



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Liderazgo gerencial y la rotación del personal del área comercial
de una empresa farmacéutica, Lima 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

AUTOR:

Calderon Ormeño, Franco Cesar (orcid.org/0000-0002-0610-1123)

ASESOR:

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru (orcid.org/0000-0002-5668-0557)

CO-ASESOR:

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (orcid.org/0000-0003-1241-2785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A nuestro Señor Dios, a mi hermano César Augusto, que en paz descansa quien siempre está guiándome en cada paso que doy. A mi querida esposa Guissela, a mis hijos Samantha, Gisele y Santiago por su motivación en este nuevo reto. A mis padres, por su apoyo incondicional para culminar con esta etapa de mi formación personal y profesional.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo, a mi asesor al Dr. Mauro Granados y coasesor Mg. Arturo Zuñiga y a cada uno de mis docentes de la maestría que gracias a sus asesoramientos y conocimientos otorgados permitieron que se pueda realizar esta investigación.

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| 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..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 14 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 14 |
| 3.2. Variables y Operacionalización..... | 15 |
| 3.3. Población, muestra..... | 15 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. | 16 |
| 3.5. Procedimientos..... | 17 |
| 3.6. Método de análisis de datos. | 17 |
| 3.7. Aspectos éticos. | 18 |
| IV. RESULTADOS | 19 |
| V. DISCUSIÓN..... | 28 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 31 |
| VII. RECOMENDACIONES | 33 |
| REFERENCIAS | 34 |
| ANEXOS..... | 40 |

Índice de tablas

| | | |
|-----------------|---|----|
| Tabla 1 | Tabla de frecuencia variable liderazgo gerencial y sus dimensiones..... | 19 |
| Tabla 2 | Tabla de frecuencia variable rotación de personal y sus dimensiones .. | 20 |
| Tabla 3 | Tabla cruzada liderazgo gerencial y rotación de personal..... | 21 |
| Tabla 4 | Tabla cruzada rotación de personal y liderazgo transformacional... .. | 21 |
| Tabla 5 | Tabla cruzada rotación de personal y liderazgo transaccional | 22 |
| Tabla 6 | Tabla cruzada rotación de personal y liderazgo Laissez-Faire..... | 23 |
| Tabla 7 | Prueba de normalidad de Shapiro Wilk | 24 |
| Tabla 8 | Tabla de Rho de Spearman, hipótesis general | 24 |
| Tabla 9 | Tabla de Rho de Spearman, hipótesis específica 1 | 26 |
| Tabla 10 | Tabla de Rho de Spearman, hipótesis específica 2 | 26 |
| Tabla 11 | Tabla de Rho de Spearman, hipótesis específica 3 | 27 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 Esquema de diseño correlacional simple | 14 |
|--|----|

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad responder al problema de investigación: ¿Cuál es el nivel de relación del liderazgo gerencial y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022? Así mismo, se consideró como objetivo general determinar el nivel de relación entre el liderazgo gerencial y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022. La investigación fue no experimental, tipo descriptiva correlacional. Se consideró una muestra censal de 49 colaboradores del área comercial de una empresa farmacéutica, para ello se empleó el cuestionario como técnica para recolectar datos, así mismo, se utilizó como instrumento una encuesta. Los cuestionarios consideraron 31 ítems para la variable liderazgo gerencial y 12 en rotación de personal. Así mismo, estos fueron validados mediante juicio de expertos por tres profesionales especialistas en administración. Además, se utilizó la prueba no paramétrica de Spearman, hallando el valor $p = 0.000 > 0.05$ y un coeficiente de Rho de 0.480, que muestran una relación positiva moderada entre las variables liderazgo gerencial y rotación de personal. En este sentido, a nivel descriptivo, se concluyó que la variable liderazgo gerencial tuvo un nivel regular del 57% y la variable rotación de personal un nivel alto de 45%.

Palabras clave: Liderazgo gerencial, rotación de personal, nivel de liderazgo, estilos de liderazgo.

ABSTRACT

The purpose of this research was to respond to the research problem: What is the relationship level of managerial leadership and the turnover of personnel in the commercial area of a pharmaceutical company in Lima, 2022? Likewise, it was considered as a general objective to determine the level of relationship between managerial leadership and staff turnover in the commercial area of a pharmaceutical company in Lima, 2022. The research was non-experimental, correlational descriptive type. A census sample of 49 collaborators from the commercial area of a pharmaceutical company was considered, for which the questionnaire was used as a technique to collect data, likewise, a survey was used as an instrument. The questionnaires considered 31 items for the managerial leadership variable and 12 for staff rotation. Likewise, these were validated through expert judgment by three professionals specializing in administration. In addition, Spearman's non-parametric test was used, finding the p value = 0.000 > 0.05 and a Rho coefficient of 0.480, which showed a moderate positive relationship between the management leadership and staff turnover variables. In this sense, at a descriptive level, it was concluded that the managerial leadership variable had a regular level of 57% and the staff turnover variable a high level of 45%.

Keywords: Managerial leadership, staff turnover, leadership level, leadership styles.

I. INTRODUCCIÓN

A partir del año 2021, se evidencia en el mundo, una etapa de recuperación no muy favorable, Schifferes (2021) afirma que se pretende un cambio positivo para el año 2021. Este clima de incertidumbre que se vive en los últimos años se evidencia en la inestabilidad del ámbito, en la que los competidores crecen en número exponencialmente, el mercado mundial cambia constantemente a niveles exponenciales, la existencia de nuevas formas de distribución, la aparición de nuevas necesidades a ser satisfechas por parte de los clientes lo que brinda nuevos mercados, acentuándose aún más en la coyuntura que se vive con la aparición de la cuarta ola del COVID-19.

Estos cambios, que se están suscitando a nivel mundial, refuerzan la necesidad que tienen las empresas a ser innovadoras y competitivas, cualidades que se obtienen al contar con personal altamente capacitado y especializado permitiéndoles seguir vigentes. Salazar (2020) menciona que alcanzar resultados óptimos en una empresa, es consecuencia del excelente desempeño de sus colaboradores; por esto, se destaca la importancia de mantenerlos motivados para que se comprometan con los objetivos y retos de la misma.

Para poder retener a este personal calificado, es necesario que tanto la alta gerencia como la gerencia de mandos medios del área comercial de la empresa posean las habilidades necesarias de manejo de personal, un estilo de liderazgo con la capacidad de cohesionar, motivar al personal con las miras de una sola visión y metas en común.

Según Drucker (2015), el líder tiene como misión el desarrollar a nuevos líderes en cambio Boy et ál. (2022) se refieren a que la función del líder es el constituir un equipo en el cual los especialistas o especializados asuman el liderazgo en las diferentes áreas debido a su superioridad; lo que reflejaría la existencia de un liderazgo transformacional o de Laissez-faire el cual denominas liderazgo compartido y durante épocas coyunturales de crisis no podría existir este liderazgo compartido, por la necesidad de establecer instrucciones y ordenes claras asemejándose al liderazgo transaccional.

Esta investigación nace por la necesidad de identificar, la relación existente entre el liderazgo de las gerencias y la rotación de personal dentro del área comercial, gerentes, asistente, capacitador, supervisores, visitantes médicos, vendedores, impulsores, cobradores, en una empresa farmacéutica, especializada en manufactura, importación y comercialización de medicamentos médicos para el uso humano dentro del territorio peruano por haberse observado un aumento en la rotación del personal en esta área, afectando el cumplimiento de los objetivos de la misma en el 2022.

Por esta razón, surgió la inquietud por identificar si el aumento en la rotación del personal estuvo relacionado con el nivel de liderazgo por parte de las gerencias del área comercial de sus diferentes niveles de la empresa farmacéutica, convirtiéndose en un problema de interés para esta tesis de investigación.

De esta forma, el problema de investigación planteado es el siguiente: ¿Cuál es el nivel de relación del liderazgo gerencial y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022?, y los problemas específicos fueron: ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022?, ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo transaccional y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022? y ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo Laissez-faire y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022?.

De manera práctica, el estudio se justifica por la relación que se pudo precisar en cuanto al nivel de liderazgo que tiene los gerentes de la empresa farmacéutica, de esta forma se pudo proponer mejoras en el nivel de liderazgo gerencial más adecuado, tomando en cuenta las características de los colaboradores del área comercial e implementar estrategias para la mejora del liderazgo gerencial de la empresa y a su vez reducir la ratio de rotación de los mismo. En cuanto a la justificación teórica de la investigación, se verificaron los fundamentos teóricos facilitando un escenario más claro sobre la relación del

nivel existente entre liderazgo gerencial y rotación de personal, permitiendo tomar mejores decisiones, basadas en las diversas definiciones y teorías relacionadas a las variables de estudio. Mientras en lo metodológico, proporcionó herramientas para futuras investigaciones similares contribuyendo como sustento de posteriores investigaciones, cuyos datos obtenidos pasaron por procesos de confiabilidad y validez permitiendo llegar a resultados válidos.

Así mismo, también se diseñó la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022. Y las hipótesis específicas: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la rotación de personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022. El liderazgo transaccional se relaciona significativamente con la rotación de personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022. El liderazgo Laissez-faire se relaciona significativamente con la rotación de personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022.

Se planteó el objetivo general: Determinar el nivel de relación entre el liderazgo gerencial y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022. Y los objetivos específicos: Determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022. Determinar el nivel de relación entre el liderazgo transaccional y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022. Determinar el nivel de relación entre el liderazgo Laissez-faire y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Entre las investigaciones de naturaleza nacional se presenta: Carcausto y Humani (2020) determinando la influencia del liderazgo directivo en el desarrollo organizacional a través de una tesis de tipo relacional, causal, no experimental, transversal, en base a encuestas y el instrumento de un cuestionario, aplicados a la muestra de probabilística de 123 colaboradores. Se llegó a diferentes conclusiones, siendo la más resaltante, el determinar la existencia significativa de la influencia del liderazgo directivo en el desarrollo organizacional, según resultados correspondiente a su prueba de hipótesis Rho de Pearson de 0,623 y p-valor de 0,029.

Según Alcarraz (2021), se determinó el vínculo relacional entre el liderazgo directivo y la satisfacción del cliente interno, donde se manifiesta que, si es más elevado el nivel de liderazgo directivo, se producirá un mayor nivel de satisfacción laboral. Investigación realizada de tipo básica, diseño no experimental, correlacional, de corte transversal, considerando a 72 colaboradores como muestra, a quienes se le aplicó un cuestionario para cada una de las dos variables respectivamente. Empleando la prueba Rho Spearman, se llegó al resultado que las variables se relacionan con un nivel de correlación moderado con un Rho de 0,474 y p-valor de 0,000.

Así mismo, Salazar (2020) realizó un estudio acerca del liderazgo transformacional y rotación de personal en la empresa Renova, en donde se determinó como principal objetivo establecer la relación de las variables. Además, se realizó considerándose de tipo aplicado, descriptivo, correlacional, no experimental, de corte transversal; incluyendo a 60 trabajadores como muestra, a quienes se les presentó un cuestionario, demostrándose finalmente la correlación entre ambas variables según el resultado del Rho Spearman de 0.364 el mismo que se considera positiva con una Sig. 0.002.

Segura (2020) realizó una investigación para establecer si el liderazgo organizacional se encuentra relacionado a la intención de rotación de personal del área de RRHH. De tipo aplicado, descriptivo correlacional, no experimental;

donde se emplearon dos cuestionarios a 65 personas que trabajan en el área administrativa de RRHH. En consecuencia, demostró una presencia de relación inversa de las variables, con un Rho de Spearman de -0.133.

En este sentido, Muñoz (2021) realizó un estudio de investigación con la finalidad de establecer la influencia del estilo de liderazgo en la rotación de personal de la empresa A1 Premium E.I.R.L. Así mismo, fue de tipo aplicado y explicativo; consideró una población de cien colaboradores y ochenta como muestra. Finalmente, concluyó que sí existe una influencia directa entre las dimensiones nivel de motivación por inspiración, nivel de estimulación intelectual y nivel de consideración individual del estilo de liderazgo y la rotación de personal por ello, se comprobó la influencia positiva y significativa con un Rho de Spearman de 0.821.

En cuanto a las referencias internacionales, tenemos: Rivera (2020) en su investigación sobre la relación existente del liderazgo directivo con la variable desarrollo productivo realizado en la ciudad de Guayaquil, de diseño no experimental, a un nivel básico, transversal y un nivel descriptivo, correlacional. Se utilizó una población censal con 14 empleados, a quienes se le aplicaron dos cuestionarios sobre las variables de la investigación y una entrevista al gerente. En la investigación, se utilizó del método Spearman teniendo como resultado una $p= 0,036$ estando por debajo a $p= 0,05$, concluyendo que las variables se relacionan significativamente.

Para Rodríguez (2020), en su investigación acerca del efecto que genera una elevada tasa de rotación de personal en las empresas, la cual fue realizada en Colombia, basada en la revisión literaria de 23 documentos seleccionados a través de una depuración sistemática con base en criterios especialmente determinados, da como resultado principal que, a pesar de existir rotación voluntaria e involuntaria, éstas pueden verse disminuidas sustancialmente si las empresas llevan a cabo acciones como el monitoreo y control del índice de rotación permitiendo realizar operaciones correctivas y elaborar planes de trabajo dirigidos a reducir la rotación de personal.

Con referencia al estudio Blanco (2020) sobre tres variables, liderazgo, clima laboral y rotación de personal, de tipo descriptiva correlacional, con enfoque de tipo cuantitativo, una población censal incluyendo al nivel gerencial, área operativa y administrativo, se lleva a cabo una muestra de 31 colaboradores. Se utilizó un cuestionario de 36 preguntas para estilos de liderazgo. Con respecto a rotación del personal, se aplicó el modelo de cuestionario de Saeed et ál. (2014) a los colaboradores, permitiendo estudiar cinco diferentes factores de rotación vinculados al clima organizacional; lo que dio como resultado de Rho de Spearman de -0,549 evidenciando la falta de evidencia que compruebe la relación de los estilos de liderazgo con la intención de rotación o sus demás factores inhibidores.

Así mismo, Barón (2019) realizó una investigación con el propósito de estudiar la influencia del liderazgo durante la ejecución de un sistema de gestión; por ello, el autor considera relevante seleccionar a los líderes adecuados para obtener logros a través del buen desempeño de los colaboradores. Es por esta razón que el autor recalca la importancia del líder en el éxito de la gestión de la empresa. El estudio analiza los estilos de liderazgo y los vincula a la percepción de los colaboradores, de carácter mixto, además se realizó aplicando 38 encuestas. Se concluyó que la mayoría de los líderes se consideraron autocráticos; sin embargo, la percepción de sus colaboradores es que son de tipo transformacional.

De esta manera, los autores Camacho y Rojas (2020), realizaron una investigación para conocer qué factores estuvieron involucrados en la rotación de personal de inversiones Merca Z en sedes de Medellín. El estudio fue descriptivo. Se aplicó un cuestionario. Se concluyó que las causas más relevantes de la rotación del personal eran vinculadas a los factores del clima organizacional, debido a problemas de comunicación entre los altos niveles jerárquicos de cada sede; a pesar de encontrar resultados positivos en factores de políticas internas, laborales y tener facilidad para una toma de decisiones exitosa.

Así mismo, con respecto a las teorías relacionadas al liderazgo gerencial, Páez (2008) hace referencia a la obtención de logros en conjunto, en el cual interviene el compromiso por parte de colaboradores hacia la visión de la organización. Así mismo, la autora también enumera las características que componen a un líder gerencial, siendo las más destacadas la confianza, el compromiso y la facilidad para inspirar a las demás personas. Finalmente, asegura que este tipo de líder cuenta con una visión objetiva que le permite integrar la visión de la organización con los objetivos individuales de cada miembro de un equipo, utilizando la motivación como herramienta fundamental para generar inspiración.

Se define liderazgo como la habilidad para conducir una empresa o equipo determinado hacia la obtención de metas por (Flores, 2021), así mismo Cofide (2022) menciona que el liderazgo nace de la mezcla de líder y gerente, manifestando la importancia de mantener un enfoque guiado por estrategias inteligentes, que se lleven a cabo a través de la motivación e inspiración que se desarrollen en los colaboradores para obtener resultados óptimos.

Con respecto al liderazgo transformacional, Maraboto (2021) fundamenta que corresponde a líderes orientados a la generación de soluciones, cambios y proyecciones efectivas que impactan en la manera en que los trabajadores perciben y estructuran sus expectativas con respecto a su equipo laboral. Así mismo, destaca que el líder, se diferencia por sus elevadas habilidades directivas y por mantener un nivel elevado de influencia en su entorno. Además, es característico en él, fomentar el crecimiento y motivación de sus subalternos.

De esta forma, Valenzuela (2022) asegura que su mayor objetivo es impulsar cambios y establecer un sistema de mejora constante que sea capaz de inculcar motivación en sus colaboradores y consiga un desempeño positivo en ellos. En este sentido, el autor menciona múltiples características que describen al líder, siendo las principales su habilidad para accionar cambios en su entorno, establecer una comunicación individual y potenciar el aprendizaje dentro de cada equipo laboral. Ello es corroborado por Londoño (2021), quien menciona que tiene un enfoque que considera a los recursos humanos como

pieza fundamental para generar un cambio. Así mismo, está constantemente transformando su entorno, cuenta con tácticas importantes que le permiten adaptarse a las variaciones que surgen en su entorno empresarial; especialmente, se destaca su capacidad para impactar en sus subalternos de manera positiva retándolos a desarrollar una visión de equipo con elevadas expectativas.

Por otro lado, Sánchez (2018) menciona que el carisma, que abarca la capacidad de adquirir el cariño y ser respetado por las personas, es la meta de muchos líderes. Así mismo, el carisma se conoce como un instrumento importante debido a que una persona carismática tiene la característica de motivar a sus colaboradores. Así mismo, con respecto a la inspiración, Integral (2017) asegura que proporciona motivación y permite a los trabajadores obtener un mayor desarrollo laboral. Permite generar autoconfianza con respecto a sus habilidades. Además, un líder que emplea la inspiración, genera mayor adaptación al cambio.

En cuanto a la estimulación intelectual, los autores Ordoñez, et ál. (2017) afirman el líder, impulsa a las personas para que obtengan un pensamiento que sea innovador. Así mismo, incita a la creatividad y promueve su habilidad para generar soluciones. Así mismo, los autores también sustentan con respecto a la consideración individualizada que es la atención que le brinda el líder a los requerimientos de cada persona dentro de un determinado equipo, comportándose como un coach con cada uno de ellos; mientras que, Torres y Onofre (2011) mencionan que es el interés que se orienta hacia las diferencias de todos los individuos que trabajan en un equipo. Emplea la escucha activa con efectividad, ayuda a que cada uno desarrolle sus capacidades, forma parte activa de su crecimiento profesional de manera personalizada.

En relación al liderazgo transaccional, Martins (2022) menciona que se enfoca en tener una visión estructural y una metodología ordenada, basada en planificar; que tiene como finalidad alcanzar objetivos. Es por ello que el líder establece indicaciones y órdenes específicas, además de tener un sistema de motivación extrínseca, basada en recompensas para incentivar al equipo;

conjuntamente, toma como base un sistema estructural con procesos predeterminados y funciones definidas, en el cual se supervisa a los trabajadores y se establece rangos de compensaciones, provocando que los trabajadores lleven a cabo una labor siguiendo instrucciones específicas. Además, la autora asegura que busca alcanzar metas a corto plazo, considerando procedimientos específicos. Pratt (2017) también busca realizar metas mediante la aplicación de estrategias que involucren a un equipo en conjunto, para ello se utiliza como herramienta un sistema de compensaciones, que puede orientarse hacia la obtención de objetivos de manera inmediata. Así mismo, es sumamente efectivo cuando se busca fomentar la satisfacción en los trabajadores, minimizar una crisis u orientarse a resultados (Álvaro, 2022).

Murillo (2020) afirma que la recompensa contingente es un acuerdo con los trabajadores, en el cual se determina las funciones y actividades a realizar, así como la remuneración y beneficio que obtendrá a cambio. Ello también es sustentado por Ordoñez, et ál. (2017), quienes mencionan que el líder, esclarece lo que esperan los colaboradores; así como la recompensa que se le brindará cuando alcance un determinado objetivo.

Así mismo, la dirección por excepción es un principio planteado inicialmente por Frederick Taylor, que hace posible que los líderes se enfoquen en diversos factores que surgen durante la gestión de procesos de la empresa. Así mismo, en negativo, hace referencia a la falta de atención a dichos procesos y puede generar un impacto relevante (Alonso, 2015).

Respecto al liderazgo Laissez-faire, se conoce que es un estilo en el cual el líder, suele caracterizarse por demostrar pasividad y es principalmente un asignador de funciones; puesto que, se encarga de distribuir cada actividad y delega la responsabilidad a cada integrante. Así mismo, brinda libertad a sus subalternos, evita las críticas y sólo brinda una contribución cuando se le solicita. Además, la obtención de resultados positivos se relaciona a nivel de compromiso de los trabajadores, así como su capacidad para agilizar procesos (Fuentes, 2020). Es por ello que el líder suele evitar actividades como controlar a sus subalternos e imponer decisiones. Es un facilitador que hace que los

colaboradores accedan a recursos que permitan ejercer sus diversas funciones. Delega voluntariamente la autoridad al equipo para que ellos asuman la responsabilidad de sus actividades a realizar. (Choque, et. ál., 2014).

De igual manera, Grudemi (2019) alude que el responsable asume un rol en donde los trabajadores delegan el poder a sus subalternos. Brinda libertad a los colaboradores para que puedan realizar sus funciones operativas y tomar sus propias decisiones. Tiene la característica de la neutralidad, confianza y los trabajadores se sienten parte de un equipo que considera sus opiniones, además no ejerce límites en sus habilidades creativas.

Evaluando otro punto relevante, se halla la ausencia de liderazgo y el Instituto internacional de idiomas de la Universidad de Keiser (KU, 2020) afirma acerca de la deficiencia de liderazgo, que puede impactar gravemente en la autoestima de los trabajadores y además originar resultados negativos dentro de una organización. La ausencia de liderazgo, conlleva a niveles altos de rotación de personal, falta de motivación y genera disminución de productividad. Es por ello que el liderazgo es en realidad, un factor intangible dentro de la organización, el cual se logra comprender cuando es medido según sus efectos. Así mismo, se conoce que su existencia positiva repercute en resultados buenos; sin embargo, la carencia de liderazgo puede impactar directamente en el clima de la organización, el nivel de compromiso, elevada rotación de personal, baja satisfacción, dificultad para obtener metas, entre otras consecuencias, (Nieto, 2019).

La rotación de personal se asume como un factor relevante, que a menudo puede convertirse en un triunfo o una frustración en las operaciones de una empresa. Así mismo, se define como el abandono o cambio de espacio laboral de los trabajadores. Además, repercute directamente en costos adicionales, afecta a la oferta laboral y la productividad. Finalmente, el autor asegura que el proceso de contratación y asignación de un nuevo trabajador es tedioso y costoso, es por ello que recomienda reducir la rotación de personal, lo que representaría un ahorro monetario y de esfuerzos para la empresa (Bohlander, et ál., 2018). Es debido a ello, se plantea que estudiar la rotación de personal,

cobra relevancia porque existe un punto ideal de rotación; para ello, es necesario calcular los costos; en este sentido, cuando no existe rotación, se puede indicar que hay estancamiento en el desempeño de las gestiones de la organización (De la Calle y Ortiz, 2018). Finalmente, al autor Zabalegui (2021) afirma que se refiere a la intención del personal al dejar un puesto laboral. Así mismo, esto se debe evaluar, identificar motivos y diseñar soluciones. Además, la autora menciona que el contexto y la cultura que se desarrolla en la empresa es muy relevante para una interpretación más precisa, siendo que en cada empresa se desarrollan factores diferentes.

En este sentido, conocer los factores organizacionales es relevante para entender sus fortalezas y debilidades; es por ello, que es necesario generar un elevado valor a través de la estrategia para obtener mayores beneficios y reducir esfuerzos de costos. Por ello, se asume como parte indispensable a la gestión de personas y es debido a ello que se han creado nuevas maneras de conocer los requerimientos de cada individuo con la finalidad de conseguir mayor eficiencia y productividad, (Bohlander, et ál., 2018) a ello, se incrementa que los factores organizacionales son aquellos inmersos en la gestión de una empresa que pueden surgir y afectar de diversas maneras. Además, el autor afirma que en múltiples situaciones una organización se puede encontrar impactada por elementos externos; sin embargo, indicadores negativos de finanzas, de talento humano y producción pueden ser riesgosos para una gestión exitosa (Herrera, 2018).

En cuanto al rol del líder, éste es vital para las empresas, porque necesita comprender que su propósito no sólo es alcanzar objetivos, sino el de generar vínculos que lleven a las personas a identificarse con él y su función en diferentes aspectos (Escuela de Organización Industrial [EOI], 2014). Finalmente, otro punto importante es el desenvolvimiento, el cual se vincula a diversos factores, tanto psicológicos como emocionales y repercuten en el desempeño laboral; así mismo, también, en el equipo (Graus, 2015).

Por lo que se refiere a los factores personales, existen elementos que afectan la manera de comportarse de los trabajadores. Muchas veces es parte

de la estructura filosófica que compone sus respectivos pilares de creencias y valores; es por ello que es necesario contar con procesos altamente optimizados como parte de los recursos humanos, porque ello evitará conflictos y cambios. Así mismo, los autores plantean que la obtención del éxito es adquirir un balance entre el incremento de recompensas laborales y el entorno personal. Este nuevo concepto, a menudo empleado por trabajadores jóvenes, impacta en las estrategias de motivación y dirección que debe aplicarse. En este sentido, alcanzar el compromiso laboral es un reto para las empresas (Bohlander, et ál., 2018).

La satisfacción laboral surge como diversas reacciones afectivas desarrolladas por los individuos en sus áreas de trabajo y sus experiencias vividas (Igbaria y Guimares, 2008, como se citó en Gamboa, 2010). Así como la autorrealización, que se refiere al estado cumbre que gestiona recursos humanos, porque debido a ello, los trabajadores alcanzan un nivel elevado de satisfacción y conformidad con sus funciones; así mismo, se desempeñan evidenciando compromiso y compañerismo (Quintana, 2016).

Los factores del entorno se refieren al ambiente empresarial fuera del control de la organización, pero que afecta en el desarrollo de sus operaciones. Así mismo, los autores establecen que las fluctuaciones provenientes del ámbito económico pueden generar un impacto positivo de auge o negativo en épocas de recesión. Además, los cambios en tendencias demográficas del mercado laboral pueden afectar y ralentizar la obtención de talento haciendo que se enfrenten grandes desafíos. Así mismo, también se contemplan elementos como la ecología, tecnología, regulaciones legales y variaciones en el entorno social (Bohlander et ál., 2018). Además, se caracterizan porque intervienen y generan efectos en el exterior y no pueden ser controlados por la empresa. De esta manera, se presentan múltiples elementos que pueden llegar a causar efectos en un plan empresarial. Dentro de ellos, los más relevantes son la economía y las leyes; sin embargo, también hay aspectos como la sociedad y la competencia, que deben tomarse en consideración (Herrera, 2018).

En este sentido, las oportunidades laborales son relevantes y se

entienden como la condición que representa la disponibilidad de un puesto laboral frente a las personas que carecen y están buscando un trabajo (Infotech, 2022). Y en cuanto a los aspectos económicos, se hace referencia a diversas tendencias que son relevantes en la economía para permitir o detener la obtención de metas; pueden ser personales o empresariales. (EAE Business School [EAE], 2022).

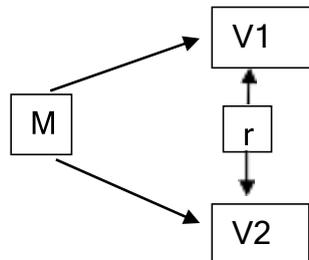
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Fue de tipo aplicado, porque la investigación se basó en alcanzar un reciente conocimiento y proporcionó soluciones a la problemática en cuestión (Álvarez, 2020), fue de enfoque cuantitativo, debido a que consistió en coleccionar datos mediante un cuestionario con la finalidad de contrastar las hipótesis tomando en cuenta el análisis estadístico (Hernández et ál., 2014). Además, tuvo un diseño no experimental debido a que no pretendió ejercer una manipulación en las variables; así mismo, el alcance fue correlacional porque tuvo como propósito determinar la relación entre las dos variables en la empresa objeto de estudio (Hernández et ál., 2014). La investigación se desarrolló a nivel descriptivo y de corte transversal como consecuencia de haberse realizado en un tiempo determinado.

Figura 1.

Esquema de diseño correlacional simple.



Dónde:

M: Colaboradores del área comercial

V1: Liderazgo gerencial

V2: Rotación de personal

R: Relación de la V1 y la V2

La figura 1 representa, la forma más básica que un estudio puede adaptarse cuando se trata de explorar la relación funcional entre dos o más variables sin distinción alguna (Ato et ál., 2013).

3.2. Variables y operacionalización.

La variable 1, liderazgo gerencial fue de naturaleza cualitativa y es definida por Cofide (2022) como la mezcla de líder y gerente, demostrando la importancia de mantener un enfoque guiado por estrategias inteligentes, que se lleven a cabo a través de la motivación e inspiración que se desarrollen en los colaboradores para obtener resultados óptimos. Además, su definición operacional fue dada por las tres dimensiones: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo Laissez-faire.

La variable 2, rotación de personal, es definida como el abandono o cambio de espacio laboral de los trabajadores. Además, repercute directamente en costos adicionales, afecta a la oferta laboral y la productividad (Bohlander, et ál., 2018). y la definición operacional se basó en sus dimensiones: factores organizacionales, factores personales y factores del entorno.

3.3. Población, muestra.

La población de estudio fue integrada por 49 personas, conformada por el total de colaboradores de diversos puestos del área comercial de una empresa farmacéutica, Lima, 2022. Así mismo, la población tuvo como integrantes a dos puestos gerenciales, cinco de supervisión, dieciocho visitadores médicos y veinte y cuatro vendedores. La población se encuentra definida como el grupo de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación (Hernández y Mendoza, 2018) y Fayad (1970) lo interpreta como la suma de sujetos o elementos en los que se presenta características relevantes para ser estudiadas.

En cuanto a los criterios de inclusión: personal del área comercial de la farmacéutica, que contaron con 6 meses de experiencia.

Para la muestra se consideró el total de población, por tratarse de una población pequeña, según Hernández y Mendoza (2018), se le conoce como

muestra censal cuando se consideran todos los integrantes de población de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica empleada fue la encuesta para evaluar cada variable de estudio, tomando en cuenta que la encuesta es la forma en que se obtiene información proporcionado por los integrantes de la muestra y la técnica que es el grupo de normas y métodos para establecer una relación investigada (Hernández y Mendoza, 2018).

En el instrumento, siendo el recurso que el investigador hace uso para el registro y recolección de datos (Hernández y Mendoza, 2018), se emplearon dos cuestionarios (liderazgo gerencial y rotación de personal), conformados por 43 items. Para la primera variable, se utilizaron 31 items y en la segunda variable 12 items. Los cuestionarios tuvieron como propósito conseguir respuestas orientadas al contexto de la problemática desarrollada en la investigación. Además, ambos instrumentos se desarrollaron virtualmente y contaron con las siguientes opciones tipo Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Cada cuestionario tuvo 31 y 12 interrogantes respectivamente. Según Espinoza (2018) la escala de Likert se refiere a un grupo de categorías permitiendo desglosarlos, por lo cual, los ítems deben de ser tener impacto en la forma de actuar de las personas y ser cuantificables.

Se llevó a cabo el procedimiento para comprobar la validez de contenido de los cuestionarios, desarrollándose mediante una evaluación por tres expertos profesionales en el área y teniendo los siguientes criterios: pertinencia, notabilidad y claridad. Se determinó un promedio de 3 para el instrumento de liderazgo gerencial y 3 para rotación de personal. Así mismo, la validez determina el nivel en que el instrumento mide las variables y se refiere a la ausencia de errores. (Villasís, et. al, 2018)

Así mismo, se realizó el test de confiabilidad, que consistió en la aplicación del cuestionario a las 49 personas que forman parte de la muestra.

Posteriormente, se empleó el estudio de alfa de Cronbach, que, según Donato, et al. (2028) se trata de un coeficiente que se encarga de la medición de la correlación de la contestación del instrumento por parte de los entrevistados que cuanto más se aproxime a 1 su confiabilidad será mayor., logrando los siguientes índices:

El instrumento de liderazgo gerencial obtuvo un índice de $\alpha = 0.916$ ($\alpha > 0.90$) y el instrumento de intención de rotación de personal obtuvo un índice de $\alpha = 0.922$ ($\alpha > 0.90$). Así mismo, se consideró un instrumento confiable cuando no existen sesgos, así como la viabilidad de que sea consistente y reproducible (Villasís, et. ál, 2018).

3.5. Procedimientos.

Para la realización de la investigación, se requirió una debida autorización y consentimiento por parte de la gerencia general de la empresa farmacéutica para poder realizar la investigación. Teniendo la autorización por parte da la empresa y previo consentimiento de los encuestados, se procedió a utilizar el instrumento de recolección de datos debidamente validados por los expertos; aplicando las dos encuestas a través de Goglee Forms.

3.6. Métodos de análisis de datos.

Cuando se realizó la revisión de los datos, se utilizó el software SPSS V.26 para de esta forma generar el desarrollo de los resultados que según González y de Macedo (2021) permite la interpretación, la predicación y reconocimiento de comportamientos y patrones.

En primer lugar, debido a al tamaño de la muestra se aplicó el estudio de normalidad de Shapiro-Wilk, (García et ál., 2010), la cual permitió conocer el estado no paramétrico de los datos. Además, mediante la estadística inferencial, se utilizó como herramienta la estadística descriptiva, que permitió comprender mejor los resultados mediante tablas de frecuencias, doble entrada y porcentajes. Posteriormente, se utilizó la prueba Rho de Spearman para contrastar las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos.

Durante la investigación, se emplearon nociones éticas de beneficencia e integridad tomando en cuenta la guía de la universidad. Se extrajo información de revistas y estudios científicos, así como de libros relevantes para el ámbito empresarial, los cuales se presentan citados detalladamente según normas APA y mencionados en referencias. Además, se respetó la identidad de los participantes, solicitándoles su previa autorización.

IV. RESULTADOS

Se presentan los resultados a nivel descriptivos

Tabla 1

Tabla de frecuencia variable Liderazgo gerencial y sus dimensiones.

| | Bajo | | Medio | | Alto | |
|----------------------------|------|-----|-------|-----|------|-----|
| | N° | % | N° | % | N° | % |
| Liderazgo Gerencial | 8 | 16% | 28 | 57% | 13 | 27% |
| Liderazgo Transformacional | 10 | 20% | 19 | 39% | 20 | 41% |
| Liderazgo Transaccional | 9 | 18% | 28 | 57% | 12 | 25% |
| Liderazgo Laissez faire | 20 | 41% | 20 | 41% | 9 | 18% |

Como se aprecia en la Tabla 1, se obtuvieron los resultados a nivel descriptivo, considerando a un total de 49 trabajadores, en el cual el 16% afirma un nivel bajo de liderazgo gerencial; mientras que, en su mayoría, el 57% indica que cuenta con un nivel medio. Así mismo, se presentan los resultados obtenidos de las dimensiones, en donde el liderazgo transformacional ha obtenido el nivel más elevado con 41%, lo que indica mayor existencia de este estilo de liderazgo en la empresa. De esta manera, la dimensión liderazgo transaccional obtuvo una mayor puntuación en el nivel medio con 57%. Por otro lado, se puede apreciar que el liderazgo Laissez faire cuenta con una mayor puntuación en nivel bajo debido a que el 41% afirma que este estilo de liderazgo es el que menos se emplea en la empresa.

Tabla 2

Tabla de frecuencia variable rotación de personal y sus dimensiones.

| | Bajo | | Medio | | Alto | |
|---------------------------|------|-----|-------|-----|------|-----|
| | F | % | F | % | F | % |
| Rotación de personal | 8 | 16% | 19 | 39% | 22 | 45% |
| Factores organizacionales | 7 | 14% | 24 | 49% | 18 | 37% |
| Factores personales | 6 | 12% | 28 | 57% | 15 | 31% |
| Factores del entorno | 4 | 8% | 24 | 49% | 21 | 43% |

Se observa en la tabla 2, los resultados descriptivos de la variable rotación de personal indican que existe un nivel alto de 45%, lo cual representa que la mayoría de los trabajadores considera la posibilidad de desvincularse laboralmente de la empresa farmacéutica. Además, se aprecia que la dimensión Factores del entorno destaca por tener un nivel alto de 43%, lo cual impacta en la rotación del personal. En este sentido, la variable Factores organizacionales cuenta con una puntuación de 14% en un nivel bajo, debido a que los colaboradores indican que las acciones llevadas a cabo por la empresa no impactan de manera adecuada; así mismo, también se puede apreciar una tendencia creciente de esta dimensión con un nivel medio de 49% y un 37% en nivel alto. Además, en la dimensión Factores personales, se muestra que los trabajadores en su mayoría un 57%, considera que se encuentra en un nivel medio con una tendencia creciente a alto con 31%. Esto indica un impacto negativo para la empresa.

Tabla 3*Tabla cruzada liderazgo gerencial y rotación de personal*

| | | Rotación de Personal | | | Total |
|---------------------|-------|----------------------|-------|------|-------|
| | | Bajo | Medio | Alto | |
| Liderazgo Gerencial | Bajo | 4 | 1 | 3 | 8 |
| | | 8% | 2% | 6,1% | 16% |
| | Medio | 4 | 17 | 7 | 28 |
| | | 8% | 35% | 14% | 57% |
| | Alto | 0 | 1 | 12 | 13 |
| | | 0% | 2% | 25% | 27% |
| Total | | 8 | 19 | 22 | 49 |
| | | 16% | 39% | 45% | 100% |

En la tabla 3 de contingencia, en la cual consideraron 49 encuestados, 28 afirmaron que el nivel de liderazgo gerencial es medio, 13 indicaron que tiene un nivel alto y sólo 8 trabajadores, que es bajo; de los 13 que indicaron que el liderazgo gerencial tenía un nivel alto, 22 afirmaron que hay un nivel alto de rotación de personal. Así mismo, los de los 28 trabajadores que indicaron que existe un nivel medio de liderazgo gerencial, 17 afirmaron que existe un nivel medio de rotación de personal.

Tabla 4*Tabla cruzada rotación de personal y liderazgo transformacional*

| | | Liderazgo Transformacional | | | Total |
|----------------------|-------|----------------------------|-------|------|-------|
| | | Bajo | Medio | Alto | |
| Rotación de personal | Bajo | 4 | 4 | 0 | 8 |
| | | 8% | 8% | 0% | 16% |
| | Medio | 2 | 12 | 5 | 19 |
| | | 4% | 25% | 10% | 39% |
| | Alto | 4 | 3 | 15 | 22 |
| | | 8% | 6% | 31% | 45% |
| Total | | 10 | 19 | 20 | 49 |
| | | 20% | 39% | 41% | 100% |

En la tabla 4 de contingencia, se aprecia que, de los 49 encuestados, 22 afirman que el nivel de rotación de personal es alto en la empresa. De estos 22 trabajadores, 15 indican que el nivel de liderazgo transformacional es alto, 4 bajo y 3 medio. Así mismo, 8 trabajadores consideran que el nivel de rotación es bajo, de los cuales 4 indican que el nivel de rotación es bajo y 4 que es medio. Finalmente, también se aprecia que 19 trabajadores aseguran que el nivel de rotación es medio, de los cuales 12 indican que el nivel de liderazgo transformacional es medio, 5 alto y 2 bajo.

Tabla 5

Tabla cruzada rotación de personal y liderazgo transaccional

| | | Liderazgo Transaccional | | | Total |
|----------------------|-------|-------------------------|-----------|-----------|------------|
| | | Bajo | Medio | Alto | |
| Rotación de Personal | Bajo | 4 8% | 3 6% | 1 2% | 8 16% |
| | Medio | 0 0% | 17 35% | 2 4% | 19 39% |
| | Alto | 5 10% | 8 16% | 9 18% | 22 45% |
| Total | | 9 18% | 28 57% | 12 25% | 49 100% |

En la tabla 5 de contingencia, se aprecia que de los 49 encuestados, 22 afirman que el nivel de rotación de personal es alto en la empresa; de estos 22 trabajadores, 9 afirmaron que el nivel de liderazgo transaccional es alto, 8 medio, 5 bajo. Así mismo, 28 trabajadores consideran que el nivel de liderazgo transaccional es medio, de los cuales 3 indican que el nivel de rotación es bajo, 17 que es medio y 8 que es alto. Finalmente, también se aprecia que 19 trabajadores aseguran que el nivel de rotación es medio, de los cuales 12 indican que el nivel de liderazgo transaccional es alto, 28 medio y 9 bajo.

Tabla 6*Tabla cruzada rotación de personal y liderazgo Laissez-faire*

| | | Liderazgo Laissez - faire | | | Total |
|----------------------|-------|---------------------------|-----------|----------|------------|
| | | Bajo | Medio | Alto | |
| Rotación de personal | Bajo | 2 4% | 1 2% | 5 10% | 8 16% |
| | Medio | 4 8% | 15 31% | 0 0% | 19 39% |
| | Alto | 14 29% | 4 8% | 4 8% | 22 45% |
| Total | | 20 41% | 20 41% | 9 18% | 49 100% |

En la tabla 6 de contingencia, se aprecia que de los 49 encuestados, 22 afirman que el nivel de rotación de personal es alto en la empresa, de estos 22 trabajadores, 4 afirmaron que el nivel de liderazgo Laissez-faire es alto, 4 medio, 14 bajo. Así mismo, 20 trabajadores consideran que el nivel de liderazgo Laissez-faire es alto, de los cuales 14 indican que el nivel de rotación es alto, 4 que es medio y 2 que es bajo. Finalmente, también se aprecia que 19 trabajadores aseguran que el nivel de rotación es medio, de los cuales 4 indican que el nivel de liderazgo transaccional es bajo, 15 medio y 0 bajo.

A continuación, se presentan los resultados inferenciales según las variables y dimensiones.

Tabla 7*Prueba de normalidad de Shapiro Wilk*

| Pruebas de normalidad | | | |
|----------------------------|--------------|----|------|
| Variables / Dimensiones | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | Gl | Sig |
| Liderazgo gerencial | ,931 | 49 | ,007 |
| Liderazgo Transformacional | ,946 | 49 | ,020 |
| Liderazgo Transaccional | ,942 | 49 | ,017 |
| Liderazgo Laissez-faire | ,936 | 49 | ,010 |
| Rotación de personal | ,927 | 49 | ,005 |
| Factores Organizacionales | ,887 | 49 | ,000 |
| Factores Personales | ,968 | 49 | ,201 |
| Factores del entorno | ,956 | 49 | ,068 |

En la tabla 7, se observa que el valor de la significancia de la variable 1 liderazgo gerencial es de 0.007, inferior a 5% ($p < 0.05$); así mismo, sus dimensiones liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo laissez-faire obtuvieron un valor de significancia de 0.020, 0.017 y 0.010 respectivamente. Siendo estos resultados inferiores a 5% ($p < 0.05$). En este sentido, el valor de la variable 2 rotación de personal es de 0.005, inferior a 5% ($p > 0.05$). Además, la dimensión factores organizaciones tuvo un valor de significancia de 0.000, inferior a 5%; sin embargo, las dimensiones factores personales y factores del entorno, obtuvieron un valor de significancia de 0.201 y 0.068 respectivamente, superior a 5% ($p > 0.05$). Ello indica que los datos son considerados no normales y se establece aplicar la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

Se tuvo en cuenta que la hipótesis nula (H_0) se da cuando no existe relación entre las variables de estudio, y la hipótesis alterna (H_1) cuando existe relación entre las variables de estudio. De esta manera, si el nivel de sig. es < 0.05 , se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Por el contrario, si la sig. = $0 > 0.05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 en los siguientes análisis.

Teniendo en cuenta la hipótesis general se tuvo que:

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022.

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022.

Tabla 8

Tabla de Rho de Spearman, hipótesis general

| | | Rotación de personal | |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Liderazgo Gerencial | Coefficiente de correlación | ,480** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 49 |

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

En la tabla 8, se observa que $p = 0.000 < 0.05$, lo cual representa una correlación directa; así mismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.480, lo que indica que existe una relación positiva moderada entre la variable liderazgo gerencial y rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022.

En el caso de la hipótesis específico 1:

H0: No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la rotación de personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022.

H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la rotación de personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022.

Tabla 9*Tabla de Rho de Spearman, hipótesis específica 1*

| | | Liderazgo Transformacional | |
|-----------------|----------------------|----------------------------|--------|
| | | Coeficiente de correlación | ,576** |
| Rho de Spearman | Rotación de personal | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 49 |

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

En la tabla 9, se aprecia que $p = 0.000 < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.576, lo cual indica que existe una relación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y la rotación de personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022.

Prueba de hipótesis específica 2:

H0: No existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y la rotación de personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022.

H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y la rotación de personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022.

Tabla 10*Tabla de Rho de Spearman, hipótesis específica 2*

| | | Liderazgo Transaccional | |
|-----------------|----------------------|----------------------------|-------|
| Rho de Spearman | | Coeficiente de correlación | ,335* |
| | Rotación de personal | Sig. (bilateral) | ,019 |
| | | N | 49 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 10, se aprecia que $p = 0.019 < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.335, lo cual indica que existe una relación positiva baja entre el liderazgo transaccional y la rotación de personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022.

Prueba de hipótesis específica 3:

H0: No existe una relación significativa entre el liderazgo Laissez-faire y la rotación de personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022.

H1: Existe una relación significativa entre el Laissez-faire y la rotación de personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022.

Tabla 11

Tabla de Rho de Spearman, hipótesis específica 3

| | | Liderazgo Laissez-faire | |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Rotación de personal | Coefficiente de correlación | -,345* |
| | | Sig. (bilateral) | ,015 |
| | | N | 49 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 11 se aprecia que $p = 0.015 < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de -0.345, lo cual indica que existe una relación negativa baja entre el liderazgo transaccional y la rotación de personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022

V. DISCUSIÓN

Acerca de este punto, se evalúa los resultados, los cuales analizaremos a profundidad junto a la teoría contenida en esta investigación.

En relación a la hipótesis general, se entiende que sí existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica, Lima, 2022; encontrándose una correlación positiva moderada de $Rho = 0.480$ y $p = 0.000 < 0.05$, en donde el nivel de significancia es elevado. De esta manera, un 57% del personal, indica que el nivel de liderazgo gerencial es medio, entendiéndose que no es lo suficientemente efectivo ya que el 45% del personal afirma que el nivel de rotación de personal es alto.

Este resultado difiere con lo expuesto por Segura (2020), quien encontró como resultado una relación negativa baja entre las variables, representada con un coeficiente de Rho de Spearman de -0.133 . Así mismo, Muñoz (2021), concluyó que existe una influencia directa y significativa entre el estilo de liderazgo que aplica una empresa en la rotación de personal. De esta forma, Blanco (2020), luego de analizar las variables liderazgo, clima laboral y rotación de personal, que existe una relación negativa moderada entre los factores estudiados, finalmente, concluyó que el liderazgo y el clima laboral, cuando son empleados de manera adecuada, inhiben la rotación de personal; es por ello que sus resultados demostraron una relación inversa.

El liderazgo gerencial es fundamental para obtener logros en conjunto; es por ello que un buen liderazgo debe contar con una visión objetiva, y es importante que se consideren los objetivos de todos los colaboradores (Páez, 2008).

Con respecto a la hipótesis específica 1, se encuentra representada por una correlación positiva moderada de 0.576 ; porque un 41% del personal, indica que existe un nivel de liderazgo de estilo transformacional alto en la empresa

farmacéutica; sin embargo, un 45% aseguró un nivel alto de rotación; ante ello, se entiende un panorama negativo en la empresa.

Este resultado, concuerda con lo establecido por Salazar (2020), quien concluyó que existe una relación positiva moderada y significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y la rotación de personal.

Así mismo, la rotación de personal es un factor que en muchas ocasiones representa una frustración en las actividades las empresas debido a que interrumpe el cumplimiento de funciones, acarrea costos y afecta a la obtención de metas (Bohlander, et ál., 2018); es por ello que es relevante estudiar su relación con otros factores relevantes de la empresa y evaluar si ello interviene positiva o negativamente.

Con respecto a la hipótesis específica 2, que está representada por una correlación positiva baja de 0.335. Debido a que un 57% del personal de la empresa farmacéutica indicó que el liderazgo transaccional tiene un nivel medio; ante ello, el nivel más destacado de rotación de personal fue de 45% y el medio fue de 39%. Es por ello que, se comprende que este estilo de liderazgo impacta de manera negativa en la gestión empresarial principalmente debido al perfil de personal del área comercial y a la competitividad del mercado laboral.

Así mismo, el liderazgo transaccional se enfoca en tener una visión estructural y principalmente una metodología ordenada estableciendo funciones y exigencias muy específicas a los colaboradores y destacándose por utilizar una motivación extrínseca y sistema de recompensas (Martins, 2022); sin embargo, los niveles de exigencia para obtener beneficios adicionales se han incrementado en la organización y ello dificulta que los colaboradores alcancen sus metas. Se infiere, entonces, que la empresa farmacéutica no ha establecido correctamente este estilo de liderazgo.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se encuentra representada por una correlación negativa baja de - 0.345 y un p valor = 0.015. Ello debido a que un 41% del personal indicó un nivel bajo y medio respectivamente en la

existencia de este estilo de liderazgo en la empresa farmacéutica considerando que hay un nivel de rotación de 45% alto. Ello infiere que el estilo de liderazgo Laissez-Faire, en el cual el trabajador encuentra libertad en la toma de sus decisiones, evita críticas y contribuye sintiéndose comprometido (Fuentes, 2020), es más efectivo para la organización debido a que inhibe la rotación del personal de la empresa farmacéutica.

Además, el liderazgo Laissez-Faire se destaca porque el líder o jefe tiene un control moderado y no impone sus decisiones asumiendo un rol pasivo que puede empoderar a los trabajadores, ya que ellos asumen la responsabilidad de sus acciones. (Grudemi, 2019).

VI. CONCLUSIONES

La relación entre el liderazgo gerencial y la rotación de personal del área comercial de una empresa farmacéutica es positiva moderada, debido a que el coeficiente Rho de Spearman es igual a 0.480 y es significativa porque el p valor es inferior a 0.05. De esta manera, como se puede revisar en la tabla 1, fueron 28 colaboradores (57%) quienes indicaron un nivel medio de liderazgo gerencial; así mismo, se aprecia que destaca el estilo de liderazgo transformacional, porque 20 colaboradores (41%) indicaron un nivel alto; por otro lado, en la tabla 2 se muestra que 22 colaboradores (45%) afirmaron un nivel alto de rotación de personal y 19 (39%) un nivel medio; además, fueron 21 colaboradores (43%) quienes indicaron que los factores del entorno, conformados por oportunidades laborales y aspectos económicos, son los más involucrados en este resultado. Finalmente, se concluye que, aunque el estilo de liderazgo gerencial tiene un nivel medio, este no es efectivo para la organización y es por ello que la rotación de personal presenta un nivel alto, considerando que afecta negativamente a la empresa farmacéutica.

Así mismo, la relación entre rotación de personal y liderazgo transformacional del área comercial de una empresa farmacéutica es positiva moderada, porque el coeficiente de Rho de Spearman es igual a 0.576 y el p valor es menor a 0.05, es por ello que se considera significativa. De esta manera, en la tabla 1 se aprecia a detalle los tres estilos de liderazgo que fueron estudiados; en donde destaca el estilo de liderazgo transformacional, debido a que 20 colaboradores (41%) indicaron un nivel alto. Además, en la tabla 4 se muestra que 15 de los 20 colaboradores (31%) también indicaron un nivel alto de rotación de personal, mostrándose un total de 22 colaboradores (45%) que afirmaron un nivel alto de rotación de personal. Ante ello, se concluye que el estilo de liderazgo que se emplea principalmente en la empresa es el liderazgo transformacional y que ello impacta directamente en el nivel alto de rotación de personal.

La relación entre rotación de personal y liderazgo transaccional del área comercial de una empresa farmacéutica es positiva baja, ya que el coeficiente Rho de Spearman es igual a 0.335 y el p valor es menor a 0.05, esto evidencia que su vínculo es significativo. Además, en la tabla 5 se muestra que fueron 22 colaboradores (45%) que indicaron un nivel alto de rotación de personal y 28 en total que indicaron un nivel medio de liderazgo transaccional (57%), de los cuales 17 colaboradores (35%) afirmaron tener un nivel medio. En consecuencia, se concluye que, aunque hay un sistema de recompensa contingente establecido en la empresa y la gerencia brinda orientación a los colaboradores; esto no se realiza de manera lo suficientemente efectiva para reducir el nivel de rotación en la empresa, es por ello que se muestra una relación positiva baja.

La relación entre rotación de personal y liderazgo Laissez Faire del área comercial de una empresa farmacéutica es negativa baja, ya que el coeficiente Rho de Spearman es igual a -0.345 y el p valor es significativo, debido a que es menor a 0.05. Además, en la tabla 6 se aprecia que el liderazgo Laissez Faire tiene niveles bajo y medio, lo que indicaron 20 colaboradores (41%), respectivamente, a diferencia de la rotación de personal, que cuenta con un nivel medio de 19 colaboradores (39%) y alto de 22 colaboradores (45%). Ante ello, se concluye que los colaboradores responden de manera efectiva a la ausencia de liderazgo, lo que implica mayor autonomía y responsabilidad para ellos; además, en la tabla 11 que muestra el coeficiente Rho de Spearman, se aprecia que este estilo de liderazgo es un inhibidor de la rotación de personal. Es decir, si se aplica de manera adecuada, puede reducir los niveles elevados de rotación en la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

La primera recomendación es dirigida al área de recursos humanos y a la gerencia general encargada de la toma de decisiones; debido a que, como se muestra en la tabla 2, el nivel de rotación de personal es alto (45%) y destacan los factores del entorno con un nivel alto (43%), en donde se encuentran las oportunidades laborales y aspectos económicos; es por ello que se recomienda investigar periódicamente las remuneraciones del mercado laboral, para establecer una remuneración óptima y competitiva que favorezca a los trabajadores de la empresa farmacéutica y reduzca el nivel de rotación elevado que se presenta actualmente.

La segunda recomendación es dirigida, de igual manera, al área de recursos humanos; porque, como se puede revisar en la tabla 5, en la actualidad existe un nivel de liderazgo transaccional medio (57%), el cual se encuentra compuesto por el indicador de recompensa contingente; de esta manera, se recomienda establecer un sistema de compensaciones escalonado considerando méritos, capacidad y antigüedad de cada trabajador en la empresa, ello con el objetivo de reducir el nivel de rotación de personal (45%) e incrementar el nivel de liderazgo gerencial (57%).

La tercera recomendación es que la gerencia general implemente un estilo de liderazgo mixto, entre el liderazgo transaccional y el liderazgo Laissez-Faire, los cuales han demostrado tener una relación significativa con la rotación de personal ($p < 0.05$). Ello con el objetivo de lograr que el personal se involucre, se sienta participativo y parte de la organización, al permitirle tomar decisiones y asumir las responsabilidades de sus actividades diarias; ello debido a que el perfil de los colaboradores del área comercial de la empresa requiere una educación superior o técnica y se encuentran capacitados.

REFERENCIAS

- Alcarraz, E. (2021). Liderazgo directivo y la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021.
- Alonso, J. D. (2015). Daniel blanco calidad, estrategia y liderazgo. Recuperado de <http://dbcalidad.blogspot.com.co/2015/03/harrington-y-la-mejora-deprocesos.html>.
- Álvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. Recuperado de <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Álvaro, A. (13 de junio del 2022). Liderazgo transaccional: En qué consiste y cómo implementarlo en tu empresa. Recuperado de <https://www.sage.com/es-es/blog/liderazgo-transaccional-en-que-consiste-y-como-implementarlo-en-tu-empresa/>
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059.
- Barón Lombana, Y. (2019). Influencia del liderazgo en los resultados de la implementación de un sistema de gestión.
- Blanco, A. (2020). Liderazgo y su impacto en el clima laboral y la rotación de personal en la empresa BK.
- Bohlander, G., Scott, S. y Morris, S. (2018) *Administración de recursos humanos*. Editorial Cengage Learning.
- Boy Barreto, A. M., Espinoza Valenzuela, A. B., Olmos Saldívar, D., y Carlos Ramos, J. A. (2022). Percepción del liderazgo en organizaciones públicas en Lima, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(100), 1462-1473. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.11>
- Camacho Pérez, M., & Rojas Peláez, S. (2020). Factores que intervienen en la rotación de personal en inversiones Merca Z sedes Medellín.
- Carcausto, E. A., y Huamani, A. L. (2020). Influencia del liderazgo directivo en el desarrollo organizacional de la Empresa Arequipa Expreso Marvisur EIRL, 2019.
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de recursos humanos: el capital humano de*

- las organizaciones, México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Choque, A. Y. P., Mejía, W. E., Vásquez, A. P., & Machaca, P. C. (2014). Liderazgo laissez faire. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 1(1).
- Cofide (2022) *Liderazgo gerencial: cómo desarrollarlo*.
<https://www.cofide.mx/blog/liderazgo-gerencial-como-desarrollarlo>
- De la Calle, M. y Ortiz, M. (2018) *Fundamentos de recursos humanos*. Editorial: Pearson Educación S.A.
- Donato, et al. (2018). Good practices in normal childbirth: Reliability analysis of an instrument by cronbach's alpha. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2234.3000>
- Drucker, P., Hesselbein, F., y Kuhl, J. (2015). *Peter Drucker's Five Most Important Questions. Enduring Wisdom for Today's Leaders*. John Wiley & Sons, Inc, Hoboken, New Jersey.
- EAE Business School (29 de julio de 2022) Cronograma de actividades: qué es y cómo hacerlo. Recuperado de <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/cronograma-de-actividades/>
- EOI (2014) *Rol del líder*. Recuperado de <https://www.eoi.es/blogs/mtelcon/2014/05/11/rol-del-lider/#comments>
- ESAN (15 de septiembre de 2016). *El reclutamiento de los recursos humanos*. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/el-reclutamiento-de-los-recursos-humanos>
- Espinoza. (2018). Clima Organizacional predictor del Desempeño docente en Centros Educativos Iniciales. *Tzhoecoen*, 75–87. <https://doi.org/https://doi.org/10.26495/rtzh1810.125145>
- Fayad, C. V. (1970). *Estadística médica y de salud pública*. Mérida, Venezuela, Universidad de los Andes, 423-26.
- Flores, E. (14 de septiembre de 2021) *Las 4 dimensiones del liderazgo gerencial*. Recuperado de https://www.ieie.eu/el-liderazgo-gerencial/#%C2%BFQue_es_el_liderazgo_gerencial
- Fuentes, E. (8 de junio del 2020) Liderazgo Laissez Faire o liderazgo de legativo. Características, ventajas y desventajas. Recuperado de <https://liderexponencial.es/liderazgo-laissez-faire-o-liderazgo-delegativo-caracteristicas-ventajas-y-desventajas/>
- Gamboa, E. J. (2010, 04 de septiembre). *Satisfacción laboral: Descripción teórica*

- de sus determinantes. *Revista Psicología Científica.com*, 12(16).
<https://psicolcient.me/x4kok>
- García, J. (20 de agosto de 2015). Escucha activa: La clave para comunicarse con los demás. Recuperado de
<https://psicologiyamente.com/social/escucha-activa-oir>
- García, R. González, J. y Jornet, J.M. (2010) *SPSS: Pruebas no paramétricas*. Innovamide. Recuperado de
https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0802A.pdf
- González y de Macedo. (2021). Data and information in online environments. *Transinformacao*, 32. <https://doi.org/10.1590/2318-0889202032E200073E>
- Graus, J. (2015). *Implicancias familiares y laborales de la conyugalidad a distancia de los trabajadores de la contrata ejecutores Arequipa cori puno, unidad culebrillas, consorcio minero horizonte-retamas, distrito parcoy, provincia de pataz; departamento de La Libertad 2014*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo] Library. <https://1library.co/document/4zp8xp7y-implicancias-familiares-laborales-conyugalidad-trabajadores-ejecutores-culebrillas-departamento.html>
- Griffin, R., Phillips, J. y Stanley, M. G. (2020) *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Editorial Cengage Learning.
- Grudemi, E. (2019). Enciclopedia Económica. Obtenido de <https://enciclopediaeconomica.com/liderazgo-transaccional>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación McGraw-Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *México, DF: McGraw Hill*.
- Herrera, R. (14 de septiembre de 2018). Factores externos de una emoresa que puedn afectar tu negocio. Recuparedo de <https://tudashboard.com/factores-externos-de-una-empresa/>
- Infotech (03 de enero de 2022). *Definiciones de oportunidades laborales y tipos (discusión completa)*. Recuperado de <https://infotech-web.com/es/advices/9597-definition-of-job-opportunities-and-types-full-discussion>
- Integral, P. (3 de abril del 2017) Las 8 dimensiones del liderazgo

transformacional. Recuperado de <https://www.prevencionintegral.com/en/actualidad/noticias/2017/07/25/8-dimensiones-liderazgo-transformacional>

Instituto Internacional de Idiomas de la Universidad de Keizer (30 de julio del 2020). ¿Cómo reconocer cuando hace falta liderazgo?. Recuperado de <https://likulacenglishinsider.com/como-reconocer-cuando-hace-falta-liderazgo/>

Kotter, J. (1998). *The leadership factor*. s. l.: The Free Press.

Londoño, A. (29 de octubre del 2021) *Liderazgo transformacional: ¿Qué es y cómo aplicarlo?*. Recuperado de <https://blog.continua.edu.pe/liderazgo-transformacional>

Maraboto, J. M (2021, Febrero). "Liderazgo transformacional. El modelo que requieren las organizaciones para enfrentar los desafíos de la <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional>

Marcelo, E. A. (2019). Relación de la rotación del personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Trujillo, en el año 2018 (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/23176>

Martins, J. (17 de agosto de 2022) *Liderazgo transaccional: qué es y cómo aplicarlo en tu empresa*. Recuperado de <https://asana.com/es/resources/transactional-leadership>

Montagud, N. (28 de septiembre de 2020). *Sentido de pertenencia: qué es y cómo influye en nuestro comportamiento*. Recuperado de <https://psicologiyamente.com/social/sentido-pertenencia>

Muñoz, J. A. (2021). *Estilo de liderazgo y la rotación del personal en la empresa A1 Premium E.I.R.L.* Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5292>

Murillo, R. (2020). *Liderazgo transformacional–transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia (Doctoral dissertation, Tesis de Título Profesional)*. Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/30221>.

Nieto, P. (5 de mayo del 2019). ¿Cómo afecta la falta de liderazgo a la organización?. Recuperado de

- <https://www.clubdeejecutivos.org.py/revista/como-afecta-la-falta-de-liderazgo-la-organizacion>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017) Scielo. 35 (1), 227-232.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Ordoñez Santos, M. L., Botello Bautista, B., & Moreno Mogollón, L. E. (2017). Estilos de liderazgo desde la perspectiva de rango total.
- Páez, I. (2008). Competencias para el liderazgo gerencial. *Sotavento*, 11.
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/1606/1445>
- Pratt, M. (junio 2017). Liderazgo transaccional. Recuperado de <https://www.computerweekly.com/es/definicion/Liderazgo-transaccional>
- Quintana, A. (2016) *Autorrealización del empleado: El camino hacia el dorado*. Recuperado de <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/contratacion/autorrealizacion-del-empleado-el-camino-hacia-el-dorado/>
- Rivera, L. D. (2020). Liderazgo directivo y el desarrollo productivo de una empresa automotriz, Guayaquil, Ecuador, 2019.
- Rodríguez, P. V. (2020). El impacto que causa la alta rotación de personal en las organizaciones.
- Roque, K. R., & Ibarra Supanta, O. (2019). El liderazgo gerencial y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de Rainforest Expeditions de Puerto Maldonado, 2016.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S. y Rizwan, M. (2014). The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development*, 242-256
- Salazar, K. J. (2020). Liderazgo transformacional y rotación de personal en la empresa Renova, Independencia 2020.
- Sánchez, J. (8 de mayo del 2018) El carisma como herramienta esencial en el trabajo. Recuperado de <https://www.pymesyautonomos.com/vocacion-de-empresa/el-carisma-como-herramienta-esencial-en-el-trabajo>
- Schifferes, S. (2021, enero,9). Economía mundial en 2021: quienes serán los ganadores y los perdedores. BBC News. Recuperado de <https://bbc.com/mundo/noticias-55564149>

- Segura, L. A. (2020). Liderazgo organizacional y la intención de rotación del personal administrativo de una empresa de recursos humanos, Lima, 2019.
- Torres Mauri, M. M., & Onofre Sanchez, J. E. (2011). Estilos de liderazgo y créditos directos en Mibanco agencia Tarma periodos 2008–2010.
- Valenzuela, F. (12 de agosto del 2022) Qué es el liderazgo transformacional y sus características. Recuperado de <https://factorialhr.es/blog/liderazgo-transformacional/>
- Villasís, M.A., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, M.G., Escamilla, A. (2018) Revista *Alergia México*. 65 (4), 414-421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>
- Zabalegui, B. (3 de noviembre del 2021) *¿Qué es el índice de rotación de personal y cómo se calcula?* Recuperado de <https://www.icims.com/es/blog/que-es-el-indice-de-rotacion-de-personal-y-como-se-calcula/>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | | Metodología | Escala de medición |
|--|--|---|---|----------------------------|--|------------------------------|
| Problema general | Objetivo general | Hipótesis general | Variable Independiente: Liderazgo gerencial | | | |
| ¿Cuál es el nivel de relación del liderazgo gerencial y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022? | Determinar el nivel de relación entre el liderazgo gerencial y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022. | Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022. | Dimensiones | Indicadores | Nivel de investigación: correlacional | Ordinal tipo Likert adaptado |
| | | | | Liderazgo transformacional | Carisma | |
| | | | Inspiración | | | |
| | | | Estimulación Intelectual | | | |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicas | | | | |
| Problema específico 1 | Objetivo específico 1 | Hipótesis específicas 1 | | | Enfoque: Cuantitativo | |
| ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022? | Determinar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022. | El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la rotación de personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022. | Liderazgo transaccional | Recompensa contingente | Diseño de investigación: No experimental | 1. Nunca |
| | | | | Dirección por excepción | | 2. Casi nunca |
| | | | Liderazgo Laissez-faire | Ausencia de liderazgo | | 3. A veces |
| Problema específico 2 | Objetivo específico 2 | Hipótesis específicas 2 | Variable Dependiente: Rotación de personal | | | 4. Casi siempre |
| ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo transaccional y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022? | Determinar el nivel de relación entre el liderazgo transaccional y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022. | El liderazgo transaccional se relaciona significativamente con la rotación de personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022. | Factores organizacionales | Reclutamiento | Muestra censal: 49 Trabajadores del área comercial | 5. Siempre |
| | | | | Rol del Líder | | |
| | | | | Desenvolvimiento | | |
| Problema específico 3 | Objetivo específico 3 | Hipótesis específicas 3 | | | Técnica: Encuesta | |
| ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo Laissez-faire y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022? | Determinar el nivel de relación entre el liderazgo Laissez-faire y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022. | El liderazgo Laissez-faire se relaciona significativamente con la rotación de personal del área comercial de una empresa farmacéutica en Lima, 2022. | Factores personales | Satisfacción Laboral | Instrumento: Cuestionario | |
| | | | | Autorrealización | | |
| | | | Factores del entorno | Oportunidades laborales | | |
| | | | | Aspectos económicos | | |

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2 Matriz de operacionalización de las variables

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Items | Escala de medición | Niveles y rangos |
|-----------------------------|---|--|----------------------------|-------------------------------|------------------------|------------------------------|-----------------------|
| Liderazgo Gerencial | Para John Kotter (1999) "El liderazgo no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, entendiendo por grupo un sector de la organización con intereses afines". | La definición está dada por las tres dimensiones: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo Laissez-faire | Liderazgo transformacional | Carisma | 01, 02, 03, 04 | Ordinal tipo Likert adaptado | Alto Medio Bajo |
| | | | | Inspiración | 05, 06, 07 | | |
| | | | | Estimulación Intelectual | 08, 09, 10, 11, 12 | | |
| | | | | Consideración individualizada | 13, 14, 15, 16 | | |
| | | | Liderazgo transaccional | Recompensa contingente | 17, 18, 19, 20, 21 | | |
| | | | | Dirección por excepción | 22, 23, 24, 25, | 1 Nunca | |
| | | | Liderazgo Laissez-faire | Ausencia de liderazgo | 26, 27, 28, 29, 30, 31 | 2 Casi nunca | |
| Rotación de Personal | La rotación de personal puede definirse como la fluctuación del personal entre una organización y su ambiente, es decir, los trabajadores que ingresan y los que salen de la empresa (Chiavenato, 2011) | La definición está dada por las tres dimensiones las cuales son: los factores organizacionales, factores personales y factores del entorno que intervienen en la rotación del personal en el 2022. | Factores organizacionales | Rol del líder | 32, 33 | 3 A veces | |
| | | | | Desenvolvimiento | 34, 35 | 4 Casi siempre | |
| | | | Factores personales | Satisfacción laboral | 36, 37 | 5 Siempre | |
| | | | | Autorrealización | 38, 39 | | |
| | | | Factores del entorno | Oportunidades laborales | 40, 41 | | |
| | | | | Aspectos económicos | 42, 43 | | |
| Fuente: Elaboración propia | | | | | | | |

Anexo 3 Instrumento

Liderazgo gerencial y rotación de personal

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre el liderazgo gerencial y la rotación de personal dentro de la organización. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una **X** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad. Así mismo, el cuestionario es anónimo.

OPCIONES DE RESPUESTA:

| | | |
|----|---|---------------|
| S | = | Siempre |
| CS | = | Casi Siempre |
| AV | = | Algunas Veces |
| CN | = | Casi Nunca |
| N | = | Nunca |

| N° | Preguntas | Alternativas | | | | |
|-----------------------------------|---|--------------|------------|---------|--------------|---------|
| | | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| Liderazgo gerencial | | | | | | |
| Liderazgo transformacional | | | | | | |
| 1 | La gerencia desarrolla nuevas formas para motivar al personal | | | | | |
| 2 | El personal se siente orgulloso de trabajar con la gerencia | | | | | |
| 3 | La gerencia da charlas para motivar al personal | | | | | |
| 4 | La gerencia potencia la motivación de éxito del personal | | | | | |
| 5 | La gerencia cuenta con el respeto del personal | | | | | |
| 6 | El personal tiene plena confianza en la gerencia | | | | | |
| 7 | El personal confía en la capacidad de la gerencia para superar cualquier obstáculo | | | | | |
| 8 | La gerencia está dispuesta a instruir al personal siempre que lo necesite | | | | | |
| 9 | La gerencia trata de que el personal perciba los problemas como una oportunidad para aprender | | | | | |
| 10 | La gerencia impulsa al personal a utilizar la razón para superar obstáculos | | | | | |
| 11 | La gerencia solicita al personal que fundamente sus opiniones con argumentos sólidos | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 12 | La gerencia hace especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar | | | | | |
| 13 | La gerencia se preocupa de formar al personal que lo necesite | | | | | |
| 14 | La gerencia da al personal nuevas formas de enfrentar los problemas que antes resultaban desconcertantes | | | | | |
| 15 | La gerencia centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas | | | | | |
| 16 | La gerencia hace saber al personal que debe basarse en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas | | | | | |
| Liderazgo transaccional | | | | | | |
| 17 | La gerencia retribuye al personal y recibe su apoyo | | | | | |
| 18 | La gerencia se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que haga el personal y lo que puede obtener por su esfuerzo | | | | | |
| 19 | Siempre que sea necesario, el personal puede negociar con la gerencia lo que obtendrá a cambio de su trabajo | | | | | |
| 20 | La gerencia hace saber al personal que puede conseguir compensaciones si trabaja conforme lo pactado | | | | | |
| 21 | La gerencia trata de que el personal obtenga lo que desea a cambio de su cooperación | | | | | |
| 22 | La gerencia interviene cuando no se consiguen los objetivos | | | | | |
| 23 | La gerencia trata de cambiar lo que hacemos cuando algo va mal | | | | | |
| 24 | La gerencia hace cambios mientras las cosas marchan bien. | | | | | |
| 25 | La gerencia permite que el personal siga haciendo su trabajo como siempre lo ha hecho, a menos que sea necesario introducir algún cambio. | | | | | |
| Liderazgo Laissez-faire | | | | | | |
| 26 | La presencia de la gerencia tiene efecto en el rendimiento del personal. | | | | | |
| 27 | La gerencia toma decisiones efectivas. | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 28 | Es fácil encontrar a la gerencia cuando surge un problema. | | | | | |
| 29 | La gerencia le dice al personal como se tiene que hacer las cosas. | | | | | |
| 30 | Es probable que la gerencia esté presente cuando se la necesita. | | | | | |
| 31 | La gerencia se involucra en el trabajo del personal. | | | | | |
| Rotación de personal | | | | | | |
| Factores Organizacionales | | | | | | |
| 32 | La gerencia no equilibra la carga laboral y el trabajo interviene con la vida personal de los trabajadores. | | | | | |
| 33 | El personal recibe poca retroalimentación y no se le informa de los resultados de su desempeño laboral. | | | | | |
| 34 | Las opiniones, ideas y sugerencias del personal no son tomadas en cuenta por la gerencia. | | | | | |
| 35 | La gerencia no brinda la ayuda apropiada al personal en sus labores. | | | | | |
| Factores personales | | | | | | |
| 36 | El personal se siente insatisfecho con las responsabilidades de su puesto de trabajo. | | | | | |
| 37 | El personal tiene poca oportunidad de realizar una línea de carrera en la compañía. | | | | | |
| 38 | El personal recibe pocas oportunidades de capacitación y entrenamiento para lograr un mejor desempeño en su trabajo. | | | | | |
| 39 | El personal es tratado de manera injusta en la compañía. | | | | | |
| Factores de entorno | | | | | | |
| 40 | El personal cuenta con escasas posibilidades de ascender laboralmente. | | | | | |
| 41 | Es accesible para el personal postular e ingresar a otro trabajo. | | | | | |
| 42 | El personal no cuenta con la cantidad suficiente de ingresos económicos para el desempeño de su función laboral. | | | | | |
| 43 | El personal aspira a un puesto laboral con un salario superior al que tiene actualmente. | | | | | |

Gracias por completar el cuestionario

Anexo 4 Validación de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (es): **Matr. Jessica Fiorella Sugey Boy Vásquez**
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo especialista en el área de administración de negocios, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el grado académico de **Matr.** en administración de negocios.

El título del proyecto de investigación es: "**Liderazgo gerencial y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica, Lima, 2022.**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de administración y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Firma
Franco César Calderón Ormeño
D.N.I.: 09997186



| | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|--|---|--|--|---|
| 13 | La gerencia se preocupa de formar al personal que lo necesite | | | X | | | X | | | X |
| 14 | La gerencia da al personal nuevas formas de enfrentar los problemas que antes resultaban desconcertantes | | | X | | | X | | | X |
| 15 | La gerencia centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas | | | X | | | X | | | X |
| 16 | La gerencia hace saber al personal que debe basarse en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas | | | X | | | X | | | X |
| Dimensión 2: Liderazgo transaccional | | | | | | | | | | |
| Recompensa contingente | | | | | | | | | | |
| 17 | La gerencia retribuye al personal y recibe su apoyo | | | X | | | X | | | X |
| 18 | La gerencia se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que haga el personal y lo que puede obtener por su esfuerzo | | | X | | | X | | | X |
| 19 | Siempre que sea necesario, el personal puede negociar con la gerencia lo que obtendrá a cambio de su trabajo | | | X | | | X | | | X |
| 20 | La gerencia hace saber al personal que puede conseguir compensaciones si trabaja conforme lo pactado | | | X | | | X | | | X |
| 21 | La gerencia trata de que el personal obtenga lo que desea a cambio de su cooperación | | | X | | | X | | | X |
| Dirección por excepción | | | | | | | | | | |
| 22 | La gerencia interviene cuando no se consiguen los objetivos | | | X | | | X | | | X |
| 23 | La gerencia trata de cambiar lo que hacemos cuando algo va mal | | | X | | | X | | | X |
| 24 | La gerencia hace cambios mientras las cosas marchan bien | | | X | | | X | | | X |
| 25 | La gerencia permite que el personal siga haciendo su trabajo como siempre lo ha hecho, a menos que sea necesario introducir algún cambio | | | X | | | X | | | X |
| Dimensión 3: Liderazgo Laissez-Faire | | | | | | | | | | |
| Ausencia de liderazgo | | | | | | | | | | |
| 26 | La presencia de la gerencia tiene efecto en el rendimiento del personal | | | X | | | X | | | X |
| 27 | La gerencia toma decisiones efectivas | | | X | | | X | | | X |



| | | | | | | | | | | |
|--|--|--------------------|----------|----------|-------------------|----------|----------|-----------------|----------|----------|
| 28 | Es fácil encontrar a la gerencia cuando surge un problema | | | X | | | X | | | X |
| 29 | La gerencia le dice al personal como se tiene que hacer las cosas | | | X | | | X | | | X |
| 30 | Es probable que la gerencia esté presente cuando se la necesita | | | X | | | X | | | X |
| 31 | La gerencia se involucra en el trabajo del personal | | | X | | | X | | | X |
| Variable 2: Rotación del personal | | | | | | | | | | |
| N° | Dimensiones/Ítems | Pertinencia | | | Relevancia | | | Claridad | | |
| | Dimensión 1: Factores organizacionales | M | R | B | M | R | B | M | R | B |
| | Rol del líder | | | | | | | | | |
| 32 | La gerencia no equilibra la carga laboral y el trabajo interviene con la vida personal de los trabajadores. | | | X | | | X | | | X |
| 33 | El personal recibe poca retroalimentación y no se le informa de los resultados de su desempeño laboral. | | | X | | | X | | | X |
| | Desenvolvimiento | | | | | | | | | |
| 34 | Las opiniones, ideas y sugerencias del personal no son tomadas en cuenta por la gerencia. | | | X | | | X | | | X |
| 35 | La gerencia no brinda la ayuda apropiada al personal en sus labores. | | | X | | | X | | | X |
| | Dimensión 2: Factores personales | | | | | | | | | |
| | Satisfacción laboral | | | | | | | | | |
| 36 | El personal se siente insatisfecho con las responsabilidades de su puesto de trabajo. | | | X | | | X | | | X |
| 37 | El personal tiene poca oportunidad de realizar una línea de carrera en la compañía. | | | X | | | X | | | X |
| | Autorrealización | | | | | | | | | |
| 38 | El personal recibe pocas oportunidades de capacitación y entrenamiento para lograr un mejor desempeño en su trabajo. | | | X | | | X | | | X |
| 39 | El personal es tratado de manera injusta en la compañía. | | | X | | | X | | | X |



| Dimensión 3: Factores del entorno | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|--|--|---|--|---|--|--|---|--|
| | Oportunidades laborales | | | | | | | | |
| 40 | El personal cuenta con escasas posibilidades de ascender laboralmente. | | X | | X | | | X | |
| 41 | Es accesible para el personal postular e ingresar a otro trabajo. | | X | | X | | | X | |
| | Aspectos económicos | | | | | | | | |
| 42 | El personal no cuenta con la cantidad suficiente de ingresos económicos para el desempeño de su función laboral. | | X | | X | | | X | |
| 43 | El personal aspira a un puesto laboral con un salario superior al que tiene actualmente. | | X | | X | | | X | |

En donde las alternativas son:

- M: Malo
- R: Regular
- B: Bueno

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Alvarado Enriquez, Luis Miguel DNI: 42744311

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Comercial y comunicaciones de Marketing

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico-formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos 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

| GRADUADO | GRADO O TÍTULO | INSTITUCIÓN |
|---|--|--|
| ALVARADO ENRIQUEZ, LUIS MIGUEL DNI: 42744311 | GRADUADO EN EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 2010/02/07 Resolución de expediente: 11111111111111111111 Fecha matrícula: 01/01/2010 Fecha egreso: 01/01/2010 | UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE (U.P.N.) |
| ALVARADO ENRIQUEZ, LUIS MIGUEL DNI: 42744311 | GRADUADO EN INGENIERÍA DE SISTEMAS Fecha de diploma: 19/02/2008 Resolución de expediente: 11111111111111111111 | UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE (U.P.N.) |
| ALVARADO ENRIQUEZ, LUIS MIGUEL DNI: 42744311 | GRADUADO EN COMERCIO DE LA COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS EN SUZ (P.C.S.U.) Fecha de diploma: 2014/12 Resolución de expediente: 11111111111111111111 Fecha matrícula: 01/01/2014 Fecha egreso: 01/01/2014 | UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE (U.P.N.) |

01 de diciembre del 2022

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (s): Mgtr. Luis Miguel Alvarado Espinoza

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo especialista en el área de administración de negocios, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el grado académico de Mgtr. en administración de negocios.

El título del proyecto de investigación es: "Liderazgo gerencial y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica, Lima, 2022." y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de administración y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Franco César Calderón Ormeño
D.N.I.: 09997186



| | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|--|---|--|--|---|--|
| 13 | La gerencia se preocupa de formar al personal que lo necesite | | | X | | | X | | | X | |
| 14 | La gerencia da al personal nuevas formas de enfrentar los problemas que antes resultaban desconcertantes | | | X | | | X | | | X | |
| 15 | La gerencia centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas | | | X | | | X | | | X | |
| 16 | La gerencia hace saber al personal que debe basarse en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas | | | X | | | X | | | X | |
| Dimensión 2: Liderazgo transaccional | | | | | | | | | | | |
| Recompensa contingente | | | | | | | | | | | |
| 17 | La gerencia retribuye al personal y recibe su apoyo | | | X | | | X | | | X | |
| 18 | La gerencia se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que haga el personal y lo que puede obtener por su esfuerzo | | | X | | | X | | | X | |
| 19 | Siempre que sea necesario, el personal puede negociar con la gerencia lo que obtendrá a cambio de su trabajo | | | X | | | X | | | X | |
| 20 | La gerencia hace saber al personal que puede conseguir compensaciones si trabaja conforme lo pactado | | | X | | | X | | | X | |
| 21 | La gerencia trata de que el personal obtenga lo que desea a cambio de su cooperación | | | X | | | X | | | X | |
| Dirección por excepción | | | | | | | | | | | |
| 22 | La gerencia interviene cuando no se consiguen los objetivos | | | X | | | X | | | X | |
| 23 | La gerencia trata de cambiar lo que hacemos cuando algo va mal | | | X | | | X | | | X | |
| 24 | La gerencia hace cambios mientras las cosas marchan bien | | | X | | | X | | | X | |
| 25 | La gerencia permite que el personal siga haciendo su trabajo como siempre lo ha hecho, a menos que sea necesario introducir algún cambio | | | X | | | X | | | X | |
| Dimensión 3: Liderazgo Laissez-Faire | | | | | | | | | | | |
| Ausencia de liderazgo | | | | | | | | | | | |
| 26 | La presencia de la gerencia tiene efecto en el rendimiento del personal | | | X | | | X | | | X | |
| 27 | La gerencia toma decisiones efectivas | | | X | | | X | | | X | |



| | | | | | | | | | | |
|--|--|--------------------|----------|----------|-------------------|----------|----------|-----------------|----------|----------|
| 28 | Es fácil encontrar a la gerencia cuando surge un problema | | | X | | | X | | | X |
| 29 | La gerencia le dice al personal como se tiene que hacer las cosas | | | X | | | X | | | X |
| 30 | Es probable que la gerencia esté presente cuando se la necesita | | | X | | | X | | | X |
| 31 | La gerencia se involucra en el trabajo del personal | | | X | | | X | | | X |
| Variable 2: Rotación del personal | | | | | | | | | | |
| N° | Dimensiones/Ítems | Pertinencia | | | Relevancia | | | Claridad | | |
| | Dimensión 1: Factores organizacionales | M | R | B | M | R | B | M | R | B |
| | Rol del líder | | | | | | | | | |
| 32 | La gerencia no equilibra la carga laboral y el trabajo interviene con la vida personal de los trabajadores. | | | X | | | X | | | X |
| 33 | El personal recibe poca retroalimentación y no se le informa de los resultados de su desempeño laboral. | | | X | | | X | | | X |
| | Desenvolvimiento | | | | | | | | | |
| 34 | Las opiniones, ideas y sugerencias del personal no son tomadas en cuenta por la gerencia. | | | X | | | X | | | X |
| 35 | La gerencia no brinda la ayuda apropiada al personal en sus labores. | | | X | | | X | | | X |
| | Dimensión 2: Factores personales | | | | | | | | | |
| | Satisfacción laboral | | | | | | | | | |
| 36 | El personal se siente insatisfecho con las responsabilidades de su puesto de trabajo. | | | X | | | X | | | X |
| 37 | El personal tiene poca oportunidad de realizar una línea de carrera en la compañía. | | | X | | | X | | | X |
| | Autorrealización | | | | | | | | | |
| 38 | El personal recibe pocas oportunidades de capacitación y entrenamiento para lograr un mejor desempeño en su trabajo. | | | X | | | X | | | X |
| 39 | El personal es tratado de manera injusta en la compañía. | | | X | | | X | | | X |

| Dimensión 3: Factores del entorno | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|--|--|---|--|---|--|--|---|--|
| Oportunidades laborales | | | | | | | | | |
| 40 | El personal cuenta con escasas posibilidades de ascender laboralmente. | | X | | X | | | X | |
| 41 | Es accesible para el personal postular e ingresar a otro trabajo. | | X | | X | | | X | |
| Aspectos económicos | | | | | | | | | |
| 42 | El personal no cuenta con la cantidad suficiente de ingresos económicos para el desempeño de su función laboral. | | X | | X | | | X | |
| 43 | El personal aspira a un puesto laboral con un salario superior al que tiene actualmente. | | X | | X | | | X | |

En donde las alternativas son:

M: Malo

R: Regular

B: Bueno

Observaciones: _____

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

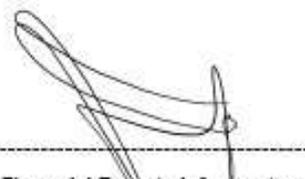
Apellidos y nombres del juez validador Mg. Boy Vásquez Jessica Fiorella Sugey

DNI: 71696108

Especialidad del validador: Maestra en Administración de negocios – MBA

| GRADUADO | GRADO O TÍTULO | INSTITUCIÓN |
|--|---|--|
| BOY VÁSQUEZ, JESSICA FIORELLA SUGHEY DNI: 71696108 | BACHILLER EN MARKETING Y COMERCIO DE EMPRESAS Fecha de diploma: 08/04/18 Modalidad de estudio: PRESENCIAL Fecha matrícula: 08/10/15 Fecha egreso: 31/12/2017 | UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO PERÚ |
| BOY VÁSQUEZ, JESSICA FIORELLA SUGHEY DNI: 71696108 | LICENCIADA EN MARKETING Y COMERCIO DE EMPRESAS Fecha de diploma: 19/07/18 Modalidad de estudio: PRESENCIAL | UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO PERÚ |
| BOY VÁSQUEZ, JESSICA FIORELLA SUGHEY DNI: 71696108 | MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 18/11/21 Modalidad de estudio: PRESENCIAL Fecha matrícula: 08/03/15 Fecha egreso: 08/03/2021 | UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C. PERÚ |

01 de diciembre del 2022



Firma del Experto Informante.
Especialidad

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico-formulado

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

*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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (ita): Dra. María Peregrina Cruzado Vallejos

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo especialista en el área de administración de negocios, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el grado académico de Mgtr. en administración de negocios.

El título del proyecto de investigación es: "**Liderazgo gerencial y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica, Lima, 2022.**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de administración y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Franco César Calderón Ormeño
D.N.I: 09997186



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el liderazgo gerencial y la rotación de personal

| Variable 1: Liderazgo gerencial | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|---|-------------|---|---|------------|---|---|----------|---|---|-------------|
| N° | Dimensiones/Ítems | Pertinencia | | | Relevancia | | | Claridad | | | Sugerencias |
| | | M | R | B | M | R | B | M | R | B | |
| | Dimensión 1: Liderazgo transformacional | | | | | | | | | | |
| | Inspiración | | | | | | | | | | |
| 1 | La gerencia desarrolla nuevas formas para motivar al personal | | | x | | | x | | | x | |
| 2 | El personal se siente orgulloso de trabajar con la gerencia | | | x | | | x | | | x | |
| 3 | La gerencia da charlas para motivar al personal | | | x | | | x | | | x | |
| 4 | La gerencia potencia la motivación de éxito del personal | | | x | | | x | | | x | |
| | Carisma | | | | | | | | | | |
| 5 | La gerencia cuenta con el respeto del personal | | | x | | | x | | | x | |
| 6 | El personal tiene plena confianza en la gerencia | | | x | | | x | | | x | |
| 7 | El personal confía en la capacidad de la gerencia para superar cualquier obstáculo | | | x | | | x | | | x | |
| | Estimulación intelectual | | | | | | | | | | |
| 8 | La gerencia está dispuesta a instruir al personal siempre que lo necesite | | | x | | | x | | | x | |
| 9 | La gerencia trata de que el personal perciba los problemas como una oportunidad para aprender | | | x | | | x | | | x | |
| 10 | La gerencia impulsa al personal a utilizar la razón para superar obstáculo | | | x | | | x | | | x | |
| 11 | La gerencia solicita al persona que fundamente sus opiniones con argumentos sólidos | | | x | | | x | | | x | |
| 12 | La gerencia hace especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar | | | x | | | x | | | x | |
| | Consideración individualizada | | | | | | | | | | |

H. Cruz



| | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|--|---|--|--|---|--|
| 13 | La gerencia se preocupa de formar al personal que lo necesite | | | x | | | x | | | x | |
| 14 | La gerencia da al personal nuevas formas de enfrentar los problemas que antes resultaban desconcertantes | | | x | | | x | | | x | |
| 15 | La gerencia centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas | | | x | | | x | | | x | |
| 16 | La gerencia hace saber al personal que debe basarse en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas | | | x | | | x | | | x | |
| Dimensión 2: Liderazgo transaccional | | | | | | | | | | | |
| Recompensa contingente | | | | | | | | | | | |
| 17 | La gerencia retribuye al personal y recibe su apoyo | | | x | | | x | | | x | |
| 18 | La gerencia se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que haga el personal y lo que puede obtener por su esfuerzo | | | x | | | x | | | x | |
| 19 | Siempre que sea necesario, el personal puede negociar con la gerencia lo que obtendrá a cambio de su trabajo | | | x | | | x | | | x | |
| 20 | La gerencia hace saber al personal que puede conseguir compensaciones si trabaja conforme lo pactado | | | x | | | x | | | x | |
| 21 | La gerencia trata de que el personal obtenga lo que desea a cambio de su cooperación | | | x | | | x | | | x | |
| Dirección por excepción | | | | | | | | | | | |
| 22 | La gerencia interviene cuando no se consiguen los objetivos | | | x | | | x | | | x | |
| 23 | La gerencia trata de cambiar lo que hacemos cuando algo va mal | | | x | | | x | | | x | |
| 24 | La gerencia hace cambios mientras las cosas marchan bien | | | x | | | x | | | x | |
| 25 | La gerencia permite que el personal siga haciendo su trabajo como siempre lo ha hecho, a menos que sea necesario introducir algún cambio | | | x | | | x | | | x | |
| Dimensión 3: Liderazgo Laissez-Faire | | | | | | | | | | | |
| Ausencia de liderazgo | | | | | | | | | | | |
| 26 | La presencia de la gerencia tiene efecto en el rendimiento del personal | | | x | | | x | | | x | |
| 27 | La gerencia toma decisiones efectivas | | | x | | | x | | | x | |

Handwritten mark



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

| Oportunidades laborales | | | | | | | | | | |
|-------------------------|--|--|--|---|--|--|---|--|--|---|
| 40 | El personal cuenta con escasas posibilidades de ascender laboralmente. | | | X | | | X | | | X |
| 41 | Es accesible para el personal postular e ingresar a otro trabajo. | | | X | | | X | | | X |
| Aspectos económicos | | | | | | | | | | |
| 42 | El personal no cuenta con la cantidad suficiente de ingresos económicos para el desempeño de su función laboral. | | | X | | | X | | | X |
| 43 | El personal aspira a un puesto laboral con un salario superior al que tiene actualmente. | | | X | | | X | | | X |

En donde las alternativas son:

- M: Malo
- R: Regular
- B: Bueno

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dra. María Peregrina Cruzado Vallejos DNI: 17975557

Especialidad del validador: Salud Pública

| | | |
|--|---|--|
| UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PEDIATRA DNI: 19719687 | UNIVERSIDAD DE ESPERANZA Punto de apoyo: Manejo de adultos... | UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PSICÓLOGA DNI: 19719687 |
| UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PEDIATRA DNI: 19719687 | DOCTORA EN SALUD PÚBLICA Punto de apoyo: "1410200" Manejo de adultos... Punto adicional: Sin información (*) Punto a pesar: Sin información (**) | UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PSICÓLOGA DNI: 19719687 |
| UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PSICÓLOGA DNI: 19719687 | MAESTRA EN CIENCIAS DEGRADUADA PSICÓLOGA Punto de apoyo: "1801000" Manejo de adultos... Punto adicional: Sin información (*) Punto a pesar: Sin información (**) | UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PSICÓLOGA DNI: 19719687 |
| UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PSICÓLOGA DNI: 19719687 | MAESTRA EN CIENCIAS DEGRADUADA PSICÓLOGA Punto de apoyo: "1801000" Manejo de adultos... Punto adicional: Sin información (*) Punto a pesar: Sin información (**) | UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PSICÓLOGA DNI: 19719687 |

01 de diciembre del 2022

Firma del Experto Informante.
Especialidad: Salud Pública

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

Anexo 5 Validación y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 49 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 49 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,916 | 31 |

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 49 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 49 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,922 | 12 |

Anexo 6 Base de datos

| V1 : Liderazgo Gerencial | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | V1 | D1 | D2 | D3 |
|----------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|
| Liderazgo transformacional | | | | | | | | | | | | | | | | Liderazgo transaccional | | | | | | | | | Liderazgo laissez-faire | | | | | | | | | | | |
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | | | | | | |
| ENCUESTADO 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 94 | 47 | 19 | 28 | |
| ENCUESTADO 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 99 | 56 | 33 | 10 | |
| ENCUESTADO 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 95 | 45 | 34 | 16 | | |
| ENCUESTADO 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 93 | 51 | 28 | 14 | |
| ENCUESTADO 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 70 | 29 | 13 | 28 | |
| ENCUESTADO 6 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 105 | 60 | 37 | 8 | | |
| ENCUESTADO 7 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 99 | 51 | 32 | 16 | |
| ENCUESTADO 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 128 | 72 | 43 | 13 | |
| ENCUESTADO 9 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 100 | 51 | 35 | 14 | |
| ENCUESTADO 10 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 118 | 68 | 39 | 11 | | |
| ENCUESTADO 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 118 | 67 | 37 | 14 | | |
| ENCUESTADO 12 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 116 | 67 | 36 | 13 | |
| ENCUESTADO 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 116 | 65 | 34 | 17 | |
| ENCUESTADO 14 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 115 | 64 | 35 | 16 | |
| ENCUESTADO 15 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 116 | 64 | 32 | 20 | |
| ENCUESTADO 16 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 116 | 69 | 33 | 14 | |
| ENCUESTADO 17 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 115 | 68 | 33 | 14 | | |
| ENCUESTADO 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 115 | 66 | 37 | 12 | |
| ENCUESTADO 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 110 | 59 | 33 | 18 | |
| ENCUESTADO 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 118 | 65 | 40 | 13 | |
| ENCUESTADO 21 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 101 | 53 | 32 | 16 | |
| ENCUESTADO 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 98 | 52 | 28 | 18 | |
| ENCUESTADO 23 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 115 | 68 | 37 | 10 | |
| ENCUESTADO 24 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 69 | 24 | 20 | 25 | |
| ENCUESTADO 25 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 116 | 66 | 36 | 14 | |
| ENCUESTADO 26 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 96 | 49 | 30 | 17 | |
| ENCUESTADO 27 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 101 | 55 | 30 | 16 | |
| ENCUESTADO 28 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 116 | 67 | 35 | 14 | |
| ENCUESTADO 29 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 68 | 37 | 20 | 11 | |
| ENCUESTADO 30 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 106 | 57 | 33 | 16 | | |
| ENCUESTADO 31 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 71 | 29 | 18 | 24 | |
| ENCUESTADO 32 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 110 | 63 | 29 | 18 | |
| ENCUESTADO 33 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 70 | 38 | 19 | 13 | | |
| ENCUESTADO 34 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 72 | 31 | 17 | 24 | |
| ENCUESTADO 35 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 103 | 63 | 30 | 10 | | |
| ENCUESTADO 36 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 102 | 53 | 32 | 17 | |
| ENCUESTADO 37 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 71 | 31 | 15 | 25 | |
| ENCUESTADO 38 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 99 | 52 | 30 | 17 | |
| ENCUESTADO 39 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 72 | 33 | 20 | 19 | | |
| ENCUESTADO 40 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 81 | 38 | 22 | 21 | |
| ENCUESTADO 41 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 116 | 60 | 40 | 16 | | |
| ENCUESTADO 42 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 70 | 29 | 15 | 26 | |
| ENCUESTADO 43 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 72 | 35 | 13 | 24 | |
| ENCUESTADO 44 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 120 | 71 | 38 | 11 | | |
| ENCUESTADO 45 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 80 | 36 | 19 | 25 | |
| ENCUESTADO 46 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 134 | 75 | 40 | 19 | |
| ENCUESTADO 47 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 110 | 63 | 31 | 16 | |
| ENCUESTADO 48 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 106 | 61 | 27 | 18 | |
| ENCUESTADO 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 121 | 76 | 33 | 12 | |

| | V2: Rotación de personal | | | | | | | | | | | | V2 | D1 | D2 | D3 |
|---------------|---------------------------|-----|-----|-----|---------------------|-----|-----|-----|----------------------|-----|-----|-----|----|----|----|----|
| | Factores organizacionales | | | | Factores Personales | | | | Factores del entorno | | | | | | | |
| | P32 | P33 | P34 | P35 | P36 | P37 | P38 | P39 | P40 | P41 | P42 | P43 | | | | |
| ENCUESTADO 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 47 | 16 | 16 | 15 |
| ENCUESTADO 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 40 | 14 | 11 | 15 |
| ENCUESTADO 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 37 | 13 | 11 | 13 |
| ENCUESTADO 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 43 | 14 | 14 | 15 |
| ENCUESTADO 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 | 15 | 14 | 18 |
| ENCUESTADO 6 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 44 | 13 | 17 | 14 |
| ENCUESTADO 7 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 41 | 14 | 12 | 15 |
| ENCUESTADO 8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 54 | 17 | 18 | 19 |
| ENCUESTADO 9 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 25 | 7 | 8 | 10 |
| ENCUESTADO 10 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 52 | 18 | 15 | 19 |
| ENCUESTADO 11 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 52 | 17 | 18 | 17 |
| ENCUESTADO 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 | 17 | 17 | 17 |
| ENCUESTADO 13 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 48 | 15 | 16 | 17 |
| ENCUESTADO 14 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 37 | 13 | 11 | 13 |
| ENCUESTADO 15 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 46 | 17 | 13 | 16 |
| ENCUESTADO 16 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 49 | 17 | 17 | 15 |
| ENCUESTADO 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 46 | 15 | 14 | 17 |
| ENCUESTADO 18 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 48 | 16 | 16 | 16 |
| ENCUESTADO 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41 | 13 | 13 | 15 |
| ENCUESTADO 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 50 | 17 | 17 | 16 |
| ENCUESTADO 21 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 38 | 14 | 12 | 12 |
| ENCUESTADO 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 41 | 14 | 12 | 15 |
| ENCUESTADO 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 | 15 | 15 | 18 |
| ENCUESTADO 24 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 27 | 9 | 9 | 9 |
| ENCUESTADO 25 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 48 | 17 | 14 | 17 |
| ENCUESTADO 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 37 | 14 | 11 | 12 |
| ENCUESTADO 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 42 | 15 | 14 | 13 |
| ENCUESTADO 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 53 | 18 | 18 | 17 |
| ENCUESTADO 29 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 36 | 12 | 11 | 13 |
| ENCUESTADO 30 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 45 | 16 | 14 | 15 |
| ENCUESTADO 31 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 21 | 5 | 10 | 6 |
| ENCUESTADO 32 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 39 | 13 | 12 | 14 |
| ENCUESTADO 33 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 26 | 9 | 6 | 11 |
| ENCUESTADO 34 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 27 | 10 | 9 | 8 |
| ENCUESTADO 35 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 | 17 | 19 | 20 |
| ENCUESTADO 36 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 40 | 15 | 14 | 11 |
| ENCUESTADO 37 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 28 | 8 | 9 | 11 |
| ENCUESTADO 38 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 42 | 14 | 15 | 13 |
| ENCUESTADO 39 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 27 | 8 | 10 | 9 |
| ENCUESTADO 40 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 | 15 | 12 | 14 |
| ENCUESTADO 41 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 56 | 18 | 19 | 19 |
| ENCUESTADO 42 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 50 | 19 | 15 | 16 |
| ENCUESTADO 43 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 23 | 6 | 6 | 11 |
| ENCUESTADO 44 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 46 | 14 | 16 | 16 |
| ENCUESTADO 45 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 46 | 16 | 15 | 15 |
| ENCUESTADO 46 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 52 | 17 | 17 | 18 |
| ENCUESTADO 47 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 44 | 15 | 13 | 16 |
| ENCUESTADO 48 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 43 | 13 | 12 | 18 |
| ENCUESTADO 49 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 51 | 17 | 17 | 17 |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo gerencial y la rotación del personal del área comercial de una empresa farmacéutica, Lima 2022", cuyo autor es CALDERON ORMEÑO FRANCO CESAR, 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, 03 de Enero del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU DNI: 06441665 ORCID: 0000-0002-5668-0557 | Firmado electrónicamente por: MGRANADOSM el 19-01-2023 09:04:33 |

Código documento Trilce: TRI - 0507921