



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA DE DOCUMENTO DE TITULACIÓN:

Liderazgo transformacional de los Trabajadores de una empresa
privada de cosméticos

AUTOR(A):

Linc. Yoshelin Carolina Nevárez Villamil

Previo a la obtención del Grado Académico:

Magíster en Administración de Empresas

Guayaquil, Ecuador

2024



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Linc .
Yoshelin Carolina Nevárez Villamil, como requerimiento parcial para la obtención
del Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas

REVISORA

Ing. Elsie Ruth, Zerda Barreno, Ph.D.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. María del Carmen Lapo Maza, PhD.

Guayaquil, a los 02 días del mes de mayo del año 2024



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Linc. Yoshelin Carolina Nevárez Villamil

DECLARO QUE:

El trabajo **Liderazgo transformacional de los Trabajadores de una empresa privada de cosméticos** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 02 días del mes de mayo del año 2024

LA AUTORA

Linc . Yoshelin Carolina Nevárez Villamil



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORIZACIÓN

Yo, Yoshelin Carolina Nevárez Villamil

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Documento de Titulación Magíster en Administración de Empresas** titulado: **Liderazgo transformacional de los Trabajadores de una empresa privada de cosméticos**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 02 días del mes de mayo del año 2024


LA AUTORA

Linc. Yoshelin Carolina Nevárez Villamil



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

REPORTE COMPILATIO

 **CERTIFICADO DE ANÁLISIS**
magister

archico Mae corregido Nevarez.

3% Textos sospechosos

2% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: archico Mae corregido Nevarez_.docx	Depositante: María del Carmen Lapo Maza	Número de palabras: 4754
ID del documento: 56911c8d4540cbd052c20d2de17cc0fbe93d6769	Fecha de depósito: 7/3/2024	Número de caracteres: 30.438
Tamaño del documento original: 113,18 kB	Tipo de carga: interface	
	fecha de fin de análisis: 7/3/2024	

Ubicación de las similitudes en el documento:

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer primero a Dios por permitirme estar aquí cumpliendo un sueño más, a mis padres por ser mi guía y mi luz en el camino siempre, a mis hijas por apoyarme siempre, y a mis hermanos por estar incondicionalmente para mí siempre y a mis docentes por su guía, por compartir sus conocimientos para lograr convertirme en una mejor profesional, gracias!

Yoshelin Carolina Nevárez Villamil

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo de titulación de mi maestría, que he logrado con mucho esfuerzo, primero a Dios que sin él nada sería posible, a mis padres Maggy y Francisco, que son el pilar fundamental en mi vida, mi ejemplo a seguir, y quienes me impulsan siempre a seguirme preparando; hoy he llegado hasta aquí y soy lo que soy gracias a ustedes. A mis hijas Raphaela y Renatta, que son mi motor, mi inspiración para dar lo mejor de mí en cada etapa de mi vida gracias mis niñas, esto es por ustedes gracias por apoyarme en cada decisión de mi vida, y a mis hermanos Alejandra y Francisco son los mejores, gracias familia, los amo!

Yoshelin Carolina Nevárez Villamil

Introducción

El desempeño laboral es el conjunto de acciones y conductas sobresalientes de un trabajador que ayudan a impulsar el crecimiento de las empresas a través del logro de los objetivos planteados por las organizaciones. (Campbell, McHenry, & Wise, 1990)

El desempeño de los trabajadores de una organización es un factor clave que determina el éxito de las empresas, ya que trabajadores con excelente desempeño laboral permiten desarrollar a las empresas una ventaja competitiva de alto valor. Así mismo, el desempeño laboral se encuentra ligado a varios factores, tales como: destrezas, cualidades, conocimientos, motivación y guía (Bautista, Cienfuegos, Junior, & Aguilar, 2020).

La forma en la que el ser humano maneja y guía grupos ha evolucionado históricamente a lo largo del tiempo, transformando el concepto de liderazgo. Desde hace décadas atrás ha existido el liderazgo, desde las batallas y guerras ganadas a través de la historia, han existido líderes acompañando estos procesos heroicos e históricos. El liderazgo es considerado como el proceso de influir en las demás personas, animándolos a realizar acciones de manera voluntaria para alcanzar objetivos en conjunto (Bergeron, 1983).

En los años 80 nace la teoría del liderazgo, y comienza a tomar otra forma el concepto de este, y donde grandes empresas del mundo comienzan a aplicarlo en su cultura organizacional viendo resultados diferentes en la productividad y en el clima laboral; y ahí es donde da un giro completo y empieza la tendencia de un liderazgo que inspira, motiva y que integra a los equipos. Las características de un líder son: capacidad de influir de manera positiva, capacidades para enseñar y mover a la acción, atienden a los miembros del equipo de manera individual, impulsan el cambio, reconocen el

trabajo de los miembros, son inspiracionales, motivan, sienten interés genuino por cada miembro y los apoyan en sus metas personales (Pailaqueo y otros, 2021)

En el año 2021, Jaime Villafuerte y José Verdezoto realizaron una investigación sobre el liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones, estudiando el género y consecuencias a largo plazo con el objetivo de demostrar que el liderazgo transformacional, es un liderazgo positivo en la actualidad y que definitivamente existe un impacto en el género y en el largo plazo. La metodología que utilizaron tuvo un enfoque cualitativo, entrevistando a líderes de dos empresas de la ciudad de Quito. Los hallazgos revelaron que las mujeres emplean de manera más frecuente el liderazgo transformacional que los hombres y que el género femenino se caracteriza por ser más motivador inspiracional en el desarrollo de las actividades de trabajo de una manera diferente.

El estudio se conformó en dos dimensiones del liderazgo transformacional, los cuales fueron la influencia del género en las empresas y los efectos del liderazgo dentro del largo plazo, identificando que, al tener una mujer como líder departamental, existe una mayor equidad de género entre los empleados de la organización, lo cual genera una mayor motivación para realizar actividades innovadoras cuyos resultados afectan de manera positiva al desempeño de la organización a largo plazo. Así mismo, se encontró una correlación positiva de 0.62 entre el Liderazgo Transformacional y el Impacto Organizacional, es decir, aquellos líderes que emplean características transformacionales y democráticas generan una mayor motivación en sus equipos de trabajo, impulsándolos a mejorar su desempeño en las actividades y obtener mejores resultados organizacionales (Villafuerte & Verdezoto, 2021).

Otro estudio realizado en el 2020 sobre la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores tuvo como objetivo

identificar la influencia del clima organizacional de una empresa sobre el desempeño de los trabajadores. Se realizó una investigación cuantitativa a través de encuestas a 40 personas. Los resultados del estudio indicaron que el liderazgo y las relaciones interpersonales son factores que se correlacionan de manera directa y significativa con el desempeño laboral (Chagray, Ramos, Neri, Maguiña, & Hidalgo, 2020).

El comportamiento organizacional como la relación entre la satisfacción y productividad son temas de interés para quienes buscan mejorar la cultura organizacional de una empresa. La satisfacción en los trabajadores vuelve más productivos a los trabajadores (Robbins, 1998)

La productividad se mide en cuanto a lo tan bien funciona los procesos, procedimientos de una empresa. Es un indicador de la eficiencia, eficacia y competitividad de la empresa (Stoner, 1994)

Por lo general poder descubrir la causa de la insatisfacción del empleado en una empresa no es sencillo. Los empleados pueden quedarse o presentar sus querrelas acerca del trabajo, cuando en realidad es otra situación lo que les molesta. Por ejemplo, pueden quejarse acerca de las condiciones de trabajo o la comida en el comedor cuando el problema radica en una alta supervisión desconsiderada.

La satisfacción con el trabajo está estrechamente relacionada con el comportamiento de ese individuo en el lugar de trabajo (Cierniak-Emerych & Golej, 2020). Debido a la inclusión de diversidad las empresas hoy por hoy prestan atención a la igualdad de género, acoso laboral, acoso sexual y demás. Adicionalmente entendemos que mientras más participativo, dinámico y abierto a cambios sea el clima organizacional de una empresa, existirá una alta productividad, una alta calidad de vida laboral y de rendimiento.

Un estudio realizado en el 2019 examina la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en las empresas de cosméticos en Kenia, en donde los autores destacan la manera en la que el liderazgo puede influir en la productividad y eficiencia de los empleados que laboran en las empresas del sector de cosméticos. Los estilos de liderazgo investigados en el estudio fueron: transaccional, transformacional y “laissez faire”, el cual es un estilo de liderazgo que se caracteriza por tener una mínima intervención y otorgarle libertad a los empleados de tomar decisiones importantes. Los tipos de liderazgo estudiados fueron sometidos a análisis de correlación con la variable de alcance de objetivos comerciales en el periodo fiscal anterior. Los resultados del análisis de correlación demostraron que el estilo de liderazgo que más influye en el desempeño de los trabajadores es el transformacional, con un coeficiente de correlación entre 0.52 y 0.7, mientras que el estilo de liderazgo que menos se correlaciona es el transaccional, con un coeficiente de entre 0.22 y 0.38. (Koech & Namusonge, 2019)

Así mismo, otro estudio con el objetivo de determinar el nivel de influencia de las líderes de género femenino sobre el desempeño del personal en una empresa multinacional de cosméticos fue llevado a cabo con un metodología exploratoria y recolección de datos a través de entrevistas. Los resultados del estudio indicaron que los estilos de liderazgo en el género femenino que más predominan y más influencia tienen son el carismático y transformacional. Por otro lado, se identificó que los empleados se motivaban a través de ejemplos de la vida real de sus líderes, a las cuales veían como ejemplos a seguir. Por último, el estudio demostró que el liderazgo femenino contribuye de manera positiva y directa en el desarrollo de los equipos de trabajo. (Cupini y otros, 2020)

El objetivo central de la presente investigación es analizar el impacto que genera la presencia de un líder en la actitud y desarrollo de los empleados en

una empresa privada de venta de cosméticos en Guayaquil, generando la pregunta de investigación: ¿Realmente incrementa la productividad de la gente en una empresa?; Así mismo, se revisarán conceptos de psicología y sociología, que otorguen un panorama claro y expliquen la manera en la que reacciona el ser humano ante estímulos y ante un liderazgo como el antes mencionado.

La empresa de cosméticos a analizar es una empresa que fue fundada en el año 2018 y tiene como objetivo brindar a sus consumidores productos cosméticos de excelente calidad a un precio asequible. Durante los últimos años ha experimentado un crecimiento interesante, lo que ha demandado mayor cantidad de personal. Así mismo, se ha evidenciado que el desempeño de los trabajadores es un factor importante para que la empresa siga creciendo. Es por eso que, la motivación de este estudio es determinar el nivel de importancia que tiene el factor de liderazgo sobre el desempeño de los empleados y el alcance de las metas empresariales.

Metodología

A continuación, se detalla la metodología utilizada para llevar a la cabo la presente investigación, en la cual se detalla: el tipo de estudio, enfoque, instrumentos de recolección de datos, participantes y procedimientos.

Tipo de estudio

El alcance de la investigación es descriptivo. Un estudio descriptivo es aquel que busca establecer la relación existente entre dos o más variables determinado es un contexto específico.

Enfoque

El enfoque la investigación es cuantitativa. El enfoque cuantitativo es aquel que presenta la combinación de procesos, es secuencial y probatorio, mide fenómenos, utiliza estadísticas, realizar hipótesis, analiza resultados objetivos, generaliza resultados, tiene precisión y la capacidad de replicar (Creswell, 2014)

En la presente investigación se realizará un análisis de los resultados cuantitativos que se obtendrán a partir de la ejecución de los procedimientos e instrumentos de recolección de datos.

Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos que se utilizó para recolectar los datos necesarios y llevar a cabo la presente investigación son: Encuestas para evaluar el Liderazgo en el desempeño de los Trabajadores de una empresa privada de cosméticos de una empresa privada de una empresa de cosméticos de la ciudad de Guayaquil. El autor del cuestionario es la autora de la presente investigación, Carolina Nevárez.

Las preguntas se realizaron en base a la información y perspectiva que se desea obtener y tienen el objetivo de evaluar la percepción de los trabajadores en cuanto a la influencia que tiene el liderazgo transformacional sobre su desempeño. El cuestionario está compuesto por un total de 11 preguntas y se elaboraron para identificar los principales factores relacionados al liderazgo que afectan el desempeño de los trabajadores de la empresa de cosméticos.

Participantes

Se escogieron 12 personas para participar en la encuesta de investigación las cuales cuentan con las siguientes características:

Tienen más de un año laborando en la empresa

Tienen rangos ejecutivos jerárquicos por debajo de un líder organizacional

Pertenecen a equipos de trabajo de más de 2 personas

Hombres y mujeres

Para el cálculo de la muestra se emplea la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual se basa en la disponibilidad y accesibilidad que se tenga hacia la población de interés (Galarza, 2020)

El presente estudio pretende analizar el desempeño laboral de los empleados de una empresa de cosméticos, la cual tiene un total de diez departamentos y 220 empleados. Se seleccionaron los departamentos de Comercial, Finanzas y Logística, debido a que están compuestos por un mayor número de personas. Se encuesta a 4 personas de cada departamento, dando como total 12 personas encuestadas.

Procedimientos

En primer lugar, se elabora el cuestionario con preguntas que aporten al objetivo de investigación. Posteriormente, se tiene un acercamiento con las personas objeto de estudio para comunicarles el fin de la investigación y solicitar su ayuda con las encuestas. Luego, se envía las encuestas a los participantes y, finalmente se realiza un análisis de los resultados de las encuestas

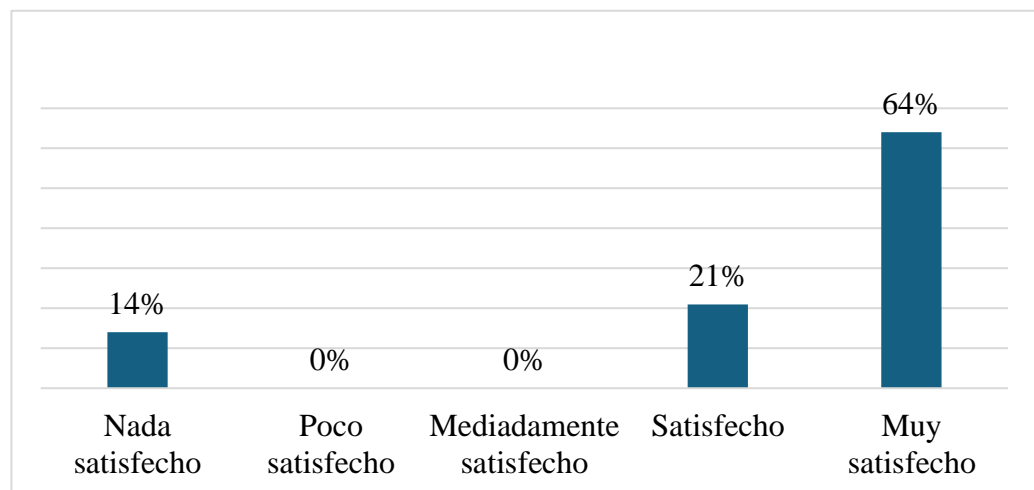
Resultados

Las encuestas fueron realizadas a seis personas que trabajan actualmente en una empresa de cosméticos de la ciudad de Guayaquil. A continuación, se presentan los resultados de la investigación:

El 57% de los encuestados tienen entre 31 y 40 años, el 29% tiene más de 41 años y, tan solo el 14% tiene entre 20 y 30 años. En cuanto al género, el 71% de los encuestados fueron mujeres y el 29% fueron hombres.

Figura 1

Nivel de satisfacción de los empleados con su líder

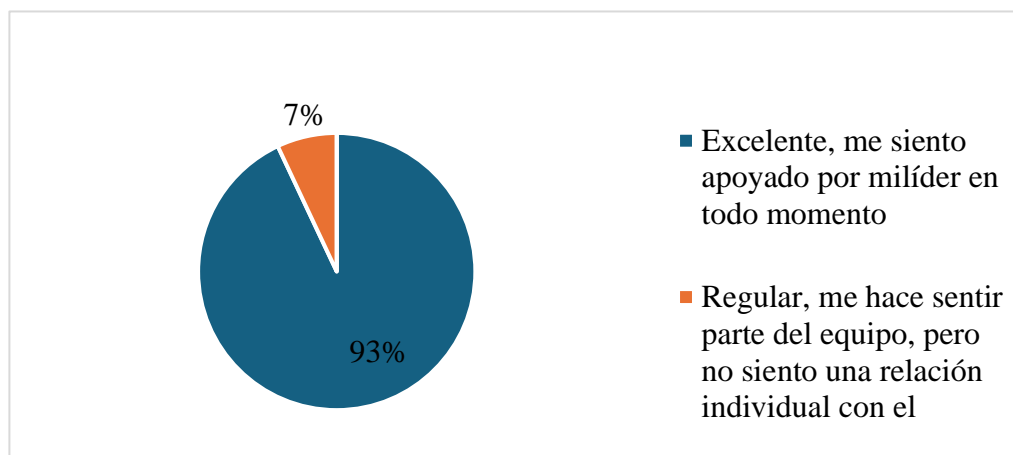


La figura 1 muestra el nivel de satisfacción de los empleados con relación al líder de su departamento. El 64% indicó que se encuentra muy satisfecho con su líder, el 21% se encuentra satisfecho y, existe un 14% que no se encuentra nada satisfecho con el líder que tienen en su departamento.

Se puede observar que la mayoría de los encuestados tienen un alto nivel de satisfacción, sin embargo, existe un porcentaje considerable que tiene un nivel de satisfacción muy bajo.

Figura 2

Características de la relación entre los empleados y su líder



La figura 2 muestra que el 93% de los empleados describen la relación con su jefe como excelente, ya que se sienten constantemente apoyados. Por otro lado, el 7% indica que su relación es regular, es decir, el trabajo en equipo fluye, pero existe una falta de confianza y comunicación efectiva.

Adicionalmente, ninguno de los empleados indicó tener una relación mala con su jefe o líder.

Se puede observar que aquellos jefes de los tres departamentos encuestados tienen una buena relación con su equipo de trabajo. Sin embargo, existe un pequeño porcentaje que no describe la relación con su jefe como la ideal.

Así mismo, se solicitó a los empleados que escojan las características que mejor describieran a su jefe inmediato desde su perspectiva. Las características que se evaluaron fueron las siguientes:

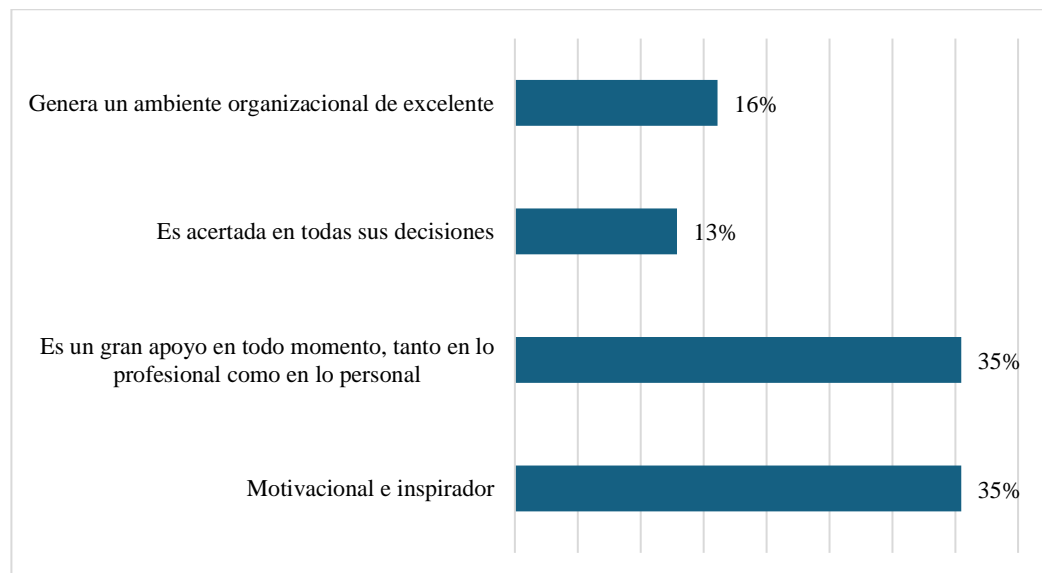
- Motivacional e inspirador
- Es un gran apoyo en todo momento, tanto en lo profesional como en lo personal
- Es acertada en todas sus decisiones

- Genera un ambiente organizacional de excelente
- Rara vez siento apoyo de su parte
- No toma en cuenta la opinión de los miembros del equipo
- Poco comprensiva/o
- Rara vez reconoce el trabajo de los miembros
- No me inspira a ser proactivo ni tener ideas innovadoras para aportar a la organización

A continuación, se muestran los resultados de las características escogidas por los empleados:

Figura 3

Características de los líderes de la empresa

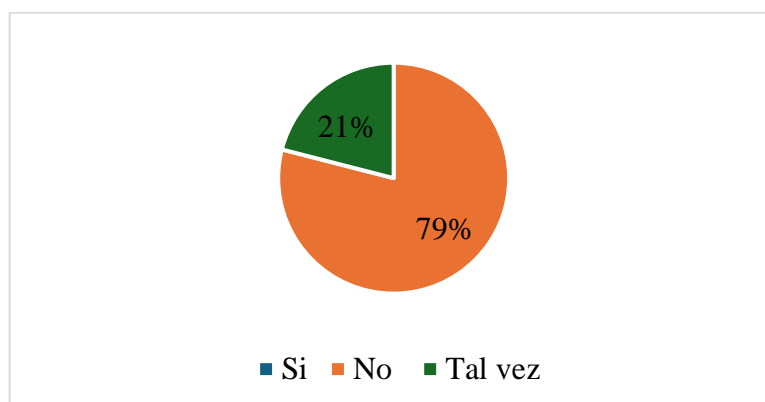


La característica que más seleccionaron fue que es acertado en todas sus decisiones, seguido de motivacional e inspirados y que es un gran apoyo en todo momento. La característica menos seleccionada fue que genera un ambiente organizacional excelente. Ningún empleado seleccionó características negativas acerca de su jefe inmediato.

La percepción de los empleados demuestra que sienten respeto por su líder y que admiran las decisiones que toman; un pequeño porcentaje considera a su jefe como motivacional, inspirador y un gran apoyo; un mínimo porcentaje considera que el jefe genera un ambiente organizacional de excelencia. Es decir, existe un gran número de empleados que aún no consideran a su jefe como una persona que inspira, motiva y apoya. Sin embargo, es importante recalcar que ningún jefe tiene características negativas relacionadas a la falta de apoyo y flexibilidad.

Figura 4

Fidelización de los empleados hacia sus líderes

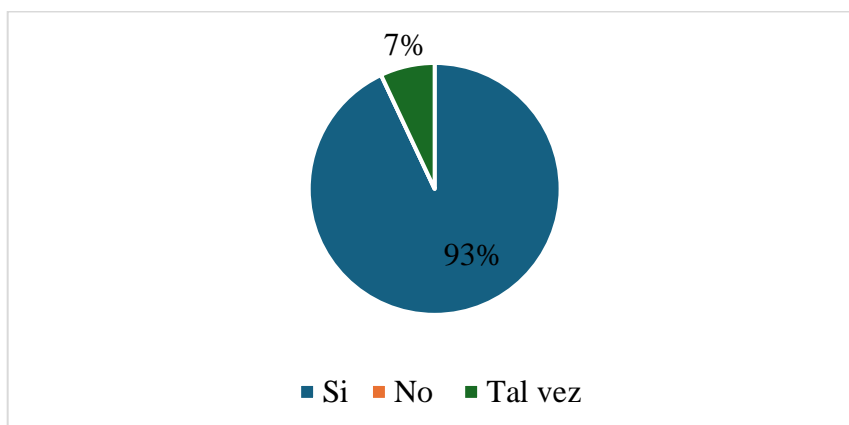


Se consultó a los empleados si cambiarían de jefe si alguna vez tuvieran la oportunidad. La figura 3 muestra que el 79% se encuentra fidelizado con su jefe, ya que indicaron que, aun teniendo la oportunidad, no cambiarían a su líder. El 21% indicó que tal vez cambiarían a su jefe si tuvieran la oportunidad, mientras que ninguno mostró con certeza querer cambiar de jefe.

Se puede observar que la mayoría de los empleados se encuentran felices con el jefe que tienen actualmente, ya no lo cambiarían si tuvieran la oportunidad. Sin embargo, existe un 21% que estaría dispuesto al cambio, es decir, que no están completamente fidelizados o satisfechos con su líder actual.

Figura 5

Apertura del jefe para receptar los problemas de sus empleados

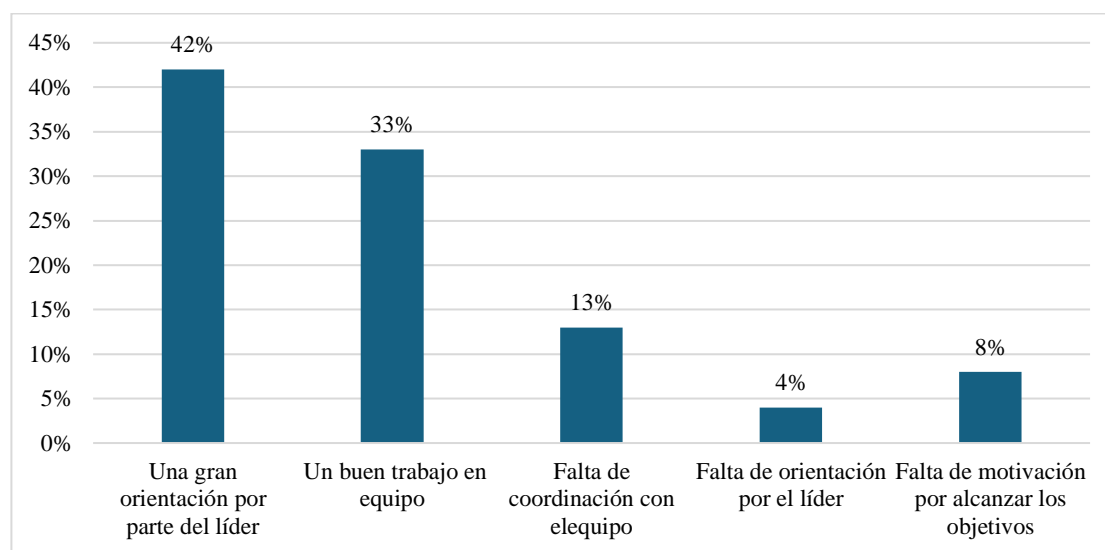


Así mismo, se consultó si sienten la confianza de comunicar a su jefe si en algún momento se les presenta un problema. La figura 5 indica que el 93% indicó que, si siente total confianza para comunicarlo, mientras que el 7% indicó que tal vez si sienten la confianza. Sin embargo, ninguno indicó que no siente confianza o que tiene problemas para comunicar el inconveniente a su jefe. Es decir, los jefes de la empresa de cosméticos escuchan a sus empleados y le transmiten la confianza necesaria para hacerlo.

El 100% de los empleados indicó que llegan mensualmente a los objetivos, lo que refleja el buen desempeño de estos. Se consultó a los empleados los motivos que considera que le permiten llegar a los objetivos todos los meses e indicaron los siguientes: una gran orientación por parte del líder y un buen trabajo en equipo. Ningún miembro indicó que es solamente por las habilidades individuales que cuenta, sino porque el jefe hace un buen trabajo y existe una excelente coordinación con el equipo.

Figura 6

Principales características de la gestión de los líderes



Se mostró a los empleados una lista de características en cuanto a la gestión de su líder y se solicitó que seleccionen con las que más relacionan a su líder actual. La lista estaba compuesta por cuatro características positivas y cuatro negativas. Los encuestados podían seleccionar varias. La figura 6 muestra que el 42% de los encuestados indicaron que perciben una gran orientación por parte de su líder y el 33% indicó que existe un buen trabajo en equipo, lo cual consideran que son los principales motivadores para alcanzar con las metas propuestas de manera recurrente. Por otro lado, el 13% siente que no existe la suficiente coordinación con el equipo, el 4% indicó que percibe falta de orientación por parte del líder y, el 8% manifestó que no existe suficiente motivación para alcanzar los objetivos. Se identifica a las tres últimas características como áreas de mejora en las que cuales los jefes deben trabajar.

Así mismo, se consultó de qué manera consideran que el método de liderazgo de su jefe influye en su desempeño laboral, en donde el 100% indicó

que definitivamente influye de manera positiva, lo cual les permite sentirse satisfechos en su lugar de trabajo y tener un excelente desempeño laboral.

Conclusiones

En conclusión, esta investigación ha arrojado luz sobre las características de los líderes de una empresa de cosméticos y la percepción y desempeño de los empleados. A lo largo del estudio, se ha evidenciado que un liderazgo efectivo es un factor determinante para el éxito organizacional y el rendimiento positivo de los empleados.

La revisión de la literatura y la recopilación de datos han permitido identificar atributos clave de liderazgo, como la comunicación efectiva, la empatía y la capacidad para motivar, que están directamente vinculados con la productividad y desempeño laboral. La aplicación de metodologías de evaluación del liderazgo ha demostrado ser esencial para medir y mejorar estos aspectos, proporcionando una base sólida para el crecimiento organizacional.

La implicación práctica de estos hallazgos sugiere que las empresas privadas deben considerar seriamente la implementación de procesos sistemáticos de evaluación del liderazgo como parte integral de sus estrategias de gestión. Proporcionar oportunidades para el desarrollo del liderazgo y la retroalimentación continua puede ser clave para cultivar un entorno de trabajo donde tanto los líderes como los empleados prosperen.

Es por esto que finalizada la investigación cuantitativa a través de las encuestas que se realizó a los empleados de tres departamentos de la empresa de cosméticos, los cuales son: Financiero, Comercial y Logística, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Existe un alto nivel de satisfacción por parte de los empleados con relación al jefe o líder que tienen. Un 85% se siente satisfecho o muy satisfecho, sin embargo, existe un 15% que indica que no se siente satisfecho con su jefe actual.

- La relación entre los empleados y el jefe inmediato de cada departamento fue descrita como excelente por la mayoría y como regular por un 7%. Es decir, existe aún un pequeño porcentaje que no siente una conexión individual con su jefe.
- Las características de los jefes de la empresa de cosméticos son: motivacional e inspirador, un gran apoyo, acertado en sus decisiones y, crea un ambiente organizacional excelente.
- Existe un alto nivel de fidelidad de parte de los empleados hacia sus jefes, ya que el 79% indicó que no lo cambiaría aún si tuviera la oportunidad. Sin embargo, un 21% indicó que tal vez lo cambiaría.
- Los jefes brindan a sus empleados la confianza para comunicar de manera adecuada los inconvenientes presentados.
- El método de liderazgo de los jefes influye de manera positiva en el desempeño de los empleados, ya que, gracias a su gran orientación y la excelente coordinación en equipo, se logra llegar a los objetivos todos los meses.
- Se identifica como áreas de oportunidad de mejora las características de la gestión de los líderes que algunos empleados consideran como débiles, las cuales son: falta de motivación para alcanzar los objetivos y falta de coordinación con el equipo. Es importante mencionar que es un pequeño porcentaje el cual considera que existe una debilidad en esos aspectos.
- Así mismo, se identifican como motivadores los siguientes aspectos: gran orientación por parte del líder y un buen trabajo en equipo.

En resumen, este estudio respalda la premisa de que una evaluación cuidadosa y efectiva del liderazgo puede ser un catalizador para el mejoramiento constante del desempeño laboral y la calidad de vida en el trabajo ya que impacta de manera positiva en la actitud y desempeño de los empleados resaltando el desempeño de los empleados en una empresa privada de venta

de cosméticos en Guayaquil. La comprensión y aplicación de estos principios pueden servir como base para el crecimiento sostenible y el éxito a largo plazo de la empresa de cosméticos.

Como recomendación para los directivos de la empresa, se propone que establezcan programas de liderazgo para las personas responsables de cada departamento, para que de esta manera se garantice que se desempeñe un liderazgo adecuado dentro de la empresa y los empleados tengan una buena percepción de sus líderes y por ende, cumplan de manera eficiente sus objetivos y mantengan un buen desempeño.

Referencias bibliográficas

- Bautista, R., Cienfuegos, R., Junior, E., & Aguilar, D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*.
- Bergeron, J.-L. (1983). *Los aspectos humanos de la organización*.
- Campbell, J., McHenry, J., & Wise, L. (1990). MODELING JOB PERFORMANCE IN A POPULATION OF JOBS. *Personnel Psychology*.
- Chagray, N. H., Ramos, S. E., Neri, A. C., Maguiña, R. M., & Hidalgo, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*.
- Cierniak-Emerych, A., & Golej, R. (2020). Changes in safety of Working Conditions as a Result of Introducing 5S Practices. *IBIMA Business Review, 2020*. <https://doi.org/10.5171/2020.141027>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Fernández, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia, 56-74*. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Flavia Fernandes Silveira Cupini, F. C. (2020). Female Leadership: A Case Study in a Cosmetics Company. *International Journal of Current Research, 9(09), 57331-57339*. <https://doi.org/https://www.journalcra.com/sites/default/files/issue-pdf/25678.pdf>
- Galarza, C. R. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*. <https://doi.org/https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/336>
- Hair, J. F. (2014). *Multivariate Data Analysis, 7ma edición*. Prentice Hall.
- Koech, P. M., & Namusonge, G. (2019). The Effect of Leadership Styles on Organizational Performance at State Corporations in Kenya. *International Journal of Business and Commerce, 2*. https://doi.org/https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53114158/leadership_performance-libre.pdf?1494680448=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DThe_Effect_of_Leadership_Styles_on_Organ.pdf&Expires=1707408030&Signature=SBsPoIREtBLrPFHxdOb-VjYavIQAHLOH1cTI1Kf

- Robbins, S. P. (1998). *Comportamiento Organizacional: Conceptos, Controversias y Aplicaciones*. Prentice Hall.
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*.
- Stoner, J. A. (1994). *Administración*. Prentice Hall.
- Villafuerte, J. R., & Verdezoto, J. E. (2021). El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: género y consecuencias a largo plazo. *Ciencia Latina*.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1074/1474>

Apéndice

Encuesta de Evaluación del Liderazgo en el desempeño de los Trabajadores de una empresa privada de cosméticos

1. Edad
 - a) De 20 a 30 años
 - b) De 31 a 40 años
 - c) De 41 años en adelante
2. Género
 - a) Femenino
 - b) Masculino
3. Del 1 al 5, ¿Qué tan satisfecho se siente con el líder que tiene? Siendo 1 nada satisfecho y 5 muy satisfecho
4. ¿Cuál de las siguientes características describen de mejor manera su relación con su jefe?
 - a) Excelente, me siento apoyado por mi líder en todo momento
 - b) Regular, me hace sentir parte del equipo, pero no siento una relación individual con el
 - c) Mala, rara vez me apoya en algo o me da reconcomiendo por mi trabajo
5. Escoja todas las características que considera que describen de mejor manera a su jefe
 - a) Motivacional e inspirador
 - b) Es un gran apoyo en todo momento, tanto en lo profesional como en lo personal
 - c) Es acertada en todas sus decisiones
 - d) Genera un ambiente organizacional de excelente
 - e) Rara vez siento apoyo de su parte
 - f) No toma en cuenta la opinión de los miembros del equipo

- g) Poco comprensiva/o
 - h) Rara vez reconoce el trabajo de los miembros
 - i) No me inspira a ser proactivo ni tener ideas innovadoras para aportar a la organización
6. ¿Si tuviera la oportunidad de escoger otro jefe, lo haría?
- a) Sí
 - b) No
 - c) Tal vez
7. Cuando tiene un problema personal que afecta su trabajo, ¿Siente la confianza de contárselo a su jefe?
- a) Sí
 - b) No
 - c) Tal vez
8. ¿Llega usted a los objetivos mensuales todos los meses?
- a) Sí
 - b) No
9. Si su respuesta anterior fue Sí, ¿Cuál de los siguientes factores considera que es el motivo?
- a) Una gran orientación por parte del líder
 - b) Mis capacidades
 - c) Un buen trabajo en equipo
 - d) Únicamente por mis capacidades
10. Si su respuesta anterior fue No, ¿Cuál de los siguientes factores considera que es el motivo?
- a) Falta de coordinación con el equipo
 - b) Falta de orientación por el líder
 - c) Falta de capacidad
 - d) Falta de motivación por alcanzar los objetivos

11. ¿De qué manera considera que el método de liderazgo de su jefe influye en su desempeño laboral?
- a) Influye de manera positiva
 - b) Influye de manera negativa, nunca alcanzamos los objetivos y afecta a mi desempeño



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Linc. Yoshelin Carolina Nevárez Villamil, con C.C: # 1713132346 autor(a) del trabajo de titulación: *Liderazgo transformacional de los Trabajadores de una empresa privada de cosméticos* previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 02 de mayo de 2024

f. _____

Nombre: Linc. Yoshelin Carolina Nevárez Villamil

C.C: 1713132346



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Liderazgo transformacional de los Trabajadores de una empresa privada de cosméticos		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Nevárez Villamil Yoshelin Carolina		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Zerda Barreno Elsie Ruth,		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Administración de Empresas		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Administración de Empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	02 de mayo de 2024	No. DE PÁGINAS:	23
ÁREAS TEMÁTICAS:	Liderazgo, desempeño laboral, industria de cosméticos		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Satisfacción laboral, liderazgo		

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):

El objetivo central de la presente investigación es analizar el impacto que genera la presencia de un líder en la actitud y desarrollo de los empleados en una empresa privada de venta de cosméticos en Guayaquil, generando la pregunta de investigación: ¿Realmente incrementa la productividad de la gente en una empresa?; Así mismo, se revisarán conceptos de psicología y sociología, que otorguen un panorama claro y expliquen la manera en la que reacciona el ser humano ante estímulos y ante un liderazgo como el antes mencionado.

La empresa de cosméticos a analizar es una empresa que fue fundada en el año 2018 y tiene como objetivo brindar a sus consumidores productos cosméticos de excelente calidad a un precio asequible. Durante los últimos años ha experimentado un crecimiento interesante, lo que ha demandado mayor cantidad de personal. Así mismo, se ha evidenciado que el desempeño de los trabajadores es un factor importante para que la empresa siga creciendo. Es por eso que, la motivación de este estudio es determinar el nivel de importancia que tiene el factor de liderazgo sobre el desempeño de los empleados y el alcance de las metas empresariales.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 99 002 4668	E-mail: caritonevarez@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: María del Carmen Lapo Maza	
	Teléfono: +593-4-3804600	
	E-mail: maria.lapo@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	