



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

El liderazgo transformacional y desempeño laboral en el área de
operaciones de una farmacéutica – Ecuador 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Sanchez Vargas, Nestor Daniel (orcid.org/0000-0003-2978-8877)

ASESORA:

Mg. Quispilay Joyos, Gloria Elvira (orcid.org/0000-0002-6453-893)

CO-ASESOR:

Dr. Mendez Parodi, Raul Alfredo (orcid.org/0000-0002-1667-9594)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico esta indagación a mis padres Nestor y Sally quienes me dieron la vida y hoy ven sus sueños cristalizados en mí, a mi esposa Carolina Orellana quien siempre está a mi lado motivándome a seguir adelante en cada proyecto que soñamos, a mis hijos Samuel y Samir Sanchez Orellana los cuáles han sido mi motor para continuar avanzando como profesional.

Agradecimiento

Agradezco al eterno por su amor y favor en mi vida, sin él nada de esto hubiera sido posible realizarlo, a la Universidad César Vallejo quien me dio la oportunidad de cumplir un sueño académico que pensaba inalcanzable, al coordinador de la maestría por su orientación y la demostración de su calidad profesional y humana, finalmente a mi Gerente de Talento Humano por la cordialidad y las facilidades que me dio para culminar mi tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	56

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validación de expertos	21
Tabla 2 Confiabilidad del Liderazgo transformacional	22
Tabla 3 Confiabilidad del desempeño laboral	22
Tabla 4 Liderazgo Transformacional	25
Tabla 5 Consideración individual	26
Tabla 6 Estimulación Intelectual	27
Tabla 7 Motivación inspiracional	28
Tabla 8 Influencia idealizada	29
Tabla 9 Desempeño Laboral	30
Tabla 10 Proactividad	31
Tabla 11 Capacidad de servicio	32
Tabla 12 Conocimiento	33
Tabla 13 Diligencia en el trabajo	34
Tabla 14 Prueba de hipótesis general de la Liderazgo Transformacional y Desempeño laboral.	35
Tabla 15 Prueba de hipótesis general de la Consideración individual y Desempeño laboral.	37
Tabla 16 Prueba de hipótesis general de la Estimulación intelectual y Desempeño laboral.	38
Tabla 17 Prueba de hipótesis general de la Motivación inspiracional y Desempeño laboral.	39
Tabla 18 Prueba de hipótesis general de la Influencia idealizada y Desempeño laboral.	40

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema de correlación	17

Resumen

Esta investigación presenta como propósito: determinar de qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022, en tal sentido se desarrolló un estudio de tipo básica, diseño no experimental de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional, en el que se aplicó un cuestionario a la muestra conformada por 65 empleados del ámbito de estudio. El principal resultado es respecto al valor de p (0) el cual es inferior a 0,05, en general el nivel de significancia está representado por el valor de 0,01. Es así como la H_0 se rechaza y solo la H_1 es la que se acepta: el liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022 y se concluye que, las variables liderazgo transformacional y el desempeño laboral en una farmacéutica tienen una relación significativa, puesto que $\alpha = 0.05$ y $p = 0.000$, se confirma que, $\alpha < p$. Además, se muestra un coeficiente de correlación de 0.841, lo que indica que hay una relación positiva y fuerte en las variables.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, desempeño laboral, operaciones.

Abstract

The purpose of this research is: to determine how transformational leadership is related to job performance in the area of operations of a pharmaceutical company - Ecuador, 2022, in this sense, a basic type study was developed, a non-experimental design with a quantitative approach and of correlational scope, in which a questionnaire was applied to the sample made up of 65 employees of the study area. The main result is with respect to the value of p (0) which is less than 0.05, in general the level of significance is represented by the value of 0.01. This is how H_0 is rejected and only H_1 is accepted: transformational leadership is significantly related to job performance in the area of operations of a pharmaceutical company - Ecuador, 2022 and it is concluded that transformational leadership variables and job performance in a pharmaceutical company have a significant relationship, since $\alpha = 0.05$ and $p = 0.000$, it is confirmed that $\alpha < p$. In addition, a correlation coefficient of 0.841 is shown, which indicates that there is a positive and strong relationship in the variables.

Keywords: Transformational leadership, job performance, operations.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día tiene mucha relevancia el tema de liderazgo así como el desempeño laboral ha cobrado mucha importancia ya que es un eje primordial en una empresa porque de acuerdo a algunos estudios, estos dos temas, van concatenados para tener un buen clima laboral y esto conlleva a mejorar la rentabilidad en la organización.

La problemática actual del estudio se sitúa en la carencia de liderazgo transformacional y esto atañe en el desempeño laboral en el área de Operaciones de una Farmacéutica – Ecuador 2022, debido a que es fundamental contar con un liderazgo transformacional en el interior de una organización, ya que se logra visualizar que existen profesionales y parte del personal que no cuenta con esta cualidad y no realizan sus deberes laborales de manera eficiente, generando en la empresa pérdidas, acotando que no existe un empeño laboral por parte de los trabajadores, ya que en ocasiones se encuentran realizando actividades que no competen en un laboratorio.

Es desde aquí donde nace la importancia de realizar este estudio en esta organización ya que por medio de esta investigación se identificará el tipo de liderazgo que poseen sus trabajadores, así como el desempeño laboral de los mismos esto ayudará a conocer su estado actual y que esta data pueda servir para que se pueda realizar planes de acciones enfocados a cerrar las brechas existentes. En el caso de que no se realice este estudio, seguirán teniendo desorganización y esto ocasionará un trabajo poco dinámico por lo cual podría ocasionar fallas al momento de ejecutar las tareas dentro de la empresa, además de pérdidas de materiales y tiempo, además de que podría conllevar al incumplimiento de los objetivos en el área de operaciones.

A nivel internacional según Vargas & Gómez (2021), considera que dentro del contexto organizacional uno de los elementos importantes es el liderazgo debido a que esta forma parte de una persona que desarrolla la habilidad de dirigir y poder tomar decisiones, en su mayoría estos son representantes de una firma o alguna organización donde su papel es importante para la gestión correcta y para el cumplimiento de las metas tanto individuales como grupales.

A nivel nacional según el autor Serafin (2021), con relación a este tipo de liderazgo menciona que debe ir parejo con el desempeño laboral, debido a que ambos aspectos son factores esenciales, por un lado el liderazgo transformacional promueve de manera constante en su equipo la innovación en diferentes aspectos y el crear nuevos cambios que ayuden a crecer a la organización, por otro lado el desempeño ayuda a conocer cada una de las capacidades de los trabajadores y como estos están entregando el producto encargado, por ello estos aspectos nombrados son parte de la gestión eficaz de cualquier organización.

Para el desarrollo de este liderazgo si bien es cierto se debe de trabajar en democracia y escuchando la opinión de cada uno de los trabajadores (participación), es necesario que la toma de las decisiones considere algunos aspectos fundamentales como la formación de la persona en temas específicos, o la especialización en la que se enfocó, es decir en los conocimientos que fue adquiriendo de forma teórica y mediante la experiencia, todo ello con el propósito de no exponer a la organización a un riesgo futuro.

Es así que se redactó el problema general siguiente ¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022?, de igual manera los problemas específicos ¿De qué manera la consideración individual se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022?, ¿De qué manera la estimulación intelectual se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022?, ¿De qué manera la motivación inspiracional se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022? Y ¿De qué manera la influencia idealizada se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022?

El actual estudio tendrá una justificación teórica, debido a que se realizará la recolección de información bibliográfica de las variables: Liderazgo Transformacional y desempeño laboral en el área de Operaciones de una Farmacéutica – Ecuador 2022, quiere decir, se hará una comparación con sus respectivas dimensiones que tendrán un sustento teórico para poder

validar dicha investigación (Musallam, Fauzi, & Nagu, 2019). Así como el manejo de una justificación práctica, a causa de que se buscará evidenciar como las habilidades sociales guardan relación con el Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral, ya que el inadecuado manejo de ellas genera repercusiones en su estilo de vida que se ven reflejados en una baja autoestima, poco asertividad, aislamiento, ansiedad, que no permiten su adecuado desarrollo (Arias F., 2006). Finalizando en la justificación metodológica que abarca diferentes técnicas y que además emplea instrumentos con el fin de obtener datos, se utilizará métodos existentes para la culminación de la investigación, para la ejecución se realizará mediante una metodología ordenada, y será necesario que se use la encuesta como parte de la técnica acompañado de cuestionario los cuales son fundamentales para la recolección de datos (Arias, Holgado, Tafur, & Vásquez, 2022).

A continuación el objetivo general, determinar de qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022, de igual manera los objetivos específicos, determinar de qué manera la consideración individual se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022, determinar de qué manera la estimulación intelectual se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022, determinar de qué manera la motivación inspiracional se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022 y determinar de qué manera la influencia idealizada se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022.

Finalmente, la hipótesis general, el liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022, de igual manera las hipótesis específicas, la consideración individual se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022, la estimulación intelectual se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022, la motivación inspiracional se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una

farmacéutica – Ecuador, 2022 y la influencia idealizada se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022

II. MARCO TEÓRICO

Una vez escogido el tema de indagación, se llevó a cabo un reconocimiento bibliográfico para obtener distintas referencias, así como antecedentes internacionales como nacionales para sustentar ambas variables de este estudio. En ese sentido, se hizo una revisión de las bases teóricas de cada una de las variables que nos ayudará a sustentar la teoría de dicha investigación.

A nivel internacional en el artículo de Huillca (2015), en el artículo “Liderazgo transformacional y la relación que se genera en el desempeño de los maestros en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico”, teniendo como metodología: estudio descriptivo correlacional y por solo centrarse en un tiempo es transversal. Considerando una muestra a un total de 49 estudiantes, se usó el instrumento: cuestionario. Resultados y conclusiones: en base a la estadística de correlación de Pearson se llegó a obtener el valor de 0.842, por lo que entre las variables existe correlación siendo esta significativa y positiva.

En el artículo de Vázquez et al., (2021), titulado “Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile”, teniendo como metodología: tipo descriptivo, además la medición se realiza una vez por lo que es transversal y no experimental, considera como parte de la muestra a un total de 201 trabajadores del ámbito de estudio. Resultados: se da a conocer todos los indicadores del Liderazgo transformacional, confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral que tienen un valor factorial superior a 0,73 en los factores latentes. Con respecto al desempeño laboral se tiene un R2 igual a 22.

El estudio de Malhaber (2022), titulado “Liderazgo transformacional y la relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria”, presenta como parte de la metodología a un tipo de estudio básico, con un diseño no experimental y abarca un tiempo en concreto por lo que tiene un corte transversal, para la recolección de información y datos recurre al cuestionario el cual fue aplicado a un total de 55 trabajadores. Resultados y conclusiones: la relación entre las variables centrales está representada por la

Rho de Spearman el cual es ,916 y el valor de p es menos a 0.5 por lo que la relación existente es positiva y alta siendo así significativa.

El estudio enfocado en los estilos de Liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, presentado por De la Cruz (2022). Donde la metodología considera al estudio con un enfoque cuantitativo, por considerar más de una variable este es correlacional, además de no experimental y solo toma en cuenta un tiempo siendo así transversal. La población estudiada fue de 340 pero la muestra sólo considera a 118 trabajadores. En base a la estadística aplicada se pudo conocer que las dos variables estudiadas guardan relación siendo esta significativa y moderada lo cual está representado por el valor de p que es inferior a 0.0 y como Rho de Spearman se obtuvo 0,345.

La investigación de Aranda (2021), titulada “Liderazgo transformacional y el desempeño profesional en el área de enfermería de una clínica de Lima, 2021”, como parte de la metodología se considera a un estudio de tipo observacional- descriptivo considerando a una muestra compuesta por enfermeras llegando a ser un total de 45. La estadística permite llegar a los resultados, los cuales dan a conocer la relación significativa y positiva por presentar un Rho de 0.848 y a ello se le suma el grado de confiabilidad de un 99.9%. Por lo expuesto se concluye que el liderazgo y el desempeño tienen una relación significativa.

En el artículo empírico de Ávila (2019), titulado “Liderazgo transformacional y la incidencia en la gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018”, teniendo como metodología: se tiene dos variables por lo que es correlacional, presenta un diseño particularmente no experimental y se tiene un corte transversal. Considera a una muestra correspondiente a 61 trabajadores, se usó el instrumento: cuestionario. Resultados: mediante la estadística “coeficiente Rho de Spearman” en el cual se tienen el valor de 0,954 evidenciándose una correlación, en forma más detallada se tiene que le 8,3% califica como bueno el liderazgo transformacional y otro porcentaje alto de 82% califica a la gestión municipal como buena. Conclusión: Entre las variables estudiadas existe relación, por lo que si se da una motivación correcta en adelantes cada uno de los trabajadores mejora su capacidad y su desempeño laboral, dicha motivación

parte de los líderes quienes se inquietan por la felicidad y el perfeccionamiento de las capacidades.

A nivel nacional en el artículo empírico de Briones (2020), fue titulado como El liderazgo transformacional y la identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, situada en Salitre, Ecuador, 2020, teniendo como metodología cuantitativa, correlacional, no experimental e inductivo, como muestra se consideró a 41 docentes y se tiene un cuestionario que representa al instrumento. Resultados, según los datos inferenciales se determinó que las dimensiones que pertenecen a la identidad institucional tuvieron un valor de .420 y de significancia equivalente a .006, estos datos nos muestran que se genera un nexo entre las variables que se estuvieron investigando, y se observa que tiene una relación directa.

En el artículo empírico de Serrano et al. (2022), el estudio que fue titulado como el liderazgo transformacional y su relación en la gestión educativa de la escuela Héroes del Cenepa, que siguió una metodología denominada cuantitativa, correlacional y se trabaja en un solo momento siendo así transversal, la muestra a considerar fue de 20 docentes, y se les aplicó el instrumento denominado como cuestionario. Resultados, la labor del líder es vital al momento de poder estimular el esfuerzo de los colaboradores, así como promover el trabajo en equipo estos criterios corresponden a un 38% quienes están de acuerdo con esa afirmación.

En el artículo empírico de Suarez (2022), que es titulado El liderazgo transformacional y la incidencia en la productividad en los maestros de la Escuela Fiscal Antonio Jose de Sucre perteneciente a la provincia de Guayas – Ecuador, que se realizó con la metodología considerada como pura, y además es descriptiva correlacional, es considerado no experimental, en total se tiene 50 docentes como parte de la muestra, y se aplicó el instrumento denominado cuestionario. Resultados: mediante el estadístico descriptivo se aludió que el liderazgo transformacional se considera como alto con un 54%, así mismo la productividad fue catalogada como adecuado representado por un 60%, se concluye que efectivamente se tuvo una correspondencia entre las variables de indagación la cual fue confirmada por el valor de correlación equivalente a .850.

A nivel local el autor Pincay (2019), en la tesis de maestría titulada El desempeño laboral y la incidencia que se genera en las relaciones interpersonales en los maestros de la unidad educativa denominada “Agustín Castro Espinoza”, situada en Guayaquil, Ecuador, 2018. La metodología, fue correlacional, no experimental e inductivo, con una muestra que considera a 32 maestros, a los cuales se les destinó el instrumento que es el cuestionario, Resultados: respecto al desempeño laboral los docentes mencionan que es considerado como bueno (47%), por otro lado, las relaciones interpersonales se consideran como poco adecuados es por ello por lo que se menciona que esta premisa es similar a lo que menciona en la teoría el autor Deming.

El autor Altamirano (2019), en la tesis de maestría titulada el liderazgo transformacional y la incidencia en el desempeño docente de Briones (2020), una Unidad Educativa, situada en Guayaquil, Ecuador, 2018. La metodología de este estudio pertenece al nivel correlacional por presentar más de una variable y solo estudia un momento por lo que es transversal, a ello se le suma que es no experimental, considerando como muestra cerca de 15 docentes, quienes fueron a responder las interrogantes del cuestionario. Resultados: debido al valor de correlación que fue de rho (.551) y del valor de significancia similar a (0.033), eso indico que efectivamente el liderazgo transformacional tiene un mayor impacto denominado positivo dentro del desempeño del docente en este contexto.

En el artículo desarrollado por los autores Navarro et al. (2022) con filiación en la UCV, titulado “Technology implemented to job performance in COVID-19 times in uncontrolled scenarios”, considera un estudio básico, presenta un enfoque cualitativo y como parte del proceso de investigación este es inductivo. Además, como parte del método este estudio es fenomenológico, orientándose a describir y conocer las variables a partir de las vivencias propias de los participantes quienes pertenecen a la sede de Lima a estos se les aplicó una entrevista que en promedio duró entre 25 a 30 años.

Con respecto a la variable liderazgo transformacional, se tiene como referente al autor Burns (1981) el cual indica que dicho liderazgo aumenta tanto los deseos o autodesarrollo de cada uno de sus seguidores, por lo tanto esta variable tiene cuatro dimensiones para investigar el liderazgo

transformacional en los sujetos de estudio. En relación con las bases teóricas tenemos los siguientes constructos con cada una de las conceptualizaciones para un mejor entendimiento de esta investigación.

Es así como tenemos a la teoría enfocada al liderazgo transformacional, la cual se entiende como aquella opuesta al liderazgo transaccional, debido a que este término es más rutinario. Dicho liderazgo, se genera como resultado en función a la motivación y sobre lo cual se evoca hacia los colaboradores, esto quiere decir que el liderazgo halla al individuo desde un punto de vista motivacional hasta el compromiso. En esta misma línea se tiene al autor Bass, que indica que dicho liderazgo aumenta tanto los deseos o autodesarrollo de cada uno de sus seguidores, por otro lado, se promueve de manera grupal.

Por otro lado, tenemos “La Teoría de los rasgos” ésta se asocia a la frase “El liderazgo es algo inherente al ser humano: se nace líder”, a raíz de ello diferentes autores se comienzan a cuestionar y en sus investigaciones llega a identificar a los rasgos propios de la personalidad o ya sean aspectos intelectuales y características físicas que hacen que se distingan a las personas que son líderes de las que no lo son. Por lo mencionado los autores que se apoyan a esta teoría evidencian que la variable de personalidad es propia de la persona para que esta pueda ejercer un mejor liderazgo (Baron, 2018).

Además, se presenta la "Teoría Transformacional del Liderazgo" de Burns (1981). El modelo de Burns de liderazgo transformacional, desarrollado en 1981, se destaca por que existe una diferencia entre el ya conocido liderazgo transformacional y el transaccional al enfatizar este último como más rutinario y cotidiano. Según Bass, la motivación del equipo colaborativo permitió que el liderazgo transformacional logrará resultados excepcionales. Este tipo de liderazgo tiene como objetivo transformar a un individuo desde la perspectiva de la motivación al compromiso. Bass (1999) menciona que, “el liderazgo transformador eleva las metas o aspiraciones de autodesarrollo de los seguidores al mismo tiempo que promueve las metas organizacionales o grupales” al respecto (p. 142).

Es en ese sentido que el autor Baron (2018), describe la Teoría de Rasgos, conceptualiza que el liderazgo es algo que es inherente, uno emerge

como líder. La principal preocupación de los autores fue identificar los rasgos, que definieron como "rasgos de la personalidad y particularidades tanto físicas como intelectuales, los cuales son distintos a los demás". Por su parte otros autores se enfocan a poder demostrar que se genera una mayor forma de liderar y que muchas personas puedan realizarlo a través de los rasgos de personalidad de manera profunda y arraigados

Esta investigación separa una cantidad de las dimensiones y grafican como se desarrolla el liderazgo, mediante los resultados y el análisis que se extrae de manera estadística y se vieron consideraciones y estructura de después de eso, surgen teorías en competencia, McGregor promovió las teorías X e Y que hacen referencia al orden de operaciones de los directores. Según el autor, si uno acepta la Teoría X, será guiado de manera autocrática porque la gente es naturalmente irresponsable y violenta, necesitando un gobernante. Por otro lado, si se acepta la Teoría Y, se animará a creer que los vendedores son imaginativos, creativos y dispuestos a asumir responsabilidades (Rosales, 2018).

El liderazgo transformador tiene beneficios porque compromete y motiva a los seguidores a trabajar diligentemente hacia las metas de la organización. Como resultado de este esfuerzo adicional, se están realizando cambios significativos en toda la organización. Bajo el estímulo del líder, los empleados están más comprometidos con la empresa y de esta manera cumplir con los objetivos organizacionales. Por otro lado, con relación al ambiente se evidencia un correcto entorno y las actividades se hacen de forma agradable, el lugar de trabajo es saludable y se genera alegría cuando las tareas se completan con el apoyo y la cooperación de los compañeros de trabajo.

Este aumento de la responsabilidad en la labor o destreza se manifiesta en un aumento de gran manera de la productividad, es por ello que gracias al liderazgo que se ejerce se comprometió a la fuerza laboral a trabajar arduamente para alcanzar cada una de las metas que se plantea la entidad (Rosales, 2018).

El propósito del liderazgo transformacional es fortalecer las alianzas que se generan entre los integrantes del equipo de la entidad y alentarlos a superar sus propias limitaciones y potencial para desarrollarse de la mejor

manera posible. Esto se hace mejorando sus capacidades, fortaleciendo sus actitudes, promocionando su realización personal, y alinear su motivación con los objetivos organizacionales para que el negocio pueda ayudarlos a alcanzar sus metas de desarrollo (Vanegas, 2019).

Este tipo de liderazgo se orienta al empleado por medio de la motivación y la inspiración lo que conlleva a que las empresas en un largo plazo cumplan sus objetivos a raíz de los cambios evidenciados. Además, llevar un estilo de gestión en base a este liderazgo genera que se trabaje en entornos creativos, se tenga una visión con el fin de concluir con los problemas, como también crear nuevos cambios. En ese sentido el instaurar una serie de capacitaciones y el trabajar en base a las capacidades genera que los empleados se están preparando y en un futuro asuman un puesto de dirección (Maraboto, 2021)

Es por ello por lo que el autor Vanegas (2009), menciona que el liderazgo transformacional se divide en las siguientes dimensiones:

Consideración individual: Puede entenderse, que un líder tiene un trato distinto con cada trabajador, según sus requerimientos y destrezas. Un líder transformacional de manera individual se comporta como un instructor o consultor de sus subordinados, brindando atención exclusiva a todos los requerimientos para su realización y desarrollo; generando que todos los integrantes de la empresa tengan la sensación de una valoración especial.

Estimulación intelectual: Se origina en el momento en el cual los líderes transformacionales motivan a sus subordinados para que sean creativos e ingeniosos, por medio del formulario de suposiciones y el replanteo de problemáticas, pidiéndoles novedosos pensamientos y respuestas, sin debatir las contribuciones diferentes a las del jefe, ni juzgar sus desaciertos de forma pública.

Motivación inspiracional: Puede definirse a motivación Inspiracional como conceptos de la rendición de significados y retos hacia los trabajadores, dados por el líder transformacional, estimulando el ánimo de grupo, pasión y positivismo, diseñando y transmitiendo expectativas, lo que alienta y motiva a las personas circundantes, logrando conseguir trabajadores comprometidos y orientados con una meta en común.

Influencia idealizada: También conocido como carisma, es un apartado relevante de la estructura que más comprende el Liderazgo Transformacional, se entiende como la exhibición, por parte del

líder, de conductas que se consideran modelos de papeles para sus subordinados, siendo posible reflejar interés por las necesidades de cada subordinado, inclusive encima sus propios requerimientos, tomando riesgos junto a sus subordinados, comportándose firme y exponiendo elevados estándares de actitudes con principios y ética moral. Un líder tiene que ser respetado, sorprendente y posee la seguridad que lo sigue, se considera como un ejemplo de identidad y al cual se pretende imitar.

Además, tenemos la variable desempeño laboral, es aquí donde se realizaron revisiones de varias teorías como por ejemplo la "Teoría de las Expectativas", esto está directamente vinculado a los trabajadores y en los sentimientos que generan su satisfacción porque al hacerlo se traduce en un mejor desempeño laboral en balance con otras personas. Se han descrito tres factores: a) El potencial que un trabajador o colaborador posee o pueda alcanzar completando el trabajo al nivel deseado. b) La valoración del trabajador con el consiguiente premio o castigo en función de si alcanza o no el nivel de desempeño esperado. c) La trascendencia que el empleador atribuya a estas recompensas o castigos. Es innegable que dicha teoría conlleva percibir varias de las acciones tanto negativas como positivas que están vinculadas con el desempeño de los colaboradores, debido a que cualquier individuo, tiene muchas expectativas y objetivos dentro de su desempeño (Ramirez y Moreno, 2016).

La "teoría de la equidad", las personas en situación de empleo distinguen entre sus propios aportes y la compensación recibida a cambio y se da una razón por la cual los insumos o aportes y la compensación recibida están relacionados. Se lleva a cabo un proceso de comparación social. El sujeto contrasta sus atributos compensatorios con los que percibe en otras personas. El proceso que se desarrolla se asocia con la percepción correspondiente a la igualdad, por un lado, la persona puede entender que existe una cierta igualdad en cambio se tiene la inequidad si las razones propuestas por cierto motivo son diferentes. La existencia de una cierta falta de inequidad genera que se dé una cierta tensión inducida ello conlleva a que se trabaje en la desigualdad como también en situaciones de disonancia cognitiva, Se cree que este tipo de tensión aumentará a medida que aumente la desigualdad percibida (Navarro y Ríos, 2020).

Adicional a esto, se realizó la revisión de las “Teorías del Comportamiento”, la cual menciona que se desarrolla en base a los patrones de comportamiento, a los diferentes estilos y a las virtudes, lo mencionado permite establecer una clasificación sobre líderes. En este sentido muchos autores mostraron interés por esta teoría que trabaja con las virtudes particulares y los diferentes estereotipos de conductas. Así mismo, en la Universidad Estatal de Ohio se realizó un estudio relacionado al liderazgo, el que tuvo un gran impacto y una gran acogida por la promoción, debido a que en ese estudio se separó las dimensiones del comportamiento del liderazgo, y se empleó el análisis estadístico donde se reconocían la estructura de iniciación.

Como otra fundamentación teórica tenemos la “Teorías Contingentes” siendo el impulsor de esta el autor McGregor quien impulsó y se adentra a la teoría X e Y correspondientes al orden de los directivos. Por ello si se habla de la primera teoría relacionada a X se tiene el aspecto de autocrático (es decir la persona tiene rasgos negativos como la irresponsabilidad, el ser perezoso por ello requiere de un cierto dominio), mientras que la otra teoría asociada a Y donde se engloba a las personas con características particulares como es el ser creativo, características positivas como el ser responsables y también imaginativos de acuerdo con (Rosales, 2018).

Se presenta la “Teoría de los Eventos Situacionales”, que menciona los siguientes factores que inciden con la satisfacción laboral: Entre las particularidades del lugar de operación que el trabajador considera importante después de aceptar el puesto se encuentran la retribución, el tiempo transcurrido desde que se generó el primer ascenso, así como de las condiciones en las que se desarrollan el trabajo y todo lo relativo a la entidad u organización del trabajo y la inspección que se lleva a cabo los empleado entienden que estos aspectos son aceptados con la posición adecuada.

El término "eventos situacionales" se refiere a ciertos sucesos relacionados con el trabajo que no se previeron al aceptar el trabajo, pero que pueden ocurrir una vez que el colaborador está trabajando. Por lo general, estos sucesos son un shock y una sorpresa para el empleado. Muchas de las situaciones tienen características distintas y se pueden sacar fácilmente de ellas. Luego, la teoría afirma que los estímulos emocionales experimentados

por los empleados en sus lugares de trabajo como resultado de una situación particular conducen al estrés relacionado con el trabajo. Los resultados situacionales muestran características únicas en cada circunstancia (Rosales, 2018).

Respecto a las bases teóricas, según Rojas (2017), manifiesta que el desempeño laboral es la forma en que un trabajador se representa a sí mismo el trabajo es mediante la correcta ocupación de las principales funciones y responsabilidades que se esperan de él en el lugar de trabajo, lo que le permite expresar su capacidad. En el transcurso de su empleo, la persona va desarrollando una serie de competencias, así también pone a disposición sus conocimientos, práctica sus habilidades, dispone de sus experiencias, se evidencian los sentimientos y una serie de conductas, además de desarrollar sus cualidades personales, sus diferentes valores y las motivaciones que fomentan la posibilidad de alcanzar sus metas y adherirse a ellas los requisitos de su posición.

Por lo que se recurre a evaluar la aptitud del empleado cuando éste realiza alguna actividad llegando así a identificar su "desempeño laboral". El hecho de plantearse metas y cumplirlas genera que la evaluación del desempeño sea cada vez mejor. Generalmente los empleadores toman en cuenta cada una de las actitudes de los empleados por lo que estos deben de afrontar las metas y objetivos pertenecientes a los procedimientos de la empresa y en base a la política planteada. El tener una comunicación de manera correcta entre los actores principales (empleador y empleado) evidencia que la gestión es buena y eficaz.

En ese sentido este liderazgo se orienta en el desarrollo de cada una de las habilidades que se deben de llevar de manera correcta para el beneficio de la persona y también de la organización a la que pertenece. Es fundamental que los empleados tengan periódicas reuniones con sus jefes para hablar sobre el desempeño de las actividades (Acosta, 2018).

Es por ello que los autores Pedraza et al. (2010), mencionan que el desempeño laboral posee las siguientes dimensiones: Proactividad: Se refiere al comportamiento de los empleados orientado al cambio para el desarrollo y mejora de las tareas y actividades en el contexto de sus funciones, asimismo, estar preparado para solucionar las problemáticas que aparecen todos los

días y trabajar para dar más de lo previsto. Capacidad de servicio: Es pilar primordial de la filosofía de la organización de seguridad, su objeto de investigación son sus pensamientos de calidad dentro del servicio, que se diferencia por su flexibilidad a los requerimientos de cada usuario o consumidor. En consecuencia, una sección del estándar que la organización ha fijado para la posición de Agente de Seguridad es que posea como virtud una enorme habilidad para obedecer directrices del usuario, teniendo en cuenta de que no estén violando principios de seguridad. Conocimiento: Comprende el conocimiento teórico de las leyes de seguridad y legislación oportuna para el rendimiento de la función del Agente de Seguridad, y también al conocimiento y capacidad para utilizar correctamente los instrumentos y toda tecnología de seguridad. Diligencia en el trabajo: En la organización, se puede conceptualizar como aquella destreza primordial de los agentes de seguridad para lograr conservar un comportamiento de alarma en cualquier instante, asimismo, efectuar su labor según a las normativas e instrucciones que están establecidos por la organización, entre ellas, una de las más relevantes es: sin importar la situación, abandonar su sitio trabajo sin antes ser sustituido por otro colega. Otro aspecto fundamental para la organización es dar a conocer al agente frente al usuario o consumidor, haciendo uso apropiado del atuendo de trabajo (Pedraza, 2010).

Esta investigación está sustentada desde el enfoque humanista la cuál es una corriente psicológica que fue iniciada por A. Maslow (1993). Las bases de esta corriente yacen en que el ser humano debe considerarse como un todo, asimilando que hay distintos factores y aspectos vinculados a la salud mental entre ellos se tiene a los comportamientos sociales, emociones o pensamientos, etc. Este estudio tiene como objeto conocer al ser humano de la forma más real es decir natural, ello en base al enfoque que se mencionó anteriormente.

III. METODOLOGÍA

Según el autor Franco (2018), indica que comprende los pasos aplicados con el fin de poder representar y estudiar el núcleo del problema planteado, utilizando procedimientos específicos como la recopilación de datos y métodos de observación. Dichas labores están en función de las definiciones y de los componentes del tema que se están indagando, determinando así el “cómo” con el que se llevará a cabo el estudio.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: En el proceso de la indagación se considera de tipo básica. Según Landeau (2017), significa que está fundamentado teóricamente y tiene como finalidad general el perfeccionamiento de una teoría o la expansión, corrección o verificación del conocimiento existente a través del descubrimiento de nueva información o fundamentos. El fin de este tipo de investigación no es resolver ningún problema inmediato; más bien, es abrir nuevas vías de investigación y expandir las existentes. El objetivo es construir un cuerpo de conocimiento teórico sin preocuparse por cómo se puede utilizar en la práctica. Tiene como objetivo aprender y perseguir la resolución de la problemática de manera amplia y de aplicación general.

Diseño de investigación: Se asocia al no experimental y con respecto a la temporalidad este es transversal. Pallella et al. (2012), el término "diseño no experimental" se utiliza para describir un proceso de diseño en el que no se manipulan variables a propósito. El investigador no reemplaza deliberadamente las variables de control. Las cosas se observan como realmente son, en su escenario real y en un punto fijo en el tiempo, y luego se analizan. Por lo tanto, con este diseño, no se puede crear una circunstancia única aparte de la observación cuidadosa de las que ya están en juego.

De igual manera se guío por el enfoque cuantitativo. Bernal (2010), Método cuantitativo o método estándar: Se basa en medir los rasgos de los fenómenos sociales, lo que requiere desarrollar un marco teórico adecuado al tema analizado, un conjunto de hipótesis o proposiciones las cuales comprenden cada una de las variables experimentadas

deductivamente. Los resultados del uso de este método tienden a ser estandarizados y generalizados.

Sánchez et al. (2018), el fin de la indagación correlacional es establecer el nivel de asociación estadísticamente entre 2 variables independientes. Como función, nos permite ver cuán estrechamente se relacionan dos variables entre sí.

Por último, pero no menos importante, la distancia se entiende mejor como un concepto correlativo descriptivo. Según Hernández et al. (2014), el único propósito de los estudios descriptivos es recopilar datos de forma individual o colectiva.

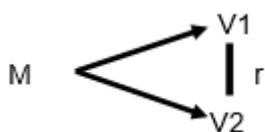


Figura 1 Esquema de correlación

Fuente: Hernández, et al. (2014)

- Muestra está representado por M
- Liderazgo transformacional está representado por V1
- Desempeño laboral está representado por V2
- Relación entre las variables representadas por r.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo Transformacional

- **Definición conceptual:** Para nuestra primera variable liderazgo transformacional, tenemos al autor Vanegas (2019) menciona que el liderazgo transformacional es fortalecer las alianzas que se generan entre los integrantes del equipo de la entidad y alentarlos a superar sus propias limitaciones y potencial para desarrollarse de la mejor manera posible. Esto se hace mejorando las diferentes capacidades, fortaleciendo cada una de las habilidades, animando su realización personal, y alinear su motivación con los objetivos organizacionales para que el negocio pueda ayudarlos a alcanzar sus metas de desarrollo.
- **Definición operacional:** La variable fue analizada mediante el instrumento generado por los autores Vega et al. (2014), sobre el liderazgo transformacional, con 20 ítems, que está dividido en 4

dimensiones, la consideración individual, seguido de la estimulación intelectual, temas de motivación inspiracional y la Influencia idealizada.

- **Indicadores:** Como indicador para medir la primera variable tenemos cuatro dimensiones, para la consideración individual tenemos al indicador considera el trabajo del colaborador y gratifica el rendimiento individual, para la segunda dimensión que es la estimulación intelectual lo medimos según la gratificación por logros a nivel intelectual, en el caso de la tercera dimensión que es la motivación inspiracional, su indicador será motivar al subordinado en el desarrollo de sus actividades y como último indicador que es la influencia idealizada será medida por el grado de influencia sobre las decisiones de los subordinados. Esto según (Vega, 2014).
- **Escala de medición:** Ordinal - Se utilizó la escala ordinal esta tiene como base una clasificación, por lo que nos ayuda a conocer las clases que particularmente son excluyentes Sánchez y Reyes (2009).

Variable 2: Desempeño Laboral.

- **Definición conceptual:** En el caso de nuestra segunda variable la cuál es el desempeño laboral que, de acuerdo con Pedraza, et al. (2010), lo define como el cometido con acciones y/o actitudes que se pueden ver en los empleados se menciona en la revisión principal de la literatura, siendo crucial para los fines y objetivos generales de la empresa. En términos de competencias de una organización, esta puede medirse para determinar el grado en que cada empleado contribuye.
- **Definición operacional:** La variable fue analizada mediante el instrumento generado por el autor Boada (2018), sobre el desempeño laboral, con 11 ítems, que está dividido en 4 dimensiones: se inicia con la proactividad, seguido de la capacidad de servicio, se considera al conocimiento y por último la Diligencia en el trabajo.
- **Indicadores:** Como indicador para medir nuestra segunda variable tenemos 4 dimensiones, para el caso de Proactividad sus indicadores serán: Actitud de los trabajadores, el ámbito de sus labores, la disposición a resolver los problemas. De acuerdo con la segunda dimensión que es la capacidad de servicio, los indicadores son: la

empatía con los usuarios, la capacidad para adaptarse a los clientes con respecto a sus necesidades, el trato amable y cordial comprendiendo sus necesidades sin dificultad. En el caso de la tercera dimensión, sus indicadores son: Conocimiento de cada una de las normas internas institucionales y el uso correcto y eficaz de herramientas - tecnologías. Por último, tenemos la dimensión diligencia en el trabajo con sus indicadores: adecuada presentación del trabajador, cuidado en el desempeño de labores y cumplimiento de las normas de trabajo, a ello se le suma el horario laboral de acuerdo con (Pedraza, 2010).

- **Escala de medición:** Ordinal – esta tiene como base una clasificación, que permite conocer los objetos y ubicarlos en clases que particularmente son excluyentes Sánchez y Reyes (2009).

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: En estadística, se considera que es la colección de todas las instancias que comparten un conjunto de características Hernández y Mendoza (2018). En este estudio la población que se consideró fueron los 65 trabajadores del área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador 2022.

García (2019), indica que la principal finalidad de instituir criterios inclusión y exclusión, es hallar a la población exacta que pueda cooperar de manera eficiente con los datos e información que pudiera brindar.

- **Criterios de inclusión:** Como requisito principal para ser parte de este estudio es pertenecer al área de operaciones de la farmacéutica – Ecuador 2022 que ha permitido realizar esta investigación.
- **Criterios de exclusión:** No podrán ser parte de esta investigación las personas que no pertenezcan al área de operaciones de la farmacéutica – Ecuador 2022.

Muestra: La muestra fue censal sean iguales es lo que permite utilizar la clasificación aun cuando la población es pequeña; es decir, la relación exhaustiva entre las distintas subunidades de población López (2015). La muestra considerada fue censal, en la que se consideró a la totalidad de la población que es de 65 empleados del área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador 2022.

Muestreo: El muestreo es probabilístico, debido a que los autores Manterola et al. (2019), menciona que dicho muestreo considera a cada uno de los elementos que conforman la población, es así que cada elemento tiene la misma posibilidad de poder ser considerado en la muestra. Se consideró a 20 empleados del área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador 2022, a los cuales se les aplicó la prueba piloto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el desarrollo de esta indagación, la técnica que se empleó fue la encuesta, tal como indica López et al. (2015), la encuesta se considera como una técnica de estudio social que se extiende en el manejo de campo de la sociología que sobresalió del ámbito de estudio científico, transformándose en una actividad constante de todos los participantes. Se generó el estereotipo de que la encuesta la efectúan los sociólogos que son especialistas en todo. Así mismo el instrumento fue el cuestionario, tal como menciona García (2019), el cuestionario es un procedimiento de recogida y almacenamiento de datos que se considera estándar en las ciencias sociales. Por su versatilidad, puede ser utilizado como herramienta de examen de individuos, desarrollos y temarios de capacitación, así como también como herramienta de investigación. Es en ese sentido que el tratamiento que se realizó de los datos no tiene ninguna alteración o manipulación de variable, son datos fidedignos, tal y como lo indica en su libro el autor (Landeau 2017).

Es un método de examen que consigue excluir aspectos tanto cuantitativos como cualitativos. De esta manera, para la indagación de la variable Liderazgo transformacional se diseñó 20 ítems para su estudio y en el caso del Desempeño Laboral se tomaron 11 ítems, las cuales fueron preguntas estandarizadas y totalmente estructuradas, y esto ayudó a la recolección de datos, para su posterior tabulación y análisis.

Para la variable Liderazgo transformacional, se aplicó un cuestionario el cual estuvo basado y fundamentado por medio de la escala de Likert, el cual contiene 20 ítems, los cuales corresponden a 4 dimensiones, los cuales están distribuidos de la siguiente manera: Consideración individual, Estimulación intelectual, Motivación inspiracional

e Influencia idealizada. Las escalas que se consideraron fueron: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Así mismo para la variable Desempeño laboral, se aplicó un cuestionario el cual estuvo basado y fundamentado por medio de la escala de Likert, el cual contiene 11 ítems, los cuales corresponden a 4 dimensiones, los cuales están distribuidos de la siguiente manera: Proactividad, Capacidad de servicio, Conocimiento y Diligencia en el trabajo. Las escalas que se consideraron fueron: Totalmente en desacuerdo, Moderadamente en desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, Moderadamente de acuerdo y Totalmente de acuerdo.

Validez: Arribas (2014), es la medida en la que una herramienta de medición puede medir lo que verdaderamente quiere medir o cumple el propósito por el cual ha sido hecho, se evidencia que los instrumentos que se presenta en la indagación tienen su validez; para el instrumento que pertenece a la Liderazgo transformacional se extrajo del artículo redactado por Vega et al. (2014), el cual está compuesto por 27 ítems, que corresponden a las 4 dimensiones, que fueron analizados por tres jueces expertos, los cuales valoraron según su relevancia, pertinencia y claridad de cada ítem, y expresaron que son totalmente aplicables.

Así mismo para el instrumento perteneciente a la variable Desempeño laboral, se adaptó el instrumento dado por el Boada (2018), el cual implica un cuestionario con 11 ítems, pertenecientes a 4 dimensiones, la valoración se dio por medio de respuestas politómicas, que fueron dadas respecto a 65 empleados del área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, de igual manera fue dada por tres jueces expertos de la materia con el grado de maestros, los cuales indicaron sugerencias y observaciones las cuales fueron levantadas para que pueda estar idóneo para la aplicación. (Ver anexo 4)

Tabla 1
Validación de expertos

Expertos	Opinión de aplicabilidad
Mgt. Aly Daniel Mejia Velastegui	Aplicable
Mgt. Laura Cordero Mc Inerney	Aplicable
Mgt. Oswaldo Giovanni Calle Calle	Aplicable

Confiabilidad: Según García (2019), es la capacidad de la escala para proporcionar los mismos resultados en mediciones posteriores con las mismas particularidades se conoce como su confiabilidad. En esta oportunidad, en el estudio se tuvo que aplicar el valor de Alfa de Cronbach, que es un favor viable y es muy útil en el tema estadístico, dicho valor indica el promedio que se tiene de las correlaciones de cada ítem construido, y es por medio de ello que se pudo contemplar la fiabilidad de cada ítem del instrumento, para su posterior aplicación. Por tal motivo, para esta indagación se empleó el alfa de Cronbach, y se obtuvieron los siguientes valores:

Tabla 2

Confiabilidad del Liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.879	20

Tabla 3

Confiabilidad del desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.851	11

Según la tabla de valoración, se indica que ambos valores 0.879 y 0.851, están calificados como adecuados, eso quiere decir que la confiabilidad es adecuada.

Valores de Alfa	Interpretación
0.90-1.00	Se califica como muy satisfactoria
0.80-0.89	Se califica como adecuada
0.70-0.79	Se califica como moderada
0.60-0.69	Se califica como baja
0.50-0.59	Se califica como muy baja
<0.50	Se califica como no confiable

Fuente: García (2019)

3.5. Procedimientos

La forma de recolección de información se inició en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador. En primer lugar, se pidió el permiso por medio de una solicitud dirigida a la Gerente de Talento

Humano en la cual se solicita el consentimiento para efectuar una encuesta y mencionando las intenciones del estudio, así como las pautas y pasos a seguir, obteniendo su aprobación.

En segundo lugar, al recibir la autorización se fijaron potenciales fechas y horarios, tomando en cuenta aspectos de bioseguridad como el uso de mascarillas, desinfectantes y tomando en cuenta el distanciamiento social. Llegado el día fijado, antes de comenzar con la encuesta, se dieron algunas instrucciones, se explicó el objetivo y se dio a conocer el tiempo de duración que fue de 10 a 15 minutos y comenzando así la encuesta. Culminado los 15 minutos se recibieron las encuestas y nuevamente se agradeció a todos por su participación, y en tercer lugar se procedió a retirarse de la institución.

3.6. Método de análisis de datos

Para iniciar se aplicó dos análisis por un lado el descriptivo y por el otro el inferencial, para el primer caso se contó con información general (edades, grados, el género del participante/es), datos recopilados y se utilizó el programa Microsoft Excel versión 26 así como el SPSS bajo la misma versión, para la generación de tablas y figuras interpretativas y en base a porcentajes dar una opinión y aporte de los instrumentos que fueron aplicados. Para la prueba de hipótesis se recurrió al análisis inferencial y descriptivo haciendo uso del programa SPSS versión 26 y el coeficiente Rho de Spearman, ya que este valor expresa en qué grado los individuos de estudio tienen las variables en el mismo nivel, fue posible establecer la existencia de la relación o influencia entre variables, y también el grado de correlación, obteniendo de esta manera resultados inferenciales sobre las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

Para Quevedo et al. (2022), la ética está regida por normas decentes de la persona dentro de una colectividad para enfrentar actos injustos, de esta manera, conociendo su importancia. Desde otro punto de vista Gómez et al. (2022), conceptualizan a la ética como la actitud, valores y aspectos morales que acoge el hombre al hacer frente a una situación.

Por tanto, para la protección de los datos de la población, se hace constar que se respetará lo indicado por entidades internacionales

enfocados a la investigación, así como normas nacionales dadas por la CONCYTEC y la casa de estudios Cesar Vallejo, ya que tiene una comisión ética de investigación encargada de hacer cumplir normas exigidas en los estudios presentados, y debiendo de tener un dictamen acertado para poder realizarse dicho estudio de investigación.

Adicionalmente a esto, se cuenta con la herramienta Turnitin la cual se usa para detectar el plagio. Este software compara este documento con los demás que están en la web ayudando a que este estudio sea original.

Mencionado esto, el presente trabajo de indagación se efectuó admirando los principios éticos de los todos participantes de la encuesta y dándoles a conocer en ningún momento se puso ni se pondrá en riesgo la información de los encuestados, acerca del principio de autonomía se manejó cuidadosamente la identidad de las personas, respetando su decisión de formar parte o no del trabajo de investigación y cada persona tomó decisión acerca de su anonimato en estudio.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Luego que se aplicó los instrumentos de mediciones respectivos a esta investigación, se comenzó a realizar los respectivos análisis teniendo en consideración que esta estadística se compone de métodos orientados a la recolección y caracterización de la información o datos con el propósito de conocer cada una de las características correspondiente al conjunto de estudio (Tukey, 2017). En esta investigación se pretende descubrir la relación que existen entre dos variables y con cada una de sus dimensiones desde allí realizar un diagnóstico a nuestra problemática inicial y posterior a la realización de un plan de acción que puedan cerrar las brechas existentes.

Se presentan los resultados de la variable Liderazgo Transformacional y sus dimensiones

Tabla 4

Liderazgo Transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	13	20.0	20.0	20.0
	Medio	22	33.8	33.8	53.8
	Bajo	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Sobre la tabla 4, que describen los resultados de la variable liderazgo transformacional, donde los encuestados representados por un 20.0% calificaron a este liderazgo dentro del nivel alto, en cambio un total de 33,8% lo califica como medio y por último los encuestados representados por el 46.2% indicaron que este liderazgo se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 5

Consideración individual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	19	29.3	29.3	29.3
	Medio	28	43.0	43.0	72.3
	Bajo	18	27.7	27.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Sobre la tabla 5, que describen los resultados de la dimensión consideración individual, el 29.3% de la población encuestada, menciona que la consideración individual es catalogada con un nivel alto, así mismo se tiene que el 43.0% de la población encuestada, menciona que la consideración individual es catalogada con un nivel medio y el 27.7% de la población encuestada, menciona que la consideración individual es catalogada con un nivel bajo.

Tabla 6
Estimulación Intelectual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	23	35.4	35.4	35.4
	Medio	16	24.6	24.6	60.0
	Bajo	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Con respecto a la tabla 6, se consideran los resultados correspondientes a dimensión estimulación intelectual donde el 35.4% de la población encuestada, menciona que esta estimulación se encuentra en el nivel alto, en cambio el 24.6% de la población encuestada, menciona que la estimulación intelectual es catalogada con un nivel medio, por último el 40.0% de la población encuestada, menciona que la estimulación intelectual es catalogada con un nivel bajo.

Tabla 7

Motivación inspiracional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	16	24.6	24.6	24.6
	Medio	19	29.2	29.2	53.8
	Bajo	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Sobre la tabla 7, que describen los resultados de la dimensión motivación inspiracional, el 24.6% de la población encuestada, menciona que la motivación inspiracional es catalogada con un nivel alto, así mismo el 29.2% de la población encuestada, menciona que la motivación inspiracional es catalogada con un nivel medio y para finalizar se tiene que el 46.2% de la población encuestada, menciona que la motivación inspiracional es catalogada con un nivel bajo.

Tabla 8
Influencia idealizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	13	20.0	20.0	20.0
	Medio	35	53.8	53.8	73.8
	Bajo	17	26.2	26.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Sobre la tabla 8, que describen los resultados de la dimensión Influencia idealizada, el 20.0% de la población encuestada, menciona que la influencia idealizada es catalogada con un nivel alto, seguido del 53.8% de la población encuestada, que menciona que la influencia idealizada es catalogada con un nivel medio, y por último el 26.2% de la población encuestada, menciona que la influencia idealizada es catalogada con un nivel bajo.

Se presentan los resultados de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones

Tabla 9

Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	16	24.6	24.6	24.6
	Medio	19	29.2	29.2	53.8
	Bajo	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

La tabla 9 presenta detalladamente los resultados pertenecientes a la variable desempeño laboral, donde un 24,6% de los encuestados calificó a esta variable dentro del nivel alto, en cambio el 29.2% dio a conocer que se encuentra en el nivel medio y por último se tiene un porcentaje representativo de 46,2% el cual indica que el desempeño está en un nivel bajo.

Tabla 10
Proactividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	16	24.6	24.6	24.6
	Medio	23	35.4	35.4	60.0
	Bajo	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Sobre la tabla 10, que describen los resultados de la dimensión proactividad, el 24.6% de la población encuestada, menciona que la proactividad de los trabajadores es catalogada con un nivel alto, así mismo el 35.4% de la población encuestada, menciona que la proactividad de los trabajadores es catalogada con un nivel medio y para finalizar un porcentaje alto representado por el 40.0% de encuestados quienes indican que la proactividad de los trabajadores es catalogada con un nivel bajo.

Tabla 11

Capacidad de servicio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	27	41.5	41.5	41.5
	Medio	18	27.7	27.7	69.2
	Bajo	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Sobre la tabla 11, que describen los resultados de la dimensión capacidad de servicio, donde un porcentaje representativo de 41,5% de las personas encuestadas calificó a la capacidad de servicio de los trabajadores con un nivel alto, así mismo el 27.7% de la población encuestada, menciona que la capacidad de servicio de los trabajadores es catalogado con un nivel medio y el 30.8% de la población encuestada, menciona que la capacidad de servicio de los trabajadores es catalogado con un nivel bajo.

Tabla 12
Conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Alto	19	29.2	29.2	29.2
Medio	24	37.0	37.0	66.2
Bajo	22	33.8	33.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Sobre la tabla 12, que describen los resultados de la dimensión conocimiento, el 29.2% de la población encuestada, menciona que el conocimiento de los colaboradores es catalogado con un nivel alto, seguido del 37.0% de la población encuestada, menciona que el conocimiento de los colaboradores es catalogado con un nivel medio, y por último el 33.8% de la población encuestada, menciona que el conocimiento de los colaboradores es catalogado con un nivel bajo.

Tabla 13
Diligencia en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	22	33.8	33.8	33.8
	Medio	20	30.8	30.8	64.6
	Bajo	23	35.4	35.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Sobre la tabla 13, que describen los resultados de la dimensión diligencia en el trabajo, el 33.8% de la población encuestada, menciona que la diligencia en el trabajo de los colaboradores es catalogado con un nivel alto, así mismo el 30.8% de la población encuestada, menciona que la diligencia en el trabajo de los colaboradores es catalogado con un nivel medio, y por último el 35.4% de la población encuestada, menciona que la diligencia en el trabajo de los colaboradores es catalogado con un nivel bajo.

4.2 Análisis inferencial

Estadísticas inferenciales, que se utilizan para inferir del grupo de muestra generalizaciones que se pueden aplicar a una población más amplia. Este permite la detección de diferencias grandes o incluso pequeñas, pero importantes, en variables o correlaciones entre variables que son relevantes para una pregunta de investigación en particular (Marshall & Jonker, 2010)

Prueba de Hipótesis General

- Ho: El liderazgo transformacional no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022
- H1: El liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022

Tabla 14

Prueba de hipótesis general de la Liderazgo Transformacional y Desempeño laboral.

		Correlaciones		
			Liderazgo Transformacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	65	65
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	65	65

** . La correlación es significativa al nivel 0,001 (bilateral)

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Regla de decisión:

- Se tiene $\alpha < p$, entonces se desecha Ho
- Se tiene $\alpha > p$, entonces se desecha Ha

Interpretación: Con respecto a la decisión, tenemos al coeficiente representado por el valor 0,841 el cuál se encuentra entre el intervalo de 0,75 a 0,89 por lo que se deduce que existe una positiva y fuerte correlación.

Ello también se corrobora con el valor de p (0) el cual es inferior a 0,05, en general el nivel de significancia está representado por el

valor de 0,001. Es así como la H0 en este estudio se rechaza y solo la H1 es la que se acepta: el liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022

Prueba de hipótesis específica 1

- Ho: La consideración individual no se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022,
- H1: La consideración individual se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022.

Tabla 15

Prueba de hipótesis general de la Consideración individual y Desempeño laboral.

		Correlaciones	
		Consideración individual	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Consideración individual	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,876**
	Desempeño Laboral	N	65
		Coefficiente de correlación	,876**
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	65	

** . La correlación es significativa al nivel 0,001 (bilateral)

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Regla de decisión:

- Se tiene $\alpha < p$, entonces se desecha Ho
- Se tiene $\alpha > p$, entonces se desecha Ha

Interpretación: Con respecto a la decisión, tenemos al coeficiente representado por el valor 0,876 el cuál se encuentra entre el intervalo de 0,75 a 0,89 por lo que se deduce que existe una positiva y fuerte correlación.

Ello también se corrobora con el valor de p (0) el cual es inferior a 0,05, en general el nivel de significancia está representado por el valor de 0,001. Es así que la H0 en este estudio se rechaza y solo la H1 es la que se acepta: la consideración individual se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022.

Prueba de hipótesis específica 2

- Ho: La estimulación intelectual no se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022.
- Ha: La estimulación intelectual se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022.

Tabla 16

Prueba de hipótesis general de la Estimulación intelectual y Desempeño laboral.

		Correlaciones		
			Estimulación intelectual	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	65	65
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	65	65

** . La correlación es significativa al nivel 0,001 (bilateral)

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Regla de decisión:

- Se tiene $\alpha < p$, entonces se desecha Ho
- Se tiene $\alpha > p$, entonces se desecha Ha

Interpretación: Con respecto a la decisión, tenemos al coeficiente representado por el valor 0,763 el cuál se encuentra entre el intervalo de 0,75 a 0,89 por lo que se deduce que existe una positiva y fuerte correlación.

Ello también se corrobora con el valor de p (0) el cual es inferior a 0,05, en general el nivel de significancia está representado por el valor de 0,001. Es así que la H0 en este estudio se rechaza y solo la H1 es la que se acepta: la estimulación intelectual se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022.

Prueba de hipótesis específica 3

- Ho: La motivación inspiracional no se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022
- Ha: La motivación inspiracional se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022

Tabla 17

Prueba de hipótesis general de la Motivación inspiracional y Desempeño laboral.

		Correlaciones		
			Motivación inspiracional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,883**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	Desempeño Laboral	N	65	65
		Coeficiente de correlación	,883**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.	
	N	65	65	

** . La correlación es significativa al nivel 0,001 (bilateral)

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Regla de decisión:

- Se tiene $\alpha < p$, entonces se desecha Ho
- Se tiene $\alpha > p$, entonces se desecha Ha

Interpretación: Con respecto a la decisión, tenemos al coeficiente representado por el valor 0,883 el cuál se encuentra entre el intervalo de 0,75 a 0,89 por lo que se deduce que existe una positiva y fuerte correlación.

Ello también se corrobora con el valor de p (0) el cual es inferior a 0,05, en general el nivel de significancia está representado por el valor de 0,001. Es así como la H0 en este estudio se rechaza y solo la H1 es la que se acepta: la motivación inspiracional se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022

Prueba de hipótesis específica 4

- Ho: La influencia idealizada no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022
- Ha: La influencia idealizada se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022

Tabla 18

Prueba de hipótesis general de la Influencia idealizada y Desempeño laboral.

		Correlaciones		
			Influencia idealizada	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	Desempeño Laboral	N	65	65
		Coefficiente de correlación	,781**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.	
	N	65	65	

** . La correlación es significativa al nivel 0,001 (bilateral)

Nota: Adaptado del software SPSS 26

Regla de decisión:

- Se tiene $\alpha < p$, entonces se desecha Ho
- Se tiene $\alpha > p$, entonces se desecha Ha

Interpretación: Con respecto a la decisión, tenemos al coeficiente representado por el valor 0,781 el cuál se encuentra entre el intervalo de 0,75 a 0,89 por lo que se deduce que existe una positiva y fuerte correlación.

Ello también se corrobora con el valor de p (0) el cual es inferior a 0,05, en general el nivel de significancia está representado por el valor de 0,001. Es así que la H0 en este estudio se rechaza y solo la H1 es la que se acepta: la influencia idealizada se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022.

V. DISCUSIÓN

El estudio tuvo como propósito inicial si el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral, en este sentido, el resultado obtenido nos muestra que, el liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral, de acuerdo con Bass (1999) desde la "Teoría Transformacional del Liderazgo" la cual indica que "el liderazgo transformador eleva las metas o aspiraciones de autodesarrollo de los seguidores al mismo tiempo que promueve las metas organizacionales o grupales" al respecto (p. 142). Por consiguiente, dentro de los resultados inferenciales se sustenta en base a la estadística donde se obtuvo al coeficiente representado por el valor 0,841 el cuál se encuentra entre el intervalo de 0,75 a 0,89 por lo que se deduce que existe una positiva y fuerte correlación.

Dichos hallazgos presentan similitud con la investigación de Altamirano (2019), en la tesis de maestría titulada el liderazgo transformacional y la incidencia en el desempeño docente de Briones (2020), de una Unidad Educativa, situada en Guayaquil, Ecuador, 2018. La estadística demuestra el valor de correlación de rho (.551) y del valor de significancia similar a (0.033). De acuerdo con Baron (2018), en la teoría de los rasgos, la variable de personalidad es propia del sujeto para que este pueda ejercer un mejor liderazgo. Manteniendo un enfoque humanista. En resumen, efectivamente el liderazgo transformacional tiene un mayor impacto, denominado positivo, dentro del desempeño del docente. A ello se le suma el estudio realizado por (Huillca, 2015), sobre el "Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico", el cual trabajó con un total de 49 estudiantes por lo que las unidades de análisis difieren de un estudio a otro, pero con respecto a los resultados de correlación se pudo conocer el resultado similar de 0.842 como parte de la correlación de Pearson existiendo así una alta asociación entre las variables.

Por otro lado, se considera al estudio de los autores Vázquez et al. (2021), quienes estudian al Liderazgo transformacional desde diferentes puntos de vista como la confianza organizacional, el desempeño laboral y el work engagement, en un total de 201 colaboradores a quienes se aplicó la

encuesta y en base a la estadística se pudo conocer que el peso factorial fue mayor a 0,73 y con respecto al desempeño laboral se tiene un R2 igual a 22.

Por lo expuesto, ambos estudios demuestran la importancia del liderazgo transformacional sobre el desempeño laboral, cabe resaltar que los contextos de ambos estudios son totalmente diferentes, por un lado, se tiene al personal del área de operaciones de una farmacéutica y en el otro estudio a los docentes, pero ello no es un impedimento para realizar la comparación de los resultados debido a que ambos se enfocan a las mismas variables.

Respecto a los resultado obtenido, la consideración individual se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022, dicha afirmación se contrasta con la teoría de Rasgos en la que menciona que rasgos de la personalidad y particularidades tanto físicas como intelectuales, los cuales son distintos a los demás, así mismo la consideración individual es relevante ante una mejora del desempeño laboral (Baron, 2018). Por consiguiente, dentro de los resultados inferenciales se sustenta en base a la estadística, donde se obtuvo al coeficiente representado por el valor 0,876 el cuál se encuentra entre el intervalo de 0,75 a 0,89 por lo que se deduce que existe una positiva y fuerte correlación. En este sentido y de acuerdo con los resultados analizados aceptamos nuestra hipótesis de la investigación.

Sobre los antecedentes de esta investigación, se realizó una revisión en la investigación de Arogonez et al. (2020), quien considera como parte de la dimensión de Liderazgo transformacional a la “consideración individual”, al respecto, la estadística que permitió medir la correlación fue el coeficiente de Spearman representado por .765 y el valor que representa el valor de significancia es de .533, por lo que de acuerdo con este análisis existe una correlación positiva con la productividad laboral a ello se le suma el Rho de Spearman que es significativo. En resumen, la consideración individual es un aspecto importante para mejorar y potencializar los niveles de productividad de los trabajadores dentro de una compañía.

Por lo observado se indica que ambas indagaciones demuestran la importancia de la dimensión “consideración individual” sobre el desempeño laboral, cabe resaltar que los contextos y tiempos de ambos estudios son totalmente diferentes, ya que por un lado, tenemos al personal del área de

operaciones de una farmacéutica y en el otro estudio se tuvo a los colaboradores en una organización de servicios de auditoría, pero ello no es causal de impedimento para realizar la comparación de los resultados debido a que ambas investigaciones estuvieron enfocadas en correlacionar las dimensiones con sus respectivas variables y desde allí se pueden realizar los análisis pertinentes las cuales ayudan a enriquecer la actual investigación.

Sobre los efectos de la afirmación, la estimulación intelectual se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022. Dicha afirmación se conecta con lo indicado por Navarro & Ríos (2020), en el que se menciona la "teoría de la equidad", donde las personas en situación de empleo distinguen entre sus propios aportes y la compensación recibida a cambio y se da una razón por la cual los insumos o aportes y la compensación recibida están relacionados. Se lleva a cabo un proceso de comparación social.

El sujeto contrasta sus atributos compensatorios con los que percibe en otras personas. Por consiguiente, dentro de los resultados inferenciales se sustenta en base a la estadística, donde se obtuvo al coeficiente representado por el valor 0,763 el cuál se encuentra entre el intervalo de 0,75 a 0,89 por lo que se deduce que existe una positiva y fuerte correlación. Según Vega et. Al (2014) la estimulación individual se mide según la gratificación por logros a nivel intelectual. Con respecto a esta dimensión, se evidencia que aún no existen estudios que toquen a profundidad la correlación entre estimulación intelectual y desempeño laboral, por lo que este es un motivo para ahondar este tema y conocer la importancia dentro de la empresa u organización; además en adelante ayudará a que los estudiantes y las personas interesadas recurran a este estudio.

Sobre la afirmación, la motivación inspiracional se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022. Es así que se apoya en el enfoque del desarrollo de las habilidades comentada por Acosta (2018), que indica que es fundamental que los empleados tengan periódicas reuniones con sus jefes para hablar sobre el desempeño de las actividades, ya que se deben de llevar de manera correcta para el beneficio de la persona y también de la organización a la que pertenece. Por consiguiente, dentro de los resultados

inferenciales se sustenta en base a la estadística, donde se obtuvo al coeficiente representado por el valor 0,883 el cuál se encuentra entre el intervalo de 0,75 a 0,89 por lo que se deduce que existe una positiva y fuerte correlación.

En los estudios previos se contempló el estudio de Paredes (2018), quien considera como parte de la dimensión de Liderazgo transformacional a la “motivación inspiracional”, al respecto la estadística que permitió medir la correlación fue el coeficiente de Spearman representado por .758 y el valor que representa el valor de significancia es inferior al 0.05, por lo que existe una correlación positiva con la productividad laboral a ello se le suma el Rho de Spearman que es significativo. En resumen, la motivación inspiracional es un aspecto importante para mejorar los niveles de productividad de los trabajadores. Por lo expuesto es necesario mencionar a la “Teoría de los Eventos Situacionales”, la teoría afirma que los estímulos emocionales experimentados por los empleados en sus lugares de trabajo como resultado de una situación particular conducen al estrés relacionado con el trabajo.

Los resultados situacionales muestran características únicas en cada circunstancia. A ello se le suma la "teoría de la equidad", donde el trabajador hace una cierta comparación entre los tratos que recibe por lo que sí se ve una cierta inequidad genera que se dé una cierta tensión inducida ello conlleva a que se trabaje en la desigualdad como también en situaciones de disonancia cognitiva, se cree que este tipo de tensión aumentará a medida que aumente la desigualdad percibida. Por lo tanto ambos estudios se enfocan en la dimensión mencionada y en la variable, pero la unidad de análisis es totalmente diferente, por un lado, se tiene al personal del área de operaciones de una farmacéutica y en el otro estudio de los trabajadores de una empresa textil, pero ello no limita a realizar una comparación. En conclusión, la motivación debe de estar presente en cada uno de los trabajadores ello no solo beneficia a la persona misma sino que tiene impactos importantes dentro de la empresa para que esta cumpla con sus objetivos y metas.

Sobre la afirmación, la influencia idealizada se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022. Es así que esta aseveración tiene un soporte

teórico dado por Ramirez & Moreno (2016), los cuales indican que, está directamente vinculado a los trabajadores y en los sentimientos que generan su satisfacción porque al hacerlo se traduce en un mejor desempeño laboral en balance con otras personas. Se han descrito tres factores: a) El potencial que un trabajador o colaborador posee o pueda alcanzar completando el trabajo al nivel deseado. b) La valoración del trabajador con el consiguiente premio o castigo en función de si alcanza o no el nivel de desempeño esperado. c) La trascendencia que el empleador atribuya a estas recompensas o castigos. Por consiguiente, dentro de los resultados inferenciales se sustenta en base a la estadística, donde se obtuvo al coeficiente representado por el valor 0,781 el cuál se encuentra entre el intervalo de 0,75 a 0,89 por lo que se deduce que existe una positiva y fuerte correlación.

En el estudio de Arogonz et al. (2020), quien considera como parte de la dimensión de Liderazgo transformacional a la “influencia idealizada”, desde un enfoque humanista cuyo precursor fue A. Maslow, sitúa a las personas como un todo es decir como influyentes en el resto de los sujetos. Al respecto, la estadística que permitió medir la correlación fue el coeficiente de Spearman representado por .677 y el valor que representa el valor de significancia es inferior al 0.05, por lo que existe una correlación positiva con la productividad laboral a ello se le suma el Rho de Spearman que es significativo. Es necesario mencionar que el liderazgo transformador tiene beneficios porque compromete y motiva a los seguidores a trabajar diligentemente hacia las metas de la organización. Como resultado de este esfuerzo adicional, se están realizando cambios significativos en toda la organización. Bajo el estímulo del líder, los empleados están más comprometidos con la empresa y de esta manera cumplir con los objetivos organizacionales.

En resumen, la influencia idealizada es un aspecto importante para mejorar los niveles de productividad de los trabajadores. Por lo expuesto, ambos estudios demuestran la importancia de la dimensión “influencia idealizada”, sobre el desempeño laboral, cabe resaltar que los contextos de ambos estudios son totalmente diferentes, por un lado, se tiene al personal del área de operaciones de una farmacéutica y en el otro estudio de los colaboradores en las organizaciones de servicios de auditoría, pero ello no es

un impedimento para realizar la comparación de los resultados debido a que ambos se enfocan en correlacionar las dimensiones con la variable.

Como investigador es necesario resaltar cuán importante ha sido la realización de este estudio en el centro de trabajo en mención, ya que es imperioso que para tener un desempeño óptimo contar con líderes que tengan competencias y habilidades desarrolladas de esta manera, las personas que son lideradas por ellos, pueden tener un mejor desarrollo en sus labores diarias sin embargo, por otro lado, cuando estas existen carencias o deficiencias en de cada una de las competencias que hemos evidenciado en esta investigación en forma de dimensiones, los resultados de este equipo de personas no van hacer los más adecuados.

Sobre la indagación realizada el personal de operaciones estuvo muy abierto a brindar la información necesaria para este estudio ya que se dieron cuenta cuán necesario es que desde la cabeza del equipo, que viene ser el líder de área, conozcan donde están como líderes, el nivel de liderazgo que poseen, el estilo que adopta para dirigir a su equipo de trabajo, por tal motivo en las herramientas utilizadas hubo apertura sobre todo por la concientización que hubo en el grupo ya que teniendo una data numérica se puedan realizar acciones que reviertan estos resultados y los mismos que se traducen en un mejor manejo del grupo de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo con la propuesta general: determinar de qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022, se concluye que, las variables liderazgo transformacional y el desempeño laboral en una farmacéutica tienen una relación significativa, debido a que el valor de $\alpha = 0.05$ y $p = 0.000$, se verifica que, $\alpha < p$. Asimismo, se encontró el grado de coeficiente de correlación de 0.841, es por ello que se puede indicar que una relación positiva y fuerte entre las variables de indagación de acuerdo con la tabla 15.

Segunda: En cuanto al primer planteamiento: determinar de qué manera la consideración individual se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador 2022, se concluye que, la dimensión consideración individual y el desempeño laboral en una farmacéutica tienen una relación positiva, debido a que el valor de $\alpha = 0.05$ y $p = 0.000$, se verifica que, $\alpha < p$. Asimismo, se encontró el grado de coeficiente de correlación de 0.876, es por ello que se puede indicar que una relación positiva y fuerte entre las variables de indagación de acuerdo con la tabla 16.

Tercera: Según el segundo planteamiento: determinar de qué manera la estimulación intelectual se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022, se concluye que, la dimensión estimulación intelectual y el desempeño laboral en una farmacéutica tienen una relación directa, debido a que el valor de $\alpha = 0.05$ y $p = 0.000$, se verifica que, $\alpha < p$. Asimismo, se encontró el grado de coeficiente de correlación de 0.763, es por ello que se puede indicar que una relación positiva y fuerte entre las variables de indagación de acuerdo con la tabla 17.

Cuarta: Conforme al tercer planteamiento: determinar de qué manera la motivación inspiracional se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022, se

concluye que, la dimensión motivación inspiracional y el desempeño laboral en una farmacéutica tienen una relación directa, debido a que el valor de $\alpha = 0.05$ y $p = 0.000$, se verifica que, $\alpha < p$. Asimismo, se encontró el grado de coeficiente de correlación de 0.883, es por ello que se puede indicar que una relación positiva y fuerte entre las variables de indagación de acuerdo con la tabla 18.

Quinta: Finalmente, con el cuarto planteamiento: determinar de qué manera la influencia idealizada se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022, se concluye que, la dimensión influencia idealizada y el desempeño laboral en una farmacéutica tienen una relación significativa, debido a que el valor de $\alpha = 0.05$ y $p = 0.000$, se verifica que, $\alpha < p$. Asimismo, se encontró el grado de coeficiente de correlación de 0.781, es por ello que se puede indicar que una relación positiva y fuerte entre las variables de indagación de acuerdo con la tabla 19.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: La primera recomendación está enfocada a la relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral está dirigida al Gerente General en este sentido que pueda tener estrategias de liderazgo, que sepa escuchar las quejas y recomendaciones de los trabajadores, la persona al mando debe de reconocer la función de cada trabajador y gratificar el desempeño individual, de esta manera se conseguirá un desempeño laboral óptimo.

Segundo: Con respecto a la consideración individual se recomienda al Gerente de área, para que pueda elaborar un plan de capacitación anual donde se realicen capacitaciones de liderazgo de manera transversal hacia toda el área de operaciones y de esta manera tanto los líderes de departamentos así como sus liderados, conozcan las bases del liderazgo así como el rol de este. En este sentido, el personal puede comprender el rol del líder y el porqué de las decisiones que se toman así como el impacto de estas.

Tercero: En el caso de la estimulación intelectual se recomienda al Gerente de Talento Humano que realice una revisión de la evaluación de Desempeño anual de los tres últimos años para conocer la evolución o involución de sus líderes así como las brechas en el baremo de liderazgo y a partir de allí realizar un plan de acción para cerrar las brechas existentes.

Cuarto: Así mismo en la motivación inspiracional Se recomienda al jefe de área, motive a los trabajadores a través de reuniones en donde se valore el esfuerzo y se reconozca la importancia de cada trabajador dentro de la organización, premiándolos u otorgándoles un detalle que sea significativo como parte del salario emocional.

Quinto: Se recomienda a los supervisores de línea, sean carismáticos y empáticos, que ellos sean personas a las cuales los trabajadores inspiren, admiren, respeten y en las que los trabajadores puedan confiar. Los líderes tienen que fomentar los valores y conductas apropiadas entre sus trabajadores de esta manera cada línea pueda potenciar su desempeño y esto apalanque los resultados del área.

REFERENCIAS

- Acosta, N. (2018). ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Altamirano, F. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018. Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38246>
- Aranda, J. (2021). Liderazgo transformacional y desempeño profesional en enfermería en una clínica de Lima, 2021. [Tesis de posgrado], Lima.
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica. Editorial Episteme. https://books.google.com.co/books?id=W5n0BgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vásquez, M. (2022). Metodología de la investigación. El método Arias para realizar un proyecto de tesis. Lima: Editorial INUDI.
- Baron. (2018). Leadership, Human Capital and Organizational Behavior Relationship of the Organizational Climate with Leadership, in a Financial Institution in the City of Ensenada, Baja California. ACACIA. https://www.researchgate.net/publication/297251720_Liderazgo_Capital_Humano_y_Comportamiento_Organizacional_Relacion_Del_Clima_Organizacional_Con_El_Liderazgo_En_Una_Institucion_Financiera_En_La_Ciudad_De_Ensenada_Baja_California
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Colombia: Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Boada, N. (2018). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana. [Tesis de posgrado], Universidad San Ignacio de Loyola. USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/8684>
- Briones, E. (2020). *El liderazgo transformacional y la identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre*, Ecuador, 2020. [Tesis de

- posgrado], Universidad Cesar Vallejo, Lima.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51470>
- Carrasco, R. (2011). *Relaciones Interpersonales y Liderazgo*. Santiago de Chile: AIEP de la Universidad Andrés Bello.
- De la Cruz , D. (2022). *Estilos de Liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque*. [Tesis de posgrado], Lima.
- F. Segundo, F. M. (2014). *Capacidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la Red de Salud Pacasmayo Arequipa - 2014*. [Tesis de posgrado], Universidad Nacional de Trujillo.
- Galiano, J. (2009). *Algunas reflexiones acerca del liderazgo*. México: El Cid Editor.
- Franco, Y. (11 de Noviembre de 2018). Research Thesis. Methodological framework.
<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/marcometodologico-defunción.html>
- Garcia, T. (18 de Febrero de 2019). Academia. Academia:
https://www.academia.edu/8713679/EL_CUESTIONARIO_COMO_INSTRUMENTO_DE_INVESTIGACION_EVALUACION
- Gómez, H., & Ortega, I. (2022). The teaching professional ethical knowledge and its presence in the inclusion of technologies in the present educational context. *Revista Electrónica de Tecnología Educativa*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000129533>
- Huillca, J. H. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. [Tesis de posgrado], Lima.
- Hughes, R., Ginnett, R., & Curphy, G. (2007). *Liderazgo: Como Aprovechar las Lecciones de la Experiencia*. México: McGraw-Hill.
- Landeau, R. (2017). *Elaboración de trabajos de investigación*. Venezuela: Editorial Alfa.
https://books.google.com/books?id=M_N1CzTB2D4C&printsec=copyright
- López, R., Alfaro , E., Rodriguez, L., Gutierrez, J., Iturrizaga, J., & Martinez, J. (2022). *Application of the Crystal Ball in Preventive Maintenance*

Management and its influence on productivity in a cardboard manufacturing company.

- López, P., & Fachelli, S. (23 de Abril de 2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Lussier, R., & Acha, C. (2007). "Liderazgo, Teoría y Desarrollo de Habilidades. México: Adamsa Impresiones.
- Manterola, T. O. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol*, 227-232.
- Malhaber, O. (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria*. Tesis de posgrado , Chiclayo.
- Marshall, G., & Jonker, L. (2010). An introduction to inferential statistics: A review and practical guide. Radiography.
- Maraboto, J. (2021). Transformational leadership, The model that organizations require to face the challenges of the pandemic. EGADIDEAS. <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional>
- Maslow, A. (1993). The self-actualized man. Towards a psychology of being. Barcelona: Kairós. <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/47311/DonjuanMaciasRafaela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mesa, C. (2012). Aspectos administrativos de una Investigacion Cientifica. <https://prezi.com/vtrohog49yqm/aspectos-administrativos-de-la-investigacion/>
- Musallam, R., Fauzi, H., & Nagu, N. (2019). Family, institutional investors ownerships and corporate performance: the case of Indonesia. Social Responsibility Journal. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2017-0155>
- Navarro, I., & Ríos, J. (2020). Desempeño laboral y calidad del servicio de la empresa Sodimac Pucallpa, Ucayali, 2019. Pucallpa. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNU_bd8fbacf7258ca86d05f488d88ca7eab
- Navarro, V., Mercado, C., Alarcón, M., Luy, C., & Meza, L. (2022). Technology implemented to job performance in COVID-19 times in uncontrolled scenarios. *Revista Ibérica de Sistemas y Tecnologías de Información*.

- Palella, S., & Martins, F. (2012). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Caracas: FEDUPEL.
<https://issuu.com/originaledy/docs/metodologc3ada-de-la-investigacic3b>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Job performance and stability of administrative staff hired from the Faculty of Medicine of the University of Zulia. Social Science Journal.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- Pérez, J., & Merino, M. (2011). El cronograma como herramienta de gestión. <https://www.obsbusiness.school/blog/herramientas-para-elaborar-el-cronograma-de-actividades-de-un-proyecto>
- Quevedo, N., García, N., & Cañizare, F. (2022). Incidencia grupal en la formación ética profesional desde el eje transversal investigativo. Conrado. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000200037
- Ramirez, K., & Moreno, L. (2016). El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT. Lima. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/234/browse?type=subject&value=FONDECYT>
- Rojas, A. (2017). Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016. Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7091/Rojas_GE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosales, I. (2018). Relación del liderazgo transformacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia - 2018. [Tesis de posgrado], Universidad Cesar Vallejo, Huaraz. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26539>
- Salcedo, J. (2020). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp SAC, Chorrillos - 2020. Lima. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1093>
- Sánchez, J. (2010). Liderazgo: Teorías y aplicaciones. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. [Tesis de posgrado],

- Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Serrano, K., & Jaramillo, M. (2022). El liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión educativa de la escuela Héroes del Cenepa. Digital Publisher. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1008
- Suarez, E. (2022). Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas, Ecuador. ALICIA. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18058>
- Taquima, L., & Morocco, Y. (2021). El liderazgo público y su relación con el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Espinar Cusco 2020. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/14153>
- Torres, A., Guerrero, F., & Paradas, M. (2017). Financiamiento utilizado por las pequeñas y medianas empresas ferreteras. Venezuela. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6430961>
- Tukey, W. (2017). Exploratory data analysis. Addison-Wesley.
- Venegas, M. (2009). *Un acercamiento al liderazgo de la educación inclusiva*. España: INICO.
- Vanegas, Y. (2019). Liderazgo transformacional para la formación y consolidación de equipos por parte de los ejecutivos de alta dirección. Colombia. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/32468/VanegasG%C3%B3ngoraYenyLorena2019.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vázquez, M. P., Inostroza, R. F., & Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. Chile.
- Vega, C., & Zavala, G. (2014). Adaptation of the Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ short form 5X) by B. Bass and B. Avolio to the Chilean organizational context. Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/106405>

- Victores, A. (2019). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la unidad educativa Guayaquil - Ecuador, 2018. [Tesis de posgrado], Universidad Cesar Vallejo, Lima.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39251>
- Yazici, B., & Yolacan, S. (2007). A comparison of various tests of normality. *Journal of Statistical Computation and Simulation*.
<http://dx.doi.org/10.1080/10629360600678310>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia de la tesis

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Tipo de investigación	Participantes	Variable				
					Concepto	Definición	Indicadores	Instrumento de medida	Nivel de medida
<p>¿De qué manera el Liderazgo Transformacional se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica - Ecuador 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿De qué manera la consideración individual se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica - Ecuador 2022?</p> <p>¿De qué manera la estimulación intelectual se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica - Ecuador 2022?</p> <p>¿De qué manera la motivación</p>	<p>Determinar de qué manera el Liderazgo Transformacional se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica - Ecuador 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar de qué manera la consideración individual se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica - Ecuador 2022</p> <p>Determinar de qué manera la estimulación intelectual se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica - Ecuador 2022</p> <p>Determinar de</p>	<p>El Liderazgo Transformacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica - Ecuador 2022</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>La consideración individual se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica - Ecuador 2022</p> <p>La estimulación intelectual se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica - Ecuador 2022</p> <p>La motivación inspiracional se relaciona de</p>	<p>El diseño de investigación es no experimental, de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, de un alcance descriptivo correlacional, que trata de hallar la relación entre el Liderazgo Transformacional y el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica - Ecuador 2022</p>	<p>Población: Los 85 empleados del área de operaciones de una farmacéutica - Ecuador 2022.</p> <p>Tipo de muestreo será no probabilístico, teniendo una muestra de 85 empleados del área de operaciones de una farmacéutica - Ecuador 2022.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Liderazgo transformacional</p>	<p>El autor Vanegas (2018) menciona que el liderazgo transformacional es fortalecer las alianzas que se generan entre los integrantes del equipo de la entidad y alentarlos a superar sus propias limitaciones y potencial para desarrollarse de la mejor manera posible.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Considera el trabajo del colaborador y gratifica el rendimiento individual • Gratificación por logros a nivel intelectual • Motivar al subordinado en el desarrollo de sus actividades • Grado de influencia sobre las decisiones de los subordinados 	<p>Cuestionario Multifactorial de Liderazgo</p> <p>Autor: Vega y Zavala</p> <p>Adaptado por: Eloy Valentino Palomino Benavente</p> <p>Año de adaptación: 2020</p>	Ordinal
					<p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Para Pedraza, et. Al. (2010), el desempeño con acciones y/o comportamientos que se pueden ver en los empleados se menciona en la revisión de la literatura, siendo crucial para las metas y objetivos generales de la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud de los trabajadores • Ámbito de sus labores • Disposición a resolver los problemas • Capacidad de adaptarse a las necesidades del cliente • Empatizar con los usuarios • Trato amable y 	<p>Evaluación de desempeño laboral</p> <p>Autor: Natalia Boada Llerena</p> <p>Adaptado por: Jesus Liza y Yahor Rodríguez</p> <p>Año de</p>	Ordinal

<p>inspiracional se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica - Ecuador 2022?</p> <p>¿De qué manera la influencia idealizada se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica - Ecuador 2022?</p>	<p>qué manera la motivación inspiracional se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica - Ecuador 2022</p> <p>Determinar de qué manera la influencia idealizada se relaciona con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica - Ecuador 2022</p>	<p>manera directa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica - Ecuador 2022.</p> <p>La influencia idealizada se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica - Ecuador 2022</p>					<p>cordial, comprendiendo sus necesidades sin dificultad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de las normas internas institucionales • Uso eficaz de herramientas y tecnologías • Cuidado en el desempeño de sus labores. • Presentación adecuada del trabajador y cumplimiento de las normas de trabajo, • Horario laboral 	<p>adaptación: 2018</p> <p>País de adaptación: Perú</p>	
---	--	---	--	--	--	--	--	---	--

Anexo 2 Tabla de operacionalización de las variables

Variable Liderazgo transformacional

Variable	Teoría	Def. Conceptual	Def. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos por variable
Liderazgo transformacional	<p>“La Teoría de los rasgos” Esta se asocia a la frase “El liderazgo es algo innato: se nace líder”, a raíz de ello diferentes autores se comienzan a cuestionar y en sus investigaciones llega a identificar a los rasgos propios de la personalidad o ya sean aspectos intelectuales y características físicas que hacen que se distingan a las personas que son líderes de las que no lo son (Baron, 2018).</p>	<p>El propósito del liderazgo transformacional es fortalecer las alianzas que se generan entre los integrantes del equipo de la entidad y alentarlos a superar sus propias limitaciones y potencial para desarrollarse de la mejor manera posible. Esto se hace mejorando sus capacidades, fortaleciendo sus habilidades, fomentando su realización personal, y alinear su motivación con los objetivos organizacionales para que el negocio pueda ayudarlos a alcanzar sus metas de desarrollo (Vanegas, 2019).</p>	<p>La variable será analizada mediante el instrumento generado por los autores Vega et. Al. (2014) sobre el liderazgo transformacional, con 27 ítems, que está dividido en 4 dimensiones, Consideración individual, Estimulación intelectual, Motivación inspiracional e Influencia idealizada</p>	Consideración individual	<ul style="list-style-type: none"> • Considera el trabajo del colaborador y gratifica el rendimiento individual 	<p>1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>	<p>Alto (80 a 110) Medio (46 a 79) Bajo (20 a 45)</p>
				Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Gratificación por logros a nivel intelectual 		
				Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar al subordinado en el desarrollo de sus actividades 		
				Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de influencia sobre las decisiones de los subordinados 		

Variable Desempeño laboral

Variable	Teoría	Def. Conceptual	Def. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos por variable
Desempeño laboral	<p>"Teoría de las Expectativas"</p> <p>Está directamente vinculado a los trabajadores y en los sentimientos que generan su satisfacción porque al hacerlo se traduce en un mejor desempeño laboral en balance con otras personas (Ramírez & Moreno, 2016).</p>	<p>Para Pedraza, et. Al. (2010), en su investigación mencionan que el desempeño con acciones y/o comportamientos que pueden ser observados en los colaboradores, siendo importantes para los objetivos y metas de la organización. Estos pueden ser medidos, en términos de competencias en una empresa, identificando el nivel de aporte por cada colaborador.</p>	<p>La variable será analizada mediante el instrumento generado por el autor Boada (2018), sobre el desempeño laboral, con 11 ítems, que está dividido en 4 dimensiones: Proactividad Capacidad de servicio Conocimiento Diligencia en el trabajo</p>	Proactividad	<ul style="list-style-type: none"> Actitud de los trabajadores ámbito de sus labores Disposición a resolver los problemas 	<p>1: Totalmente en desacuerdo 2: Moderadamente en desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: Moderadamente de acuerdo 5: Totalmente de acuerdo</p>	<p>Alto (75 - 100) Medio (30 - 74) Bajo (15 - 29)</p>
				Capacidad de servicio	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de adaptarse a las necesidades del cliente Empatizar con los usuarios Trato amable y cordial, comprendiendo sus necesidades sin dificultad. 		
				Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento de las normas internas institucionales Uso eficaz de herramientas y tecnologías 		
				Diligencia en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Cuidado en el desempeño de sus labores. Presentación adecuada del trabajador y cumplimiento de las normas de trabajo, Horario laboral 		

Anexo 3 Instrumento de investigación

Questionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ)

A continuación, se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad de su jefe directo. Indíquenos la frecuencia con que presenta dichos aspectos, para ello debe utilizar la siguiente escala

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Iniciando como SU JEFE DIRECTO:

Nº	Items	1	2	3	4	5
Consideración individual						
1	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas					
2	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes					
3	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas					
4	Habla de forma optimista sobre el futuro					
5	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella					
Estimulación intelectual						
6	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas					
7	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber					
8	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo					
9	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo					
Motivación inspiracional						
10	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo					
11	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar					
12	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma					
13	Demuestra un sentido de autoridad y confianza					
Influencia idealizada						
14	Presenta una convincente visión del futuro					
15	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros					
16	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos					
17	Me ayuda a mejorar mis capacidades					
18	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo					
19	Enfatiza la importancia de una misión común					
20	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas					

Cuestionario para la evaluación de Desempeño Laboral

Autor: Natalia Boada Llerena; Adaptado por Jesús Liza y Yahir Rodríguez

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62259/Liza_BJM-Rodr%C3%ADguez_GYJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

1	2	3	4	5
Totalmente Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Proactividad					
1	¿Tu trabajo supera las expectativas planificadas?					
2	¿Propones mejoras sobre los procesos y/o actividades de tu área?					
3	¿Tienes una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten?					
	Capacidad de servicio					
4	¿Cumples eficientemente los requerimientos del cliente?					
5	¿Tratas con interés, respeto y amabilidad a los demás?					
6	¿Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?					
	Conocimientos					
7	¿Posees los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de tus funciones?					
8	¿Conoces y haces buen uso de las herramientas y tecnologías?					
	Diligencia en el trabajo					
9	¿Cumples responsablemente con el horario de entrada y salida?					
10	¿Cuidas tu imagen personal según las normas institucionales?					
11	¿Coordinas eficazmente con tu jefatura inmediata antes de culminar tu horario de trabajo?					

Anexo 4 Escaneos de los certificados de los instrumentos, debidamente firmados por cada uno de los jueces.

Certificado de Validez – Experto 1 – Variable Liderazgo Transformacional



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Consideración individual							Ninguna
1	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo	X		X		X		Ninguna
2	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo	X		X		X		Ninguna
3	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo	X		X		X		Ninguna
4	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros	X		X		X		Ninguna
5	Me ayuda a mejorar mis capacidades	X		X		X		Ninguna
	Estimulación intelectual							
6	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas	X		X		X		Ninguna
7	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas	X		X		X		Ninguna
8	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	X		X		X		Ninguna
9	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo	X		X		X		Ninguna
	Motivación inspiracional							
10	Habla de forma optimista sobre el futuro	X		X		X		Ninguna
11	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas	X		X		X		Ninguna
12	Presenta una convincente visión del futuro	X		X		X		Ninguna
13	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas	X		X		X		Ninguna
	Influencia idealizada							
14	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes	X		X		X		Ninguna
15	Me hace sentir orgullosa/a de trabajar con él/ella	X		X		X		Ninguna
16	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber	X		X		X		Ninguna
17	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar	X		X		X		Ninguna
18	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma	X		X		X		Ninguna
19	Demuestra un sentido de autoridad y confianza	X		X		X		Ninguna
20	Enfatiza la importancia de una misión común	X		X		X		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Por medio de la presente indico conformidad por la matriz presentada para evaluar el Liderazgo Transformacional como variable de estudio.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Aly Daniel Mejía Velastegui

CI: 09181985458

Especialidad del validador: Máster en Gestión del Talento Humano

30 de septiembre del 2022

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

Certificado de Validez – Experto 1 – Variable Desempeño Laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Proactividad							Ninguna
1	¿Tu trabajo supera las expectativas planificadas?	X		X		X		Ninguna
2	¿Propones mejoras sobre los procesos y/o actividades de tu área?	X		X		X		Ninguna
3	¿Tienes una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten?	X		X		X		Ninguna
	Capacidad de servicio							Ninguna
4	¿Cumples eficientemente los requerimientos del cliente?	X		X		X		Ninguna
5	¿Tratas con interés, respeto y amabilidad a los demás?	X		X		X		Ninguna
6	¿Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?	X		X		X		Ninguna
	Conocimientos							Ninguna
7	¿Posees los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de tus funciones?	X		X		X		Ninguna
8	¿Conoces y haces buen uso de las herramientas y tecnologías?	X		X		X		Ninguna
	Diligencia en el trabajo							Ninguna
9	¿Cumples responsablemente con el horario de entrada y salida?	X		X		X		Ninguna
10	¿Cuidas tu imagen personal según las normas institucionales?	X		X		X		Ninguna
11	¿Coordinas eficazmente con tu jefatura inmediata antes de culminar tu horario de trabajo?	X		X		X		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Por medio de la presente indico conformidad por la matriz presentada para evaluar el Desempeño laboral como variable de estudio.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Aly Daniel Mejía Velastegui

CI: 09181985458

Especialidad del validador: Máster en Gestión del Talento Humano

30 de septiembre del 2022

- 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.

Certificado de Validez – Experto 2 – Variable Liderazgo Transformacional



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Consideración individual							
1	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo	X		X		X		Ninguna
2	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo	X		X		X		Ninguna
3	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo	X		X		X		Ninguna
4	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros	X		X		X		Ninguna
5	Me ayuda a mejorar mis capacidades	X		X		X		Ninguna
	Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas	X		X		X		Ninguna
7	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas	X		X		X		Ninguna
8	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	X		X		X		Ninguna
9	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo	X		X		X		Ninguna
	Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Habla de forma optimista sobre el futuro	X		X		X		Ninguna
11	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas	X		X		X		Ninguna
12	Presenta una convincente visión del futuro	X		X		X		Ninguna
13	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas	X		X		X		Ninguna
	Influencia idealizada	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes	X		X		X		Ninguna
15	Me hace sentir orgullosa/o de trabajar con él/ella	X		X		X		Ninguna
16	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber	X		X		X		Ninguna
17	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar	X		X		X		Ninguna
18	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma	X		X		X		Ninguna
19	Demuestra un sentido de autoridad y confianza	X		X		X		Ninguna
20	Enfatiza la importancia de una misión común	X		X		X		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): De acuerdo con la matriz presentada cumple con los parámetros establecidos para evaluar la variable Liderazgo Transformacional.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Laura Cordero MC Inerney

CI: 0918111063

Especialidad del validador: Máster en Gestión del Talento Humano

30 de septiembre del 2022

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.

Certificado de Validez – Experto 2 – Variable Desempeño Laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Proactividad							Ninguna
1	¿Tu trabajo supera las expectativas planificadas?	X		X		X		Ninguna
2	¿Propones mejoras sobre los procesos y/o actividades de tu área?	X		X		X		Ninguna
3	¿Tienes una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten?	X		X		X		Ninguna
	Capacidad de servicio							Ninguna
4	¿Cumples eficientemente los requerimientos del cliente?	X		X		X		Ninguna
5	¿Tratas con interés, respeto y amabilidad a los demás?	X		X		X		Ninguna
6	¿Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?	X		X		X		Ninguna
	Conocimientos							Ninguna
7	¿Posees los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de tus funciones?	X		X		X		Ninguna
8	¿Conoces y haces buen uso de las herramientas y tecnologías?	X		X		X		Ninguna
	Diligencia en el trabajo							Ninguna
9	¿Cumples responsablemente con el horario de entrada y salida?	X		X		X		Ninguna
10	¿Cuidas tu imagen personal según las normas institucionales?	X		X		X		Ninguna
11	¿Coordinas eficazmente con tu jefatura inmediata antes de culminar tu horario de trabajo?	X		X		X		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): De acuerdo con la matriz presentada, cumple con los parámetros establecidos para evaluar la variable Desempeño laboral

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Laura Cordero MC Inerney

CI: 0918111063

Especialidad del validador: Máster en Gestión del Talento Humano

30 de septiembre del 2022

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.

Laura Cordero

Firma del Experto Informante.

Certificado de Validez – Experto 3 – Variable Liderazgo Transformacional



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Consideración individual								
1	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo	X		X		X		Ninguna
2	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo	X		X		X		Ninguna
3	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo	X		X		X		Ninguna
4	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros	X		X		X		Ninguna
5	Me ayuda a mejorar mis capacidades	X		X		X		Ninguna
Estimulación intelectual								
6	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas	X		X		X		Ninguna
7	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas	X		X		X		Ninguna
8	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	X		X		X		Ninguna
9	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo	X		X		X		Ninguna
Motivación inspiracional								
10	Habla de forma optimista sobre el futuro	X		X		X		Ninguna
11	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas	X		X		X		Ninguna
12	Presenta una convincente visión del futuro	X		X		X		Ninguna
13	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas	X		X		X		Ninguna
Influencia idealizada								
14	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes	X		X		X		Ninguna
15	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella	X		X		X		Ninguna
16	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber	X		X		X		Ninguna
17	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar	X		X		X		Ninguna
18	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma	X		X		X		Ninguna
19	Demuestra un sentido de autoridad y confianza	X		X		X		Ninguna
20	Enfatiza la importancia de una misión común	X		X		X		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La matriz cumple con los parámetros considerados para medir la variable liderazgo transformacional.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Oswaldo Giovanni Calle Calle

Ci: 0922649942

Especialidad del validador: Máster en Gestión del Talento Humano

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.

30 de septiembre del 2022



Firma del Experto Informante.

Certificado de Validez – Experto 3 – Variable Desempeño Laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Proactividad							Ninguna
1	¿Tu trabajo supera las expectativas planificadas?	X		X		X		Ninguna
2	¿Propones mejoras sobre los procesos y/o actividades de tu área?	X		X		X		Ninguna
3	¿Tienes una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten?	X		X		X		Ninguna
	Capacidad de servicio							Ninguna
4	¿Cumples eficientemente los requerimientos del cliente?	X		X		X		Ninguna
5	¿Tratas con interés, respeto y amabilidad a los demás?	X		X		X		Ninguna
6	¿Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?	X		X		X		Ninguna
	Conocimientos							Ninguna
7	¿Posees los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de tus funciones?	X		X		X		Ninguna
8	¿Conoces y haces buen uso de las herramientas y tecnologías?	X		X		X		Ninguna
	Diligencia en el trabajo							Ninguna
9	¿Cumples responsablemente con el horario de entrada y salida?	X		X		X		Ninguna
10	¿Cuidas tu imagen personal según las normas institucionales?	X		X		X		Ninguna
11	¿Coordinas eficazmente con tu jefatura inmediata antes de culminar tu horario de trabajo?	X		X		X		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La matriz cumple con los parámetros considerados para medir la variable Desempeño laboral.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Oswaldo Giovanni Calle Calle

CI: 0922649942

Especialidad del validador: Máster en Gestión del Talento Humano

30 de septiembre del 2022

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 5 Prueba de normalidad de los datos

Prueba de normalidad.

Se puede hacer uso de dos pruebas dependiendo de la cantidad de datos que se tengan, es decir que si se cuenta con datos mayores a 50 se recurre a la prueba de Kolmogorov-Smirnov mientras que si el dato es menor a 50 se recurre a la prueba de Shapiro Wilk (Yazici y Yolacan, 2007)

Se considera:

- Ho: corresponde datos que se caracterizan por una distribución normal
- Ha: corresponde datos que no se caracterizan por una distribución normal

Este estudio presenta una población de estudio que supera la cantidad de 50, por lo que se usará la prueba de Kolmogorov -Smirnov.

	Estadística	gl	p
Liderazgo transformacional	0.247	65	0
Desempeño Laboral	0.149	65	0

Nota: Adaptado del software SPSS 26

En base a los resultados se puede indicar:

- Se rechaza la Ho si presenta valores de $p < 0.05$, mientras que la Ha es válida
- Es válida la Ho si presenta valores de $p \geq 0.05$, mientras que la Ha es rechazada.

Decisión estadística

Los datos dan a conocer que no se tiene una distribución estadística no paramétrica, ello en base al valor de p que es igual $0 < 0.05$, es así como la Ha es válida y la Ho se rechaza.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El Liderazgo Transformacional y desempeño laboral en el área de Operaciones de una Farmacéutica – Ecuador 2022", cuyo autor es SANCHEZ VARGAS NESTOR DANIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA DNI: 09634909 ORCID: 0000-0002-6453-893X	Firmado electrónicamente por: GEQUISPILAYQ el 03-01-2023 10:51:52

Código documento Trilce: TRI - 0502933