



TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

**El liderazgo como un eficiente motivador para el desarrollo del talento humano en la
organización COMERCIALIZADORA DEPORTIVA S&G**

Corporación Universitaria Remington.
Facultad de Ciencias Contables
Contaduría Pública.

Leidy Johanna Henao Aristizabal, Leidy Maryuvi Alzate López
Gustavo Adolfo Morales Gil
Opción de Trabajo de grado Seminario
2024

Agradecimientos

Agradecemos principalmente a Dios por habernos acompañado y guiado en todo el proceso de la carrera, a nuestros amigos que nos apoyaron, guiaron y motivaron a seguir adelante, a los docentes de la Corporación Universitaria Remington que nos han acompañado en todo el proceso de formación y en especial a nuestros padres, madres, hermanos y esposo por apoyarnos incondicionalmente, a cada persona que nos brindó su ayuda para seguir y cumplir con este objetivo, muchas gracias.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	4
Palabras clave.....	5
Pregunta orientadora de la búsqueda	6
Objetivos	6
Metodología de búsqueda de la información	7
Sustentación teórica de la pregunta.....	10
Conclusiones	27
Referencias.....	29
Anexos	30

Resumen

Al actuar como un poderoso estimulador que impulsa el crecimiento y desempeño de los empleados, entra a jugar un papel muy importante el liderazgo en el desarrollo del talento humano al interior de las organizaciones.

Para conocer la influencia que tiene el liderazgo como un eficiente motivador para el desarrollo del talento humano en la organización Comercializadora Deportiva S&G, la técnica seleccionada como fuente para la recolección de la información es la observación mediante encuesta, se utiliza un enfoque cualitativo, con preguntas de selección múltiple donde gracias a este método se obtienen resultados satisfactorios que permiten la toma de decisiones en aquellos aspectos donde se presentan más falencias, de este modo darse una mejora sustancial en cuánto al liderazgo, mejorando las relaciones entre líderes y empleados que permitan un mejor desempeño y alcance de los objetivos en el equipo. Se realiza a empleados de todos los departamentos de la compañía. Esta investigación tiene como objetivo demostrar la influencia que tiene el liderazgo como fuente motivadora en la organización determinada.

Para cumplir con dicho objetivo se describe en profundidad las experiencias y opiniones de los participantes, se establece el nivel de efectividad del liderazgo y se identifica el estado emocional de cada empleado.

La evidencia nos indica que en la compañía analizada el liderazgo es desempeñado como una función elemental para brindar motivación al equipo de trabajo teniendo una actitud positiva e inspiradora.

Palabras clave

Liderazgo

Influencia

Motivación

Trabajo en equipo

Inteligencia emocional

Organización

Líder

Empatía

Autoconocimiento

Pregunta orientadora de la búsqueda

¿Cómo influye el liderazgo como un eficiente motivador para el desarrollo del talento humano en la Comercializadora Deportiva S&G?

Objetivos

General

Demostrar la influencia que tiene el liderazgo en la Comercializadora Deportiva S&G, siendo este el mayor motivador para el desarrollo del talento humano.

Específicos

- Describir en profundidad experiencias y opiniones de empleados dentro de la Comercializadora Deportiva S&G.
- Establecer el nivel de efectividad del liderazgo en la Comercializadora Deportiva S&G.
- Identificar el estado emocional en el que se encuentra cada colaborador de la empresa.

Metodología de búsqueda de la información

En la presente investigación exploratoria se utiliza la metodología recolección de datos por medio de la observación de encuestas, sobre la percepción que tienen los empleados de cómo influye el liderazgo siendo este un eficiente motivador que se vive en la organización de manera que ayude a su desarrollo y crecimiento dentro de la misma y saber que tan efectivo ha sido el liderazgo en la Comercializadora Deportiva S&G ubicada en Medellín Antioquia.

Este método facilita información muy valiosa sobre el liderazgo, inteligencia emocional y sus complementos para el buen desempeño y motivación del equipo colaborador.

Las encuestas son un proceso útil para recopilar información por medio de un cuestionario de Google forms. Esta encuesta se realiza vía electrónica a cierto número de colaboradores de la organización, lo cual nos dará un acercamiento muy interesante.

Utilizando el método de encuestas como recolección de datos nos permite en la presente investigación obtener información con una visión amplia y específica acerca de la influencia que tiene el liderazgo en la organización como factor motivacional en el grupo de trabajo, teniendo en cuenta el valor que representa la opinión y visión de los mismos colaboradores.

Los líderes son quienes con su desempeño de gestión logran mejorar la eficiencia para el impacto de resultados en la organización.

Una vez recopilada la información realizaremos un análisis en base a los objetivos propuestos y tendremos una orientación significativa para resolver la pregunta planteada.

Encuestas

Con la encuesta a realizar se pretende lograr lo siguiente:

1. Conocer de qué manera el liderazgo está influenciando en el desarrollo de las actividades de los colaboradores.
2. Cómo se encuentran los colaboradores en cuanto a su inteligencia emocional teniendo en cuenta el ambiente laboral existente en la organización.
3. De qué forma los líderes llevan a cabo su empatía hacia el resto del equipo.

Ficha

La encuesta se realiza el día 28 de febrero del presente año, se dirige a 28 empleados de todos los departamentos de la **Comercializadora Deportiva S&G** de un total de 43. Esta encuesta se realiza vía electrónica por medio de un cuestionario en google forms, la cual es contestada durante todo el día iniciando a las 9:00 am.

La encuesta se realiza de forma anónima para proteger los datos de cada persona, brindando total libertad y seguridad a la hora de responder.

N: Tamaño del universo	43
P: Probabilidad de ocurrencia	0,65

Matriz de Tamaños muestrales para un universo de 43 con una p de 0,65								
Nivel de Confianza	d [error máximo de estimación]							
	10,0%	9,0%	8,0%	7,0%	6,0%	5,0%	4,0%	3,0%
90%	25	27	30	32	34	37	39	40
95%	29	31	33	35	37	38	40	41
97%	31	32	34	36	38	39	40	42
99%	33	35	36	38	39	40	41	42

El tamaño del universo a encuestar es de 43 empleados donde la muestra es de 28, generando una probabilidad de ocurrencia del 0.65%. Lo que nos muestra un nivel de confianza del 95% con un margen de error del 10%.

Sustentación teórica de la pregunta

A continuación, se presentan los antecedentes para entender la pregunta orientadora, donde se realizó la investigación en diferentes fuentes bibliográficas.

La influencia del líder en el comportamiento de los empleados se logra gracias a su capacidad para liderar. Siendo así el líder asume el control haciendo que su equipo de trabajo realice el mayor esfuerzo para alcanzar los objetivos propuestos desde un inicio en la organización, obteniendo los resultados esperados.

El secreto de una empresa es formar un equipo conjuntado de personas capaces, con libertad de acción y funciones bien definidas. (Bofill de Quadras, 2014).

En el libro “El liderazgo, clave del éxito en la empresa” manifiesta que la empresa es un pequeño universo, integrado a su vez por mundos de diversos tamaños. Del grado de integración que se logra de cada uno de esos microorganismos, dependerá la buena marcha del conjunto dentro del cual están”.

Cada uno de los seres humanos de las empresas constituyen una individualidad, los cuales se conforman de cualidades, defectos, problemas, aspiraciones, entre otros. Dependiendo del tamaño de la organización será la complejidad del manejo de los individuos y su armonización, consecuencia de temperamentos, capacidad de sociabilidad, comportamientos.

Valencia Tovar, Á. (2015). El liderazgo, clave del éxito en la empresa: (1 ed.). Bogotá, Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/remington/222463?page=10>.

“Liderazgo, por extensión, es la forma como ese conductor exterioriza el conjunto de cualidades que lo llevan a ejercer sobre sus subordinados una influencia dinámica que los induce a ejecutar su voluntad. En busca de una definición podríamos decir que liderazgo es equivalente a Don de Mando en cuanto a que constituye un conjunto de cualidades intelectivas y efectivas que promueven la obediencia espontánea”.

Valencia Tovar, Á. (2015). El liderazgo, clave del éxito en la empresa: (1 ed.). Bogotá, Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/remington/222463?page=11>.

El liderazgo empresarial es aquel estado de eficacia colectivo a que se llegue, o que se registre en una organización, por mérito de sus dirigentes, y el efecto de que él se obtenga en el espíritu o eficacia de la misma. Aplicado a una empresa en particular, constituye un fenómeno positivo o negativo que, por lo general, emana de quién la dirige en el más alto nivel y desciende con sentido contagioso por todos los estratos de la empresa hasta caracterizar su dinámica humana y reflejarse en índices de productividad.

Valencia Tovar, Á. (2015). El liderazgo, clave del éxito en la empresa: (1 ed.). Bogotá, Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/remington/222463?page=18>.

El liderazgo es un factor fundamental del éxito en la empresa, sin éste los rendimientos serán bajos, deberá aumentarse por todos los medios posibles y hacer parte de las capacitaciones brindadas a todo el personal de la organización.

El liderazgo constituye una aspiración de quien desea ascender en la empresa. Toda persona con ambiciones positivas tiene el deseo de crecer profesionalmente lo que trae consigo nuevas y mayores responsabilidades al tratarse de un cargo nuevo, donde incluye autoridad sobre el equipo de trabajo asignado.

El primer fundamento del liderazgo es el autoconocimiento, es decir; el conocerse a uno mismo, aceptando que somos seres humanos y que conlleva a cometer errores, siempre tratando de ser mejores cada día, de allí surge la capacidad para ser un buen líder.

Para entender un poco los conceptos de la investigación Según Daniel Goleman “La Inteligencia Emocional se refiere a la capacidad del individuo de reconocer sus propios sentimientos y los ajenos, de motivarse, manejar sus emociones y en las relaciones que establece con los demás”. (Gerencia, 2010).

Mientras que para DuBrin (2008) “La inteligencia emocional se refiere a cualidades como entender los propios sentimientos, tener empatía con los demás y regular las propias emociones, para mejorar la forma de vivir”. (Gerencia, 2010).

Existen cuatro factores claves sobre la inteligencia emocional, expuestos por Goleman, Boyatzis y Mc-Kee (2004) los cuales son:

-Conocimiento de uno mismo.

-Autocontrol.

-Sensibilidad social

-Manejo de las relaciones.

Lo que nos indica que la inteligencia emocional incorpora habilidades y actitudes de gran necesidad para lograr relaciones interpersonales eficientes en las organizaciones.

La inteligencia emocional es la fuente que impulsa la capacidad para establecer relaciones saludables con los demás, permitiendo la comprensión del sentimiento y respondiendo apropiadamente a las necesidades considerando esta inteligencia como lo primordial de la empatía hacia los demás.

MASLOW, A. (1991) La teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow nos intenta explicar acerca de lo que motiva a las personas, en este caso se considera que la motivación es aquella fuerza que origina y mantiene un comportamiento, de este modo Maslow identifica cinco necesidades básicas que deben ser satisfechas para alcanzar el máximo potencial y cuya satisfacción motivara a las personas de acuerdo a un orden:

1. Necesidades fisiológicas: son aquellas que se relacionan con el mantenimiento de la vida.
2. Necesidades de seguridad: es la protección contra las amenazas físicas y emocionales y estabilidad entre la vida y el trabajo.
3. Necesidades sociales: es el sentir afecto, estima y aceptación.
4. Necesidades de estima: son las necesidades de sentir un reconocimiento propio como los logros, las competencias, la autonomía; y de los demás como el prestigio, la reputación y el reconocimiento.
5. Necesidades de autorrealización: experimentar que se ha desarrollado todo el potencial de uno mismo.

La motivación implica búsqueda de satisfacciones de algunas necesidades que tienen los empleados y de este modo alcanzar el crecimiento personal.

Por otro lado (Douglas Murray McGregor) En la teoría X y la teoría Y expresa su punto de vista en base a los conceptos de las teorías.

La teoría X y la teoría Y de McGregor son dos enfoques opuestos sobre la naturaleza humana y la gestión de los empleados en una organización.

Estas teorías nos indican que existen dos tipos de empleados: Unos que son perezosos, no les gusta trabajar y necesitan ser controlados y motivados por la fuerza para cumplir con sus responsabilidades laborales y por otro lado los empleados que son motivados y disfrutan del trabajo, responsables y necesitan ser empoderados, perteneciendo a la teoría X los primeros y los segundos a la teoría Y.

Son dos enfoques opuestos.

Teoría X

Necesidades sociales: cuando el ser humano se siente satisfecho con las necesidades fisiológicas y por ende desaparece el temor por su bienestar físico, sus necesidades sociales se convierten en motivadores altamente importantes de su conducta, como, por ejemplo: necesidades de pertenencia, asociacionismo, aceptación por sus compañeros, de dar y recibir amistad y amor.

Muchos estudios han demostrado que los equipos de trabajo con relaciones estrechas, bajo condiciones adecuadas, pueden ser mucho más eficaces para el logro de los objetivos de la empresa, que aquellos grupos que permanecen aislados.

Necesidades del yo: se trata de aquellas necesidades que se encuentran relacionadas con la autoestima: necesidades de confianza en sí mismo, de independencia, realización, competencia, conocimiento. Y Aquellas necesidades que

se relacionan con la propia reputación: necesidades de estatus, reconocimiento, apreciación, respeto merecido de los compañeros

Necesidades de autorrealización: Son las necesidades de realización de las potencialidades propias, de continuación del auto crecimiento, de ser creativo.

Teoría Y

Descentralización y delegación: se trata de liberar a la gente del control demasiado directo de las empresas convencionales, en lugar de eso se les da libertad para dirigir sus propias actividades, asumiendo las responsabilidades y satisfacción de sus necesidades egoístas.

Ampliación del trabajo: fomenta la aceptación de responsabilidad en la base de la empresa y ofrece oportunidades para satisfacer las necesidades sociales y egoístas.

Participación y dirección consultiva: la dirección participativa y consultiva proporciona a las personas apoyo para que dirijan sus energías creativas hacia los objetivos empresariales.

Apreciación del trabajo: se anima al individuo a asumir una mayor responsabilidad en la planificación y consecución de su propia contribución a los objetivos empresariales.

En conclusión, otra forma de decir esto es que la Teoría X se basa exclusivamente en el control externo de la conducta humana, mientras que la Teoría Y se basa principalmente en el autocontrol y el autogobierno.

Algunas ventajas de estas teorías:

Teoría X

- Ayuda a establecer una estructura jerárquica clara en la organización.
- Fomenta la disciplina y el control en el lugar de trabajo.

- Proporciona una dirección clara y definida para los empleados.

Teoría Y

- Ayuda a crear un ambiente de trabajo positivo y motivador.
- Fomenta la creatividad y la innovación en el lugar de trabajo.
- Proporciona una mayor satisfacción laboral y una mayor retención de empleados.

(Planificada,

2023)

Según la Teoría de la expectativa de Vroom-Vetton (1973) la motivación depende de la creencia que cada individuo tiene de que el esfuerzo conducirá a un buen desempeño, lo cual llevará a lograr los objetivos y las recompensas por ello.

Teoría de la motivación-higiene de Herzberg: su propuesta fue que existen dos tipos de factores en el trabajo: los factores higiénicos, los cuales están relacionados con el entorno de trabajo y la satisfacción básica, y los factores motivacionales, que están relacionados con el contenido del trabajo y la satisfacción intrínseca.

Según Mead y Piaget, definen empatía como la habilidad cognitiva, propia de un individuo, de tomar la perspectiva del otro o de entender algunas de sus estructuras de mundo, sin adoptar necesariamente esta misma perspectiva.

N. Feshback (1984), definió empatía como una experiencia adquirida a partir de las emociones de los demás a través de las perspectivas tomadas de éstos y de la simpatía, definida como un componente emocional de la empatía.

(Aliny Lobo Sierra, 2007)

En su argumento algunos autores indican que la empatía abarca respuestas con pautas afectivas y cognitivas lo que ha provocado una distinción entre empatía cognitiva y la emocional. Siendo la primera aquella que involucra una comprensión del estado interno de otra persona y la segunda que involucra una reacción emocional por parte del individuo que observa las experiencias de otros.

Figuras y tablas

1. ¿Qué acciones realiza tu líder para motivarte en el desarrollo de tu talento?

28 respuestas

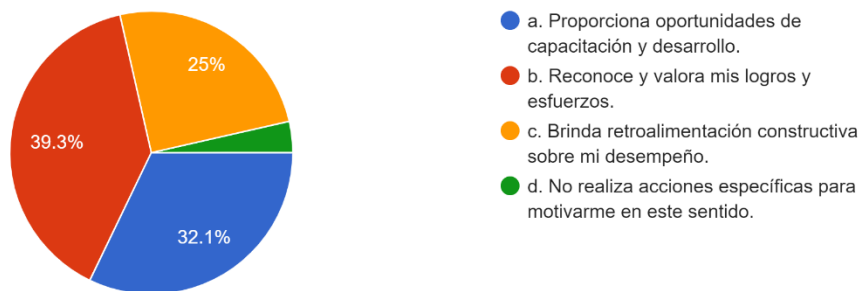


Figura 1.

Identificando las variables de la encuesta mas representativas podemos analizar que del 100% de las personas que fueron encuestadas en su mayoría con un valor porcentual del 39,3% mencionan que el lider los motiva reconociendo y valorando los logros y esfuerzos y el 32,1% mencionan que proporciona oportunidades de capacitación y desarrollo en el entorno laboral.

2. ¿Cómo describirías el estilo de liderazgo de tu líder?

28 respuestas

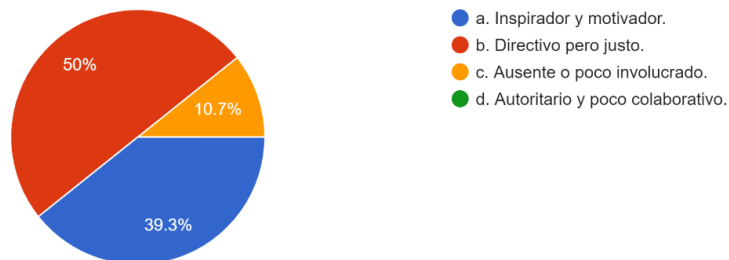


Figura 2.

3. ¿Qué aspectos del liderazgo de tus directivos te resultan más motivadores en términos de desarrollo profesional?

28 respuestas

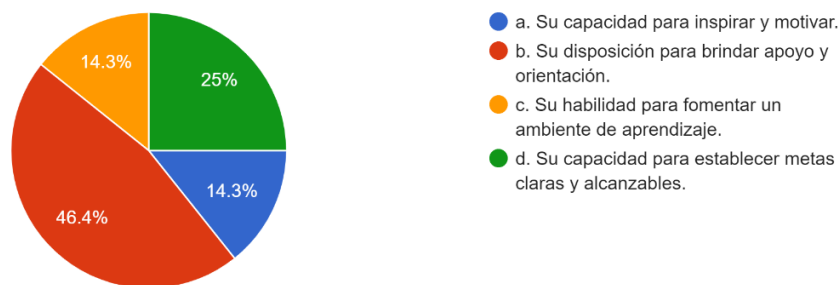


Figura 3.

En cuanto al estilo del liderazgo el 50% consideran a su líder como directivo, pero justo y un 39.3% consideran que es inspirador y motivador. El 46,4% de los colaboradores reconocen que algo que los inspira y motiva en su entorno es la disposición por parte del líder para brindar apoyo, y el 25% reconocen que el líder los motiva en cuanto a su capacidad para establecer metas claras y alcanzables

4. En una escala del 1 al 5. Donde 1 es poco y 5 es mucho, ¿Cómo calificarías tu habilidad para reconocer y comprender tus propias emociones?

28 respuestas

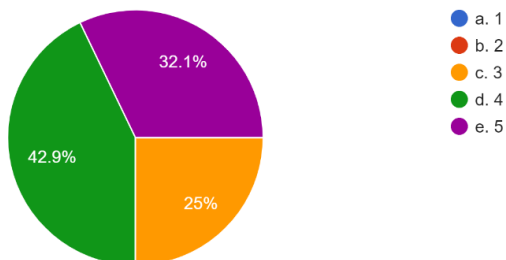


Figura 4.

El 42.9% de los encuestados saben reconocer sus propias emociones, lo que significa que les ayuda a construir mejores relaciones. Al ser conscientes de sus emociones les permite hablar claramente sobre sus sentimientos, mejor resolución de conflictos en el caso de presentarse y superar con mayor facilidad los momentos no tan gratos.

5. ¿Consideras que los líderes en tu organización fomentan un ambiente emocionalmente positivo?
28 respuestas

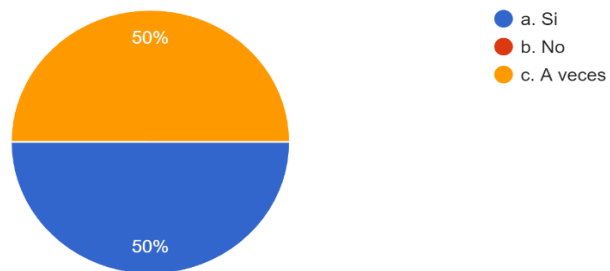


Figura 5.

6. ¿Cómo valoras la capacidad de tu líder para inspirarte y motivarte emocionalmente en tu trabajo diario?
28 respuestas

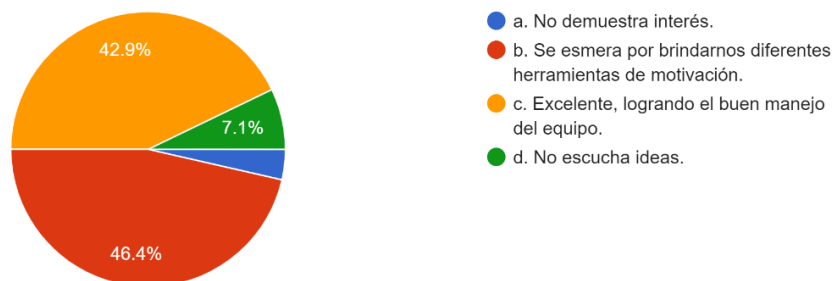


Figura 6.

7. ¿Qué acciones crees que podrían implementarse en la organización para mejorar la motivación de los equipos?

28 respuestas

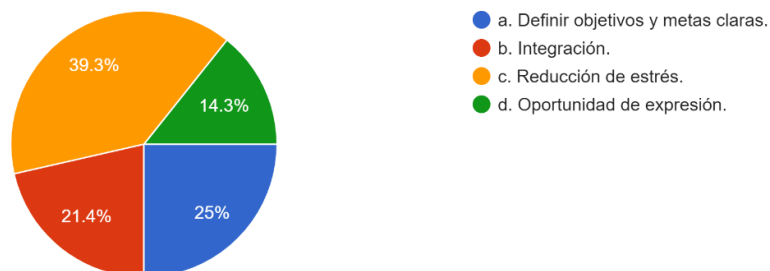


Figura 7.

En esta parte sobre la motivación los resultados obtenidos fueron 50/50 donde la mitad de los encuestados refieren que si se fomenta un ambiente emocionalmente positivo de manera que ayude a un mejor desempeño del trabajo diario, mientras que el otro 50% considera que sólo a veces sucede.

La capacidad que tienen los líderes en la organización que permite inspiración es de un 45.4% donde se esmera por brindar diferentes herramientas de motivación, asimismo es considerado que para mejorar la motivación una herramienta que debe implementarse es la reducción de estrés lo que permitirá un mejor desempeño.

8. ¿Qué tan satisfecho/a estás con el liderazgo de tu organización en términos de motivación y desarrollo del talento humano?

28 respuestas

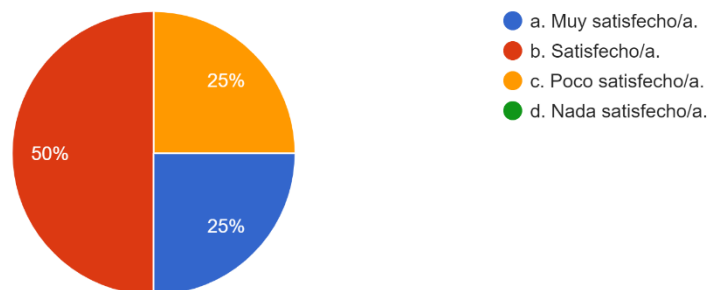


Figura 8.

Un empleado satisfecho es una persona feliz que da lo mejor de sí mismo en su trabajo y en todos los aspectos de su vida. En este caso arroja un 50% de los empleados satisfechos lo que significa que trabajan con amor, con esmero, en busca de los objetivos de la compañía. Permitiendo su desarrollo de manera eficaz.

9. ¿Con qué frecuencia los líderes en tu organización demuestran habilidades de inteligencia emocional en sus interacciones con los colaboradores?

28 respuestas

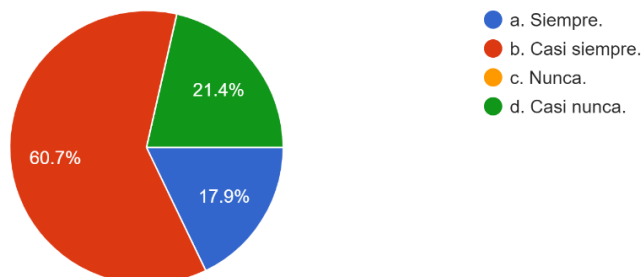


Figura 9.

10. ¿Crees que el liderazgo de tu organización es un factor clave para retener talento?
28 respuestas

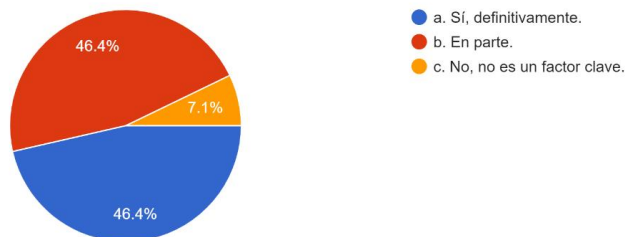


Figura 10

11. ¿Qué acciones específicas consideras que demuestran la empatía de tu líder hacia los empleados? (seleccione todas las que apliquen)
28 respuestas

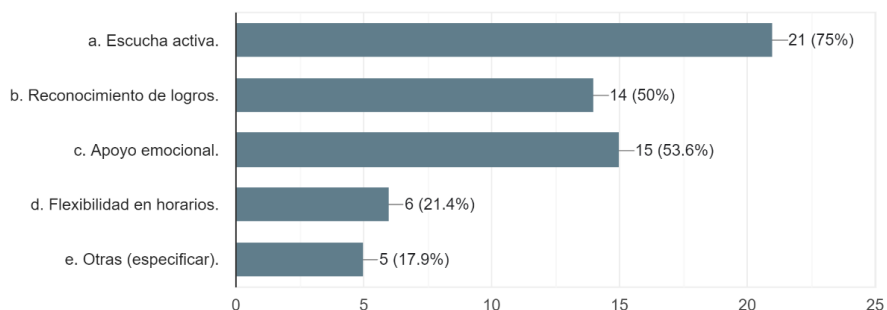


Figura 11.

En esta parte de la encuesta refleja la demostración de habilidades de inteligencia emocional referente a los líderes hacia los colaboradores, donde casi siempre se hace con un porcentaje del 60.7%. Se demuestra que gracias a un excelente liderazgo se logra la retención del talento humano, haciendo que el colaborador se sienta en un ambiente sano y lleno de motivación, encontrando una escucha activa y retroalimentación respecto a sus puestos de trabajo y realizando las tareas asignadas de la mejor manera.

12. ¿Cómo afecta tu nivel de motivación en tu desempeño laboral?

28 respuestas

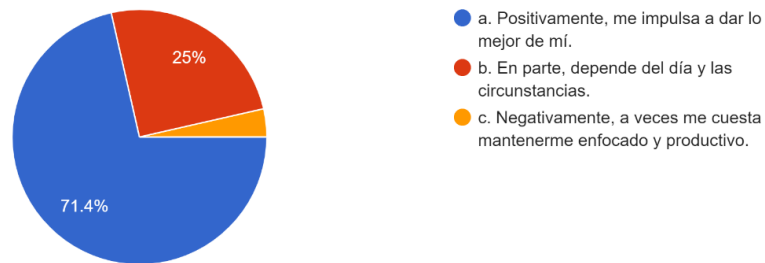


Figura 12

13. ¿Te sientes con la confianza de expresar tus emociones negativas frente a líderes y equipo de trabajo?

28 respuestas

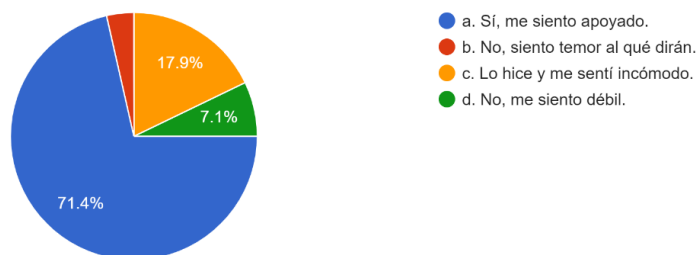


Figura 13.

El 71.4% de los empleados se sienten motivados al realizar sus tareas, lo que les permite formar equipos de alto rendimiento, logrando objetivos constantemente. En este apartado cabe resaltar que mes a mes se le asigna presupuesto a cada uno de los almacenes de la organización, donde a fines los resultados son exitosos y es la evidencia de estas respuestas.



Figura 14.

15. ¿Qué importancia le das al reconocimiento y la retroalimentación que recibes de tu líder en relación con tu desarrollo profesional?

28 respuestas

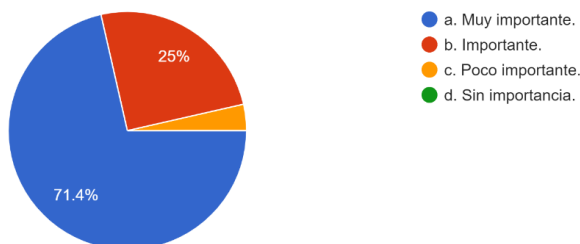


Figura 15.

Dentro de la cultura que se maneja en la organización predomina la confianza y el respeto, asimismo la proyección de una visión de manera clara, esto permite la definición de límites y pautas de comportamiento dentro de la misma. Refuerza el compromiso, el sentido de pertenencia y la unión que se da entre líderes y empleados. Para el 71,4% de los encuestados es de suma importancia que se esté brindando retroalimentación en todos los sentidos, el reconocimiento por parte de su líder respecto a su trabajo es un estímulo que se hace necesario para aumentar la motivación en ellos.

Conclusiones

Después de revisar y analizar los resultados obtenidos en la encuesta que fue dirigida a los colaboradores de la Organización Comercializadora Deportiva S&G podemos concluir que:

El liderazgo como un eficiente motivador es el pilar número uno dentro de la organización, de allí parte la supervivencia, la motivación con la que los empleados hagan su labor, el alcance de objetivos y el crear un ambiente sano en los equipos de trabajo.

Los líderes desempeñan una función elemental para hacer que el equipo de trabajo se mantenga motivado y con una actitud positiva e inspiradora porque lo que trasmite un líder hace que se contagie, el líder es quien se encarga de influir y construir equipos con un objetivo común.

La claridad en los objetivos y en las funciones, la disposición de ser un apoyo y orientar sin prejuicios juega un papel fundamental a la hora de tener un equipo de trabajo motivado, como líderes se debe empoderar al equipo demostrándole la importancia del rol que cada persona desempeña.

Se evidenció que el liderazgo efectivo motiva y retiene el talento, es una forma de inspirar para que cada uno dé su máximo potencial. Alguna forma de hacerlo es con simples acciones como fomentando un ambiente positivo, proporcionando capacitaciones, brindando crecimiento en la empresa, escuchando las necesidades y los gustos, eliminando prácticas que generen mal ambiente y reconociendo al colaborador que está haciendo las cosas bien.

Por otro lado, se evidencia que, en cuanto al estilo del liderazgo del líder de la compañía se refleja ante los empleados como directivo, pero justo lo que significa que se debe trabajar en esta parte, de manera que lo puedan ver más como alguien inspirador y como alguien que los motive diariamente.

Referencias

- Aliny Lobo Sierra, P. M. (22 de Julio de 2007). *Apsique*. Obtenido de <http://www.apsique.cl/node/117#:~:text=Dentro%20de%20todos%20los%20autores,adoptar%20necesariamente%20esta%20misma%20perspectiva>.
- Bofill de Quadras, P. (2014). *Claves para el liderazgo*. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/remington/105537?page=120>
- Gerencia, R. V. (Marzo de 2010). *SCIELO*. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842010000100009
- Planificada, E. (12 de Julio de 2023). *Economía Planificada*. Obtenido de <https://economiaplanificada.com/teoria-x-y-teoria-y-de-mcgregor/>
- Valencia Tovar, Á. (2015). *El liderazgo, clave del éxito en la empresa: (1 ed.)*. Bogotá, Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/remington/222463?page=10>.
- MASLOW, A. (1991). *Motivación y personalidad*.

Anexos

Tabla 1

<u>Preguntas</u>	<u>Opciones de respuesta</u>	<u>Resultados</u>
1. ¿Qué acciones realiza tu líder para motivarte en el desarrollo de tu talento?	a. Proporciona oportunidades de capacitación y desarrollo.	32,14%
	b. Reconoce y valora mis logros y esfuerzos.	39,29%
	c. Brinda retroalimentación constructiva sobre mi desempeño.	25,00%
	d. No realiza acciones específicas para motivarme en este sentido.	3,57%
2. ¿Cómo describirías el estilo de liderazgo de tu líder?	a. Inspirador y motivador.	39,29%
	b. Directivo pero justo.	50,00%
	c. Ausente o poco involucrado.	10,71%
3. ¿Qué aspectos del liderazgo de tus directivos te resultan más motivadores en términos de desarrollo profesional?	a. Su capacidad para inspirar y motivar.	14,29%
	b. Su disposición para brindar apoyo y orientación.	46,43%
	c. Su habilidad para fomentar un ambiente de aprendizaje.	14,29%
	d. Su capacidad para establecer metas claras y alcanzables.	25,00%
4. En una escala del 1 al 5. Donde 1 es poco y 5 es mucho, ¿Cómo calificarías tu habilidad para reconocer y comprender tus propias emociones?	c. 3	25,00%
	d. 4	42,86%
	e. 5	32,14%
5. ¿Consideras que los líderes en tu organización fomentan un ambiente emocionalmente positivo?	a. Si	50,00%
	c. A veces	50,00%
6. ¿Cómo valoras la capacidad de tu líder para inspirarte y motivarte emocionalmente en tu trabajo diario?	a. No demuestra interés.	3,57%
	b. Se esmera por brindarnos diferentes herramientas de motivación.	46,43%
	c. Excelente, logrando el buen manejo del equipo.	42,86%
	d. No escucha ideas.	7,14%

Tabla 2

7. ¿Qué acciones crees que podrían implementarse en la organización para mejorar la motivación de los equipos?	a. Definir objetivos y metas claras.	25,00%
	b. Integración.	21,43%
	c. Reducción de estrés.	39,29%
	d. Oportunidad de expresión.	14,29%
8. ¿Qué tan satisfecho/a estás con el liderazgo de tu organización en términos de motivación y desarrollo del talento humano?	a. Muy satisfecho/a.	25,00%
	b. Satisfecho/a.	50,00%
	c. Poco satisfecho/a.	25,00%
9. ¿Con qué frecuencia los líderes en tu organización demuestran habilidades de inteligencia emocional en sus interacciones con los colaboradores?	a. Siempre.	17,86%
	b. Casi siempre.	60,71%
	c. A veces.	14,29%
	d. Casi nunca.	21,43%
10. ¿Crees que el liderazgo de tu organización es un factor clave para retener talento?	a. Sí, definitivamente.	46,43%
	b. En parte.	46,43%
	c. No, no es un factor clave.	7,14%
11. ¿Qué acciones específicas consideras que demuestran la empatía de tu líder hacia los empleados? (seleccione todas las que apliquen)	a. Escucha activa.	21,43%
	a. Escucha activa., b. Reconocimiento de logros.	3,57%
	a. Escucha activa., b. Reconocimiento de logros., c. Apoyo emocional.	28,57%
	a. Escucha activa., b. Reconocimiento de logros., c. Apoyo emocional., d. Flexibilidad en horarios.	10,71%
	a. Escucha activa., b. Reconocimiento de logros., c. Apoyo emocional., d. Flexibilidad en horarios., e. Otras (especificar).	3,57%
	a. Escucha activa., c. Apoyo emocional.	3,57%
	a. Escucha activa., c. Apoyo emocional., e. Otras (especificar).	3,57%
	b. Reconocimiento de logros.	3,57%
	c. Apoyo emocional.	3,57%
	d. Flexibilidad en horarios.	7,14%
e. Otras (especificar).	10,71%	

Tabla 3

12. ¿Cómo afecta tu nivel de motivación en tu desempeño laboral?	a. Positivamente, me impulsa a dar lo mejor de mí.	71,43%
	b. En parte, depende del día y las circunstancias.	25,00%
	c. Negativamente, a veces me cuesta mantenerme enfocado y productivo.	3,57%
13. ¿Te sientes con la confianza de expresar tus emociones negativas frente a líderes y equipo de trabajo?	a. Sí, me siento apoyado.	71,43%
	b. No, siento temor al qué dirán.	3,57%
	c. Lo hice y me sentí incómodo.	17,86%
	d. No, me siento débil.	7,14%
14. ¿De qué manera tu líder influye en la cultura organizacional de la empresa? (seleccione todas las que apliquen)	a. proyecta una visión de manera clara.	10,71%
	a. proyecta una visión de manera clara., b. Demuestra confianza y respeto.	3,57%
	a. proyecta una visión de manera clara., b. Demuestra confianza y respeto., c. Sostiene cercanía con todos los colaboradores., d. Promueve la innovación y la creatividad.	3,57%
	a. proyecta una visión de manera clara., b. Demuestra confianza y respeto., c. Sostiene cercanía con todos los colaboradores., d. Promueve la innovación y la creatividad., e. Toma	7,14%
	a. proyecta una visión de manera clara., b. Demuestra confianza y respeto., c. Sostiene cercanía con todos los colaboradores., e. Toma decisiones que reflejan valores.	3,57%
	a. proyecta una visión de manera clara., b. Demuestra confianza y respeto., d. Promueve la innovación y la creatividad.	3,57%
	a. proyecta una visión de manera clara., b. Demuestra confianza y respeto., e. Toma decisiones que reflejan valores., f. Emplea un ejemplo a seguir.	3,57%
	a. proyecta una visión de manera clara., c. Sostiene cercanía con todos los colaboradores.	3,57%
	a. proyecta una visión de manera clara., d. Promueve la innovación y la creatividad.	3,57%
	a. proyecta una visión de manera clara., d. Promueve la innovación y la creatividad., e. Toma decisiones que reflejan valores.	3,57%
	b. Demuestra confianza y respeto.	7,14%
	b. Demuestra confianza y respeto., c. Sostiene cercanía con todos los colaboradores., d. Promueve la innovación y la creatividad., e. Toma decisiones que reflejan valores.	3,57%
	b. Demuestra confianza y respeto., c. Sostiene cercanía con todos los colaboradores., e. Toma decisiones que reflejan valores.	3,57%
	b. Demuestra confianza y respeto., c. Sostiene cercanía con todos los colaboradores., f. Emplea un ejemplo a seguir.	7,14%
	b. Demuestra confianza y respeto., d. Promueve la innovación y la creatividad.	3,57%
	b. Demuestra confianza y respeto., f. Emplea un ejemplo a seguir.	3,57%
	c. Sostiene cercanía con todos los colaboradores.	7,14%
	c. Sostiene cercanía con todos los colaboradores., d. Promueve la innovación y la creatividad.	3,57%
d. Promueve la innovación y la creatividad.	3,57%	
d. Promueve la innovación y la creatividad., e. Toma decisiones que reflejan valores., f. Emplea un ejemplo a seguir.	3,57%	
e. Toma decisiones que reflejan valores.	3,57%	
f. Emplea un ejemplo a seguir.	3,57%	
15. ¿Qué importancia le das al reconocimiento y la retroalimentación que recibes de tu líder en relación con tu desarrollo profesional?	a. Muy importante.	71,43%
	b. Importante.	25,00%
	c. Poco importante.	3,57%

1. ¿Qué acciones realiza tu líder para motivarte en el desarrollo de tu talento?

- a. Proporciona oportunidades de capacitación y desarrollo.
- b. Reconoce y valora mis logros y esfuerzos.
- c. Brinda retroalimentación constructiva sobre mi desempeño.
- d. No realiza acciones específicas para motivarme en este sentido

2. ¿Cómo describirías el estilo de liderazgo de tu líder?

- a. Inspirador y motivador
- b. Directivo pero justo
- c. Ausente o poco involucrado
- d. Autoritario y poco colaborativo

3. ¿Qué aspectos del liderazgo de tus directivos te resultan más motivadores en términos de desarrollo profesional?

- a. Su capacidad para inspirar y motivar
- b. Su disposición para brindar apoyo y orientación
- c. Su habilidad para fomentar un ambiente de aprendizaje
- d. Su capacidad para establecer metas claras y alcanzables.

4. En una escala del 1 al 5 donde 1 es poco y 5 es mucho, ¿Cómo calificarías tu habilidad para reconocer y comprender tus propias emociones?

- a. 1

- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5

5. ¿Consideras que los líderes en tu organización fomentan un ambiente emocionalmente positivo?

- a. SI
- b. NO
- c. A veces

6. ¿Cómo valoras la capacidad de tu líder para inspirarte y motivarte emocionalmente en tu trabajo diario?

- a. No demuestra interés
- b. Se esmera por brindarnos diferentes herramientas de motivación
- c. Excelente, logrando el buen manejo del equipo
- d. No escucha ideas

7. ¿Qué acciones crees que podrían implementarse en la organización para mejorar la motivación de los equipos?

- a. Definir objetivos y metas claras
- b. Integración

- c. Reducción de estrés
- d. Oportunidad de expresión

8. ¿Qué tan satisfecho/a estás con el liderazgo de tu organización en términos de motivación y desarrollo del talento humano?

- a. Muy satisfecho/a
- b. Satisfecho/a
- c. Poco satisfecho/a
- d. Nada satisfecho/a

9. ¿Con qué frecuencia los líderes en tu organización demuestran habilidades de inteligencia emocional en sus interacciones con los colaboradores?

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. Nunca
- d. Casi nunca

10. ¿Crees que el liderazgo de tu organización es un factor clave para retener talento?

- a. Sí, definitivamente
- b. En parte
- c. No, no es un factor clave

11. ¿Qué acciones específicas consideras que demuestran la empatía de tu líder hacia los empleados? (seleccione todas las que apliquen)

- a. Escucha activa
- b. Reconocimiento de logros
- c. Apoyo emocional
- d. Flexibilidad en horarios
- e. Otras (especificar)

12. ¿Cómo afecta tu nivel de motivación en tu desempeño laboral?

- a. Positivamente, me impulsa a dar lo mejor de mí
- b. En parte, depende del día y las circunstancias
- c. Negativamente, a veces me cuesta mantenerme enfocado y productivo

13. ¿Te sientes con la confianza de expresar tus emociones negativas frente a líderes y equipo de trabajo?

- a. Sí, me siento apoyado
- b. No, siento temor al qué dirán
- c. Lo hice y me sentí incómodo
- d. No, me siento débil

14. ¿De qué manera tú líder influye en la cultura organizacional de la empresa?

(seleccione todas las que apliquen)

- a. Proyecta una visión de manera clara
- b. Demuestra confianza y respeto
- c. Sostiene cercanía con todos los colaboradores
- d. Promueve la innovación y la creatividad
- e. Toma decisiones que reflejan valores
- f. Emplea un ejemplo a seguir

15. ¿Qué importancia le das al reconocimiento y la retroalimentación que recibes de tu líder en relación con tu desarrollo profesional?

- a. Muy importante
- b. Importante
- c. Poco importante
- d. Sin importancia