consideran el nivel de desempeño como alto.

Tabla 15
Análisis descriptivo Dimensión: Calidad

Niveles	fi	%
Bajo	30	27,8
Medio	54	50,0
Alto	24	22,2
Total	108	100,0

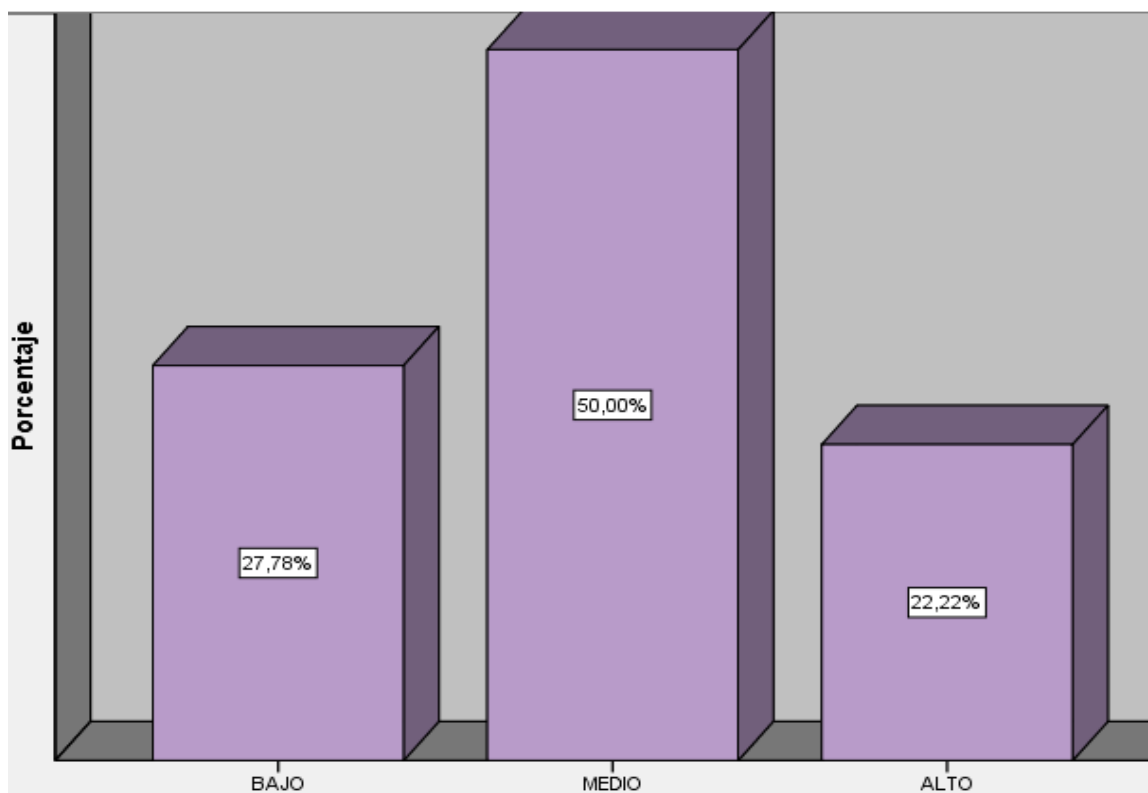


Figura 8. Análisis descriptivo Dimensión: Calidad.

Se aprecia que el 50.00% de los colaboradores encuestados consideran el nivel de calidad como medio, mientras que el 27.79% lo consideran bajo, y el 22.22% de los colaboradores encuestados consideran el nivel de calidad como alto.

Tabla 16
Análisis descriptivo Dimensión: Eficiencia

Niveles	fi	%
Bajo	28	25,9
Medio	55	50,9
Alto	25	23,1
Total	108	100,0

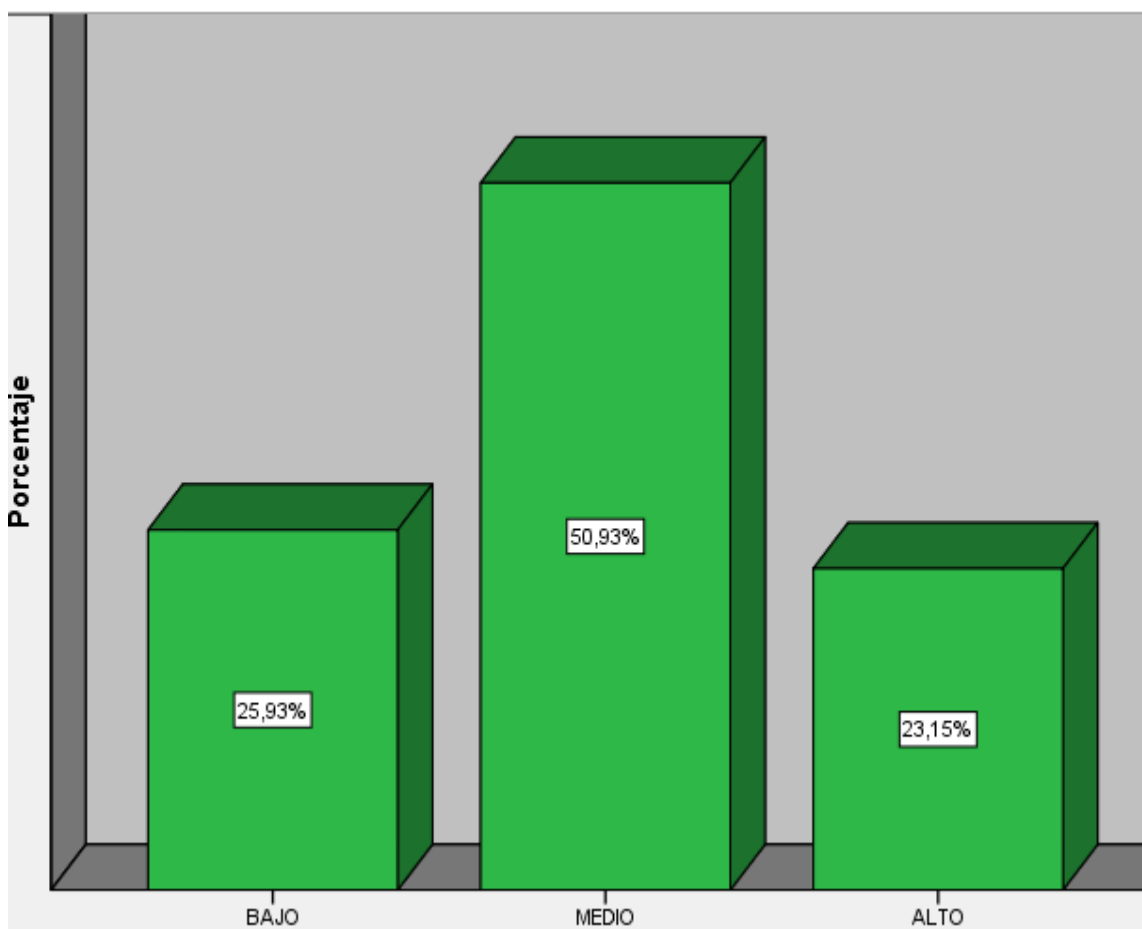


Figura 9. Análisis descriptivo Dimensión: Eficiencia.

Se puede apreciar que el 50.93% de los colaboradores encuestados consideran el nivel de la Eficiencia como medio, mientras que el 25.93% lo consideran bajo, y el 23.15% de los colaboradores encuestados consideran el nivel de Eficiencia como alto.

Tabla 17
Análisis descriptivo Dimensión: Adaptabilidad

Niveles	fi	%
Bajo	29	26,9
Medio	54	50,0
Alto	25	23,1
Total	108	100,0

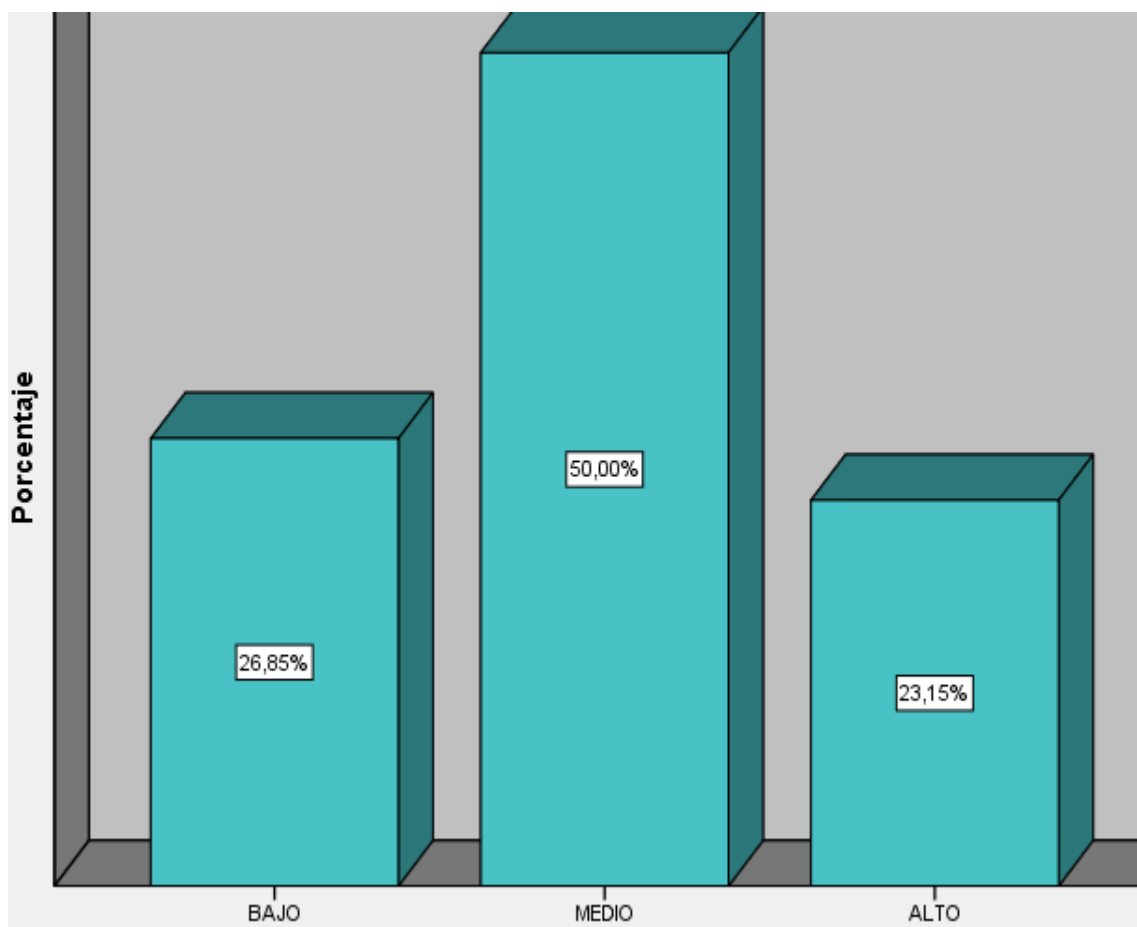


Figura 10. Análisis descriptivo Dimensión: Adaptabilidad.

Se puede apreciar que el 50.00% de los colaboradores encuestados consideran el nivel de Adaptabilidad como medio, mientras que el 26.85% lo consideran bajo, y el 23.15% de los colaboradores encuestados consideran el nivel de Adaptabilidad como alto.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Tabla 18

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad

		Liderazgo Transformacional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Productividad	Bajo	25 23,1%	3 2,8%	0 0,0%	28 25,9%
	Medio	1 ,9%	53 49,1%	0 0,0%	54 50,0%
	Alto	0 0,0%	3 2,8%	23 21,3%	26 24,1%
Total		26 24,1%	59 54,6%	23 21,3%	108 100,0%

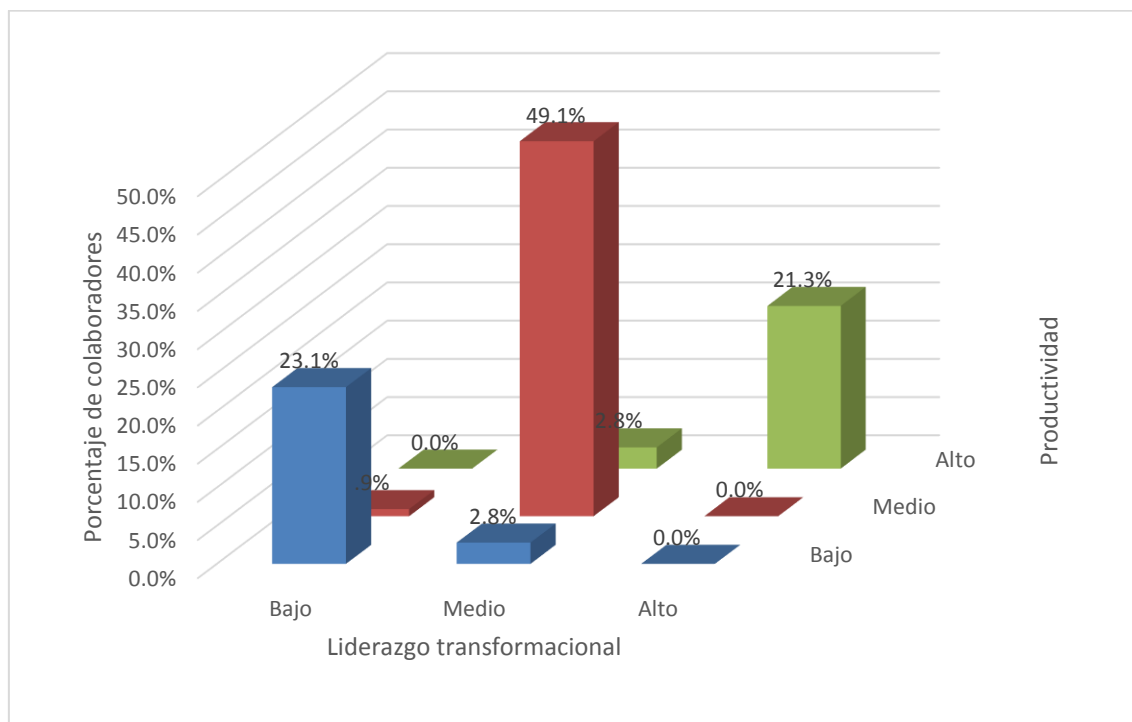


Figura 11. Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad.

La tabla 18 y figura 11 muestran la descripción referente a las variables liderazgo transformacional y la productividad, donde se observa que 23,1% de los encuestados perciben bajo la relación entre dichas variables. Así mismo, 49,1% encuestados refieren que esta relación es medio, mientras que 21,3% encuestados afirman que esta relación es alto, esta tendencia muestra que existe relación directa entre las variables, lo cual se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio

Ho: La distribución de los datos de productividad no difiere de la distribución normal.

Ha: La distribución de los datos de productividad difiere de la distribución normal.

Tabla 19

Prueba de la normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	GI	Sig.
Productividad	,088	108	,039	,978	108	,064

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

A través de la presente tabla se observa que al aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a, el cual corresponde debido a que el instrumento fue aplicado a 108 sujetos; se muestra un resultado con un p valor al 0,039, menor al 0.05, lo cual nos permite rechazar la hipótesis nula, la cual indica que la distribución de la variable liderazgo transformacional es una distribución paramétrica normal, por lo tanto, se aplicara el estadístico Rho de Spearman.

4.6 Procedimientos correlacionales

Contraste de la hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017.

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017.

Tabla 20
 Correlación entre Liderazgo transformacional y Productividad

		Correlaciones		
			Liderazgo transformacional	Productividad
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,965**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	108	108
Productividad		Coefficiente de correlación	,965**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

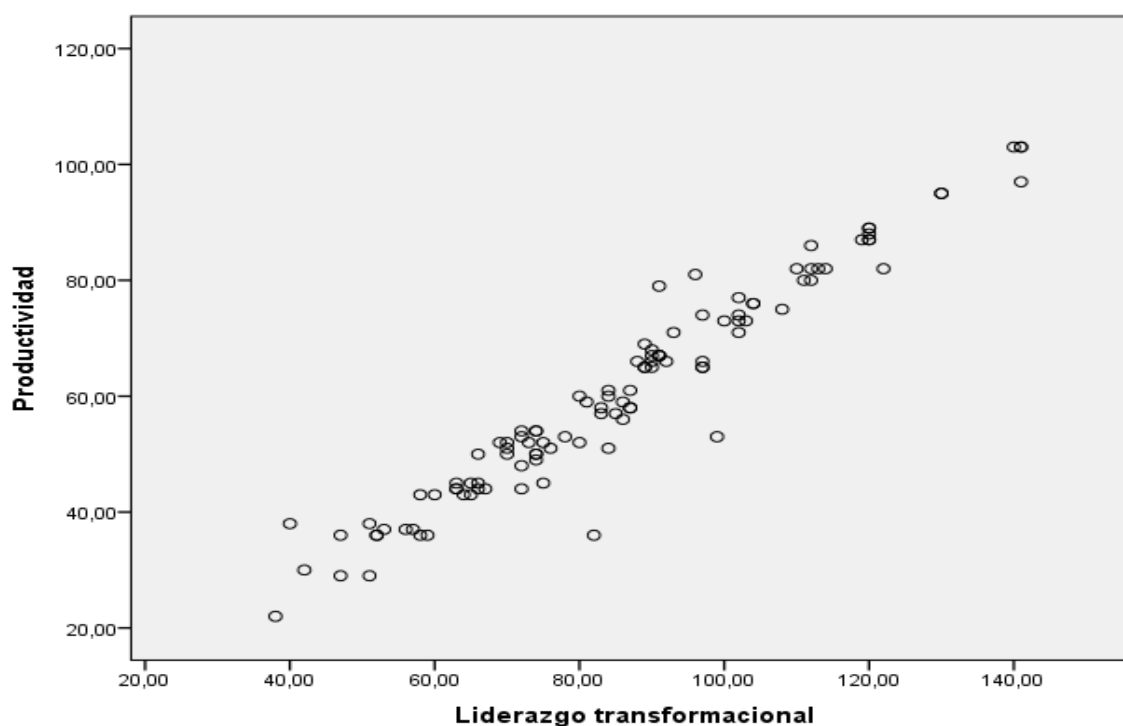


Figura 12. Gráfica de dispersión de correlación entre variables.

En la tabla 20, se puede observar los resultados de correlación entre las variables, una Rho de Spearman que asciende a 0,965, con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre las variables Liderazgo transformacional y productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C.

Contrastación de hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa entre la motivación y la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017.

Tabla 21

Correlación entre Motivación y Productividad

Correlaciones				
			Motivación	Productividad
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,904**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Productividad	Coeficiente de correlación	,904**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 21, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión motivación y la variable productividad, una RHO de Spearman que asciende a 0,904, con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre dicha dimensión y la variable, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión motivación y la variable productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C.

H2: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017.

Ho: No Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017.

Tabla 22
Correlación entre Trabajo en equipo y Productividad

Correlaciones				
			Trabajo en equipo	Productividad
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,912**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Productividad	Coeficiente de correlación	,912**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 22, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión trabajo en equipo y la variable productividad, una Rho de Spearman que asciende a 0,912 con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre dicha dimensión y la variable, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión trabajo en equipo y la variable productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C.

H3: Existe relación significativa entre la comunicación y la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017.

Ho: No existe relación significativa entre la comunicación y la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017.

Tabla 23
Correlación entre Comunicación y Productividad

Correlaciones				
			Comunicación	Productividad
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,948**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Productividad	Coeficiente de correlación	,948**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 23, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión comunicación y la variable productividad, una Rho de Spearman que asciende a 0,948 con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre dicha dimensión y la variable, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión comunicación y la variable productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C.

H4: Existe relación significativa entre la creatividad y la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017.

Ho: No existe relación significativa entre la creatividad y la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017.

Tabla 24
Correlación entre Creatividad y Productividad

Correlaciones				
			Creatividad	Productividad
Rho de Spearman	Creatividad	Coeficiente de correlación	1,000	,940**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Productividad	Coeficiente de correlación	,940**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 24, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión creatividad y la variable productividad, una Rho de Spearman que asciende a 0,940 con un nivel de significancia $p=0,000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre dicha dimensión y la variable, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión creatividad y la variable productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Los resultados obtenidos en la presente investigación respecto a Vélchez (2017) cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilma S.A.C., concluye que existe una relación significativa considerable entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilma S.A.C., en la prueba estadística Rho Spearman se observa que el coeficiente de correlación es $\rho = 0,877$ y un $p =$ valor igual a 0.000, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, la cual demuestra una relación positiva considerable entre las variables motivación y productividad. Esto queda demostrado también con los resultados de la presente investigación ya que el coeficiente de correlación Rho de Spearman que tiene el valor de 0,904, una significancia de $p = 0,000$ que es menor al parámetro teórico que es de 0,05 lo que nos posibilita afirmar que la motivación se relaciona significativamente con la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C.

Los resultados obtenidos en la presente investigación respecto a Sánchez (2017) cuyo objetivo general es determinar la relación entre el clima laboral y la productividad del personal operario en una planta procesadora de salsas, concluye que existe una relación significativamente y media entre el clima laboral y la productividad del personal operario de la planta procesadora de salsas, contando como resultado un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0,623$ y un $p =$ valor igual a 0,000, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, la cual demuestra una relación positiva entre la variable clima laboral y productividad. Esto queda demostrado también con los resultados de la presente investigación ya que el coeficiente de correlación Rho de Spearman que tiene el valor de 0,912, una significancia de $p = 0,000$ que es menor al parámetro teórico que es de 0,05 lo que nos posibilita afirmar que el clima laboral como el trabajo en equipo se relacionan con la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C.

Los resultados obtenidos en la presente investigación respecto a Vidal (2016) cuyo objetivo general es, Determinar la relación de la Comunicación interna con la Productividad Laboral en la Unidad de Investigación Tutelar Lima Norte Callao del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 2016, concluye que existe una

relación significativamente entre la comunicación interna y la productividad, contando como resultado un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0,503$ y un $p =$ valor igual a 0,000, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, la cual demuestra una relación positiva entre la variable comunicación interna y productividad. Esto queda demostrado también con los resultados de la presente investigación ya que el coeficiente de correlación Rho de Spearman que tiene el valor de 0,948, una significancia de $p = 0,000$ que es menor al parámetro teórico que es de 0,05 lo que nos posibilita afirmar que la comunicación se relaciona con la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C.

Los resultados obtenidos en la presente investigación respecto a Vargas (2015) cuyo objetivo general es, Determinar la relación de la Eficiencia con la Productividad de los colaboradores en la Empresa Lancaster, concluye que existe una relación significativamente entre la Eficiencia y la productividad, contando como resultado un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = 0,642$ y un $p =$ valor igual a 0,000, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, la cual demuestra una relación positiva entre la variable Eficiencia y productividad. Esto queda demostrado también con los resultados de la presente investigación ya que el coeficiente de correlación Rho de Spearman que tiene el valor de 0,940, una significancia de $p = 0,000$ que es menor al parámetro teórico que es de 0,05 lo que nos posibilita afirmar que la Eficiencia y la creatividad se relaciona con la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C.

5.2. Conclusiones

Con un coeficiente de correlación entre las variables, Rho de Spearman = 0,965 y un $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$ se concluye: Existe una correlación positiva alta entre las variables Liderazgo transformacional y productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C.

Con un coeficiente de correlación entre la dimensión motivación y la variable productividad, Rho Spearman = 0,904 y $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$ se concluye: Existe una correlación positiva alta entre la dimensión motivación y la variable productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C.

Con un coeficiente de correlación entre la dimensión trabajo en equipo y la variable productividad, Rho Spearman = 0,912 y $p=0,000$ menor al nivel $\alpha =0,05$ se concluye: Existe una correlación positiva alta entre la dimensión trabajo en equipo y la variable productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C.

Con un coeficiente de correlación entre la dimensión comunicación y la variable productividad, Rho de Spearman = 0,948 y $p=0,000$ menor al nivel $\alpha =0,05$ se concluye: Existe una correlación positiva alta entre la dimensión comunicación y la variable productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C.

Con un coeficiente de correlación entre la dimensión creatividad y la variable productividad, Rho de Spearman = 0,940 y $p=0,000$ menor al nivel $\alpha =0,05$ se concluye: Existe una correlación positiva alta entre la dimensión creatividad y la variable productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C.

5.3 Recomendaciones

En relación al objetivo general, el cual pide “Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017”. Se recomienda brindar talleres a los jefes y subordinados sobre el liderazgo transformacional, satisfacción laboral, siendo de forma participativa y teniendo en cuenta la opinión de todos.

En relación al primer objetivo específico, se requirió “Determinar la relación entre la motivación y la productividad en los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017”, se recomienda establecer horarios flexibles y reconocimientos, mediante el cual se le pueda dar premios para hacer mejor su trabajo y se encuentren motivados.

En relación al segundo objetivo específico se requirió “Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad en los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017”, se recomienda realizar programas de metas en equipo esto consistirá que por cada área se les asignen responsabilidades las cuales deberán cumplir en un tiempo determinado y con

trabajo en equipo. De la misma manera realizar charlas para escuchar sus incomodidades, problemas que pasan, como también felicitarlos por los logros obtenidos personalmente,

En relación al tercer objetivo específico, donde se buscó “Determinar la relación entre la comunicación y la productividad en los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017”, se recomienda promover un programa o capacitación en comunicación para jefes y subordinados. Además, realizar talleres recreacionales, almuerzos de confraternidad y actividades recreativas en grupo para así crear lazos de confianza entre todo el personal.

En cuanto al último objetivo específico, donde se buscó “Determinar la relación entre la creatividad y la productividad en los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. - San Juan de Miraflores 2017”, se recomienda realizar reuniones directivas con los trabajadores y así puedan opinar sobre los cambios de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros

- Amaya, B. (2011). *La productividad* (2ª ed.). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Bain, D. (2003). *La productividad* (2ª ed.). Colombia: McGraw-Hill.
- Bass, B. y Avolio, B. (1994). *Liderazgo: Teoría y aplicaciones en las gerencias*. Nueva York, Estados Unidos: Free Press.
- Bernardo, C. (2015). *Metodología de la Investigación Científica* (2ª ed.). Lima, Perú: San Marcos.
- Bonilla, Y. (2007). *Medición de la productividad y la competitividad*. México D.F., México: Anfeca.
- Burga, A. (2016). *Productividad total*. Lima, Perú: Macro.
- Calderón, G. (2002). *Liderazgo transformacional en las organizaciones y su impacto sobre el talento humano*. Bogotá, Colombia: Ascolfa.
- Castro, P. (2009). *Ergonomía y productividad* (4ª ed.). México: Limusa.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la Administración de Empresas* (3ª ed.). Madrid: Civitas.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9ª ed.). México: McGraw-Hill.
- D'Alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales*. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Fischman, D. (2005). *Liderazgo Transformador*. Lima, Perú: Fondo Editorial UPC.
- Flores, A. (2015). *Liderazgo Transformacional*. México: McGraw-Hill.

- García, A. (2011). *Productividad y reducción de costos: para la pequeña y mediana Industria* (2ª ed.). México: Trillas.
- Goodnight, N. y Roble, A. (2004). *El liderazgo*. Quito, Ecuador: Machala
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2003). *Metodología de la Investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill.
- Hersey, C. (1998). *La Productividad total*. Lima, Perú: Macro.
- Horna, G. (2014). *Liderazgo y motivación*. Lima, Perú: Ediciones de la Universidad Peruana Unión.
- Ipinza, F. (2010). *Liderazgo y tributos Gerenciales*. México: Pearson
- Lussier, M. y Achua, A. (2002). *Liderazgo transformacional*. México: International Thomson Editores.
- Robbins, S. (1997). *Administración de Recursos Humanos* (5ª ed.). México D.F., México: Prentice Hall.
- Sánchez, E. (1990). *Métodos y técnicas de investigación*. México D.F., México: Pearson Educación.
- Tamayo, M. (1997). *El proceso de la investigación científica*. México D.F., México: Limusa.

Vásquez, M. (2012). *La productividad desde una perspectiva humana*. Madrid, España: Distribuidora Hispano Americana.

Tesis

Callán, R. (2017). *Liderazgo transformacional y clima organizacional del centro de contacto del banco de crédito del Perú* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22070>

Chú, C. y Sánchez, A. (2012). *Propuesta de un plan de calidad del servicio para mejorar la productividad de la empresa Tortipan S.A.C.* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/699>

Cruz, M. y Rodea, A. (2014). *Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados de la empresa textil, municipio Ixtapaluca* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/30808>

Morocho, A. (2015). *Liderazgo transformacional, para potenciar el clima escolar de los estudiantes de Octavo, noveno y décimo año de educación general básica* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/14260>

Ozuna, N. (2012). *La cultura organizacional y su relación con la productividad de una institución financiera* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/>

Pacheco, G. (2012). *La productividad como efecto de la motivación en operarios de una empresa transnacional de telecomunicaciones* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5325>

Pérez, J. y Camps V. (2011). *Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico* (Tesis de pregrado). Recuperado de.

<http://albizu.edu/Biblioteca>

Redolfo, L. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8882>

Sánchez, M. (2017). El clima laboral y la productividad del personal operario de una planta procesadora de salsas (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23267>

Vallejos, I. (2015). *Las remuneraciones económicas en la productividad laboral de los servidores públicos nombrados de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz Chiclayo* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/514>

Vargas, A. (2015). Relación de la Eficiencia con la Productividad de los colaboradores en la Empresa Lancaster (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Venutolo, E. (2009). *Estudio del clima laboral y la productividad en las empresas pequeñas y medianas: El transporte vertical en la ciudad Autónoma de Buenos Aires* (Tesis doctoral). Recuperado de <https://riunet.upv.es/handle/10251/6561>

Vidal, R. (2016). Relación de la Comunicación interna con la Productividad Laboral en la Unidad de Investigación Tutelar Lima Norte Callao del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17441>

Vílchez, A. (2017). La motivación y la productividad de los trabajadores de la empresa Vilma S.A.C (Tesis de pregrado). Universidad de Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO 1: REPORTE DE SIMILITUD

Feedback Studio - Mozilla Firefox
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=3&u=1074155014&o=1046789920&lang=es

feedback studio LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL /0 < 42 de 70 >

Resumen de coincidencias

24 %

1 Entregado a Universida... 24 % >
Trabajo del estudiante

TESIS

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE
LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TEXTIL CHAVIN S.A.C –
SAN JUAN DE MIRAFLORES”

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR
LIZZETH JAZMIN PAREDES BARRIENTOS

ASESOR
ING. SEGUNDO ZOILO VASQUEZ RUIZ

Página: 1 de 81 Número de palabras: 13010 Text-only Report High Resolution Activado

ES 09:25 p.m. 28/11/2018

ANEXO 2: CUESTIONARIO EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Edad.....Sexo.....Tiempo de servicios.....
 Estado Civil.....

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibes a la motivación, trabajo en equipo, comunicación, creatividad en el liderazgo transformacional. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Con respecto a cada ítem le rogamos que valore y marque con una **X**, según la siguiente escala de valoración:

- Totalmente en desacuerdo **1**
- En desacuerdo **2**
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo **3**
- De acuerdo **4**
- Totalmente de Acuerdo **5**

N°	Dimensión: Motivación	Alternativas				
		1	2	3	4	5
1	Le brindan reconocimientos por una buena labor .					
2	Lo alientan por una buena labor.					
3	Cuando fue el último incentivo que le brindo la empresa.					
4	Considera que usted le brinda compromiso a la empresa					
5	Cuenta con todos los materiales necesarios para realizar su trabajo					
6	Considera que sus opiniones en la empresa son consideradas					
7	Brindo confianza a mis compañeros de trabajo					
8	Considero que soy confiable					
9	Considero que mi equipo de trabajo se tienen confianza					
10	Considera que las funciones que realiza su equipo es agotador					
11	Considera que su equipo se encuentra organizado es sus funciones					
12	Considera que se trabaja en equipo					

13	Brinda asesoramiento cuando un integrante de su equipo no puede llegar al objetivo del día.					
14	Brinda motivación a su equipo, para llegar al objetivo del día.					
15	Considera que su equipo siempre llega al objetivo por usted.					
16	Considera que la empresa le brinda facilidad en la información.					
17	Considera que la información que le brindan es clara y directa.					
18	Considera que los medios de comunicación planteada por la empresa son los correctos para su equipo (formal e informal)					
19	Considera que las ideas que brinda son las adecuadas para su equipo					
20	Considera que las ideas de los miembros de su equipo son considerados					
21	Considera que hay días que hay conflictos entre los miembros de su equipo y usted.					
22	Premia la destreza y habilidad de un integrante de su equipo					
23	Considera que brinda capacitaciones					
24	Considera que debería a ver capacitación constante					
25	Realiza cambios en su equipo que son favorables para el objetivo del día.					
26	Considera que los cambios son todos los días					
27	Considera que los cambios a veces no resultan					
28	Considera un gran compromiso trabajar con un equipo de trabajo					
29	Considera que su equipo está comprometido con usted					
30	Considera que su equipo está comprometido con la empresa.					

13	La empresa realiza desperdicios de materiales.					
14	La empresa se encuentra con stock					
15	La empresa cuenta con maquinarias en buen estado.					
16	La empresa a cuánto tiempo realiza mantenimiento					
17	La empresa sabe cuánto produce diariamente					
18	La empresa se encuentra bien organizada					
19	La empresa cuenta con una planificación					
20	Considera que su trabajo lo deja organizado					
21	Me considero capaz de todo lo asignado.					
22	Como consideras las rotaciones laborales.					

ANEXO 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: El liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C.- San Juan de Miraflores.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rango
¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C.-2017?	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C.-2017	Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C.-2017	Motivación	Inspiración Compromiso	1=Nunca 2=Casi nunca	Malo 11-14 Regular 15 – 20
Problemas Específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específico	Trabajo en equipo	Confiabilidad Organización Objetivos	3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Bueno 21 -24 Malo 17- 22 Regular 23 – 28
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la productividad en los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C.-2017?	Determinar la relación entre la motivación y la productividad en los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C.-2017	Existe relación significativa entre la motivación y la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C.-2017	Comunicación	Facilidad de información Intercambio de ideas		Bueno 30 -33
			Creatividad	Capacidad Cambio Compromiso		Malo 12-17 Regular 18 – 23 Bueno 24 -27

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y la productividad en los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. en San Juan de Miraflores?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y la productividad en los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. en San Juan de Miraflores?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la creatividad y la productividad en los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. en San Juan de Miraflores?</p>	<p>Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la productividad en los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. en San Juan de Miraflores.</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación y la productividad en los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. en San Juan de Miraflores.</p> <p>Determinar la relación entre la creatividad y la productividad en los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. en San Juan de Miraflores.</p>	<p>Existen relaciones significativas entre el trabajo en equipo y la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C en San Juan de Miraflores.</p> <p>Existen relaciones significativas entre la comunicación y la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C en San Juan de Miraflores.</p> <p>Existen relaciones significativas entre la creatividad y la productividad en la empresa Textil Chavín S.A.C. en San Juan de Miraflores.</p>	Variable 1: LA PRODUCTIVIDAD			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rango
			Desempeño	Responsabilidad Capacidad Durabilidad	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces	Malo 13-16 Regular 17 – 21 Bueno 22 -28
			Calidad	Calidad percibida	4=Casi siempre 5=Siempre	Malo 13- 17 Regular 18 – 22 Bueno 23 -27
Eficiencia	Costo Producción		Malo 14 -18			
Adaptabilidad	Disciplina Cambio		Regular 19 – 23 Bueno 24 -26			

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel:</p> <p>El nivel de estudio que se realizó es de nivel relacional.</p> <p>Diseño:</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Método:</p> <p>El método a desarrollarse en la investigación será de método cuantitativo</p>	<p>Población:</p> <p>La población está constituida por los colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C. del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2017.</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>En este trabajo de investigación se empleó un muestreo no probabilístico.</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>108 colaboradores de la empresa Textil Chavín S.A.C.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Lizzeth Jazmin Paredes Barrientos</p> <p>Año: 2017</p> <p>El liderazgo transformacional y la productividad en los colaboradores en la empresa Textil Chavín S.A.C. – San Juan de Miraflores.</p> <hr/> <p>Variable 1: La productividad</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Lizzeth Jazmin Paredes Barrientos</p> <p>Año: 2017</p> <p>El liderazgo transformacional y la productividad en los colaboradores en la empresa Textil Chavín S.A.C. – San Juan de Miraflores.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis descriptivo de frecuencia por dimensiones y variable, mediante el uso de programa SPSS.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Pruebas de normalidad en las variables de estudio, mediante el uso del programa SPSS.</p> <p>Descripción de la correlación de las variables en estudio, mediante el uso del programa SPSS.</p>

ANEXO 5: VALIDACION DE JUECES

Validación del instrumento Liderazgo transformacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Ina. Segundo Zola Vasquez Ruiz

DNI: _____

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento La Productividad

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Ina. Segundo Zola Vasquez Ruiz

DNI: _____

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Liderazgo Transformacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Ramos Chang, Josee Alonso

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Validación del instrumento La Productividad

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Ramos Chang, Josee Alonso

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Validación del instrumento Liderazgo transformacional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Vargas Diaz, Ademar

DNI:.....

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento La Productividad

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Vargas Diaz, Ademar

DNI:.....

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

ANEXO 6: AUTORIZACION DE LA EMPRESA

TEXTIL CHAVIN SAC
FÁBRICA DE MEDIAS Y CALCETINES

TEXCHASAC

Lima, 15 de agosto de 2017.

Señores:
UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU
Presente. -

De nuestra consideración:

Por medio de la presente hago constar que se ha otorgado permiso a la Srta. LIZZETH JAZMIN PAREDES BARRIENTOS, identificada con DNI N° 71267684, a realizar la aplicación del desarrollo de la investigación de la tesis sobre "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA TEXTIL CHAVIN S.A.C – SAN JUAN DE MIRAFLORES 2017".

Estas actividades la realizo en Jr. Talara 136, San Juan de Miraflores, Lima – Perú.

La Srta. Lizzeth Jazmín paredes Barrientos, ha contado con todos los elementos necesarios para el análisis de una muestra poblacional, identificación de factores y aplicaciones necesarias para el desarrollo de su investigación.

Atentamente.



GABRIEL CIRO MENDOZA HUAMAN
Gerente General

Jr. Luis Giribaldi N° 495 - Dpto. 303 - La Victoria - Lima - Perú
Teléfonos: 323 3462 / 325 6148 . RPE: 985293928
E-mail: gerencia@textilchavin.com Pag. Web: www.textilchavin.com