



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en trabajadores de
una cadena de boticas, Huaraz, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Cadillo Chavez, Noemi Sonia (orcid.org/0009-0000-5312-6043)

ASESORES:

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

Dra. Millones Alva, Erica Lucy (orcid.org/0000-0002-3999-5987)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo de salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA :

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE — PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, MILLONES ALBA ERICA LUCY , CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024", cuyo autor es CADILLO CHAVEZ NOEMI SONIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 03 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 03- 08-2024 15:18:51
MILLONES ALBA ERICA LUCY DNI: 32933005 ORCID: 0000-0002-3999-5987	Firmado electrónicamente por: EMILLONES el 03- 08-2024 15:18:51

Código documento Trilce: TRI - 0845868



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CADILLO CHAVEZ NOEMI SONIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las Fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
NOEMI SONIA CADILLO CHAVEZ DNI: 44827267 ORCID: 0009-0000-5312-6043	Firmado electrónicamente por: NCADILLOCH15 el

Código documento Trilce: TRI - 0845870



Dedicatoria

Dedicar a Dios, porque ha estado conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar mis estudios, a mi familia y a mi hijo que a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Es por ello que soy lo que soy ahora, y se los debo a ellos, y los amo con toda mi vida.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por su extraordinaria manifestación de amor manteniéndome con vida hasta el día de hoy.

A mis padres: que como padre me ha enseñado que con perseverancia a pesar de las limitaciones solo depende de uno mismo llegar a ser alguien en la vida, y a mi madre, que siempre está a mi lado y a mi hijo .

A mi pareja: por su apoyo incondicional en la cual siempre estuvo apoyándome en todo momento, era quien me daba ánimos de seguir luchando por mis sueños.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	16
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pg.
Tabla 1. Correlación entre gestión de recursos humanos y el liderazgo en los trabajadores que laboran de una cadena de boticas, Huaraz, 2024	21
Tabla 2. Correlación entre la gestión de recursos humanos y los estilos de liderazgo en los trabajadores que laboran de una cadena de boticas, Huaraz, 2024	22
Tabla 3. Nivel de liderazgo en los trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024	23
Tabla 4. Nivel de gestión de recursos Humanos en los trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024	23

Resumen

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024. Fue realizada en base a un estudio de enfoque cuantitativo, básica, de nivel correlacional transversal y diseño no experimental, con una población de 52 trabajadores y empleándose una muestra censal, se utilizó como técnica de estudio la encuesta y como instrumento dos cuestionarios, debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, 0,867 para la variable Estilos de liderazgos y 0,714 para la variable gestión de recursos humanos, de acuerdo a los resultados se obtuvo que el nivel de liderazgo fue en mayor porcentaje alto en un 62% y el nivel de gestión de recursos humanos fue medio en un 50%; mientras que para el análisis inferencial se utilizó la correlación de Pearson, donde se obtuvo como resultado una correlación positiva alta donde el Sig. (bilateral) = 0.000 que es < a 0.05 del nivel de significancia y el Rho de Spearman = 0,924**, lo que demuestra que si existe relación significativa y positiva moderada entre los estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en los trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024.

Palabras clave: Botica, liderazgo, recursos humanos, trabajadores.

Abstract

The objective of the present study was to determine the relationship between leadership styles and human resource management in workers of a pharmacy chain, Huaraz, 2024. It was carried out based on a study with a quantitative, basic, cross-correlational level and design. non-experimental, with a population of 52 workers and using a census sample, the survey was used as a study technique and two questionnaires as an instrument, duly validated through expert judgments and determining their reliability through the Cronbach's Alpha reliability statistic. , 0.867 for the Leadership Styles variable and 0.714 for the human resources management variable, according to the results it was obtained that the level of leadership was mostly high at 62% and the level of human resources management was medium in 50%; while for the inferential analysis the Pearson correlation was used, resulting in a high positive correlation where the Sig. (bilateral) = 0.000 which is < 0.05 of the significance level and the Spearman's Rho = 0.924**, which shows that there is a significant and moderate positive relationship between leadership styles and human resource management in the workers of a pharmacy chain, Huaraz, 2024.

Keywords: Pharmacy, Leadership, human resources, workers.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo es un elemento clave que debería tener todos los trabajadores que trabajan en una cadena de boticas. En este sentido, el liderazgo podría tener percepción al futuro promover y motivar a los trabajadores que los rodea, líder es quien guía el trabajo grupal, presentando la habilidad para influenciar a los demás para que se entusiasmen en la consecución de objetivos, un buen líder se va a preocupar por el bienestar de sus trabajadores, desarrollando sus fortalezas y mejorando sus debilidades. Para cumplir los Objetivos de desarrollo sostenible (ODS), los líderes deben gestionar los recursos, ser visionarios y éticos, y centrarse en objetivos a largo plazo sin comprometer valores y principios. El objetivo de esta investigación es contribuir a los ODS. De este modo, se motiva a los líderes empresariales de cadenas de farmacias a reflexionar críticamente sobre la aplicación de diversos tipos de liderazgo en sus estrategias para apoyar el logro de los ODS. El estudio exhorta a las empresas a implementar soluciones holísticas y sistémicas que permitan alcanzar un impacto significativo, esencial para cumplir con la Agenda 2030 (Ratna et al, 2020).

La gestión de recursos humanos son las personas que integran parte del capital de una organización cuando se considera su valor como algo más que un recurso; por lo tanto, la gestión de recursos humanos es un fundamental elemento en la producción de servicio de salud por que facilita que las personas trabajen en conjunto dentro de una organización y logren sus metas laborales personales.

Según Rotea et al, (2023), se indica que la gestión de recursos humanos es un sistema administrativo que se encuentra deficiente en un 70% de los países en desarrollo, que abarca una variedad de herramientas, procedimientos, normativas, directrices y políticas empleadas por las entidades estatales con el fin de alcanzar sus metas, se considera que en toda empresa o entidad el 95% del cumplimiento es por parte de una adecuada gestión.

En cuanto Valbuena (2021) manifiesta que, en el pasado, se pensaba que la persona que lidera una organización debía ser demandante y generadora de miedo en sus colaboradores, y de esta manera aumentaría la productividad, pero conforme el tiempo ha transcurrido, esta forma de pensar ha quedado obsoleta en las entidades.

Internacionalmente, según informa Shao, et al (2020), durante las décadas recientes, los trabajadores farmacéuticos han expandido su papel, de la dispensación de fármacos a la realización de las consultas con los usuarios y asumiendo la función clínica de velar por los satisfactorios resultados de la atención. No obstante, en la actualidad, el creciente consumo de fármacos de venta con receta ha incrementado considerablemente el volumen laboral del personal de una farmacia y les obliga en mayor medida a dedicarse a la tradicional función de dispensar medicamentos. Aunque la automatización puede aumentar la eficiencia de la dispensación, la demanda general de atención farmacéutica sigue siendo alta perjudicando el liderazgo y no permitiendo cumplir con los objetivos planteados.

En cuanto la OIT (2022) realizó un estudio donde determinó que, al realizar una encuesta a los líderes incluidos en la muestra de la investigación, se encontró que el 1.23 % son líderes sociales, el 4.94 % son líderes autoritarios y el 93.83 % son líderes de equipo. Estos resultados también destacan que la actual sociedad requiere un liderazgo de estilo integrador que contribuya a transformar los equipos de labor.

La Organización Internacional de Trabajo indica que entre los tipos de liderazgo se tiene el tipo autocrático en las áreas de influencia directa, el 28.6 % de los directores adopta un estilo de liderazgo autocrático, mientras que, en las áreas indirectas, solo el 5 % lo hace. En promedio, el 38 % no respondió a esta pregunta, y el 43.4 % señaló que no practican un liderazgo autocrático. Por otro lado, el 87.5 % de los directores en las áreas directas afirma que emplea un liderazgo democrático en su gestión, y en las áreas indirectas, este porcentaje asciende al 100 % (OIT, 2020).

Según, Julián (2023), a nivel nacional, indican que los diversos cambios que ocurren dentro de las organizaciones, como por ejemplo en las farmacias, los diferentes estilos de liderazgo, que implican la interrelación del responsable técnico con los colaboradores, ya que juegan un papel relevante en la atención primaria de salud y, por lo tanto, deben laborar conjuntamente para optimizar la calidad de la atención y cumplir con las necesidades de los usuarios.

En cuanto a la Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) indican que la habilidad más carente entre el personal directivo es el liderazgo (53.0 %). De

manera similar a las brechas internas, la principal habilidad ausente en directores y gerentes es la capacidad de liderazgo. En promedio, el 64.0 % de los candidatos a puestos directivos muestra deficiencias en esta habilidad.

Mientras tanto, Castro (2022) indica que, sin embargo, en el Perú, la realidad expuesta no se encuentra desvinculada con la realidad internacional, puesto que, se afirma que las organizaciones públicas y privadas, se encuentran en su gran mayoría gestionadas por personas con baja capacidad de liderazgo y que priorizan sus objetivos particulares y ganancias sobre los objetivos de la organización. Esto evidencia una desatención total hacia los recursos humanos, y evidencia la formación escasa de emociones positivas de parte de los directivos, que podrían originar un crecimiento organizacional y personal.

Desde el aspecto local, la realidad plasmada anteriormente no es ajena a los trabajadores que laboran en las cadenas de boticas de Huaraz, ya que se visualizó una comunicación ineficaz y un liderazgo autoritario, lo que genera un ambiente de trabajo desmotivador. La falta de oportunidades de formación y desarrollo profesional no disponen de un plan anual de formación, unida a la ausencia de incentivos y reconocimiento, perciben un salario base y dos bonificaciones anuales, lo cual devalúa a los empleados, afectando a su motivación y productividad. Además, la sobrecarga de trabajo y la mala gestión del tiempo pueden provocar agotamiento y estrés, lo que se traduce en una elevada rotación de empleados y un mal servicio al cliente. Estos problemas subrayan la necesidad de mejorar el liderazgo y la gestión de los recursos humanos en el sector.

De acuerdo con lo anterior, el problema general de investigación es el siguiente: ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024?

El desarrollo de la investigación está justificado teóricamente, puesto que se sustrajo la información a partir de confiables y fidedignas fuentes sobre la temática, con el fin de asegurar un aporte de calidad que permita ampliar los conocimientos en torno a la gestión de los recursos humanos y los estilos de liderazgo, sirviendo además como referencia conceptual para estudios futuros. La investigación, del punto de vista práctico, proporcionó al final pertinentes apreciaciones y orientaciones en lo que se refiere a la problemática suscitada en la cadena de

boticas de Huaraz, a fin de que se optimice la actual problemática, para así mejorar los rendimientos que conlleven al éxito organizacional, permitiendo plantear opciones para mejorar el estilo de liderazgo que se sucinta en dicha cadena de boticas. Según el enfoque metodológico, el estudio propuso un conjunto de técnicas, métodos e instrumentos que nos serán de utilidad en las futuras indagaciones que se realicen en torno a estas variables.

En función con los objetivos de la investigación se estableció como objetivo general: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024. Asimismo, se imparten los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel de liderazgo en los trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024. Identificar el nivel de gestión de recursos humanos en los trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024. Determinar la relación entre gestión de recursos humanos y el liderazgo transformacional en los trabajadores que laboran de una cadena de boticas, Huaraz, 2024. Determinar la relación entre gestión de recursos humanos y el liderazgo transaccional. Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el liderazgo correctivo en los trabajadores que laboran de una cadena de boticas, Huaraz, 2024.

De acuerdo al ámbito internacional, Anugwu (2023) en su investigación titulada estilos de liderazgo de los empleados en las empresas farmacéuticas de Nigeria, con el fin de determinar los estilos de liderazgo, fue un estudio metodológico de tipo cuantitativo, no experimental utilizando una muestra de 150 empleados. Donde se obtuvo como conclusión que, de estos empleados, 48,8% favorecieron el liderazgo transformacional, 35,7% el liderazgo transaccional y 15,5% el liderazgo *laissez faire*.

En cuanto, Zeineddine, et al (2023), en su investigación titulada Asociación de las competencias de gestión de recursos humanos, liderazgo y satisfacción laboral entre los farmacéuticos del Líbano, se propusieron evaluar la relación entre la gestión, el liderazgo y la satisfacción laboral de farmacéuticos y estudiantes de farmacia. El estudio, de enfoque cuantitativo y transversal, incluyó a 415 farmacéuticos libaneses y estudiantes de quinto año de farmacia que trabajaban en diversos sectores farmacéuticos en todo el país. Los resultados mostraron una

correlación significativa entre las competencias de gestión/liderazgo y la satisfacción laboral ($B = 0,288$), así como una asociación inversa con el estado civil de compromiso/matrimonio ($B = -2,825$). Además, la satisfacción laboral se relacionó significativamente con las competencias de gestión/liderazgo ($B = 0,062$) y tuvo una relación inversa con el nivel educativo ($B = -0,644$). Se concluyó que es necesario hacer mayores esfuerzos para mejorar tanto la satisfacción laboral como las competencias de gestión/liderazgo de los farmacéuticos en el Líbano.

Asimismo, Gallego, et al (2022), en su estudio titulado influencia de los estilos de liderazgo y la gestión de recursos humanos en el bienestar de los educadores tuvo como fin examinar la relación entre estas variables. La investigación fue básica de tipo, con un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, y contó con una muestra de 315 docentes. Los resultados mostraron que el 46.7% de los participantes presentaba un alto nivel de liderazgo, con el estilo transaccional siendo el más predominante. De acuerdo a la gestión de recursos humanos, el 71.4% se encontraba en un nivel regular. Se concluyó que el liderazgo tiene una influencia directa y positiva en la gestión de recursos humanos ($p < 0.05$).

Continuamente, Siraj (2022), en su estudio llamado Vincular el liderazgo con el desempeño de los empleados: el papel mediador de la gestión de recursos humanos, cuyo fin fue observar cómo la calidad del liderazgo afecta la función de la gestión de recursos humanos en la mediación de la vinculación entre el liderazgo y el desempeño de los empleados, el estudio fue básica de tipo, de diseño correlacional, con una muestra de 312 farmacéuticos. Se utilizó un cuestionario. Los datos mostraron que la gestión de recursos humanos fue de alto nivel con puntuaciones de (3,42-4,21), mientras que para el liderazgo fue de nivel moderado en un 39%. Como conclusión que el liderazgo tiene una vinculación positiva y significativa con el desempeño de los empleados a través de la gestión de recursos humanos, de ahí que se observó el papel mediador pleno de la gestión de recursos humanos entre el liderazgo y el desempeño de los empleados.

Asimismo, Adam et al, (2021), en su estudio titulado Gestión de recursos humanos de un departamento de farmacia durante la pandemia de COVID-19: conclusiones de la primera ola, cuyo fin fue determinar la gestión de recursos humanos, que fueron 38 personas, como instrumento se usó el cuestionario para

la variable. Obteniendo como resultados que, la gestión de recursos fue deficiente en un 50% e intermedia en un 37,9%. Llegando a concluir que la gestión de recursos fue deficiente.

De igual manera, un estudio realizado por Aliekperova (2020), en su estudio titulado Liderazgo farmacéutico en Ucrania: Transformacional y transaccional liderazgo farmacéutico, cuyo objetivo fue la prevalencia de liderazgo, se utilizó una metodología cuantitativa, correlacional. Se realizó la técnica de la encuesta. Se reclutó a un total de 50 trabajadores. En base a los resultados obtenidos de la encuesta realizada mediante el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial para gerentes y empleados de las organizaciones mencionadas, se descubrió la puntuación más alta estaba relacionada con el aspecto del liderazgo transaccional basado en recompensas contingentes, mientras que los empleados observaron que sus gerentes empleaban con mayor frecuencia otro aspecto del liderazgo transaccional, como la gestión por excepción (activo).

En cuanto al antecedente nacional, se citó a Beraún & Castillo (2024) en su investigación titulada compromiso laboral y los estilos de liderazgo de los empleados en una empresa de servicios de salud tuvo como objetivo determinar la relación entre estas dos variables. Se trató de una investigación metodológica de tipo cuantitativo y descriptivo, con una muestra de 150 trabajadores. Los efectos de los estilos de liderazgo en el compromiso laboral se analizaron mediante modelamiento de ecuaciones estructurales. El liderazgo transformacional mostró un efecto positivo en el compromiso laboral ($\beta = .19$, $p = .116$). En contraste, los coeficientes para los estilos de liderazgo transaccional fueron $\beta = .00$, $p = .996$ y laissez-faire fueron $\beta = -.09$, $p = .303$, respectivamente, indicando que estos estilos no presentan un impacto significativo en el compromiso laboral.

Asimismo, se citó a Julían et al, (2023), en su investigación titulada Estilos de liderazgo en profesionales sanitarios peruanos, la investigación fue de diseño descriptivo simple siendo cuantitativo de corte transversal. Estaba compuesta por 94 químicos farmacéuticos de Trujillo. Se empleó como instrumento el cuestionario sobre estilos de liderazgo MLQ, que mostraban la presencia de liderazgo transformacional (28,7%) y transaccional (61,7%) en un nivel alto, en tanto que el

liderazgo correctivo/pasivo/evitativo se encontraba en el grado medio de presencia en el 72,3%.

Seguidamente, se tiene a Alegre et al, (2021) en su investigación titulada Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante COVID-19, con la finalidad de evaluar la relación entre ambas variables de estudio, fue un estudio metodológico de tipo cuantitativo, correlacional de diseño, con 215 profesionales químicos farmacéuticos. Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios con 36 interrogantes para estilos de liderazgo y 15 interrogantes para las actitudes frente al cambio organizacional, siendo los resultados que los Químicos Farmacéuticos de Áncash poseen un mediano grado de estilos de liderazgo (66,51%), mediano grado de actitudes hacia el cambio organizacional (51,16%) existiendo correlación significativa ($p < 0,01$), positiva directa y bajo existente entre las variables de estudio ($r = 0,259$).

De acuerdo a la información teórica recopilada sobre la variable liderazgo, según Van et al, (2020) esta variable ha sido definido como la habilidad para moldear e influir en los valores, actitudes y comportamientos de sus seguidores mediante una relación bidireccional. Esto les permite obtener y asegurar el respaldo de otros para alcanzar metas comunes.

De acuerdo a los estilos de liderazgo, se pueden identificar dos tipos generales de liderazgo: "*transaccional*" y "*transformacional*". Y sus características respectivas son una forma útil de pensar en los muchos tipos de liderazgo. Los modelos de liderazgo transformacional y transaccional suelen combinarse en las organizaciones para "empoderar a otros" (transformacional) mientras se exige que los individuos "rindan cuentas" (transaccional) por sus acciones. Aunque es evidente que se requieren diferentes paradigmas de liderazgo para que una organización funcione eficazmente, el líder ideal se enfoca principalmente en los aspectos transformacionales del liderazgo, a diferencia de los transaccionales (Van et al, 2020).

Otro de los conceptos se dio Reed (2019) indicaba que a menudo el liderazgo viene definido como una manera de influenciar, motivar y dar poder a otros para ayudar a conseguir una meta común. En pocas palabras, el liderazgo es

la habilidad de incentivar, inspirar y encaminar a los individuos para que puedan alcanzar metas establecidas o un propósito común.

En términos empresariales, Hadning et al, (2022) considera al liderazgo como el punto focal y el responsable político del conjunto de actividades empresariales llevadas a cabo por el líder. Ejercer el liderazgo consiste en ejercer influencia sobre el rendimiento y la conducta de los integrantes de determinada organización, de manera que se orienten al logro de ciertos fines de la misma.

Según la importancia, según Ali et al, (2022), los líderes deben entusiasmar, respaldar y motivar a sus colaboradores, especialmente en épocas de crisis, en las que las personas se sienten a menudo ansiosas e inciertas con respecto al futuro. Hay líderes de todas las formas y tamaños, junto con sus diferentes estilos de liderazgo. Suelen marcar el tono de la organización, construir relaciones genuinas y sacar lo mejor de las personas.

El liderazgo en cualquier ámbito de actividad es considerado un factor esencial para las empresas que actúan en un entorno de mayor complejidad, caracterizado por cambios debidos a la competencia, el mercado globalizado y el avance tecnológico. Se hace evidente su relevancia en una serie de circunstancias, como son las derivadas de relaciones de trabajo, con probabilidad de interferir en la eficacia organizacional. En contextos tanto organizacionales como sociales, la temática del liderazgo, por lo general vinculada al concepto de autoridad, poder, persuasión e influencia (Gutu et al, 2022; Sascha et al, 2022).

En cuanto a Meirinhos et al, (2023) afirman que la efectividad y el progreso de las organizaciones se fundamentan en el liderazgo. Han propuesto las siguientes causas que sustentan la existencia de un liderazgo en toda institución (1) la organización no está bien diseñada (la interacción actual que se produce en la empresa es a veces bastante más complicada que su diseño organizativo, y por esa razón, puede resultar preciso que el dirigente realice una labor de fusión entre la empresa y el diseño de la misma); (2) el entorno cambiante (ante grandes oscilaciones del entorno de la empresa, devolver el equilibrio al sistema exige una gran capacidad de invención y de ejecución, para lo cual se necesita una gran capacidad de liderazgo); (3) el liderazgo es un factor fundamental en la organización; (c) la propia dinámica de la organización (la diferenciación entre

diferentes subsistemas vinculados a nuevas eventuales funciones puede exigir una persistente adaptación que el dirigente debe dirigir como resultado del reajuste del entorno); y (4) el capital humano de las organizaciones (los miembros de las organizaciones incorporan a la organización su relación extraorganizativa, y el desenlace de esta circunstancia debe ser dirigido por el dirigente).

Más allá de las cuatro razones que subyacen a la exigencia de liderazgo en toda organización, resulta de importancia vital conocer su naturaleza, puesto que es el fruto de la confluencia entre un conjunto de elementos de carácter social y las singularidades propias de las personas que la integran. Para ello, plantean 3 tipos de orientación en la dirección de las organizaciones, esto es, tener capacidad para: (a) implantar cambios estructurales (capacidad creativa), (b) incorporar la actual estructura funcional a determinadas circunstancias coyunturales (capacidad de interposición) y (c) usar el liderazgo para dirigir (aprovechamiento del potencial de la propia estructura). (Meirinhos et al, 2023).

A su vez, Kotter (1992) planteó 6 exigencias para ejercer eficazmente el liderazgo: (1) El conocimiento del sector y de su organización (a. conocimiento extenso del sector: mercado, competitividad, oferta, tecnología; b. gran dominio sobre la compañía: ejecutivos principales y su interés, historia, sistemas y cultura); (2) Relación con el sector y la compañía (conjunto de fuertes vínculos dentro del mismo); (3) Buena fama e historial de éxitos (excelente reputación y deseable trayectoria de éxitos en un gran número de actividades); (4) Habilidades y capacidades (a. una mente ágil (habilidad de análisis, sensatez, criterio, razonamiento y pensamiento multidimensional y estratégico); b. grandes aptitudes interpersonales: rapidez para establecer una buena relación de trabajo, empatía, capacidad de razonar y visión multidimensional y estratégica); b. sólidas aptitudes para las relaciones interpersonales: habilidad para entablar con rapidez una buena colaboración, empatía, habilidad para "vender", sensibilización hacia la gente y el carácter humano); (5) los valores personales (gran integridad (valorar en general a todas las gentes y grupos)); (6) motivación (a. alto grado de energía; b. gran propensión a dirigir: la fuerza y el logro han de estar avalados por la seguridad en sí mismo).

De acuerdo a la primera dimensión de la variable liderazgo, según Huarachi (2022) se denomina al liderazgo transformacional como el liderazgo que se mide a través del énfasis del uso de la autoridad por parte del líder y la libertad que tiene el subalterno para que actúe. Un liderazgo transformacional pone en práctica la habilidad de influenciar, de un modo positivo, la forma en que los demás se comportan.

Conforme a Meirinhos et al, (2023) el liderazgo transformacional influye de manera positiva en la satisfacción laboral externa, mientras que el liderazgo patriarcal afecta positivamente la satisfacción laboral interna. Se enfatiza la importancia de fomentar el apoyo a los trabajadores ofreciéndoles palabras inspiradoras y positivas, además de elogios, para fomentar la interacción y el grado de satisfacción con los colegas. La orientación a los empleados puede ayudar a generar un sentido de logro en el trabajo. Esta modalidad de dirección se caracteriza por el componente esencialmente personal asociado a la figura del líder, puesto que consigue que los seguidores se motiven, al introducir modificaciones en su actitud y generar motivación para el logro de objetivos sobre la base de unos valores e ideales que interesen al ámbito organizativo. Este estilo de liderazgo tiene cuatro componentes, como afirman: carisma, inspiración, respeto por los subordinados y estimulación intelectual.

Por su parte, Lin et al, (2020) consideran que el liderazgo transformacional se conceptualiza únicamente como un resultado de la interrelación entre líder y subordinados, y destaca que los líderes deberían plantearse mayores grados de idealización, convicciones y valoración y, en consecuencia, concienciar a los subordinados, de forma que éstos pudieran llegar a cubrir un mayor grado de satisfacción de sus propias necesidades internas. El liderazgo transformacional estimula a sus subordinados a que sacrifiquen sus propios intereses en beneficio de la organización, dotando de más sentido a su trabajo, estimulando la plena satisfacción de las exigencias de sus subordinados y generando un clima de confianza mutua. Para cumplir los requisitos de los líderes, los trabajadores podrán mejorar sus capacidades, desarrollar más conductas de civismo organizativo y fomentar la creatividad.

En cuanto se refiere a la segunda dimensión de la variable liderazgo, el liderazgo transaccional de acuerdo con Meirinhos et al, (2023), ese estilo de liderazgo se concentra sobre la existencia del sistema de recompensas y sanciones que el líder aplica en consecuencia del alcance, o no, los objetivos fijados. El líder transaccional indica los comportamientos a ser adoptados y los fines a ser conseguidos sin influir o incentivar en gran medida empleados para que alcancen los fines perseguidos. En el liderazgo transaccional se hace hincapié en la existencia de una dicotomía existente entre el líder en tanto que superior y su seguidor como dependiente, partiendo de la perspectiva de conformidad respecto a la realidad de cada organización. Contrariamente al liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional tiene lugar cuando es una persona la responsable de tomar la decisión de entrar directamente en relación con otras con el propósito de cambiar objetos de valor ("cosas" económicas, psicológicas o políticas, por ejemplo).

En cuanto, Huarachi (2022) indica que es un estilo de liderazgo enfocado al trueque de incentivos dirigidos a los colaboradores para el desempeño de un trabajo concreto, fomenta la consecución y el logro de unos objetivos mediante todo un sistema de recompensas y sanciones.

Mientras tanto, para Mahfouza et al, (2019) El líder transaccional dirige y motiva a sus seguidores hacia los objetivos marcados por la organización aclarando los roles y las demandas que le corresponden a cada empleado según cada tarea particular, es decir, busca sólo hacer compatibilizar y armonizar los objetivos de los liderados, mediante el simple intercambio y negociación de conflictos; los incentivos y el estatus se intercambian por desempeño. Según este estilo de liderazgo, los seguidores se guían tanto por el sistema de recompensas establecido como por el sistema de castigos. De este modo, el líder interactúa con los suyos con el fin de que continúen esforzándose y cumplan lo que acordaron y lo que negociaron para conseguir alcanzar los fines de la organización.

Kalsoom (2018) contrastó el liderazgo transaccional con el liderazgo transformacional, ya que este último basa sus acciones en los seguidores apelando al interés de cada uno de sus seguidores, mientras que los líderes transaccionales

basan su poder en la autoridad que proviene de su posición jerárquica en la organización

En cuanto a la tercera dimensión, denominado liderazgo pasivo-avoidante, según Huarachi (2022) se considera que es un tipo de liderazgo cuando se visualiza un comportamiento que ya es negativo y contraproducente para la organización. Los líderes se distancian de los colaboradores y únicamente participan en las medidas adoptadas cuando se trata de cuestiones críticas y de gravedad. Mientras tanto, Julián (2023) indica que, el liderazgo correctivo/avoidante se manifiesta en líderes que evitan ejercer influencia sobre los integrantes de la organización, aparte de recargarlos de funciones, sin que tengan objetivos claros y, por consiguiente, no adoptan las decisiones más acertadas para conseguir el mayor logro posible de la institución.

Asimismo, Ali et al, (2023) define que el liderazgo pasivo-avoidante también se denomina liderazgo laissez-faire, de manera que cuando no hay evidencia efectiva o ninguna de liderazgo, se puede denominar liderazgo de laissez-faire. Los líderes evitan los problemas, están menos atentos a los procesos de toma de decisiones, les desagrada la retroalimentación y rechazan participar. El líder raramente se relaciona con miembros del grupo y evita responsabilizarse o desempeñar un papel pasivo en la labor del equipo. Por otra parte, los dirigentes no proporcionan a sus trabajadores instrucciones claras. En la mayor parte de los casos, los dirigentes no hacen ni caso de los desafíos y de los problemas y no insisten en las gratificaciones o en la retroalimentación sobre la actuación de los trabajadores. El líder laissez-faire delega la mayoría de las decisiones las toman los subordinados. Por otra parte, sus subordinados no cuentan con asesoramiento ni con supervisión y apenas obtienen respaldo de sus líderes laissez-faire. En consecuencia, esta forma de liderazgo se relaciona positivamente con estresores laborales, por ejemplo, conflictos con los colegas, roles ambiguos y funciones imprecisas.

De acuerdo a la segunda variable, denominada gestión de recursos humanos, se define según Adunlin et al, (2024, citado por la Biblioteca de la Universidad de Minnesota) se refiere al proceso de reclutamiento, capacitación, compensación, desarrollo de políticas y estrategias para la retención de personal.

La gestión de recursos humanos engloba todos los aspectos relacionados con la administración del personal para lograr de manera efectiva los objetivos de una organización. A lo largo del tiempo, este ámbito ha evolucionado constantemente para ajustarse a las modificaciones en el entorno laboral y se reconoce cada vez más como un factor crucial para el éxito organizacional.

Asimismo, Qin, et al, (2023) indican que el término “recursos humanos” fue acuñado por primera vez por el académico Peter F. Drucker en 1954. La función principal de la gestión de recursos humanos (HRM) consiste en colocar a las personas adecuadas en los puestos correctos en el momento adecuado. La gestión de recursos humanos implica la organización y asignación estratégica del personal, de acuerdo con los requisitos del desarrollo organizacional a través de una serie de procesos, como reclutamiento, capacitación, uso, evaluación, motivación y ajuste de los empleados, para movilizar su motivación y poner en juego su potencial y crear valor para la organización.

Las habilidades de gestión de recursos humanos son indispensables en el rubro de las carreras farmacéuticas. Los farmacéuticos deben poseer habilidades competentes en gestión de recursos humanos con el fin de facilitar una colaboración fluida en equipo, resolver conflictos de manera efectiva y cultivar un ambiente de trabajo positivo, todos elementos fundamentales para garantizar una atención óptima al paciente. Es plausible afirmar que la competencia en gestión de recursos humanos debería considerarse una habilidad fundamental para los farmacéuticos, ya que numerosos desafíos que enfrentan las organizaciones farmacéuticas, junto con sus correspondientes soluciones, a menudo dependen de cuestiones relacionadas con la fuerza laboral (Lea, 2022).

De acuerdo a las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos, Babapour (2023) define a la primera dimensión reclutamiento, como el acto de reclutar el talento adecuado para formar una base de un equipo fuerte. En la industria farmacéutica, donde a menudo se requieren habilidades especializadas, los reclutadores debe mirar por encima de los tradicionales requisitos. Deben centrarse en candidatos con pasión por la industria, voluntad de aprender y capacidad de adaptarse a un entorno acelerado. Además, se debe priorizar la diversidad y la inclusión para garantizar un equipo completo que pueda abordar

una variedad de desafíos. Mientras tanto, Collantes (2021) señala que el reclutamiento es esencial en la búsqueda de personal, ya que el éxito depende de la cantidad de candidatos que cumplan con el perfil deseado.

De acuerdo a la segunda dimensión denominada selección, Collantes (2021) señala que la selección del personal adecuado requiere un análisis y debe presentar una evaluación minuciosa. Asimismo, Münch (2010) lo describe como el proceso de seleccionar, entre todos los candidatos, a aquel que posea las mejores aptitudes para desempeñar el puesto y sea eficiente en la empresa, conforme a los requisitos establecidos.

Según la tercera dimensión, Chiavenato (2009) señala que las recompensas o reconocimientos son procedimientos destinados a motivar e incentivar a las personas según sus necesidades específicas, mediante salarios y servicios sociales, reconocimiento de su trabajo y otros beneficios. Asimismo, Collantes (2021) indican que el reconocimiento busca incentivar al personal y fomentar la repetición de habilidades en otros colaboradores, promoviendo así el desarrollo conjunto. En cuanto a la cuarta dimensión, Collantes (2021) Indica que el clima laboral se vincula con la percepción de los empleados sobre su lugar de trabajo, así como con las características de la empresa que afectan su rendimiento y bienestar psicosocial.

De acuerdo a la quinta dimensión, Collantes (2021) señala que la formación es esencial para la gestión administrativa dentro de una organización, contribuyendo a alcanzar los objetivos institucionales. Asimismo, Babapour (2023) indica que la formación y el desarrollo continuos son esenciales para mantener a los empleados comprometidos y competitivos. En la industria farmacéutica, donde las regulaciones y tecnologías evolucionan constantemente, los empleados deben mantenerse actualizados con las últimas tendencias y prácticas. Los programas de capacitación deben adaptarse a las necesidades específicas de la organización y deben incluir tanto habilidades técnicas como habilidades interpersonales, como comunicación y liderazgo.

De acuerdo a la sexta dimensión, Collantes (2021) señala que la planeación es fundamental en la gestión de recursos humanos, ya que indaga establecer sistemas y aprendizaje para mantener la estabilidad en la empresa.

En cuanto a la séptima dimensión, Collantes (2021) señala que la organización implica las actividades realizadas por los miembros para lograr los fines de la organización, abarcando también el proceso administrativo.

De acuerdo a la octava dimensión, Collantes (2021) señala que la comunicación es crucial para construir relaciones sólidas con los colaboradores. Los empleadores deben recrear un ambiente de trabajo positivo donde los trabajadores se sientan apoyados y valorados. Esto se puede lograr mediante comunicación abierta, programas de reconocimiento y oportunidades de avance profesional.

Existen diversas teóricas de liderazgo en este caso el estudio se basó en la teoría de contingencia de Fred Fiedler (1987) resalta la importancia de ajustar los estilos de liderazgo según la situación en la que este la persona. Estas teorías se enfocan en las variables del entorno que pueden afectar la selección del estilo de liderazgo más adecuado para cada situación. No existe un estilo de liderazgo que sea ideal para todas las situaciones. De acuerdo con el modelo de contingencia, la efectividad del liderazgo no únicamente depende de las peculiaridades personales del líder, sino también del contexto en el que se desempeña. Esta teoría busca un equilibrio entre las acciones del líder, las necesidades de los seguidores y el entorno. Así, los líderes pueden evaluar las necesidades de sus seguidores, analizar la situación y ajustar su comportamiento en consecuencia.

De igual manera se plasman las hipótesis alternas: Existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en los trabajadores que laboran de una cadena de boticas, Huaraz, 2024.

Además, se establecen la siguiente hipótesis nula: no existe relación significativa el nivel de liderazgo en los trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024

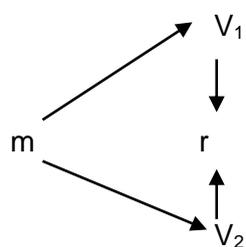
II. METODOLOGÍA

Se presentó, seguidamente, una serie de orientaciones y procedimientos orientados a alcanzar los fines de la investigación; igualmente, se detallaron las técnicas e instrumentos que permitieron obtener pruebas de los participantes seleccionados.

Este tipo de estudio se consideró básico, según Pawar (2020) se utilizó para ampliar conocimientos para llegar a respuestas a un problema de investigación específico. Un objetivo clave de esta investigación fue generar conocimiento científico con alta aplicabilidad, convirtiéndola así en una opción común.

El estudio fue de enfoque cuantitativo, según Ratelle (2019) porque fue objetiva y emplea enfoques estadísticos. En este estudio se realizó encuestas a los trabajadores de una cadena de boticas. De acuerdo al nivel fue correlacional, dado que este diseño de investigación exploró la relación entre dos o más sucesos mediante el estudio de su interdependencia. Se centra en el grado o la manera en que una variable impacta a la otra. Según Chew B. H. (2019) se consideró al estudio no experimental, porque el estudio no empleó manipulación de las variables. Asimismo, fue transversal, ya que la observación de una población definida fue en un único momento o intervalo de tiempo. La exposición y el resultado se determinaron simultáneamente (Kapoor, 2016).

A continuación, se plasmó el grafico, según el diseño:



Significando:

M: Muestra

V₁: Estilos de liderazgo

V₂: Gestión de recursos humanos

R: Relación entre las variables

Estilos de liderazgo, conceptualmente, según Reed (2019) indicó que el liderazgo a menudo se define como una forma de influir, motivar y empoderar a otros para ayudar a lograr un objetivo común. En pocas palabras, el liderazgo es la habilidad para motivar, inspirar y dirigir a las personas para que puedan alcanzar metas establecidas o un propósito común. De acuerdo a la definición operacional la medición se realizó a través de un cuestionario, que se diseñó de acuerdo con las dimensiones propuestas por Alegre et al, (2021): Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional y liderazgo correctivo. Presentando como indicadores a la: Influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individualizada, recompensa contingente, dirección por excepción activa, dirección por excepción pasiva y dejar hacer o laissez faire. Para la medición de los indicadores y dimensiones de la variable en mención se consideró una escala ordinal.

Gestión de recursos humanos ,conceptualmente, se define según Adunlin et al, (2024, citado por la Biblioteca de la Universidad de Minnesota) La gestión de recursos humanos implica emplear, capacitar, compensar, establecer políticas relacionadas y diseñar estrategias para retener al personal. Aborda todos los aspectos relacionados con la administración de personas con el fin de alcanzar los objetivos de la organización de manera eficiente.

En cuanto a la definición operacional su medición se originó por medio de un cuestionario con escala de medida tipo Likert de acuerdo con las dimensiones que se indicaron como el reclutamiento, selección, recompensas, cooperación y formación, comunicación y desarrollo, clima laboral, planificación y organización. Presentando como indicadores a la autonomía, iniciativa, planificación, desempeño, reconocimiento, remuneración, contribución, preocupación, beneficios en el trabajo, comunicación, trabajo en equipo, recursos necesarios,

ambiente laboral, instalaciones del trabajo, condiciones laborales, responsabilidad laboral, reglamentos, socialización, comunicación, buenas relaciones, siendo medido en una escala ordinal.

Para los fines de este estudio, estuvo constituida la población por 52 trabajadores de una cadena de boticas. De acuerdo a Banerjee (2020) la población es el grupo más amplio de personas a quienes pretende generalizar los resultados de su estudio. Se tomó en cuenta todos los trabajadores de una cadena de boticas de Huaraz. Para Garg (2016) Mediante criterios de inclusión se identificó a la población de estudio de forma consistente, fiable, homogénea y obligatoria. No fue considerado personal practicante. Para Garg (2016) Los criterios de exclusión abarcaron aquellos aspectos o caracteres que convierten a dicha población en no elegible para participar en el estudio.

De acuerdo a Purna (2023) la muestra constituye un subgrupo realmente representativo de personas que comparten posiblemente idénticas características a las de una amplia población, lo que permite extender los efectos de la investigación. Por ser una población pequeña, se tomaron en cuenta toda la población, de manera que fue una muestra censal, es decir, los 52 trabajadores de una cadena de boticas.

La unidad de análisis se constituyó por cada trabajador de la cadena de boticas de Huaraz. De acuerdo a Sullivan et al, (2018) La unidad de análisis es a quien a partir de la cual se tomaron las medidas.

Se usó para ambas variables la encuesta, según Kiani et al, (2022) este elemento de diseño de investigación implica el proceso de recopilación de datos o información de los participantes o fuentes del estudio. Comprende la adopción de decisiones sobre los datos que deben recopilarse, la forma de hacerlo y las herramientas o instrumentos que deben utilizarse. Se usó un cuestionario para las dos variables. De acuerdo a Kurtkoti. (2020), los instrumentos de investigación son herramientas de medición, como cuestionarios o escalas, que los investigadores utilizan para medir variables en los estudios de investigación.

Para la variable estilos de liderazgo se utilizó una versión abreviada del "Cuestionario Multifactorial de Liderazgo" (MLQ) 5X, adaptado compuesto por 36 preguntas distribuidas en las siguientes dimensiones "transformacional, transaccional, correctivo/evitador". Se aplicó una escala de Likert para esta

evaluación, y luego se categorizó la puntuación total utilizando la escala de Estaciones en tres niveles: medio (entre 87 y 104 pts), alto (más de 104 pts) y bajo (menos de 84 pts).

Para la variable gestión de recursos humanos el instrumento constó de 28 ítems, adaptado dividido en 8 dimensiones las cuales son el reclutamiento (Ítem 1 al 3), selección (Ítem 4 al 6), recompensas (Ítem 7 al 9), cooperación y formación (Ítem 10 al 12), comunicación y desarrollo (Ítem 13 al 15), clima laboral (Ítem 16 al 18), planificación (Ítem 19 al 24) y organización (Ítem 25 al 28); en una escala de tipo Likert, la escala de respuesta abarca desde 1 (Totalmente en desacuerdo) hasta 5 (Totalmente de acuerdo). Se aplicó una escala de Likert para esta evaluación, el instrumento se calificó como deficiente cuando obtiene una puntuación de entre 28 y 65 puntos, moderadamente eficiente (66-103 puntos) y eficiente (104-140 puntos).

Se le realizó la validez por el juicio de expertos a los cuestionarios a emplear. Según Almanasreh, et al (2019), la validez de contenido aportó pruebas acerca del grado de relevancia y representación que tienen los ítems incluidos en determinado instrumento de valoración para un determinado objetivo de evaluación. La valoración del contenido se realizó a partir de un grupo de especialistas encargados de valorar los ítems del cuestionario y calificarlos según su relevancia y representatividad en relación con el contenido.

Kiani et al, (2022) La fiabilidad hizo referencia a la uniformidad de las medidas repetidas y la reducción de errores aleatorios, y es uno de los aspectos característicos del diseño de la investigación. Para ambos instrumentos se realizó una prueba piloto con trabajadores externos a la investigación para determinar la confiabilidad con el alfa de Cronbach, para la variable estilos de liderazgo se obtuvo un valor de 0,867 y para la variable gestión de recursos humanos un alfa de 0,714.

Se entregó en primer lugar el documento oficial correspondiente para recabar la autorización de la aplicación a los trabajadores. Una vez otorgada la autorización, el cuestionario les fue suministrado de forma presencial. Posteriormente, se creó una base de datos en Microsoft Excel a partir de las contestaciones obtenidas de los sujetos de estudio. Posteriormente, esta base de datos fue trabajada en el programa SPSS, a partir de los resultados obtenidos de

la estadística inferencial y descriptiva, se manifestaron los hallazgos que permitieron confirmar las hipótesis formuladas dentro del estudio.

Inicialmente, se codificó y se insertó los datos recabados a una base en el programa Excel 2016, para posteriormente transferirlos a SPSS y proceder a su correspondiente análisis, tratamiento e interpretación. Del mismo modo, se procedió a la estadística descriptiva, obteniendo como resultado la relativa y la absoluta frecuencia, y se procedió a la visualización de los mismos en tablas de frecuencia y gráficos. Según Kaliyadan (2019) la estadística descriptiva proporciona una síntesis acerca de una muestra que está siendo analizada sin necesidad de realizar deducciones en base a la teoría de probabilidades. Los estadísticos descriptivos se utilizaron todavía para proporcionar un resumen general, emplea herramientas como los cuadros de frecuencia de distribución, porcentajes y también otros indicadores de tendencia central, como la media.

Después, se recurrió al análisis inferencial, en función de la prueba de normalidad, y se decidió emplear un test paramétrico (R de Pearson) orientado a establecer la correlación entre ambas variables. Se usó un nivel de significatividad correspondiente al 5% ($p < 0,05$). En la estadística inferencial, se analizan estos datos de una muestra para inferir conclusiones de un conjunto más grande de población. La finalidad es contestar o verificar hipótesis. Se entiende como hipótesis (hipótesis en plural) una propuesta explicativa para un fenómeno. Por lo tanto, el contraste de las hipótesis es el procedimiento para tomar las decisiones racionalmente acerca de la veracidad de ciertos fenómenos constatados. (Ali et al, 2016).

El presente trabajo realizó y respetó todos los principios éticos descritos en el Código de Ética de la UCV (2024), Entre ellos sobresale el concepto de autonomía, lo que asegura la participación de los sujetos por su libre albedrío. Continuando con el principio de beneficencia, donde se imparte que el estudio procuró aportar a la Institución mediante la mejora de la problemática de la realidad, con el principio de no maleficencia se estableció que la investigación no tiene la intención de dañar a la entidad, con un principio de justicia que determina que se ha tratado a las personas de forma justa. Las contribuciones de los autores fueron debidamente mencionadas según las normas de la 7ª edición de la APA.

III.- RESULTADOS:

Tabla 1

Correlación entre gestión de recursos humanos y liderazgo en los trabajadores que laboran de una cadena de boticas, Huaraz, 2024

		Liderazgo
Gestión de recursos humanos	Correlación de Pearson	,631**
	Sig. (bilateral)	,000

Nota: La correlación (bilateral) es significativa al nivel de 0,01.

En la tabla 1 se indica que existe relación estadísticamente significativa entre la gestión de recursos humanos y liderazgo ($r=0.601$) y con un Sig. 0.000 siendo menor a 0.05.

Tabla 2.

Correlación entre gestión de recursos humanos y los estilos de liderazgo en los trabajadores que laboran de una cadena de boticas, Huaraz, 2024

		Transformacional	Transaccional	Correctivo	Liderazgo
Transformacional	Correlación de Pearson (bilateral) Sig.	1			
Transaccional	Correlación de Pearson (bilateral) Sig.	,743** ,000	1		
Correctivo	Correlación de Pearson (bilateral) Sig.	,525** ,000	,690** ,000	1	
Liderazgo	Correlación de Pearson (bilateral) Sig.	,921** ,000	,932** ,000	,736** ,000	1
Gestión de recursos Humanos	Correlación de Pearson (bilateral) Sig.	,534** ,000	,601** ,000	,577** ,000	,631** ,000

Nota: la correlación (bilateral) es significativa al nivel de 0,01.

En la tabla 2 se muestra una relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y la variable de gestión de recursos humanos ($r = 0.534$). Además, se observa una relación significativa entre el liderazgo transaccional y la variable de gestión de recursos humanos con una correlación de ($r = 0.601$), así como entre el liderazgo correctivo y la variable de gestión de recursos humanos con una correlación de ($r = 0.577$).

Tabla 3

Nivel de liderazgo en los trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024.

VARIABLES	BAJO		MEDIO		ALTO	
	N	%	N	%	N	%
TRANSFORMACIONAL	10	19.2	29	55.8	13	25
TRANSACCIONAL	8	15,4	32	61.5	12	23,1
CORRECTIVO	12	23,1	26	50	14	26,9

Interpretación: se observa el nivel de liderazgo correctivo 26.9% un nivel alto y también el liderazgo transaccional 61.5% nivel medio y por último estilos de liderazgo transformacional 55.8% un nivel medio en los trabajadores encuestados.

Tabla 4

Nivel de gestión de recursos Humanos en los trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024

NIVEL	F	%
Alto	14	26.9
Medio	26	50
Bajo	12	23.1

Interpretación: Del 100% (52) trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024 encuestados, el 26.9% (14) presentaron nivel alto de gestión de recursos humanos, asimismo el 50% (26) presentaron nivel medio. Mientras que, el 23.1% (12) de los trabajadores presentaron nivel bajo en gestión de recursos humanos.

V. DISCUSIÓN

En la actualidad, las organizaciones llevan a cabo modificaciones para alcanzar sus metas. En el sector de los servicios de salud, los profesionales que dirigen establecimientos farmacéuticos juegan un papel fundamental en la atención primaria. Por ello, el estilo de liderazgo y la gestión de recursos humanos que empleen serán cruciales para el fracaso o éxito de las estrategias implementadas para enfrentar los desafíos y cambios diarios.

El presente estudio presentó como fin determinar la relación entre los estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024. De igual manera, se obtuvo como objetivos específicos asociar la variable liderazgo, según estilo estas fueron liderazgo transformacional, transaccional y correctivo. De acuerdo al objetivo general, se manifestó un R de Pearson de 0,631 y un valor de Sig.=0,000, indicando que existe relación entre estas variables estudiadas. Los estilos de liderazgo están vinculados directamente en la productividad y eficiencia de los empleados. Un liderazgo efectivo puede optimizar la gestión de recursos humanos al asegurar que los trabajadores estén motivados, comprometidos y trabajando hacia los objetivos organizacionales.

Estos datos obtenidos en la investigación se asemejan con lo encontrado por Gallego, et al (2022) y Siraj (2022) donde señalan que en los trabajadores sanitarios los estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos se encuentran estadísticamente relacionados ($p < 0.05$). Los datos mostraron como el liderazgo tiene una vinculación positiva y significativa con el desempeño de los trabajadores a través de la gestión de recursos humanos, de ahí que se observó el papel mediador pleno de la gestión de recursos humanos entre el liderazgo y el desempeño de los trabajadores.

Estos resultados indican que los empleados de farmacias son uno de los servicios sanitarios más accesibles para el público. Por ello, es fundamental ofrecer una formación efectiva en gestión de recursos humanos a los farmacéuticos para garantizar servicios de atención médica de calidad alta y fomentar un entorno de trabajo eficiente. Aunque la gestión de recursos humanos se ha asociado tradicionalmente con el proceso de contratación y compensación, ahora se la

reconoce cada vez más como una función estratégica que apunta a alinear la estrategia comercial de una organización con la de sus empleados. Todas las organizaciones farmacéuticas, independientemente de su tamaño y estructura, requieren estrategias eficaces de recursos humanos para tener éxito (Valliant, 2022).

De manera, que estos resultados podrían fundamentarse en lo expuesto en la teoría, donde se señala que los líderes actúan como modelos a seguir, de manera que sus comportamientos y actitudes establecen un estándar para los empleados, lo que puede influir en cómo se gestionan los recursos humanos en términos de comunicación, motivación y resolución de conflictos, lo cual se refuerza con lo manifestado por Reed (2019) donde indica que a menudo el liderazgo viene definido como una manera de influenciar, motivar y dar poder a otros para ayudar a conseguir una meta común. En pocas palabras, el liderazgo es la habilidad de incentivar, inspirar y dirigir a los individuos para que puedan alcanzar metas establecidas o un propósito común.

En cuanto al objetivo específico 1, se obtuvo que el nivel de liderazgo en los trabajadores de una cadena de boticas, fue de nivel alto en un 62%. Los resultados son concordantes con Gallego, et al (2022), donde el liderazgo fue alto. Sin embargo, no concuerda con Julián et al, (2023) quien manifiesta que los trabajadores mostraban la presencia del liderazgo correctivo en un grado medio en el 72,3%. De manera que, estos resultados podrían darse en relación a lo mencionado por la teoría de contingencia de Fred Fiedler (1987) indica que la efectividad del liderazgo no solo depende de las cualidades personales del líder, sino también del entorno en el que opera. La información sobre liderazgo en ciencias de la salud sugiere que es necesario incorporar estos temas en los planes de estudio de pregrado. Por lo tanto, es fundamental mejorar la colaboración entre universidades y el sector laboral para que los futuros profesionales adquieran las habilidades necesarias para tomar decisiones en organizaciones de salud desde el comienzo de su formación.

Seguidamente, no concuerda con lo encontrado Alegre et al, (2021) en una muestra de 215 profesionales químicos farmacéuticos, obteniendo como resultados que los Químicos Farmacéuticos de Áncash poseen un mediano grado de estilos de liderazgo (66,51%). El liderazgo es un aspecto clave que deberían poseer todos los empleados que trabajan en una cadena de farmacias. En este sentido, el liderazgo

podría tener percepción al futuro promover y motivar a los trabajadores que los rodea, líder es quien guía el trabajo grupal, presentando la habilidad para influenciar a los demás para que se entusiasmen en la consecución de objetivos, un buen líder se va a preocupar por el bienestar de sus trabajadores, desarrollando sus fortalezas y mejorando sus debilidades.

De manera que, Hadning et al, (2022) considera al liderazgo como el punto focal y el responsable político del conjunto de actividades empresariales llevadas a cabo por el líder. Ejercer el liderazgo consiste en ejercer influencia sobre el rendimiento y la conducta de los integrantes de determinada organización, de manera que se orienten al logro de ciertos fines de la misma. De manera que hoy en día, según informa Shao, et al (2020) indica que la automatización puede aumentar la eficiencia de la dispensación, la demanda general de atención farmacéutica sigue siendo alta perjudicando el liderazgo y no permitiendo cumplir con los objetivos planteados.

Asimismo, es importante destacar que el liderazgo en cualquier ámbito de actividad es considerado un factor esencial para las empresas que actúan en un entorno de mayor complejidad, caracterizado por cambios debidos a la competencia, el mercado globalizado y el avance tecnológico. (Gutu et al, 2022; Sascha et al, 2022). Un alto nivel de liderazgo en la mayor parte de los trabajadores sugiere que la cadena de boticas tiene un equipo con habilidades de liderazgo bien desarrolladas, lo que es una fortaleza considerable. Este resultado puede indicar que la organización ha invertido en el desarrollo de competencias de liderazgo, ya sea a través de programas de capacitación, mentorías, o mediante la promoción de una cultura organizacional que valora y fomenta estas habilidades.

En cuanto al objetivo específico 2, se concluye que el nivel de gestión de recursos humanos en los trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024, fue de nivel medio en 50%. Los resultados no son concordantes con lo encontrado por Adam et al, (2021) quienes obtuvieron que la gestión de recursos fue deficiente en un 50%. Se concluye que la gestión de recursos humanos comprende a los individuos que integran el capital de una organización cuando se valora su contribución más allá de ser un simple recurso. Por ende, la gestión de recursos humanos es crucial en la prestación de servicios de salud, ya que facilita la colaboración dentro de la organización y permite a las personas alcanzar sus metas laborales individuales.

De acuerdo a la teoría las habilidades de gestión de recursos humanos son indispensables en el ámbito de las carreras de salud o en el área de farmacia. Los trabajadores farmacéuticos deben poseer habilidades competentes en gestión de recursos humanos para facilitar una colaboración fluida en equipo, resolver conflictos de manera efectiva y cultivar un ambiente de trabajo positivo, todos elementos fundamentales para garantizar una atención óptima al paciente. Es plausible afirmar que la competencia en gestión de recursos humanos debería considerarse una habilidad fundamental para los farmacéuticos, ya que numerosos desafíos que enfrentan las organizaciones farmacéuticas, junto con sus correspondientes soluciones, a menudo dependen de cuestiones relacionadas con la fuerza laboral (Lea, 2022).

Asimismo, Qin, et al, (2023) indica que la gestión de recursos humanos implica la planificación y asignación estratégica de los recursos humanos de acuerdo con los requisitos del desarrollo organizacional a través de una serie de procesos, como reclutamiento, capacitación, uso, evaluación, motivación y ajuste de los empleados, para movilizar su motivación y poner en juego su potencial y crear valor para la organización.

En función con el objetivo específico 3, se concluye la presencia de una positiva correlación moderada ($r = 0,534$; $\text{Sig.} = 0,000$) entre el liderazgo transformacional y la de gestión de recursos humanos en los trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024. Llegando a concluir que estos resultados se deben a la capacidad de este estilo de liderazgo para motivar y empoderar a los trabajadores, fomentar su desarrollo personal y profesional, alinear objetivos, promover la innovación, mantener relaciones interpersonales positivas y reconocer los logros. Estos factores en conjunto crean un entorno de trabajo que facilita la gestión efectiva de recursos humanos.

Los datos concuerdan con Gallego, et al (2022), donde concluyen que el liderazgo influye directa y positiva en la gestión de recursos humanos. Lo cual se afirma con lo mencionado por Huarachi (2022) se denomina al liderazgo transformacional como el liderazgo que se mide a través del énfasis del uso de la autoridad por parte del líder y la libertad que tiene el subalterno para que actúe. Un liderazgo transformacional pone en práctica la habilidad de influenciar, de un modo positivo, la forma en que los demás se comportan.

Conforme a Meirinhos et al, (2023) indica que la necesidad de alentar a los trabajadores ofreciéndoles palabras inspiradoras y positivas, además de elogios, para fomentar la interacción y el grado de satisfacción con los colegas. La orientación de los empleados puede ayudar a generar un sentido de logro en el trabajo. Por su parte, Lin et al, (2020) consideran que el liderazgo transformacional se conceptualiza únicamente como el resultado de la interrelación entre líder y subordinados, y destaca que los líderes deberían plantearse mayores grados de idealización, convicciones y valoración y, en consecuencia, concienciar a los subordinados, de forma que éstos pudieran llegar a cubrir un mayor grado de satisfacción de sus propias necesidades internas.

En función con el objetivo específico 4, se concluye la presencia de una positiva correlación moderada ($r = 0,601$; $\text{Sig.}=0,000$) entre el liderazgo transaccional y la de gestión de recursos humanos en los trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024. Estos resultados sugieren que los componentes de claridad en metas y recompensas, control y supervisión, sistemas de recompensas y castigos, eficiencia operativa y reducción de conflictos asociados con este estilo de liderazgo, contribuyen significativamente a mejorar la gestión de recursos humanos. En cuanto, Huarachi (2022) indica que es un estilo de liderazgo enfocado al trueque de incentivos dirigidos a los colaboradores para el desempeño de un trabajo concreto, fomenta la consecución y el logro de unos objetivos mediante todo un sistema de recompensas y sanciones.

Mientras tanto, para Mahfouza et al, (2019) El líder transaccional dirige y motiva a sus seguidores hacia los objetivos marcados por la organización aclarando los roles y las demandas que le corresponden a cada empleado según cada tarea particular, es decir, busca sólo hacer compatibilizar y armonizar los objetivos de los liderados, mediante el simple intercambio y negociación de conflictos; los incentivos y el estatus se intercambian por desempeño. Según este estilo de liderazgo, los seguidores se guían tanto por el sistema de recompensas establecido como por el sistema de castigos. De este modo, el líder interactúa con los suyos con el fin de que continúen esforzándose y cumplan lo que acordaron y lo que negociaron para conseguir alcanzar los fines de la organización.

En función con el objetivo específico 5, se concluye la presencia de una positiva correlación moderada ($r = 0,577$; $\text{Sig.}=0,000$) entre el liderazgo correctivo y la de gestión de recursos humanos en los trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024. De acuerdo a estos resultados, el liderazgo correctivo se basa en la vigilancia y el cumplir las normas y procedimientos. Este enfoque puede mejorar la gestión de recursos humanos al asegurar que las estándares y políticas se sigan rigurosamente, lo cual es crucial en una cadena de boticas donde el cumplimiento normativo es esencial para la seguridad y eficacia del servicio.

Asimismo, Ali et al, (2023) indica que los líderes evitan los problemas, están menos atentos a los procesos de toma de decisiones, les desagrada la retroalimentación y rechazan participar. El líder raramente se relaciona con miembros del grupo y evita responsabilizarse o desempeñar un papel pasivo en la labor del equipo. Por otra parte, los dirigentes no proporcionan a sus trabajadores instrucciones claras. En la mayor parte de los casos, los dirigentes no hacen ni caso de los desafíos y de los problemas y no insisten en las gratificaciones o en la retroalimentación sobre la actuación de los trabajadores. El líder *laissez-faire* delega la mayoría de las decisiones las toman los subordinados. Por otra parte, sus subordinados no cuentan con asesoramiento ni con supervisión y apenas obtienen respaldo de sus líderes *laissez-faire*. En consecuencia, esta forma de liderazgo se relaciona positivamente con estresores laborales, por ejemplo, conflictos con los colegas, roles ambiguos y funciones imprecisas.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** En cuanto al objetivo general, se concluye la presencia de una correlación positiva moderada ($r= 0,631$; $\text{Sig.}=0,000$) entre el nivel de liderazgo y gestión de recursos humanos en los trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024.
- Segunda:** En cuanto al objetivo específico 1, se concluye que el nivel de liderazgo en los trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024, fue de nivel alto en un 61.5%, seguido del nivel medio en un 23.1% y solo el 15.4% presentaron nivel medio.
- Tercer:** En cuanto al objetivo específico 2, se concluye que el nivel de gestión de recursos humanos en los trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024, fue de nivel medio en 50%, seguido del 26.9% que presentaron alto y el 23.1% presentaron bajo.
- Cuarto:** En función con el objetivo específico 3, se concluye la presencia de una correlación positiva moderada ($r = 0,534$; $\text{Sig.}=0,000$) entre el estilo de liderazgo transformacional y la de gestión de recursos humanos en los trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024.
- Quinto:** En función con el objetivo específico 4, se concluye la presencia de una correlación positiva moderada ($r = 0,601$; $\text{Sig.}=0,000$) entre el estilo de liderazgo transaccional y la de gestión de recursos humanos en los trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024.
- Sexto:** En función con el objetivo específico 5, se concluye la presencia de una correlación positiva moderada ($r = 0,577$; $\text{Sig.}=0,000$) entre el estilo de liderazgo correctivo y la de gestión de recursos humanos en los trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: En función al objetivo general, dado que se encontró una correlación, se recomienda al gerente continuar fortaleciendo y alineando los estilos de liderazgo con las prácticas de recursos humanos. Esto conlleva la puesta en práctica de programas de capacitación para líderes, enfocados en mejorar tanto sus habilidades de liderazgo como su comprensión de la gestión. Al hacerlo, se puede potenciar la sinergia entre ambos aspectos y mejorar el desempeño general de los empleados.

Segunda: En cuanto al primer objetivo específico, considerando que los trabajadores muestran un nivel alto de liderazgo, se recomienda al gerente capitalizar esta fortaleza. Se sugiere identificar y promover a estos líderes dentro de la organización, dándoles roles más desafiantes y responsabilidades que permitan aprovechar al máximo su potencial. Además, mantener una retroalimentación continua y positiva puede ayudar a mantener altos estos niveles de liderazgo.

Tercer: En función al segundo objetivo específico, la gestión de recursos humanos se sitúa mayoritariamente en un nivel medio indica un área de mejora significativa, se recomienda al gerente revisar y optimizar las prácticas y políticas de recursos humanos actuales, como la capacitación, la evaluación de desempeño y los incentivos, para elevar estos niveles. La implementación de planes de crecimiento profesional y personal para los empleados podría ser clave para mejorar esta gestión.

Cuarto: En cuanto al tercer objetivo específico, dado que existe correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión de recursos humanos, se recomienda al gerente fomentar este estilo de liderazgo dentro de la organización. El liderazgo transformacional, al inspirar y motivar a los empleados, puede ser un factor clave para mejorar la gestión de recursos humanos. Promover una cultura organizacional que valore la innovación, la motivación y el crecer personalmente conlleva llevar a mejoras significativas en ambos frentes.

Quinto: En cuanto al cuarto objetivo específico, se recomienda a la gerencia general de la cadena de boticas, equilibrar este estilo de liderazgo con otros enfoques.

REFERENCIAS

- Adam, J. P., Khazaka, M., Charikhi, F., Clervil, M., Huot, D. D., Jebailey, J., O, P., Morin, J., & Langevin, M. C. (2021). Management of human resources of a pharmacy department during the COVID-19 pandemic: Take-aways from the first wave. *Research in social & administrative pharmacy : RSAP*, 17(1), 1990–1996. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2020.10.014>.
- Adunlin G, Broeseker AE, Thigpen JL, Sheaffer EA, Calhoun M. Perspectivas de los estudiantes de farmacia sobre la gestión de recursos humanos: un examen de conocimientos y actitudes. *farmacia*12(1):27.
<https://doi.org/10.3390/pharmacy12010027>
- Alegre M, Castillo E, Reyes C, Salas R. (2021). Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante COVID-19. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 40 (1), <https://revibiomedica.sld.cu/index.php/ibi/article/view/1527>
- Ali, R, Alnaimi, J, Abdulrahim, S, Mraiche, F. (2022). Developing Leadership Skills in Pharmacy Education. *Medical science educator*, 32(2), 533–538. <https://link.springer.com/article/10.1007/s40670-022-01532-x>
- Ali, Z, & Bhaskar, B. (2016). Basic statistical tools in research and data analysis. *Indian journal of anaesthesia*, 60(9), 662–669. https://journals.lww.com/ijaweb/fulltext/2016/60090/basic_statistical_tools_in_research_and_data.10.aspx
- Aliekperova N. (2020). Pharmaceutical leadership in ukraine: transformational and transactional. *Economic and sociology*, 15 (4), 265-279. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=786239>
- Almanasreh, E, Moles, R, Chen, F. (2019). Evaluation of methods used for estimating content validity. *Research in social & administrative pharmacy: RSAP*, 15(2), 214–221. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1551741118302687?via%3Dihub>

- Anugwu, CC y Okolocha, CB (2023). Estilos de liderazgo y productividad de los empleados en las empresas farmacéuticas de Nigeria. *Advance Journal of Management and Social Sciences*, 7 (1). <https://aspjournals.org/Journals/index.php/ajmss/article/view/240>
- Babapour, J., Gholipourb, A., & Mehralian, G. (2018). Human Resource Management Challenges to Develop Pharmaceutical Industry: Evidence from Developing Countries. *Iranian journal of pharmaceutical research : IJPR*, 17(Suppl2), 224–238. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6447866/>
- Banerjee, A., & Chaudhury, S. (2020). Statistics without tears: Populations and samples. *Industrial psychiatry journal*, 19(1), 60–65. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21694795/>
- Beraún H. R., & Castillo R. (2024). Compromiso laboral y estilos de liderazgo de los trabajadores de una empresa de prestación de salud. *Apuntes De Ciencia & Sociedad*, 12(1), 1-14. <https://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/867>
- Castro, L (2022). *Estilos de liderazgo y efectos en el desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107319>
- Chew, H. (2019) Planning and Conducting Clinical Research: The Whole Process. *Cureus*, 11(2), e4112. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31058006/>
- Collantes Y (2021). *Gestión de recursos humanos y cumplimiento de las buenas prácticas de dispensación en boticas de San Juan de Lurigancho, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82487>
- ENHAT. (2018) Encuesta de habilidades al trabajo [Internet]. Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú. <https://goo.su/4hb2a>
- Fiedler, F. E., & Garcia, J. E. (1987). *New Approaches to Leadership, Cognitive Resources, and Organizational Performance*. Wiley

- Gallego, JF , Pagán, E. , Sánchez J. Guijarro, M. (2022). La influencia de los estilos de liderazgo y la gestión de recursos humanos en el bienestar de los educadores a la luz de tres estrategias sostenibles “Objetivos de Desarrollo”, *Academia Revista Latinoamericana de Administración* , 35 (2), 257-277. <https://doi.org/10.1108/ARLA-07-2021-0133>
- Garg, R. (2016). Methodology for research I. *Indian journal of anaesthesia*, 60(9), 640–645. <https://doi.org/10.4103/0019-5049.190619>
- Gutu, I, Daniela T. Ionel A. (2022). The Online Adapted Transformational Leadership and Workforce Innovation within the Software Development Industry. *Sustainability* 14: 7408. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/12/7408>
- Hadning, I, Ghozali, T, Layland, A, Umbara, D, Lukluk, R (2022). The Effect of Leadership Style on the Performance of Pharmaceutical Personnel in the Local Hospitals in Yogyakarta. *Maced J Med Sci*. 10(E):416-421.
- Huarachi, Y. (2022) *Estilo de liderazgo y resistencia al cambio de los trabajadores del Centro de Salud de la Ciudad Nueva de Tacna, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93682>
- Huarachi, Y. (2022) *Estilo de liderazgo y resistencia al cambio de los trabajadores del Centro de Salud de la Ciudad Nueva de Tacna, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93682>
- Jauregui R. (2023). Estilos de liderazgo en las pequeñas empresas textiles en el Perú. *Económicas CUC*, 44(1), 137–152. DOI: <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/4011/4374>
- Julián, F., Reyes, C. E., Castillo, E. F., Coronel, V. Y., Cabanillas, S. I., & Salas, R. M. (2023). Estilos de liderazgo en profesionales sanitarios peruanos. *MediSur*, 21(5), 994-1000. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1521235>

- Julián J, Reyes E, Castillo F, Coronel Y, Cabanillas S, Salas M. (2023). Peruvian health professionals' leadership styles. *MediSur*, 21(5), http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727897X2023000500994&lng=es&tlng=en
- Kaliyadan, F, Kulkarni, V. (2019). Types of Variables, Descriptive Statistics, and Sample Size. *Indian dermatology online journal*, 10(1), 82–86. https://doi.org/10.4103/idoj.IDOJ_468_18
- Kalsoom, Z, Mukaram K, Sohaib Z. (2018). Impact of transactional leadership and transformational leadership on employee performance: A case of FMCG industry of Pakistan. *Industrial Engineering Letters* 8: 23–30. <https://core.ac.uk/download/pdf/234685707.pdf>
- Kapoor, C. (2016). Types of studies and research design. *Indian journal of anaesthesia*, 60(9), 626–630. <https://doi.org/10.4103/0019-5049.190616>
- Kiani, K., Naureen, Z., Pheby, D., Henehan, G., Brown, R., Sieving, P., et al (2022). International Bioethics Study Group. Methodology for clinical research. *Journal of preventive medicine and hygiene*, 63(2 Suppl 3), E267–E278. <https://doi.org/10.15167/2421-4248/jpmh2022.63.2S3.2769>
- Kotter, P. (1992). *O Factor Liderança*. São Paulo: Makron Books
- Kurtkoti, R. (2020). Surveys as research tools. *British journal of community nursing*, 25(Sup12), S5. <https://doi.org/10.12968/bjcn.2020.25.Sup12.S5>
- Lea, M., Corlett, A., Rodgers, M. (2022). Workload and its impact on community pharmacists' job satisfaction and stress: a review of the literature. *The International journal of pharmacy practice*, 20(4), 259–271. <https://doi.org/10.1111/j.2042-7174.2012.00192.x>
- Lin, P., Xian, J., Li, B., Huang, H. (2020). Transformational Leadership and Employees' Thriving at Work: The Mediating Roles of Challenge-Hindrance Stressors. *Frontiers in psychology*, 11, 1400. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01400>

- Mahfouza, S. (2019). The Impact of Transactional Leadership on Employee Commitment. *International Journal of Innovation, Creativity and Change* 8: 8. https://www.ijicc.net/images/vol8iss8/8801_Mahfouz_2019_E_R.pdf
- Meirinhos G, Cardoso A, Neves M, Silva R, Rêgo R (2023). Leadership Styles, Motivation, Communication and Reward Systems in Business Performance. *Journal of Risk and Financial Management*; 16(2),70. <https://doi.org/10.3390/jrfm16020070>
- Mûnch, L. (2010). Administración. Gestión oraganizacional, enfoques y procesos administrativo. Pearson Educación.OIT. Estilos de liderazgo: un estudio en Latinoamérica, Estados Unidos y Europa.3:401. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2023401>
- Pawar, N (2020). Type of Research and Type Research Design. *Research Methodology (An Overview)* (pp.46-57)
- Purna, A., Vadakedath, S., Kandi, V. (2023). Clinical Research: A Review of Study Designs, Hypotheses, Errors, Sampling Types, Ethics, and Informed Consent. *Cureus*, 15(1), e33374. <https://doi.org/10.7759/cureus.33374>
- Qin, X., Huang, Y. N., Hu, Z., Chen, K., Li, L., Wang, R. S., & Wang, B. L. (2023). Human resource management research in healthcare: a big data bibliometric study. *Human resources for health*, 21(1), 94. <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00865-x>
- Ratelle, T., Sawatsky, P., Beckman, J. (2019). Quantitative Research Methods in Medical Education. *Anesthesiology*, 131(1), 23–35. <https://doi.org/10.1097/ALN.0000000000002727>
- Reed, N., Klutts, M., & Mattingly, J., (2019). A Systematic Review of Leadership Definitions, Competencies, and Assessment Methods in Pharmacy Education. *American journal of pharmaceutical education*, 83(9), 7520. <https://doi.org/10.5688/ajpe7520>
- Reed, N., Klutts, M., & Mattingly, J., (2019). A Systematic Review of Leadership Definitions, Competencies, and Assessment Methods in Pharmacy Education. *American journal of pharmaceutical education*, 83(9), 7520. <https://doi.org/10.5688/ajpe7520>

- Rotea CC, Ploscaru AN, Bocean CG, Vărzaru AA, Mangra MG, Mangra GI. The Link between HRM Practices and Performance in Healthcare: The Mediating Role of the Organizational Change Process:1236. doi: 10.3390/healthcare11091236. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10178150/>
- Sascha, K, Susanne D, João F, Pedro V, Norbert K, Alexandra W. (2022). Digital transformation in business and management research: An overview of the current status quo. *International Journal of Information Management* 63: 102466. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0268401221001596>
- Shao, C., Chan, Y., Lin, J., Li, Y., Kao, H., Chen, H., et al. (2020). Workload of pharmacists and the performance of pharmacy services. (4), e0231482. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231482>
- Siraj, N, István H, Afriyadi C, Anita T, Goshu D. (2022). Linking Leadership to Employees Performance: The Mediating Role of Human Resource Management. <https://doi.org/10.3390/economies10050111>
- Sullivan, M., Weinberg, J., Keaney, F. (2018). Common Statistical Pitfalls in Basic Science Research. *Journal of the American Heart Association*, 5(10), e004142. <https://doi.org/10.1161/JAHA.116.004142>
- Valbuena L, Rodríguez M, Esteban A. Nursing Leadership, Associated Sociodemographic and Professional Factors: The Perception of Leaders and Evaluators.: <https://www.redalyc.org/journal/741/74169975005/html/>
- Valliant, S. N., Burbage, S. C., Pathak, S., & Urick, B. Y. (2022). Pharmacists as accessible health care providers: quantifying the opportunity. *Journal of managed care & specialty pharmacy*, 28(1), 85–90. <https://www.jmcp.org/doi/10.18553/jmcp.2022.28.1.85>
- Van, C., Burgess, A., Roberts, C., & Mellis, C. (2020). Leadership in healthcare education. *BMC medical education*, 20, 456. <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02288-x>
- Zeineddine, L., Sacre, H., Haddad, C. et al. (2023) The association of management and leadership competencies with work satisfaction among pharmacists in Lebanon. *J of Pharm Policy and Pract* 16, 48. <https://doi.org/10.1186/s40545-023-00554-z>

Anexos

Anexo 1. Tabla de operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 01: Estilo de liderazgo	<p>Según Reed (2019) indicó que el liderazgo a menudo se define como una forma de influir, motivar y empoderar a otros para ayudar a lograr un objetivo común. En pocas palabras, el liderazgo es la capacidad de motivar, inspirar y guiar a las personas para que puedan alcanzar metas establecidas o un propósito común.</p>	<p>La medición se realizará a través de un cuestionario, que se diseñará de acuerdo con las dimensiones propuestas por Julián (2023): Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional, liderazgo correctivo/evitador.</p>	Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> Influencia idealizada Motivación inspiradora Estimulación intelectual 	Ordinal
			Liderazgo transaccional	<ul style="list-style-type: none"> Consideración individualizada Recompensa contingente 	
			liderazgo correctivo/evitador	<ul style="list-style-type: none"> Dirección por excepción activa Dirección por excepción pasiva Dejar hacer o laissez faire 	
Variable 02: Gestión de recursos humanos	<p>Se define según Adunlin et al, (2024) como el proceso de emplear personas, capacitarlas, compensarlas, desarrollar políticas relacionadas con ellas y desarrollar estrategias para retenerlas. La gestión de recursos humanos incluye todos los aspectos de la gestión de personas para alcanzar los objetivos de una organización de forma eficaz.</p>	<p>La variable será medida a través de un cuestionario, el cual está compuesta por 28 ítems. Las dimensiones son agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.</p>	Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> Personal Inducción 	Ordinal
			Selección	<ul style="list-style-type: none"> Asignación Conocimiento 	
			Recompensas	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento Remuneración Contribución 	
			Cooperación y formación	<ul style="list-style-type: none"> Preocupación Beneficios en el trabajo 	
			Comunicación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación Trabajo en equipo 	
			Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> Recursos necesarios Ambiente laboral Instalaciones del trabajo 	
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Condiciones laborales Responsabilidad laboral Reglamentos 	
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> Socialización Comunicación Buenas relaciones 	

Anexo 2

Instrumentos de recolección de datos

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Nunca 0	Rara vez 1	A veces 2	A menudo 3	Siempre 4
-------------------	----------------------	---------------------	----------------------	---------------------

Variable 1: Estilos de liderazgo

ÍTEMS	0	1	2	3	4
1. Proporciono ayuda a los demás cuando observo que se esfuerzan.					
2. Evalúo de forma objetiva las creencias analizando si son apropiadas.					
3. No intervengo hasta que los problemas se agravan					
4. Centro mi atención en irregularidades o errores que no permiten que las cosas funcionen bien					
5. Evito involucrarme cuando surgen temas importantes					
6. Expresa sus valores y creencias más importantes					
7. Estoy ausente cuando se me necesita					
8. Considero diferentes perspectivas cuando intento solucionar los problemas					
9. Hablo de forma optimista sobre el futuro					
10. Hago sentir a los demás orgullosos de trabajar conmigo					
11. Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno (trabajador), para lograr los objetivos					
12. Decido actuar sólo cuando las cosas funcionan mal					
13. Suelo hablar con entusiasmo sobre las metas					
14. Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace					
15. Dedico tiempo a enseñar y a orientar al equipo de trabajo					
16. Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si logra cumplir las metas					
17. Creo que, si algo no dejo de funcionar totalmente, no necesita arreglarlo					

18.Voy más allá de mi propio interés por el bienestar del grupo					
19.Trato a los demás como personas más que como miembros de un grupo					
20.Pienso que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar					
21.Gané el respeto de los demás por mi forma de actuar					
22.Centro mi atención en buscar y solucionar errores, quejas y fallas					
23.Considero los aspectos morales y éticos en las decisiones que tomo					
24.Hago un seguimiento de los errores detectados					
25.Demuestro autoridad y confianza					
26.Transmito una visión de futuro de forma motivante					
27.Comunico regularmente los fracasos con el fin de superarlos.					
28.Me cuesta tomar decisiones					
29.Considero que los demás tienen necesidades, habilidades que son únicas					
30.Hago ver al resto los problemas desde distintos ángulos					
31.Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas					
32.Sugiero nuevas formas de realizar el trabajo					
33.Demoro en responder temas urgentes					
34.Enfatizo la importancia de una misión común					
35.Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen las expectativas					
36.Expreso confianza en que las metas serán cumplidas					

Cuestionario

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

Variable 2: Gestión de recursos humanos

ÍTEMS	1	2	3	4	5
D1: Reclutamiento					
1. El personal que labora cuenta con el perfil adecuado para la función que actualmente desempeña					
2. Cree que los procesos utilizados para reclutar a los trabajadores son adecuados					
3. Cree Ud. que existe una inducción adecuada al personal recientemente incorporado					
D2: Selección					
4. La distribución del personal se realiza según el cuadro de asignación de personal(CAP)					
5. Considera Ud. que los procesos de selección de personal son los adecuados para atraer al personal más calificado					
6. Cree que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal del postulante					
D3: Recompensas					
7. En mi trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada					
8. En esta empresa, entre mis compañeros y yo no hay proporcionalidad entre el trabajo efectuado y la remuneración percibida					
9. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa					
D4: Cooperación y formación					
10. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito					
11. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la empresa					
12. Los directivos de la empresa se preocupan por las personas, de cómo se sienten y sus problemas					
D5: Comunicación y desarrollo					
13. Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados					

14. Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo					
15. En esta empresa se trabaja en equipo, es decir los trabajadores y los jefes se apoyan unos a los otros para cumplir los objetivos					
D6: Clima laboral					
16. Dispongo de todos los recursos necesarios para realizar mi trabajo					
17. El ambiente laboral de trabajo es propicio para realizar las actividades diarias					
18. Las instalaciones que utiliza la Empresa para las oficinas y planta son las adecuadas para desempeñar el trabajo					
D7: Planificación					
19. Las condiciones laborales son las adecuadas					
20. Cumpro con responsabilidad la labor asignada dentro de la empresa					
21. La contratación del personal se hace de acuerdo a las necesidades de la empresa					
22. La empresa cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF)					
23. La empresa cuenta con el Reglamento interno (RI)					
24. La empresa cuenta con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF)					
D8: Organización					
25. La socialización de los directivos con los trabajadores es la adecuada					
26. La comunicación entre los compañeros de trabajo es la adecuada					
27. Los acuerdos que se establecen en las reuniones son a consenso de todos					
28. Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre directivos y trabajadores					

Anexo 3 confiabilidad de datos

Liderazgo

No	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																LIDERAZGO TRANSACCIONAL										LIDERAZGO CORECTIVO/EVITATIVO						TOTAL					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		33	34	35	36	
1	4	2	0	0	3	2	0	0	2	2	2	2	0	0	2	2	4	3	3	0	2	2	0	3	3	2	3	1	2	2	3	4	2	3	3	3	71	
2	3	2	0	0	2	0	2	2	2	0	2	0	2	0	2	0	3	3	2	0	0	0	0	3	2	4	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	72	
3	4	1	3	4	2	3	0	2	4	4	4	0	4	3	4	4	1	0	4	0	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	110	
4	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	0	3	3	2	1	3	4	2	1	3	1	3	3	1	2	3	3	85	
5	3	3	1	0	1	2	0	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	109	
6	3	3	0	0	0	0	3	3	3	3	3	0	3	3	4	3	0	3	4	0	4	4	4	4	3	3	3	1	0	4	3	4	3	0	3	4	4	85
7	3	3	1	0	1	2	0	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	2	4	3	1	3	4	4	3	2	4	3	3	104	
8	4	2	2	2	3	3	1	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	0	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	1	2	4	4	107	
9	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	1	2	4	2	3	4	0	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	0	3	4	3	101		
10	4	4	4	0	4	4	3	3	4	4	2	3	3	5	4	3	1	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	2	2	3	4	113		
VARIAN	0,24	**		1,85	**	1,09	1,01	**	1,05	**	**	0,69	2,09	1,29	2,65	0,61	0,41	1,69	1,04	0,41	2,36	1,49	2,21	1,40	0,89	0,41	0,44	0,76	1,01	0,44	0,96	0,45	0,41	0,85	0,69	0,24	0,25	230,61

Fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	9	90,0
	Excluido ^a	1	10,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	36

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
94,7778	278,694	16,69414	36

Gestión de Recursos Humanos

No	RECLUTAMIENTO			SELECCIÓN			RECOMPENSA			CO.FORMACION			DM.Y DESARROLL			CLIMA LABORAL			PLANIFICACION						ORGANIZACIÓN				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	4	2	2	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	2	2	2	3	2	3	4	3	87
2	5	5	3	3	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	2	3	5	112
3	4	5	5	4	2	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	2	4	3	3	4	2	3	3	1	2	2	2	3	89
4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	108
5	5	5	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	112
6	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
7	5	3	4	3	2	5	3	2	4	5	5	3	5	4	3	5	3	4	3	3	4	5	3	4	5	2	4	5	106
8	4	4	5	3	5	4	3	4	5	5	5	3	2	4	3	5	4	5	3	3	2	2	5	5	5	4	3	5	110
9	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	5	2	3	102
10	4	5	4	3	4	4	3	3	2	2	3	5	5	5	3	3	3	4	4	4	2	5	3	4	4	3	4	2	100
VARIAN	0,2	1	0,81	0	1,4	0	0	1	1	1	0,5	0,6	0,8	0,2	0,3	0,69	0,2	0,6	0,81	0,5	1,4	1,3	0,96	1,4	1,2	1,2	0,6	1,41	71,56

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido	Excluido ^a		
	10	0	100,0	,0
Total	10		100,0	

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,714	28

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
103,2000	79,511	8,91690	28

Anexo 4

Evaluación por juicio de expertos

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación del cuestionario de la variable Estilo de liderazgo

Según Reed (2019) indicó que el liderazgo a menudo se define como una forma de influir, motivar y empoderar a otros para ayudar a lograr un objetivo común. En pocas palabras, el liderazgo es la capacidad de motivar, inspirar y guiar a las personas para que puedan alcanzar metas establecidas o un propósito común.

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
		Proporciono ayuda a los demás cuando observo que se esfuerzan.					

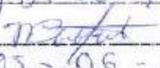
		Evalúo de forma objetiva las creencias analizando si son apropiadas.					
		No intervengo hasta que los problemas se agravan					
		Centro mi atención en irregularidades o errores que no permiten que las cosas funcionen bien					
		Evito involucrarme cuando surgen temas importantes					
		Expresa sus valores y creencias más importantes					
		Estoy ausente cuando se me necesita					
		Considero diferentes perspectivas cuando intento solucionar los problemas					
		Hablo de forma optimista sobre el futuro					
		Hago sentir a los demás orgullosos de trabajar conmigo					
		Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno (trabajador), para lograr los objetivos					
		Decido actuar sólo cuando las cosas funcionan mal					
		Suelo hablar con entusiasmo sobre las metas					
		Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace					
		Dedico tiempo a enseñar y a orientar al equipo de trabajo					
		Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si logra cumplir las metas					
		Creo que, si algo no dejo de funcionar totalmente, no necesita arreglarlo					
		Voy más allá de mi propio interés por el bienestar del grupo					
		Trato a los demás como personas más que como miembros de un grupo					
		Pienso que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar					
		Gané el respeto de los demás por mi forma de actuar					
		Centro mi atención en buscar y solucionar errores, quejas y fallas					

		Considero los aspectos morales y éticos en las decisiones que tomo					
		Hago un seguimiento de los errores detectados					
		Demuestro autoridad y confianza					
		Transmito una visión de futuro de forma motivante					
		Comunico regularmente los fracasos con el fin de superarlos.					
		Me cuesta tomar decisiones					
		Considero que los demás tienen necesidades, habilidades que son únicas					
		Hago ver al resto los problemas desde distintos ángulos					
		Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas					
		Sugiero nuevas formas de realizar el trabajo					
		Demoro en responder temas urgentes					
		Enfatizo la importancia de una misión común					
		Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen las expectativas					
		Expreso confianza en que las metas serán cumplidas					

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Estilos de liderazgo
Objetivo del instrumento	Identificar el nivel de liderazgo
Nombres y apellidos del experto	Ruth Alvarado Salazar
Documento de identidad	41291861
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	INKA FARMA
Cargo	Q.F.
Número telefónico	996000422
Firma	
Fecha	05 de Junio 2024.

Nombre del instrumento	Testigo de Liderazgo
Objetivo del instrumento	Identificar el nivel de Liderazgo
Nombres y apellidos del experto	Victor Joel Colquicachi Coral
Documento de identidad	32 887 886
Años de experiencia en el área	5 Años
Máximo Grado Académico	Mg. Dirección de Marketing y Ventas
Nacionalidad	Peruano
Institución	ESAN
Cargo	Jefe de Ventas
Número telefónico	946 26 84 51
Firma	
Fecha	05/06/24

Nombre del instrumento	Testigo de Liderazgo
Objetivo del instrumento	Identificar el nivel de Estilo Liderazgo
Nombres y apellidos del experto	Margot Rodríguez Hidalgo
Documento de identidad	31 67 64 51
Años de experiencia en el área	26 Años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Red Asistencial Salud - Huaraz
Cargo	Químico Farmacéutico
Número telefónico	931 26 72 15
Firma	
Fecha	05-06-2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificaci3n
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensi3n/subcategoría y basta para obtener la medici3n de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende f3cilmente, es decir, su sint3ctica y sem3ntica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relaci3n l3gica con el indicador que est3 midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validaci3n del cuestionario de la variable **Gesti3n de Recursos humanos**

Según Adunlin et al, (2024, citado por la Biblioteca de la Universidad de Minnesota) se define como el proceso de emplear personas, capacitarlas, compensarlas, desarrollar políticás relacionadas con ellas y desarrollar estrategias para retenerlas. La gesti3n de recursos humanos incluye todos los aspectos de la gesti3n de personas para alcanzar los objetivos de una organizaci3n de forma eficaz.

Dimensi3n	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaci3n
D1: Reclutamiento		El personal que labora cuenta con el perfil adecuado para la funci3n que actualmente desempeña					
		Cree que los procesos utilizados para reclutar a los trabajadores son adecuados					
		Cree Ud. que existe una inducci3n adecuada al personal recientemente incorporado					
D2: Selecci3n		La distribuci3n del personal se realiza según el cuadro de asignaci3n de personal(CAP)					
		Considera Ud. que los procesos de selecci3n de personal son los adecuados					

		para atraer al personal más calificado					
		Cree que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal del postulante					
D3: Recompensas		En mi trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada					
		En esta empresa, entre mis compañeros y yo no hay proporcionalidad entre el trabajo efectuado y la remuneración percibida					
		Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa					
D4: Cooperación y formación		Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito					
		Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la empresa					
		Los directivos de la empresa se preocupan por las personas, de cómo se sienten y sus problemas					
D5: Comunicación y desarrollo		Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados					
		Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo					
		En esta empresa se trabaja en equipo, es decir los trabajadores y los jefes se apoyan unos a los otros para cumplir los objetivos					
D6: Clima laboral		Dispongo de todos los recursos necesarios para realizar mi trabajo					
		El ambiente laboral de trabajo es propicio para realizar las actividades diarias					
		Las instalaciones que utiliza la Empresa para las oficinas y planta son las adecuadas para desempeñar el trabajo					
D7: Planificación		Las condiciones laborales son las adecuadas					
		Cumplo con responsabilidad la labor asignada dentro de la empresa					

		La contratación del personal se hace de acuerdo a las necesidades de la empresa					
		La empresa cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF)					
		La empresa cuenta con el Reglamento interno (RI)					
		La empresa cuenta con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF)					
D8: Organización		La socialización de los directivos con los trabajadores es la adecuada					
		La comunicación entre los compañeros de trabajo es la adecuada					
		Los acuerdos que se establecen en las reuniones son a consenso de todos					
		Se fomente las buenas relaciones interpersonales entre directivos y trabajadores					

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Gestión de Recursos Humanos
Objetivo del instrumento	identificar el nivel de Gestión
Nombres y apellidos del experto	Ruth Alvarado Salazar
Documento de identidad	41291861
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	IN KA Forma
Cargo	C.F.
Número telefónico	9960 00422
Firma	
Fecha	05 Julio 2024

Nombre del instrumento	Gestión de Recursos Humanos
Objetivo del instrumento	Identificar el nivel de Gestión Humana
Nombres y apellidos del experto	Victor Joel Golquicochz Cora
Documento de identidad	32987886
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Mg. Dirección de Marketing y Ventas
Nacionalidad	Peruana
Institución	EDAN
Cargo	Jefe de Ventas
Número telefónico	946863451
Firma	
Fecha	05-06-2024

Nombre del instrumento	Gestión de Recursos Humanos
Objetivo del instrumento	Identificar el nivel de Recursos Humanos
Nombres y apellidos del experto	Margot Rodríguez Hidalgo
Documento de identidad	31676451
Años de experiencia en el área	26 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Rd. Asistencial de Salud - Huancayo
Cargo	Químico Farmacéutico
Número telefónico	931267215
Firma	
Fecha	05-06-2024

GESTION DE RECURSOS HUMANOS																																						
No	RECLUTAMIENTO			TOTAL	SELECCION			TOTAL	RECOMPENSA			TOTAL	FO. FORMACION			TOTAL	M.Y DESARROLLO			TOTAL	CLIMA LABORAL				PLANIFICACION					ORGANIZACION								
	1	2	3		4	5	6		7	8	9		10	11	12		13	14	15		16	17	18	B TOT	19	20	21	22	23	24	UB TOTA	25	26	27	28	UB TOTA	TOTAL	
1	3	4	5	12	3	3	4	10	5	5	4	14	4	4	4	12	5	4	4	13	2	2	2	6	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	5	17	111	MEDIO
2	4	4	3	11	5	4	3	12	4	3	4	11	4	3	4	11	3	4	4	11	3	4	3	10	4	3	4	5	5	5	26	4	5	4	5	18	110	MEDIO
3	4	5	5	14	4	4	4	12	5	4	5	14	4	5	4	13	4	4	3	11	4	5	4	13	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	17	124	ALTO	
4	4	4	5	13	5	5	4	14	4	3	3	10	3	4	4	11	4	3	4	11	3	4	5	12	4	5	4	4	4	25	5	5	5	4	19	115	ALTO	
5	2	4	5	11	3	4	4	11	3	4	3	10	4	3	4	11	4	4	5	13	4	4	3	11	3	4	4	4	4	23	4	3	3	3	13	103	MEDIO	
6	2	4	2	8	3	3	3	9	3	1	3	7	3	5	2	10	3	1	4	8	2	4	2	8	1	4	2	3	3	2	15	3	1	3	3	10	75	BAJO
7	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11	3	3	3	9	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	97	MEDIO	
8	4	5	5	14	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	5	15	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	121	ALTO	
9	3	3	4	10	3	3	4	10	3	3	4	10	3	3	3	9	3	3	2	8	3	2	2	7	3	3	3	3	4	20	3	3	3	3	12	86	BAJO	
10	3	3	3	9	3	3	1	7	5	5	4	14	3	5	5	13	4	4	4	12	2	3	3	8	3	4	4	3	3	2	19	2	3	3	3	11	93	MEDIO
11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	112	MEDIO	
12	4	4	5	13	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	5	15	5	5	4	14	4	5	4	13	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	16	123	ALTO
13	5	4	4	13	1	5	4	10	5	4	4	13	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	5	5	5	28	5	5	4	5	19	125	ALTO	
14	5	4	4	13	5	1	4	10	3	3	3	9	5	4	4	13	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	5	5	27	4	4	4	4	16	111	MEDIO	
15	3	4	3	10	2	4	2	8	4	2	4	10	2	2	5	9	5	2	5	12	3	5	5	13	5	3	4	3	3	22	5	3	4	3	15	99	MEDIO	
16	5	4	4	13	3	2	4	9	4	5	4	13	4	3	5	12	5	3	5	13	4	4	5	13	4	5	3	4	4	24	3	5	5	4	17	114	MEDIO	
17	4	4	4	12	5	2	4	11	3	2	4	9	5	5	4	14	4	5	5	14	5	3	5	13	5	4	4	5	5	27	4	5	5	5	19	119	ALTO	
18	3	3	3	9	2	2	2	6	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11	4	5	4	4	5	26	4	3	3	4	14	101	MEDIO	
19	2	4	2	8	3	2	4	9	2	3	2	7	2	1	1	4	3	4	1	8	4	3	1	8	3	4	3	4	4	22	1	4	3	1	9	75	BAJO	
20	2	3	2	7	3	2	4	9	3	4	2	9	3	3	3	9	2	3	3	8	2	4	2	8	3	2	4	2	2	16	2	3	4	2	11	77	BAJO	
21	3	2	4	9	4	2	5	11	3	4	2	9	4	3	3	10	1	4	4	9	4	4	1	9	4	5	4	4	4	25	3	4	4	3	14	96	MEDIO	
22	2	4	4	10	2	2	3	7	3	4	1	8	4	3	3	10	4	3	3	10	4	3	2	7	3	2	4	4	4	21	5	5	3	2	15	88	BAJO	
23	3	4	3	10	4	4	2	10	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	3	10	4	3	3	10	3	4	3	3	3	18	3	2	2	3	10	90	BAJO	
24	5	5	4	14	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	112	MEDIO	
25	5	5	4	14	4	2	4	10	3	3	2	8	4	4	4	12	4	3	3	10	4	4	4	12	2	5	5	5	5	27	4	5	4	5	18	111	MEDIO	
26	5	3	3	11	3	4	3	10	4	3	4	11	3	5	4	12	3	4	3	10	4	4	3	11	5	5	5	5	5	30	3	2	3	5	13	108	MEDIO	
27	4	4	2	10	2	2	3	7	3	3	4	10	3	4	3	10	4	4	4	12	4	3	5	12	4	3	2	2	2	15	3	4	4	5	16	92	MEDIO	
28	3	4	3	10	4	4	4	12	3	3	3	9	2	3	3	8	4	2	3	9	3	4	4	11	4	4	3	3	3	21	4	3	3	3	13	93	MEDIO	
29	5	5	5	15	4	4	4	12	5	5	5	15	4	5	5	14	4	4	4	12	4	4	5	13	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	16	119	ALTO	
30	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	10	3	3	4	10	4	3	4	11	4	3	4	3	4	22	3	4	3	4	14	94	MEDIO	
31	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	4	10	3	3	3	9	4	4	3	11	4	4	3	11	4	3	4	4	3	22	3	4	3	4	14	95	MEDIO	
32	3	2	3	8	3	3	2	8	2	2	2	6	4	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	2	12	3	3	2	2	10	64	BAJO	
33	2	3	2	7	4	2	5	11	1	1	2	4	3	1	3	7	1	3	3	7	4	4	4	12	3	2	1	2	1	11	3	1	3	1	8	67	BAJO	
34	3	2	2	7	3	3	3	9	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	3	2	3	14	2	2	2	2	8	62	BAJO	
35	3	4	3	10	5	4	3	12	5	4	4	13	4	4	5	13	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	5	3	3	22	4	4	3	3	14	109	MEDIO	
36	4	4	5	13	4	4	2	10	3	4	3	10	2	2	2	6	4	4	5	13	4	4	5	13	5	5	4	4	4	26	5	4	2	3	14	105	MEDIO	
37	4	4	4	12	3	3	4	10	4	4	3	11	5	5	4	14	3	4	4	11	5	5	5	15	4	3	3	4	4	21	3	3	4	4	13	107	MEDIO	
38	3	4	5	12	3	3	4	10	4	4	4	12	5	5	5	15	4	5	5	14	4	4	5	13	4	5	4	5	4	27	4	4	4	5	17	120	ALTO	
39	4	3	3	10	5	5	5	15	5	3	3	11	3	3	3	9	4	5	5	14	4	3	3	10	4	4	4	3	3	21	4	4	4	4	16	106	MEDIO	
40	4	4	4	12	4	4	5	13	5	5	3	13	3	3	3	9	3	4	5	12	4	4	4	12	4	3	4	3	4	21	4	4	5	4	17	109	MEDIO	
41	5	3	3	11	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	3	10	5	4	4	13	3	4	4	4	5	25	3	4	5	5	17	111	MEDIO	
42	3	4	3	10	3	3	4	10	4	4	3	11	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	3	5	4	23	5	4	4	4	17	106	MEDIO	
43	3	3	4	10	4	5	5	14	5	4	3	12	4	5	5	14	4	4	4	12	5	4	4	13	5	3	4	4	4	23	3	3	4	4	14	112	MEDIO	
44	4	4	4	12	4	3	4	11	3	4	4	11	3	3	3	9	3	5	4	12	4	5	5	14	4	4	4	5	4	25	5	4	5	4	18	112	MEDIO	
45	3	3	2	8	2	2	2	6	4	4	4	12	4	3	5	12	5	4	4	13	4	5	4	13	3	3	4	3	4	21	5	5	5	4	19	104	MEDIO	
46	3	3	4	10	2	3	2	7	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	4	3	21	3	4	4	4	15	100	MEDIO	
47	4	4	4	12	5	3	4	12	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12	3	3	4	10	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	20	113	MEDIO	
48	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	5	14	5	4	5	14	5	5	4	14	5	5	4	14	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	16	125	ALTO	
49	4	5	5	14	4	2	4	10	4	4	3	11	3	4	2	9	3	4	4	11	2	4	3	9	3	4	2	3	1	16	2	2	2	3	9			

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024

Investigadora: Noemí Sonia Cadillo Chávez

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024", cuyo objetivo es Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en trabajadores de una cadena de boticas, Huaraz, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de maestría en gestión de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad con el permiso de la Cadena de boticas.



Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

- 1: Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
- 2: Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en su centro laboral. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Noemi Sonia Cadillo Chávez email: Noemi15_06@hotmail.com y asesor Ericson Felix Castillo Saavedra.

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



Fecha y hora: 05 de mayo 2024

Victor Colquicocha

Firma y sello del Representante Legal
DNI: 32987896

Autorización de uso de información de empresa

Yo Victor Colquicocha Coral, identificado con DNI 32987896 en mi calidad de Jefe Zonal del área de Ventas de la empresa Boticas Ip Sac con R.U.C N° 20608430301 ubicada en la ciudad de Huaraz

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita Noemi Sonia Cadillo Chavez. Identificado con DNI N° 44827267, de la carrera profesional de MAESTRÍA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD, para que utilice la siguiente información de la empresa: APLICACIÓN DE ENCUESTAS Y RECOLECCION DE DATOS, con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de investigación para optar al grado de MAESTRO EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.



Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa;
o Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal⁶
DNI: 32987896

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante
DNI: 44827267

⁶ Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.