



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA  
ELENA

INSTITUTO DE POSTGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO

COMPONENTE PRÁCTICO DE EXAMEN COMPLEXIVO  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGÍSTER  
EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TÍTULO:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL GÉNERO DE  
LAS EMPRESAS PÚBLICAS DEL CANTÓN SALINAS, AÑO  
2021.

AUTOR:

ING. SONNIA ALEXIS POZO DEL PEZO.

TUTOR:

ING. DIVAR CASTRO LOOR, MSC

LA LIBERTAD, ECUADOR

MAYO DE 2022

## INDICE

AUTORÍA DEL TRABAJO .....	vi
APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR .....	vii
DEDICATORIA .....	viii
AGRADECIMIENTO.....	ix
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN .....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT .....	xii
CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN .....	1
1.1. Definición o Planteamiento del Problema.....	3
1.2. Justificación.....	5
1.3. Objetivos de la Investigación .....	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos .....	6
Planteamiento de la idea a defender .....	6
CAPÍTULO II .....	7
MARCO CONCEPTUAL.....	7
2.1. Bases teóricas .....	7
Variable independiente .....	7
Liderazgo transformacional .....	7
Influencia idealizada .....	8
Motivación inspiracional .....	8
Estimulación intelectual.....	9
Consideración individual .....	10
Justicia .....	11
Variable dependiente .....	11
Género.....	11
Estereotipos de género .....	12
Psicología social .....	13
Discriminación.....	13

CAPÍTULO III.....	14
MARCO METODOLÓGICO.....	14
3.1. Contexto de la investigación.....	14
3.2. Tipo de la investigación.....	15
3.3. Diseño de la investigación.....	15
3.4. Población y muestra.....	16
3.5. Técnicas e instrumentos.....	18
3.6. Procesamiento.....	18
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	19
Análisis de las encuestas.....	19
Análisis de las entrevistas.....	23
CAPÍTULO IV.....	25
ESTUDIO O ANÁLISIS DE CASO.....	25
4.1. Título.....	25
4.2. Diagnóstico.....	25
4.3. Objetivos.....	26
Objetivo general.....	26
Objetivos específicos.....	26
4.4. Introducción o fundamentación.....	26
4.5. Desarrollo o cuerpo del texto.....	27
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	32
CONCLUSIONES.....	32
RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	36
Anexo 1: Operacionalización de las variables.....	37
Anexo 2: Carta de compromiso.....	39
Anexo 3: Cuestionario de encuesta.....	40
Anexo 4: Guía de entrevista.....	42
Anexo 5: Validación de instrumento 1 cuestionario.....	43
Anexo 6: Validación de instrumento 1 entrevista.....	44
Anexo 7: Validación de instrumento 2 cuestionario.....	45

Anexo 8: Validación de instrumento 2 entrevista .....	46
Anexo 9: Certificado de antiplagio.....	47

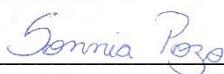
## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Población 1 .....	16
<b>Tabla 2:</b> Población 2 .....	17
<b>Tabla 3:</b> Consecuencias éticas y morales.....	19
<b>Tabla 4:</b> Estimulación al personal a desarrollar ideas innovadoras .....	20
<b>Tabla 5:</b> Anima a solucionar problemas y a generar nuevas ideas .....	20
<b>Tabla 6:</b> Líder demuestra empatía con los trabajadores.....	21
<b>Tabla 7:</b> Programa actividades teniendo en cuenta el género .....	21
<b>Tabla 8:</b> Igualdad de oportunidades en hombres y mujeres trabajadoras .....	22
<b>Tabla 9:</b> Cuadro de actividades de Gantt .....	28
<b>Tabla 11:</b> Plan de capacitación de liderazgo transformacional.....	29

## **AUTORÍA DEL TRABAJO**

El presente Trabajo de Titulación constituye un requisito previo a la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano, Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, Sonia Alexis Pozo Del Pezo con cédula de identidad número 092816744-4 declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.



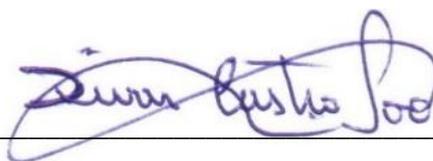
---

Ing. Sonia Alexis Pozo Del Pezo

## **APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR**

En mi calidad de Profesor Tutor del Componente Práctico de Examen Complexivo, titulado, “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL GÉNERO DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS DEL CANTÓN SALINAS, AÑO 2021”, elaborado por la Srta. Ing. Sonnia Alexis Pozo Del Pezo, del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano, Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano, con la modalidad de Examen Complexivo, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo práctico, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente,



---

Ing. Divar Castro Loor, MSc.

**DOCENTE TUTOR**

## **DEDICATORIA**

A Dios por bendecirme, por darme vida, salud, sabiduría y fortaleza durante todo este trayecto de mi maestría, por el ser el inspirador y darme fuerzas para poder culminar con éxito una etapa más en mi vida logrando uno de mis anhelos deseados.

A mis padres Yadira Del Pezo, Liborio Chiquito y hermanos a los que amo, por sus apoyos, siendo mis pilares fundamentales para luchar cada día sin importar los obstáculos que se me presentaban en el trayecto del camino, por sus consejos, confianza que depositaron en mi para que pueda cumplir con mis objetivos propuestos.

De manera especial, al MSc. Divar Castro y al MSc Félix Tigreiro grandes docentes que me motivaron y apoyaron para poder cumplir con esta meta sobre todo por haber confiado en mí.

Asimismo, dedico este trabajo a mi tía Lola Baquerizo a la que quiero mucho que, con sus sabios consejos, confianza me han ayudado a motivar a ser mejor cada día ya que con perseverancia todo se puede lograr.

Gracias a mis amigos: Fanny, Mónica, Vinicio, Anita, Cristhian y Cecilia por los buenos momentos que hemos compartido, hemos aprendido y aprendemos continuamente de todos y de nosotros mismos, tanto profesional como personalmente personas maravillosas que conocí en esta etapa.

Ing. Sonnia Alexis Pozo Del Pezo

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradezco a Dios por la fortaleza que me brinda cada día y por hacer realidad una mis metas propuestas entre uno de ellos es la culminación de mi trabajo de titulación de maestría.

A mis padres Yadira Del Pezo y Liborio Chiquito por ser mi apoyo incondicional en cada momento de mi vida, por sus apoyos que han sido el impulso para llegar hasta donde estoy.

A mi tutor el MSc. Divar Castro que, con sus experiencias, conocimientos impartidos han sido pilar fundamental donde fueron mi guía día a día para que mi trabajo de titulación salga bien, por haber confiado en mí persona con respeto, responsabilidad y apoyo a seguir adelante en el ámbito académico.

Este logro demuestra que el éxito está dentro de cada uno, solo se requiere de un espíritu de cooperación, sabiduría y esfuerzo para poder lograrlo.

A todos, muchas gracias

Ing. Sonnia Alexis Pozo Del Pezo

## TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN



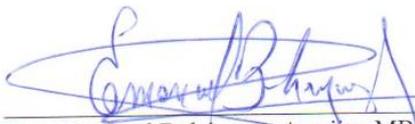
Q.E. Rolando Calero Mendoza, PhD

**DIRECTOR DEL INSTITUTO DE  
POSTGRADO**



Ing. Divar Castro Loor, MSc.

**DOCENTE TUTOR**



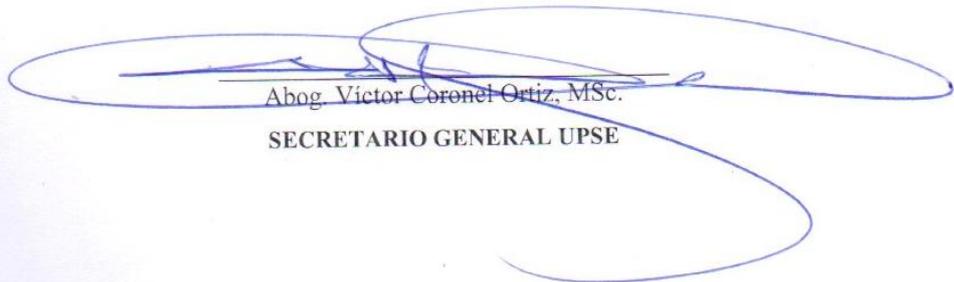
Ing. Emanuel Bohórquez Armijos, MBA.

**DOCENTE ESPECIALISTA**



Lic. Myriam Sarabia Molina, PhD.

**COORDINADORA DEL PROGRAMA**



Abog. Victor Coronel Ortiz, MSc.

**SECRETARIO GENERAL UPSE**



## **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL GÉNERO DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS DEL CANTÓN SALINAS, AÑO 2021**

**Autor:**

Ing. Sonnia Alexis Pozo Del Pezo

**Tutor:**

Ing. Divar Castro Loor, MSc.

### **RESUMEN**

En la presente investigación se analizó el impacto ocasionado por el liderazgo transformacional en las empresas públicas seleccionadas del cantón Salinas y si es aplicado en su totalidad este estilo de liderazgo, además si el género es un factor adoptado en su proporción por hombres o por mujeres, sin afán de controversia o comparación de competencias entre ambos. Se utilizó para el desarrollo del tema la investigación de tipo exploratoria - descriptiva, al igual que el diseño cualitativo – cuantitativo, con el apoyo de un estudio bibliográfico que incluyó la revisión de teorías y aportaciones de varios autores, ya en la recolección de datos se aplicó encuestas a trabajadores y las entrevistas a los directivos de las empresas públicas inmersas en el estudio. Finalmente se expuso el detalle de los resultados obtenidos y se procedió con la formulación de conclusiones y recomendaciones, esto con el objetivo de demostrar que el liderazgo transformacional es positivo en la actualidad y que definitivamente existe un impacto provocado por el género.

**Palabras claves:** Liderazgo transformacional, género, empresas, competencias.



## **TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND THE GENDER OF PUBLIC ENTERPRISES IN SALINAS CANTON, YEAR 2021**

**Author:**

Ing. Sonnia Alexis Pozo Del Pezo

**Advisor:**

Ing. Divar Castro Loor, MSc.

### **ABSTRACT**

This research analyzed the impact caused by transformational leadership in the selected public companies of the Salinas canton and whether this leadership style is applied in its entirety, as well as whether gender is a factor adopted in proportion by men or women, without any desire for controversy or comparison of competencies between both.

An exploratory-descriptive type of research was used for the development of this research, as well as a qualitative-quantitative design, with the support of a bibliographic study that included the review of theories and contributions of several authors, during the process of data collection, surveys were applied to workers and interviews to the leaders of the public companies involved in this research. Finally, details of the results obtained were presented followed by the formulation of conclusions and recommendations, with the objective of demonstrating that transformational leadership is currently positive and that there is definitely an impact caused by gender.

**Keywords:** Transformational leadership, gender, companies, competencies.

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

En el contexto global la idealización del género en países que actualmente se encuentran bajo la opinión pública por la aplicación de reglas drásticas según su tradición, ejercidas por líderes de grupos de poder a un sector de la población como lo son las mujeres, este acontecer deja al mundo con la pregunta de: ¿Por qué ocurre esto en pleno siglo 21? Sin duda alguna las costumbres y creencias son respetables en cada región del planeta, serían entonces los extremos con que se aplican el objeto de crítica a nivel mundial. (Sánchez, 2018)

Partiendo de este contexto tenemos que en algunas empresas se cuenta con líderes sin un estilo de liderazgo definido ya que combinan estilos como: transformacional, transaccional, autocrático, democrático, etc., de estos el liderazgo transaccional es el que más se utiliza en las empresas debido a la costumbre de tomar decisiones por si solos proponiéndoles alguna recompensa a cambio de ello y por lo consiguiente los colaboradores deben obedecer a lo que el líder dispone sin que puedan dar alguna opinión, limitando a que sean aportes a los objetivos propuestos.

Por otra parte, el liderazgo transformacional es definido como un proceso en el cual los líderes son las personas que alientan, ayudan y motivan a los seguidores para que se involucren y así puedan ser innovadores, además se debe considerar que donde existan un buen clima laboral y una buena comunicación se podrá interactuar y lograr el éxito en las organizaciones. (Alapont, 2017)

La esencia de la presente investigación se basará en conocer si el liderazgo transformacional es adoptado en mayor proporción por hombres o por mujeres y que impacto ocasiona dentro de las organizaciones aplicando este estilo de liderazgo sin el afán del confrontamiento o la comparación de competencias entre ambos géneros.

En este sentido la definición del género en algunos países a nivel mundial ha traído controversias y nuevos temas de discusión para la sociedad en el ámbito de cultura, religión y costumbres, se define al género como la selección natural otorgada por la divina providencia en su primera instancia, posteriormente se verá direccionada por diferentes motivos o circunstancias. (Scholtus, 2019)

En esta primera variable del género se dejará en claro que la investigación se basará en la fortaleza que este genere hacia un estilo de liderazgo transformacional aceptable específicamente en las empresas del sector público.

El líder nace o se hace, esta es una interrogante que ronda el mundo empresarial y cuya respuesta se observará en el desarrollo de este proyecto de investigación. Indiferentemente de cuál sea la respuesta se dejará en claro que el género y el liderazgo pueden coexistir en una organización.

Toda organización ya sea del sector público o del sector privado cuenta con colaboradores de diversos géneros los mismos que poseen cualidades de liderazgos diferentes ya sea por su sólida formación empresarial o por su vasta experiencia personal, es aquí entonces que esta investigación determinará la congruencia entre el género y liderazgo transformacional de los colaboradores en las empresas del sector público del cantón Salinas: Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Salinas y Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación de Salinas.

## **1.1. Definición o Planteamiento del Problema**

El liderazgo transformacional surge del predominio que mantiene el transaccional en las organizaciones, podemos definir que este tipo de estilo es el que aparece más por parte del género masculino, en la actualidad existen impresiones de lo que es el liderazgo transaccional en varias maneras y el poder del género masculino para aplicarlo. (Cañeque, 2017).

De tal manera, los líderes transformacionales son aquellos que no imponen opiniones, son identificados como personas motivadoras, inspiradoras e innovadoras, trabajan en conjunto con los subordinados para llegar a un mismo objetivo respetando las ideas de cada uno a diferencia de los transformacionales, los transaccionales promueven el cumplimiento a través de incentivos a los colaboradores que realicen las tareas de una forma correcta mientras que castiga aquellos que no cumplen con las pautas establecidas dentro de la empresa. (Martín, 2017)

En el contexto global las mujeres vienen siendo discriminadas por varios años, en este sentido países como Afganistán, Pakistán, India, Somalia, etc., se considera que las mujeres son irrespetadas en sus derechos humanos, en especial por los líderes de grupos de poder, se ha evidenciado que poseen por opción general una cultura de carácter machista por convicción o por ser heredada de sus costumbres y etnias que someten a las mujeres. (Espinosa, Contreras, & Barbosa, 2018)

Ya en Ecuador la cultura organizacional de las empresas no ha permitido que la mujer sea considerada parte de los mandos gerenciales por el simple hecho de su condición de género, esto ha imposibilitado que este género demuestre sus conocimientos, habilidades y capacidades para poder ocupar altos puestos sobre todo demostrar su liderazgo.

Tomando en cuenta que los líderes potenciales en un estado, organización, entre otros, corresponden en su mayoría al género masculino, lo cual despierta la necesidad de investigar de manera científica este hecho localmente en la Provincia de Santa Elena, específicamente en el Cantón Salinas en las empresas del sector público seleccionadas: Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Salinas y Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación de Salinas.

La investigación científica se desarrollará abarcando las condiciones laborales a las cuales son expuestos ambos géneros y a las circunstancias en las cuales pueden optar por ser elegidos y elegidas para liderar una empresa pública.

### **Formulación del Problema**

¿De qué manera el liderazgo transformacional se aplica en las empresas públicas del cantón Salinas según su género?

**Variable independiente:** Liderazgo transformacional

**Variable dependiente:** Género

## **1.2. Justificación**

La investigación se desarrollará basándose en la observación directa, la cual pretende abarcar las condiciones laborales a las que son expuestos ambos géneros y además las circunstancias que pueden influir para ser elegidos para liderar en las empresas públicas objeto de análisis, en especial si son del género femenino.

De acuerdo con lo percibido se realizó la siguiente justificación teórica basada en conceptos actuales, escritos sobre este tema, el cual se investigó para determinar si el género tiene influencia en el liderazgo transformacional en especial en las empresas públicas seleccionadas del Cantón Salinas. La teoría existente en este campo es muy extensa y antigua, lo cual servirá de base para el desarrollo del marco teórico.

Actualmente la influencia que ejerce el género se ha convertido en un papel primordial en las empresas públicas de este estudio ya que no solo los hombres tienen el derecho de liderar en cargos importantes sino también las mujeres, lo cual nos lleva a conjeturar que radica y ratifica la importancia de este trabajo y la obtención de información de carácter cuali-cuantitativo requerida para realizar un análisis determinante y exhaustivo del tema aportando al cumplimiento del objeto de estudio.

Con el fin de poder aportar como justificación práctica en lo referente a evitar la discriminación de género, afianzar el conocimiento, análisis y la capacitación como alternativa de orientación hacia la comunidad empresarial y concientizar que el género no debe ser un obstáculo para liderar una organización, ocupar un cargo o gestionar un proceso, sino por el contrario, este debe ser la razón principal para evidenciar la oportunidad que ambos géneros deberían tener.

### **1.3.Objetivos de la Investigación**

#### **Objetivo general**

- Determinar de qué manera el liderazgo transformacional es aplicado según el género en las empresas públicas seleccionadas para el estudio del cantón Salinas.

#### **Objetivos específicos**

- Diagnosticar la situación actual de las empresas públicas del cantón Salinas en lo referente al tema de liderazgo transformacional.
- Analizar el liderazgo transformacional y el género en las empresas públicas del cantón Salinas.
- Proponer un plan de capacitación para que de esta manera aumente la aplicación del liderazgo transformacional de las empresas públicas del cantón Salinas.

#### **Planteamiento de la idea a defender**

El liderazgo transformacional contribuirá a la equidad de género de las empresas públicas del cantón Salinas.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO CONCEPTUAL**

Para el desarrollo del trabajo de investigación se recopiló información en libros, revistas científicas y tesis de grado u postgrado sobre conceptualizaciones de varios autores con sus respectivas variables: independiente y dependiente, así mismo las dimensiones e indicadores que han dado sustento y orientación al estudio para dar soluciones a la problemática de la investigación.

#### **2.1. Bases teóricas**

##### **Variable independiente**

##### **Liderazgo transformacional**

Según (Wehrich & Koontz , 2017) mencionan que el liderazgo transformacional es: “Un estilo en que los líderes son ideales para ser motivadores, inspiradores, visionarios ante un grupo de personas enfocándose en la innovación donde permita fortalecer el crecimiento de las personas y organización”.

Bajo este contexto se puede argumentar que algunos líderes aplican el liderazgo transformacional porque tienen la capacidad de motivar a sus trabajadores para que realicen todas las actividades correctamente y sobre todo exista un clima favorable para el cambio de la institución.

Por otra parte (Meler, O. F., & Gardner, H., 2016) definen que: “El liderazgo transformacional inspira a que los colaboradores se sientan motivados y no presionados estableciendo diferentes directrices que deben cumplir con los objetivos propuestos”.

Tomaremos en cuenta además que un líder transformacional es caracterizado por delegar diferentes actividades de una forma correcta inspirando a que los trabajadores no se estresen, sino que se sientan motivados para que puedan cumplir

con las tareas y lo más importante influyendo positivamente en el rendimiento de todo su personal a su cargo.

### **Influencia idealizada**

Para los autores (González, González, Ríos, & León, 2017) la influencia idealizada es: “Una de las virtudes que posee el líder transformacional es el respeto que genera y el cual recibe sin ejercer la presión del dominio que ejerce la fuerza, por tal razón este tipo de líder se gana la admiración de sus seguidores al punto de ser imitado”.

Por lo consiguiente la influencia idealizada es una de las cualidades que posee el líder transformacional porque tienen un alto grado de ética, convencimiento y honestidad comprometiéndose con la organización a solucionar los problemas destacando su presencia en las actividades, por tal razón es admitido por las demás personas como un ejemplo a seguir .

Según (Bass, 2015) menciona que: “La Influencia idealizada o carisma es muy importante, por cuanto tiene un sentido de intención. Los líderes seductores, son percibidos por los seguidores como seres de un alto grado de ética, convicción y honestidad. Se comprometen totalmente con la organización y siempre destaca su presencia en las actividades, colocándose adelante cuando hay crisis o celebrando el triunfo con su gente”.

En esta dirección de la influencia idealizada el líder demuestra sacrificio y entrega por los objetivos trazados por la organización donde los colaboradores admiran su desempeño y quieren imitarlo, este factor también es conocido como carisma demostrando empatía con los demás.

### **Motivación inspiracional**

Según los autores (Nübold, Dörr, & Maier, 2016) definen a la motivación inspiracional como: “El líder transformacional, se lo identifica por la manera que induce a la labor de forma optimista, por su característica generadora de entusiasmo,

le permite crear un ambiente de estímulo que hace atractiva la labor encomendada, haciendo uso de una buena comunicación”.

Al aplicar la motivación inspiracional los líderes darán ánimo y entusiasmo a sus colaboradores creando de esta manera un ambiente tranquilo con altas expectativas y ayudando a que cada uno tenga comportamientos y actitudes aceptables y éticas al momento de realizar sus actividades.

El autor (Millán, 2016) señala que “El líder inspiracional consigue que cada empleado perciba el valor de su aporte personal, desarrollando eficazmente su nivel de compromiso con el éxito y la calidad”.

Por lo consiguiente el líder inspiracional se lo considera así cuando motiva, comunica e inspira a sus colaboradores, llegando a levantar de manera eficiente el nivel de compromiso institucional logrando de esta manera el cumplimiento de todos los objetivos que se planteen ya sea de manera personal o en trabajo en equipo.

### **Estimulación intelectual**

Los autores (Yasin, Nawab, Bhatti, & T, 2017) mencionan que: “La estimulación intelectual en este aspecto es muy relevante la forma como los seguidores llegan a desarrollarse intelectualmente al punto que, por la capacidad de análisis y la confianza generada por el líder, les permite llegar a tomar decisiones y solucionar problemas que están a su alcance sin la participación del líder”.

Este factor de estimulación intelectual ayuda a que los líderes puedan desenvolverse con sus trabajadores de una forma innovadora, creativa para la solución de problemas que se presentan en la organización y sobre todo a que ambas partes puedan plantear nuevas estrategias para cumplir con los objetivos propuestos.

“Cuando los líderes demuestran estimulación intelectual, tratan de reflexionar y analizar la situación con más detenimiento dentro del equipo o de la organización ” (Yukl, 2017).

Al aplicar la estimulación intelectual los líderes buscan cambios de las capacidades de las personas que conforman la organización, al enfrentarse a conflictos anima a los trabajadores a que puedan dar ideas y analizar los problemas de una manera creativa.

### **Consideración individual**

(Bass & Avolio, 2018) manifiestan que “la consideración individualizada, en esta esfera del liderazgo transformacional se menciona en particular la atención que brinda el líder de manera personificada e individual, con la finalidad de atender y solucionar los requerimientos del personal y brindar el apoyo necesario, esto contribuye como estímulo emocional del seguidor”.

Entonces la consideración individual es la habilidad que posee un líder para poder ayudar a los colaboradores y detectar las necesidades individuales para solucionar los problemas que se presentan, esta persona es la ideal porque aconseja, motiva y da formación.

(Palomo, 2016) define que “la consideración individualizada los líderes prestan atención a cada uno de sus colaboradores de forma individual, personal y les otorgan responsabilidades diferentes”.

Es muy importante que los líderes apliquen en las organizaciones la consideración individualizada porque se encargan de tomar en cuenta a cada uno de sus colaboradores de forma personal indicándoles cuáles son sus actividades que debe realizar para que se cumplan de una forma eficaz.

## **Justicia**

Con respecto a (Morales Orozco, 2017) manifiesta que “La justicia está implícita en el proyecto de sociedad moderno – humanista que se ha pretendido asumir, un plan configurado para los países llamados desarrollados”.

Se le conoce a la justicia como el valor moral que posee una persona con el derecho de proporcionar a otra lo que se merece, esto se hace teniendo en cuenta los hechos y el comportamiento para poder llegar a una buena decisión de lo que se presenta en el momento.

Igualmente (Queralt Lange, 2015) menciona que: “La justicia exige reconocer más peso a las pretensiones de esos individuos que a las del resto de individuos y darles prioridad en la distribución de beneficios sociales. El debate entre los igualitaristas gira alrededor de otras dos cuestiones que tienen que ver con el estándar que debe utilizar una concepción de la justicia para hacer comparaciones interpersonales”.

Por lo tanto, la justicia es un conjunto de valores que administra la aplicación del derecho para conseguir que se actúe de una forma correcta diciendo la verdad dando a cada uno lo que le corresponde para que luego no existan malentendidos.

## **Variable dependiente**

### **Género**

Los autores (Castrillo Isabel, Pey Coral , Trautmann Maria de la Luz, 2017) manifiestan que el género “Se refiere a la construcción cultural y social por lo cual los seres humanos tienen roles distintos según su sexo, que implican distintas posiciones y jerárquicas dentro de la sociedad es una categoría de análisis universal”.

Por tanto, se puede concluir que el género es considerado de igual proporción donde además ambos tienen las mismas oportunidades, demostrando sus capacidades,

habilidades y conocimientos al dirigir altos puestos y desempeñar bien sus labores dentro de las organizaciones.

Mientras que (Fernández, 2017) define que el “Género se refiere a los papeles, estereotipos y expectativas que cada sociedad atribuye a cada uno de los grupos sexuales y que conforman dos formas de estar en el mundo o masculinidad y feminidad”.

Con este concepto entendemos que el género corresponde a los diferentes estereotipos o posibilidades que tienen ambas partes, las mismas que tienen roles establecidos, conductas y actividades al momento de enfrentarse a la sociedad demostrando sus características ya sean intelectuales o emocionales.

### **Estereotipos de género**

(Cedeño, G., Soto, D., Aguiar, R., & Zambrano, P., 2021) mencionan que “Los estereotipos de género son construcciones sociales, que se sustentan en la idea que los hombres y mujeres no son iguales y que en función de las características de cada género se deben dividir las actividades que cada uno debe asumir”.

Por lo expuesto anteriormente tenemos que tanto los hombres como mujeres poseen características diferentes donde cada uno de ellos puede desempeñar actividades indicadas por el líder, entonces diremos que no se puede imponer labores específicas a realizar ya que ambos géneros tienen la capacidad de poder desempeñarse sin que exista discriminación o desigualdad.

Según (Hidalgo, 2017) establece que: “Los estereotipos de género comprenden una serie de ideas impuestas, simplificadas, pero fuertemente asumidas, sobre las características, actitudes y aptitudes de las mujeres y los hombres”.

Entonces los estereotipos de género están vinculados con diversas ideas donde se denota el comportamiento de los hombres y mujeres desempeñando los diferentes roles tanto en el ámbito laboral, relacionándose entre las demás personas.

## **Psicología social**

Según los autores (Álvaro & Garrido, 2016) indican que la psicología social “analiza los procesos de índole psicológica que influyen al modo en que funciona una sociedad, así como la forma en que se llevan a cabo las interacciones sociales.

La psicología social ayuda a entender cómo actúan las personas cuando forman parte de grupos al momento de realizar actividades en la organización viendo las actitudes personales.

(Crespo, 2017) expresa que la psicología social “Son los procesos sociales los que modulan la personalidad y las características de cada persona”.

Por lo tanto, la psicología social es el comportamiento de cada individuo con respecto a la influencia de estos procesos y la manera de cómo actúa ante las demás personas.

## **Discriminación**

Para (Dion, 2016) “la discriminación está considerada como el comportamiento que se establece con respecto a los individuos o grupos hacia los cuales se tienen prejuicios o una serie de estereotipos determinados”.

La discriminación es el trato desigual hacia una persona ya sea por religión, sexo, edad, condiciones físicas o mentales que se dan en diversos ámbitos de la vida.

Mientras que el autor (Allport, 2017) definió que “la discriminación como el hecho de denegar a los grupos o individuos un trato igualitario en función de una serie de concepciones y estereotipos previos”.

Existen personas que actualmente son víctimas de discriminación ya sea porque reciben un trato no favorable o desprecio debido a poseer características físicas, mentales diferentes a la de los demás, esto suele ocurrir también en las instituciones sean estas públicas o privadas lo cual da paso a la presente investigación.

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. Contexto de la investigación

La investigación se basó en el liderazgo transformacional aplicado en las empresas públicas del cantón Salinas, según la información brindada por parte del (Ministerio de Economía y Finanzas, 2022) se pudo conocer a las empresas públicas que existen en el cantón Salinas que son las siguientes:

**Tabla 1:** *Empresas públicas del cantón Salinas*

1	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional.
2	Ministerio de Salud Pública.
3	Ministerio de Turismo.
4	BanEcuador B.P
5	Aguapen – Empresa Pública Municipal Mancomunada
6	Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación.
7	Ministerio de Inclusión Económica y Social.
8	Consejo Nacional Electoral.
9	Gobierno autónomo descentralizado (GAD) municipal de Salinas.
10	Corporación Nacional de Electricidad.
11	Corporación Nacional de Telecomunicaciones.
12	Ministerio de Transporte y Obras Públicas.
13	Jefatura Política.
14	Comisaría Nacional de Policía.
15	Ministerio de Transporte y Obras Públicas.
16	Ministerio del Trabajo.
17	Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda.
18	Corporación Financiera Nacional.
19	Ministerio de Industrias y Productividad.
20	Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca.
21	Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.

**Fuente:** (Ministerio de Economía y Finanzas, 2022)

**Elaborado por:** Sonia Pozo Del Pezo

La investigación fue realizada en tres empresas públicas del cantón Salinas debido al fácil acceso de información de datos del personal directivo y trabajadores que son: Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), Dirección General de

Registro Civil, Identificación y Cedulación se encuentran ubicadas en Av. Carlos Espinoza en el edificio del Centro de Atención Ciudadana, Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) municipal de Salinas está ubicado en 0 y 10 de agosto edificio Gad municipal detrás del colegio Rubira.

### **3.2. Tipo de la investigación**

Para desarrollar la investigación “El liderazgo transformacional y el género de las empresas públicas del cantón Salinas”, el tipo de la investigación que se empleó fue la investigación exploratoria - descriptiva.

En la investigación exploratoria permitió conocer el contexto sobre el tema de estudio mediante la información bibliográfica, las opiniones de los directivos con la finalidad de obtener los datos para llevar a cabalidad dicho estudio.

Por lo tanto, en la investigación descriptiva se trabajó en base a los hechos, sucesos y datos reales recabados, obtenidos en la aplicación de las técnicas e instrumentos de investigación como las encuestas y entrevistas, además se logró determinar de qué manera el liderazgo transformacional se aplica en las empresas públicas según el género, por lo tanto los líderes en organizaciones no solamente corresponden al género masculino sino también al género femenino donde ambas partes tienen las capacidades y habilidades requeridas.

### **3.3. Diseño de la investigación**

En el desarrollo de la investigación, se utilizó un conjunto de procedimientos lógicos, con la finalidad de poder obtener, consolidar y graficar la información que permita lograr los objetivos.

El diseño de la investigación es de carácter mixto, es decir cualitativo – cuantitativo. Mediante el aporte cualitativo se obtuvieron y presentaron datos descriptivos provenientes de entrevistas a directivos. Por otro lado, el aporte cuantitativo surge de las encuestas al personal con resultados numéricos. Esta metodología es muy útil

y práctica al llevar la investigación del campo teórico al analítico dándole ese toque científico.

### 3.4. Población y muestra

#### Población 1 - Encuestas

La población es definida como un conjunto de individuos o elementos sobre los cuales las observaciones serán hechas y este grupo es finito o infinito (Punta, 2017). De las 21 empresas públicas que existen en el cantón Salinas se seleccionó a tres empresas aplicando el muestreo no probabilístico por conveniencia.

**Tabla 2:** Población 1

<b>Instituciones</b>	<b>Trabajadores</b>	<b>Porcentaje</b>
Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)	363	48%
Gobierno Autónomo Descentralizado municipal de Salinas (GAD- Salinas)	380	50%
Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación.	16	2%
<b>Total</b>	<b>759</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Empresas públicas del cantón Salinas

**Elaborado por:** Sonnia Pozo Del Pezo

#### Muestra 1

Una muestra es un segmento o subconjunto finito e importante de la población (López, 2014). Para el presente estudio se aplicó la fórmula estadística de la población finita, debido al conocimiento de este, con el fin de determinar exactamente al tamaño muestral.

Es por esta razón que se aplicó la siguiente fórmula de Allan Webster detallada a continuación:

#### Fórmula

$$n = \frac{(p. q.) * Z^2 * N}{(E)^2(N - 1) + (p. q)Z^2}$$

A través de la fórmula de muestreo se pudo observar que la muestra para la realización de las respectivas encuestas fue a 255 trabajadores de las tres empresas públicas del cantón Salinas.

**Tabla 3: Muestra 1**

<b>Instituciones</b>	<b>Número de trabajadores</b>
Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)	123
Gobierno Autónomo Descentralizado municipal de Salinas (GAD- Salinas)	127
Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación.	5
<b>Total</b>	<b>255</b>

### **Población 2 - Entrevistas**

Las entrevistas fueron realizadas a los directivos tanto hombres como mujeres donde se obtuvo información relevante y concreta en cuanto a la aplicación del liderazgo transformacional según el género de las diferentes empresas públicas del cantón Salinas.

**Tabla 4: Población 2**

<b>Instituciones</b>	<b>Directivos</b>	
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)	0	2
Gobierno Autónomo Descentralizado municipal de Salinas (GAD- Salinas)	5	3
Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación.	2	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>5</b>

**Fuente:** Empresas públicas del cantón Salinas

**Elaborado por:** Sonnia Pozo Del Pezo

## **Muestra 2**

Para la realización de las respectivas entrevistas no se utilizó fórmula debido a que es un número muy pequeño por lo tanto se consideró a todos los directivos que fueron siete hombres y cinco mujeres para la obtención de los resultados.

### **3.5. Técnicas e instrumentos**

#### **Encuestas**

Según (Medeiros, 2019) menciona que la encuesta “Es una técnica de investigación que se realiza para la obtención de datos o información sobre características u opiniones de un grupo de personas”.

Se utilizó el cuestionario estructurado con 15 preguntas cerradas, con la escala de Likert en base a los indicadores de cada una de las variables objeto de estudio: el liderazgo transformacional y género de las empresas públicas. Las encuestas se aplicaron a todos los trabajadores del área operativa

#### **Entrevistas**

La entrevista es: “El encuentro entre dos personas, a fin de que una de ellas obtenga información al respecto de un determinado asunto”. (López, 2014).

El modelo de entrevista constó de 10 preguntas abiertas en relación con las variables liderazgo transformacional, género, dimensiones e indicadores. Las entrevistas se aplicaron a todos los directivos de las 3 empresas públicas con el fin de obtener datos precisos ya que fue importante para la recopilación de datos para el estudio.

### **3.6. Procesamiento**

Una vez recogidos los datos se tabularon las encuestas en Microsoft Excel mediante tablas y gráficos con sus debidos análisis e interpretaciones. Para las validaciones de los instrumentos se mantuvo comunicación con varios expertos que conocían del tema donde hicieron las respectivas revisiones con el fin de que se realizara bien la investigación, la validación se encuentra en los anexos.

## ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos de la investigación cualitativa y cuantitativa, en el cual la técnica de las entrevistas fue aplicada a los directivos tanto como hombres y mujeres de las empresas públicas (MIES, GAD de Salinas y Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación de Salinas) todas ubicadas en el cantón Salinas, con el afán de conocer la aplicación del liderazgo transformacional hacia los colaboradores. En lo referente a las encuestas se las aplicó a los colaboradores de las mismas empresas para determinar en qué medida los directivos aplican un liderazgo al estilo transformacional tomando en cuenta el género.

### Análisis de las encuestas

Cabe destacar que el 60 % de los servidores públicos que intervinieron en la investigación fueron del género masculino, por otra parte, el 40% fueron del género femenino. A continuación, se presentan los detalles de las preguntas que tuvieron mayor relevancia:

#### 1. ¿Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones?

**Tabla 5:** Consecuencias éticas y morales

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	5	2%
A veces	50	20%
Casi siempre	150	59%
Siempre	50	20%
<b>Total</b>	<b>255</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a colaboradores de las empresas públicas.

**Elaborado por:** Sonia Pozo Del Pezo

La toma de decisiones basadas en la ética tiene un giro importante en este punto que se evidencia en las respuestas de esta pregunta al determinarse que los líderes si son capaces de cumplir con esta consideración, afrontando las consecuencias de las buenas o tal vez malas decisiones. A pesar de tener un número poco considerable que opinan lo contrario en sus respuestas.

## 2. ¿Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en las actividades diarias?

**Tabla 6:** Estimulación al personal a desarrollar ideas innovadoras

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	15	6%
Casi siempre	210	82%
Siempre	30	12%
<b>Total</b>	<b>255</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a colaboradores de las empresas públicas.

**Elaborado por:** Sonia Pozo Del Pezo

Para innovar se necesita de mucho apoyo, este apoyo tiene mayor relevancia al venir directamente de quienes nos lideran. Las empresas que se encuestaron respondieron ante este cuestionamiento que, si pueden desarrollar y aportar con sus ideas innovadoras estimulados por sus líderes, lo cual afianza la investigación.

## 3. ¿Anima a solucionar problemas y a generar nuevas ideas?

**Tabla 7:** Anima a solucionar problemas y a generar nuevas ideas

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	15	6%
A veces	50	20%
Casi siempre	90	35%
Siempre	100	39%
<b>Total</b>	<b>255</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a colaboradores de las empresas públicas.

**Elaborado por:** Sonia Pozo Del Pezo

La confrontación, la rivalidad, entre otros problemas generados en un entorno laboral tienden a separar a los líderes de sus seguidores al no realizarse acciones correctivas y preventivas, en esta pregunta con relación a la solución de problemas y generación de nuevas ideas se entiende que los encuestados pudieron manifestar de forma abierta su conformidad y aceptación con mayor cantidad de respuestas

positivas a pesar que si existe una pequeña pero no menos importante parte de ellos que opina que casi nunca se los anima postconflictos.

#### 4. ¿Demuestra empatía comprendiendo sus sentimientos y necesidades?

**Tabla 8:** Líder demuestra empatía con los trabajadores

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	45	18%
Casi siempre	155	61%
Siempre	55	22%
<b>Total</b>	<b>255</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a colaboradores de las empresas públicas.

**Elaborado por:** Sonia Pozo Del Pezo

Cuando un líder manifiesta empatía con sus seguidores demuestra que no es un simple tirano o jefe de turno, ponerse en el lugar de los demás y comprender los sentimientos y necesidades de ellos, elevan el respeto y confianza en la gerencia y/o directivos. La pregunta es clara al interrogar si sus líderes ponen de manifiesto esta empatía laboral pero más claras son sus respuestas y dejan un sabor agrí dulce al ver que no son tan satisfactorias al manifestar que casi siempre o solo a veces en ciertas ocasiones lo hacen. La empatía del líder debe ser constante y también formar parte de un plan de capacitación de ser necesario.

#### 5. ¿Programa actividades de algún proyecto teniendo en cuenta el género de las personas participantes?

**Tabla 9:** Programa actividades teniendo en cuenta el género

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	75	29%
Casi siempre	30	12%
Siempre	150	59%
<b>Total</b>	<b>255</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a colaboradores de las empresas públicas.

**Elaborado por:** Sonia Pozo Del Pezo

La inclusión es importante debido a que a más de ser una política es una obligación ética de los líderes, también es de relevancia dejar de lado los estereotipados conceptos de que hay ciertas labores que no pueden ser ejecutadas o desempeñadas por uno u otro género, sabiendo la importancia de aquello para la investigación se propone la interrogante si los líderes designan actividades tomando en cuenta el género de sus colaboradores dando como producto una interesante respuesta de los seguidores encuestados al decir que siempre los líderes de sus empresas toman en cuenta este factor y designan para el desarrollo de los proyectos a personas de distintos géneros lo cual es agradable y satisfactorio para ellos.

**6. ¿Aplica igualdad de oportunidades laborales su jefe inmediato en hombres y mujeres trabajadoras?**

**Tabla 10:** *Igualdad de oportunidades en hombres y mujeres trabajadoras*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	15	6%
A veces	40	16%
Casi siempre	100	39%
Siempre	100	39%
<b>Total</b>	<b>255</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a colaboradores de las empresas públicas.

**Elaborado por:** Sonia Pozo Del Pezo

A pesar de que la contratación depende directamente del departamento de talento humano los líderes estimulan cierta influencia al momento de incorporar a nuevos elementos en la empresa al proporcionar el perfil del colaborador que se requiere para determinada función, la cuestión en este punto es si se aplica igualdad de oportunidades en el campo laboral tanto para mujeres como para hombres, ante lo cual respondieron los colaboradores encuestados que según su apreciación si existe un equilibrio en el tema. No dejando de tomar en cuenta que otro grupo muy reducido por cierto manifestó que casi nunca o solo a veces lo hacen.

## **Análisis de las entrevistas**

### **1. ¿De qué manera puede influir el liderazgo transformacional en los trabajadores de la organización?**

De acuerdo con las entrevistas realizadas a los directivos líderes de las empresas respondieron que el liderazgo de estilo transformacional tiene influencia en sus trabajadores de manera positiva tanto en la autoestima y la motivación que ellos necesitan sentir, también manifiestan que es muy importante impulsar a sus seguidores a que se sientan seguros de sí mismos y por lo consiguiente puedan desenvolverse en sus actividades de una manera tranquila y confiada.

### **2. ¿Considera usted que el tipo de género ha influido en la designación de los líderes en las empresas? ¿Por qué?**

Los directivos líderes encuestados manifestaron que considerar el tipo de género en las empresas de este sector si ha tenido influencia en la designación de puestos debido a que en su mayoría las organizaciones cuentan en sus cargos con más personas del género masculino lo cual puede ser que por considerarlos con mayor autoridad, mientras que por otra parte el género femenino es prácticamente discriminado al creer en estereotipos arraigados ya sea por la sociedad netamente machista o por costumbres que se han mantenido con el paso del tiempo sin evolucionar de la mano junto con la inclusión y aceptación.

### **3. ¿Tiene la capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto, de hacer sentir orgullo por el trabajo?**

Las respuestas en este punto si determinaron que los líderes poseen esa capacidad de entusiasmar a todos en su equipo, motivándolos a dar más de lo que se imaginaban que podían en las diversas actividades asignadas, consiguiendo que superen sus limitaciones e intereses en beneficio de ellos y la organización lo cual es muy conveniente para todos en el aspecto del ganar ganar.

#### **4. ¿Por qué el líder transformacional es un recurso social importante dentro de los equipos de trabajo?**

Los directivos mencionaron que siendo conocedores de este concepto de liderazgo piensan que el líder transformacional es un agente importante para organización debido al aporte y ayuda que puede brindar, y de esta manera poder mantener una buena comunicación organizacional para que los seguidores tengan una definición clara y sencilla mediante el ejemplo al conseguir los objetivos propuesto por la empresa ayudándose entre todos sin evidenciar la existencia de ninguna clase de problemas.

## **CAPÍTULO IV**

### **ESTUDIO O ANÁLISIS DE CASO**

#### **4.1. Título**

Plan de capacitación en liderazgo transformacional a los directivos de las empresas públicas Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Salinas y Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación de Salinas.

#### **4.2. Diagnóstico**

Dentro de las empresas públicas existe un gran desafío importante para los líderes porque deben dirigir una variedad de temperamentos, creencias e ideologías, lo que ha generado que en las organizaciones se apliquen diferentes estilos de liderazgos.

Por lo tanto, es necesario que los directivos trabajen aún más con las personas que tienen bajo su liderazgo para que puedan identificar en ellos destrezas, competencias, habilidades, y de esa manera poder potenciarlas para el beneficio de la organización, transmitiendo así su forma de liderar y convirtiéndose en un ente que transforme y conduzca a sus colaboradores este estilo de liderazgo denominado liderazgo transformacional.

La presente propuesta se basa en un plan de capacitación en liderazgo transformacional el cual estará dirigido a los directivos de las empresas del sector público seleccionadas: Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Salinas y Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación de Salinas, esta propuesta surge a manera de mitigar los problemas obtenidos en los resultados de las encuestas y entrevistas en la investigación, donde se evidencia la necesidad de conocer factores como: conceptos, cualidades, características, entre otros, del liderazgo

transformacional para que de esta manera aumente su aplicación en las organizaciones.

### **4.3.Objetivos**

#### **Objetivo general**

- Diseñar un plan de capacitación de liderazgo transformacional para los directivos de las empresas públicas del cantón Salinas para que de esta manera aumente su aplicación.

#### **Objetivos específicos**

- Establecer los métodos y técnicas a utilizarse en la capacitación.
- Impartir conceptos, valores, competencias sobre el liderazgo transformacional.
- Diagnosticar la capacitación mediante talleres en el programa de actividades.

### **4.4. Introducción o fundamentación**

Las actuales tendencias en la administración tienden a dejar de lado el hecho de que una sola persona gobierne con poder total, tenga la centralización y de las ordenes, ahora se enfocan en líderes que contagien su forma de liderar, innovar, motivar y que, mediante su actuación, conviertan a cada miembro de su equipo en un nuevo líder, logrando de esta manera las metas institucionales de forma alegre, satisfactoria y proactiva.

En tal virtud es necesario que los actuales directivos de las diferentes organizaciones reciban una capacitación que abarque el tema del liderazgo específicamente en el estilo transformacional, este les permitirá adquirir nuevos conocimientos aumentando su experiencia a través de talleres y estudios de casos. Sus perfiles y cualidades se verán fortalecidas debido a que les permitirá establecer una mejor disposición para el trabajo en equipo, crear climas laborales adecuados,

aumentar el rendimiento de su personal con motivaciones y sobre todo a ser innovadores.

#### **4.5.Desarrollo o cuerpo del texto**

El plan de capacitación está dividido en 3 fases:

##### **Fase 1: Indagación informativa de líder transformacional-Planificación.**

Este paso se basa en la recopilación de información y planificación sobre las características, actitudes, valores de un líder transformacional, el qué y el cómo aplicar este tipo de liderazgo a los diferentes directivos de las empresas públicas.

También compete a la planificación de las actividades que se ejecutarán para el cumplimiento del objetivo general propuesto.

##### **Fase 2: Aplicación del plan de capacitación de líder transformacional-Ejecución**

En este segundo paso se dictarán los diversos temas a tratar, se aplicarán los talleres y casos de estudio tanto grupales como individuales a través de dinámicas, actividades y debates, con el fin de optimizar sus competencias, descubriendo y mejorando sus actitudes consolidando de esa manera una efectiva y eficaz organización en la institución.

##### **Fase 3: Fase de evaluación**

En este tercer paso correspondiente a la aplicación de una evaluación por cada unidad impartida se obtendrán los resultados de cada uno de los directivos participantes, comparando el antes y el después, evaluando su mejoramiento direccionado hacia un líder transformacional.

##### **Procedimiento**

A continuación, para establecer una mayor organización de los tiempos y acciones se ha realizado la planificación de las actividades por medio del Cronograma

General de Gantt. Así mismo, se ha elaborado un plan de capacitación en liderazgo transformacional donde se detallarán los temas, objetivos principales, actividades a realizar y talleres.

**Tabla 11:** Cuadro de actividades de Gantt

<b>PLANIFICACION PARA: PLAN DE CAPACITACION RECOMENDADO A DIRECTIVOS EMPRESAS PUBLICAS DEL CANTÓN SALINAS</b>								
<b>TAREA PROGRAMANDA-POR SEMANA</b>	<b>Mes 1</b>				<b>Mes 2</b>			
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Unidad 1: Liderazgo transformacional.								
Unidad 2: Consideración individualizada								
Unidad 3: Estimulación intelectual								
Unidad 4: Motivación inspiracional								
Unidad 5: Influencia idealizada								
Clausura de la planificación								
<i>Nota. Las fechas son sujetas a reajustes según la necesidad del momento</i>								

**Elaborado por:** Sonia Pozo Del Pezo

**Tabla 12:** Plan de capacitación de liderazgo transformacional

<b>PLAN DE CAPACITACIÓN EN LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>						
<b>Área</b>			<b>Participantes</b>	Directivos		
<b>Duración/Tiempo</b>	5 semanas / 8 horas por semana		<b>Responsable:</b>	Departamento de Talento Humano		
<b>Unidades</b>	<b>Temas</b>	<b>Resultado de aprendizaje</b>	<b>Metodología</b>	<b>Actividades</b>	<b>Talleres</b>	<b>Recursos didácticos</b>
Unidad 1: Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienvenida</li> <li>• ¿Qué es el liderazgo?</li> <li>• Concepto y definición</li> <li>• ¿Por qué liderazgo transformacional?</li> <li>• Características</li> <li>• Autoconocimiento</li> <li>• Autoconfianza</li> <li>• Evaluación</li> </ul>	Crear cambios que ayudarán a crecer y dar forma al éxito futuro de la organización.	Teórico / práctico	Ver video (Todo comienza con un buen maestro)	Dinámica memorizar nombres (el que sigue repite los nombres de los anteriores) Ver video "El Arte de Liderar y Liderarse" - Roberto Pérez.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proyector</li> <li>Pizarra</li> <li>Laptop</li> <li>Marcadores</li> <li>Material ppt</li> </ul>

<p>Unidad 2: Consideración individualizada</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retroalimentación</li> <li>• Difusión de conocimientos</li> <li>• Trato personal</li> <li>• Apoyo</li> <li>• Estereotipos-Géneros</li> <li>• Evaluación</li> </ul>	<p>Diagnosticar necesidades individuales y atenderlas de forma personalizada a cada miembro del grupo, formación, aconseja.</p>	<p>Teórico / práctico</p>	<p>Ver video Cómo motivar al personal de una empresa y la ley del apoyo. Lluvia de ideas.</p>	<p>Formar grupos de Trabajo mediante la dinámica “mi otra mitad”</p>	<p>Proyector Pizarra Laptop Marcadores Material ppt</p>
<p>Unidad 3: Estimulación intelectual</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión conflictos</li> <li>• Cambio actitudes</li> <li>• Potenciación de esfuerzo</li> <li>• Evaluación</li> </ul>	<p>Desarrollar la percepción y pensamiento con el resto de las personas.</p>	<p>Teórico / práctico</p>	<p>Ppt sobre Comportamiento humano en la organización. Ver video Cambio de actitud.</p>	<p>Realizar debate del video ¿Estás dispuesto a cambiar la actitud?</p>	<p>Proyector Pizarra Laptop Marcadores Material ppt</p>

<p>Unidad 4: Motivación inspiracional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimismo</li> <li>• Motivación</li> <li>• Desarrollo organizacional</li> <li>• Confianza</li> <li>• Evaluación</li> </ul>	<p>El líder fomentará nuevos enfoques para resolver problemas, hincapié en la inteligencia, la racionalidad en la solución de problemas de los trabajadores.</p>	<p>Teórico / práctico</p>	<p>Ver video 5 Estrategias para Motivar a los Empleados en una empresa. Estudio de caso.</p>	<p>Realizar debate del video ¿Por qué motivan los que motivan? Exponer conclusiones</p>	<p>Proyector Pizarra Laptop Marcadores Material ppt</p>
<p>Unidad 5: Influencia idealizada</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmisión valores</li> <li>• Implicación</li> <li>• Altruismo</li> <li>• Credibilidad</li> <li>• Evaluación</li> </ul>	<p>Lograr que los directivos se sientan identificados con sus valores, creencias, ideales y propósitos</p>	<p>Teórico / práctico</p>	<p>Ver video Liderazgo basado en valores - ser ejemplo. Ver video Víctor Küppers: Actitud es pasión y entusiasmo. Lluvia de ideas</p>	<p>Los grupos explican mediante el estudio de caso la influencia idealizada. Ver película “Joy”</p>	<p>Proyector Pizarra Laptop Marcadores Material ppt</p>

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **CONCLUSIONES**

- En la respectiva investigación se determinó que si se aplica regularmente el liderazgo transformacional según el género a pesar de existir mayor cantidad de cargos directivos ocupados por hombres.
- De acuerdo al diagnóstico de la situación actual de las tres empresas públicas se comprobó que el estilo liderazgo transformacional es inducido más por los líderes hombres que por las líderes mujeres.
- Una vez desarrollada la investigación el análisis estableció que en las empresas seleccionadas del cantón Salinas se acentúa la importancia de aplicar el estilo de liderazgo transformacional de manera constante, tanto los hombres y las mujeres tienen un papel importante en ello.
- La investigación da paso a proponer un plan de capacitación con temas que van de acuerdo con las necesidades de las empresas y de esta manera se logre aplicar con mayor intensidad el liderazgo transformacional sin importar el género.

### **RECOMENDACIONES**

- Las empresas deberán realizar contrataciones de más mujeres para ocupar altos cargos y de esa forma evitar el sesgo en la ocupación masculina.
- Mantener el estilo de liderazgo transformacional para que de esta manera se pueda mantener la motivación en cuanto a la parte operativa y administrativa en las empresas
- El personal directivo y trabajadores en cuanto al tema del liderazgo transformacional deberá mantener una amplia capacidad de empatía desde la perspectiva del género.
- Desarrollar y aplicar un plan de capacitación para fortalecer y aumentar el estilo de liderazgo objeto de este estudio.

## REFERENCIAS

- Alapont, M. (2017). *La comunicación en la era Trump*. Barcelona: Uoc.
- Allport, G. (2017). La naturaleza del prejuicio. *Sociedad Internacional de Psicología Política*.
- Álvaro, J., & Garrido, A. (2016). *Psicología Social: Perspectivas psicológicas y*. Madrid: McGraw Hill.
- Bass. (2015). *Two decades of research and development in transformational leadership*".
- Bass, B., & Avolio, B. (2018). Mejora de la efectividad organizacional a través del liderazgo. *California: Sage Publications*.
- Cañeque, M. (2017). *El nuevo liderazgo*. Madrid: Ediciones Granica.
- Castrillo Isabel, Pey Coral , Trautmann Maria de la Luz. (2017). *Género, comercio y derechos humanos*. Chile: Cuarto propio.
- Cedeño, G., Soto, D., Aguiar, R., & Zambrano, P. (2021). La perspectiva de género y la educación de los profesionales. Caso carrera de secretariado ejecutivo. *Revista de Investigación Enlace universitario*.
- Crespo, E. (2017). *Introducción a la Psicología Social*. Madrid: Universitaria.
- Dion, K. (2016). La psicología social del prejuicio percibido y la discriminación. *Psicología canadiense/Psychologie canadienne* .
- Espinosa, J., Contreras, F., & Barbosa, D. (2018). Prácticas de liderazgo y su relación con la cultura en un grupo de países latinoamericanos. *Scielo*.  
Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v11n2/v11n2a11.pdf>
- Fernández, C. (2017). *Educación, género e igualdad de oportunidades*. Primer.
- González, González, Ríos, & León. (2017). *Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario*. Telos.

- Hidalgo. (2017). Influencia de los roles y estereotipos de género en las percepciones y expectativas académicas y profesionales del alumnado universitario. *Tesis doctoral*. Universidad de Córdoba. Obtenido de <https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/15116/2017000001681.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, P. L. (2014). *Muestra y población muestra*. Zero.
- Martin, C. (2017). *El nuevo liderazgo*. Madrid: Ediciones Granica.
- Medeiros, J. (2019). Redacción científica: práctica de resúmenes. *Reseñas*.
- Meler, O. F., & Gardner, H. (2016). *Las cinco mentes del futuro*. España: Grupo planeta.
- Millán, G. y. (2016). *Liderazgo inspiracional. Capital Humano*. Madrid: Pearson.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (04 de 07 de 2022). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Obtenido de <https://www.finanzas.gob.ec/>
- Morales Orozco, J. (2017). *Impulso vital, pactos sociales, justicia y discriminación*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO).
- Nübold, A., Dörr, S. L., & Maier, G. W. (2016). *Considerando lo huérfano: identificación personal y sus relaciones con liderazgo transformacional, confianza y desempeño en un modelo de mediación de tres vías*.
- Palomo, M. (2016). *Liderazgo y motivación de equipos de Trabajo*. Editorial ESIC.
- Papalia, E., Olds, W., & Feldman, M. (2016). *Desarrollo humano. 8va. edición*. Artmed.
- Punta, U. D. (2017). *Módulo Matemático III*. Population and Muestra.
- Queralt Lange, J. (2015). *Un análisis del Liberalismo Igualitario*. Barcelona: Universidad.
- Sánchez, A. A. (2018). *Liderazgo Transformacional, felicidad y cultura*.

Scholtus, S. (2019). *Women in Leadership*. Del Plata: Universidad Adventista del Plata.

Wehrich & Koontz . (2017). *Administración una perspectiva global*. McGraw-Hill Interamericana de España S.L.

Yasin, Nawab, Bhatti, & T. (2017). Relationship of intellectual stimulation, innovations and SMEs performance: Transformational leadership a source of competitive advantage in SMEs. *Middle-East Journal of Scientific Research*.

Yukl, G. (2017). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

## **ANEXOS**

### Anexo 1: Operacionalización de las variables

PROBLEMA	OBJETIVOS	IDEA A DEFENDER	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿De qué manera el liderazgo transformacional se aplica en las empresas públicas del cantón Salinas según el género?	<p><b>General</b> Determinar de qué manera el liderazgo transformacional se aplica en las empresas públicas del cantón Salinas según el género.</p> <p><b>Específicos</b> 1. Diagnosticar la situación actual de las empresas públicas en lo referente al tema de liderazgo transformacional. 2. Analizar la importancia del liderazgo transformacional y el género de las empresas públicas del cantón Salinas. 3. Proponer un plan de capacitación para que de esta manera aumente la aplicación del liderazgo transformacional de las empresas públicas del cantón Salinas.</p>	El liderazgo transformacional contribuirá al desempeño del personal de las empresas públicas del cantón Salinas.	<p><b>Independiente</b> Liderazgo transformacional Según (Wehrich &amp; Koontz , 2017) mencionan que el liderazgo transformacional es: “Un estilo en que los líderes son ideales para ser motivadores, inspiradores, visionarios ante un grupo de personas enfocándose en la innovación donde permita fortalecer el crecimiento de las personas y organización”.</p>	<p>Factores del liderazgo transformacional</p> <p>Cualidades del liderazgo transformacional</p>	<p>Influencia idealizada</p> <p>Motivación inspiracional</p> <p>Estimulación intelectual</p> <p>Consideración individual</p> <p>Humildad</p> <p>Justicia</p> <p>Empatía</p> <p>Carisma</p>	<p><b>Tipo</b> Exploratoria - Descriptiva</p> <p><b>Diseño</b> Cualitativo - cuantitativo</p> <p><b>Población</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• MIES: 2 directivos y 363 trabajadores)</li> <li>• Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación de Salinas: 2 directivos y 16 trabajadores</li> <li>• GAD de Salinas: 8 directivos y 380 trabajadores.</li> </ul> <p>Se aplicará muestreo no probabilístico por conveniencia.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra para realizar las respectivas encuestas es a 255 trabajadores y las entrevistas a 12 directivos de las diferentes empresas.</p> <p><b>Técnica</b> Entrevistas.</p>





**Anexo 2:** Carta de compromiso

**CARTA DE COMPROMISO:**

Yo Sonia Alexis Pozo Del Pezo, me comprometo a cumplir responsablemente el presente cronograma de control de tutoría del Trabajo de Titulación de la modalidad Examen de carácter complejo.

Socializado previamente con el Docente Tutor, caso contrario será decisión del Docente con autorización del Consejo Académico, tomar las decisiones pertinentes.

Para constancia de lo actuado firman:

TUTOR

**Ing. Divar Castro Loor, MSc.**

MAESTRANTE

**Ing. Sonia Alexis Pozo Del Pezo**

**Anexo 3:** Cuestionario de encuesta



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA FACULTAD  
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES PARA EVALUAR EL  
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL GÉNERO EN LAS EMPRESAS  
PÚBLICAS DEL CANTÓN SALINAS, AÑO 2021.**

**Objetivo:** Recopilar información para determinar de qué manera el liderazgo transformacional se aplica en las empresas públicas del cantón Salinas según el género.

Usted no demorará más de 5 minutos para responder estas preguntas.

**DATOS DEL ENCUESTADO**

**1. Género**

- Femenino
- Masculino

**2. Edad:** .....

**3. Indique el género de su jefe inmediato:** .....

**Instrucciones:** Marque con una X en el recuadro donde Ud. considere su respuesta de acuerdo con la siguiente escala, donde:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>

N°	ASPECTOS					
	<b>V. I. Liderazgo transformacional</b>					
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Factores del liderazgo transformacional</b>					
1	¿Está preparado/a para desarrollar su rol como líder?					
2	¿Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones?					
3	¿Tiene la plena confianza de las personas a su cargo para lograr todos los objetivos previstos en la organización?					
4	¿Mantiene claras las prioridades que se deben considerar en la institución?					
5	¿Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en las actividades diarias?					

6	¿Anima a solucionar problemas y a generar nuevas ideas?					
	<b>Cualidades del liderazgo transformacional</b>					
7	¿Tiende el líder en el trabajo celebrar los logros de los demás y no los suyos?					
8	¿Es justo el líder con las actividades que hace cada trabajador y consistente en las decisiones sin discriminar a las personas?					
9	¿Demuestra empatía comprendiendo sus sentimientos y necesidades?					
10	¿Suele el líder ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato?					
	<b>V.D Género</b>					
	<b>Personalidad</b>					
11	¿Programa actividades de algún proyecto teniendo en cuenta el género de las personas participantes?					
12	¿Se ocupa el líder de las formas en que las conductas y la disposición no estén influenciadas por otras personas?					
	<b>Desigualdad social</b>					
13	¿Deben tener las mujeres las mismas oportunidades que los hombres de participar en programas de entrenamiento gerencial?					
14	¿Pueden las mujeres ascender en la misma medida que los hombres en la jerarquía laboral?					
15	¿Aplica igualdad de oportunidades su jefe inmediato en hombres y mujeres trabajadoras?					



**Anexo 4:** Guía de entrevista

**UNIVERSIDAD ESTADAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA FACULTAD  
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**ENTREVISTA DIRIGIDA A DIRECTIVOS EL LIDERAZGO  
TRANSFORMACIONAL Y EL GÉNERO EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS DEL  
CANTÓN SALINAS, AÑO 2021.**

Usted no demorara más de 5 minutos para responder estas preguntas.

**DATOS DEL ENTREVISTADO**

**Género**

• Femenino

• Masculino

**Edad:** .....

**Puesto que desempeña:** .....

**Años de antigüedad en la institución:** .....

1. ¿Cómo definirías tu estilo de liderazgo?
2. ¿Cómo motivas a tu equipo?
3. ¿Considera usted que el tipo de género ha influido en la designación de los líderes en las empresas? ¿Por qué?
4. ¿Tiene la capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto, de hacer sentir orgullo por el trabajo?
5. ¿Es indispensable que un líder siempre sea optimista durante las actividades de los trabajadores?
6. ¿Es necesario tolerar los errores del trabajador hacia la resolución de conflictos?
7. ¿Por qué el líder transformacional es un recurso social importante dentro de los equipos de trabajo?
8. ¿De qué manera puede influir el liderazgo transformacional en los trabajadores de la organización?
9. ¿Presentan las habilidades sociales y políticas necesarias para puestos jerárquicos tanto los hombres como las mujeres?



**Anexo 5: Validación de instrumento 1 cuestionario**  
**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. **Apellidos y nombres del informante:** Econ. Hugo Álvarez Plúa, MBA.
- 1.2. **Institución educativa:** Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- 1.3. **Título de la investigación:** El liderazgo transformacional y el género en las empresas públicas del cantón Salinas, año 2021.
- 1.4. **Nombre del instrumento:** Cuestionario.
- 1.5. **Autor del instrumento:** Ing. Sonnia Pozo Del Pezo
- 1.6. **Alumno de:** Maestría en Gestión del Talento Humano

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

- ( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
(   ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado y nuevamente validado.

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100**

Lugar y fecha: LA LIBERTAD 27 DE MAYO DEL 2022

Econ. Hugo Álvarez Plúa, MBA  
Firma del Experto Informante  
C.I. 1305668483 Teléfono N° 0980764994



**Anexo 6: Validación de instrumento 1 entrevista**  
**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. **Apellidos y nombres del informante:** Econ. Hugo Álvarez Plúa, MBA.
- 1.2. **Institución educativa:** Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- 1.3. **Título de la investigación:** El liderazgo transformacional y el género en las empresas públicas del cantón Salinas, año 2021.
- 1.4. **Nombre del instrumento:** Entrevista.
- 1.5. **Autor del instrumento:** Ing. Sonnia Pozo Del Pezo
- 1.6. **Alumno de:** Maestría en Gestión del Talento Humano

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					X
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					X
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
20. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

- ( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
(   ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado y nuevamente validado.

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100**

Lugar y fecha: LA LIBERTAD 27 DE MAYO DEL 2022

Econ. Hugo Álvarez Plúa, MBA  
Firma del Experto Informante  
C.I. 1305668483 Teléfono N° 0980764994



**Anexo 7: Validación de instrumento 2 cuestionario**  
**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. **Apellidos y nombres del informante:** Ing. Adrián Valencia, MBA.
- 1.2. **Institución educativa:** Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- 1.3. **Título de la investigación:** El liderazgo transformacional y el género en las empresas públicas del cantón Salinas, año 2021.
- 1.4. **Nombre del instrumento:** Cuestionario
- 1.5. **Autor del instrumento:** Ing. Sonnia Pozo Del Pezo
- 1.6. **Alumno de:** Maestría en Gestión del Talento Humano

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
21. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
22. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
23. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
24. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
25. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
26. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					X
27. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					X
28. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
29. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
30. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

- ( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
(   ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado y nuevamente validado.

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100**

Lugar y fecha: LA LIBERTAD 27 DE MAYO DEL 2022

Ing. Adrián Valencia, MBA  
Firma del Experto Informante  
C.I. 1306128537 Teléfono N° 0986758966



**Anexo 8: Validación de instrumento 2 entrevista**  
**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. **Apellidos y nombres del informante:** Ing. Adrián Valencia, MBA.
- 1.2. **Institución educativa:** Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- 1.3. **Título de la investigación:** El liderazgo transformacional y el género en las empresas públicas del cantón Salinas, año 2021.
- 1.4. **Nombre del instrumento:** Entrevista.
- 1.5. **Autor del instrumento:** Ing. Sonnia Pozo Del Pezo
- 1.6. **Alumno de:** Maestría en Gestión del Talento Humano

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
31. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
32. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
33. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
34. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
35. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
36. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					X
37. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					X
38. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
39. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
40. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

- ( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
(   ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado y nuevamente validado.

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100**

Lugar y fecha: LA LIBERTAD 27 DE MAYO DEL 2022

Ing. Adrián Valencia, MBA  
Firma del Experto Informante  
C.I. 1306128537 Teléfono N° 0986758966

**Anexo 9: Certificado de antiplagio**

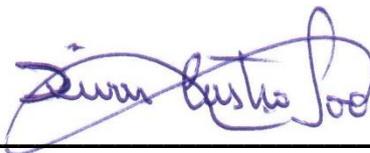
**Formato No. BIB-009**  
**CERTIFICADO ANTIPLAGIO**

La Libertad, 15 de Junio del 2022

En calidad de tutor del trabajo de titulación denominado “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL GÉNERO DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS DEL CANTÓN SALINAS, AÑO 2021”, elaborado por la estudiante **Srta. Ing. Sonia Alexis Pozo Del Pezo,** egresada del Programa de Maestría en **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, TERCERA COHORTE,** de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de **MAGISTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO,** me permito declarar que una vez analizado en el sistema anti plagio URKUND, luego de haber cumplido los requerimientos exigidos de valoración, el presente proyecto ejecutado, se encuentra con **0%** de la valoración permitida, por consiguiente, se procede a emitir el presente informe.

Adjunto reporte de similitud.

Atentamente,



---

ING. DIVAR CASTRO LOOR

CI. 0914004486

**DOCENTE TUTOR**

Inicio - ORIGINAL x D140329404 - FANNY ANDRADE x +

secure.orkund.com/account/#661603/0/0

Noticias FACULTAD DE CIEN... Traducir Gmail YouTube Maps Microsoft Word - 2... Lienzo Lean Canvas... Discusión - ADMINI... Administracion

Original by Turnitin Help Subir documentos Divar Castro Loor

Dirección de análisis: dcastro.upse@analysis.orkund.com

dcastro.upse@analysis.orkund.com (1749) Nueva carpeta Configuración 1/35

✓	✗	📧	📄	📊	ID	Título	Tamaño	Palabras	Origen	Fecha
✓	✗	📧	📄	📊	D140329404	FANNY ANDRADE ANDRADE C.I. 091929940-4.docx	47 KB	5528	fmandrade@hotmail.es	14/06/2022
✓	✗	📧	📄	📊	D140328131	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL GÉNERO... EXAMEN COMPLEXIVO LIDERAZGO TRANSFORM...	61 KB	4731	sonniaalexis@hotmail.com	14/06/2022
✓	✗	📧	📄	📊	D139104759	MODELOS DE TIEMPO.pptx	11 MB	594	mariuxi.reyesflores@upse.edu.ec	03/06/2022
✓	✗	📧	📄	📊	D139104737	GRUPO 3 MODELO DE INFLUENCIA Y CUALIDAD...	975 KB	2279	kimberly.dominguezorrala@upse.edu.ec	03/06/2022
✓	✗	📧	📄	📊	D139102146	empresas familiares.pdf	190 KB	817	fanny.cordovavillaprado@upse.edu.ec	03/06/2022
✓	✗	📧	📄	📊	D139101969	GRUPO 3 MODELO DE INFLUENCIA Y CUALIDAD...	975 KB	2279	sharo.encialdatumbaco@upse.edu.ec	03/06/2022
✓	✗	📧	📄	📊	D139101968	Actividad asincrónica #10- GRUPO 1.pdf	437 KB	1231	ruth.aldassalcedo@upse.edu.ec	03/06/2022
✓	✗	📧	📄	📊	D139101602	Actividad asincrónica #10- GRUPO 1.docx	324 KB	1233	ruth.aldassalcedo@upse.edu.ec	03/06/2022
✓	✗	📧	📄	📊	D139101486	GRUPO 3 MODELO DE INFLUENCIA Y CUALIDAD...	975 KB	2279	maria.mirandaquimis@upse.edu.ec	03/06/2022
✓	✗	📧	📄	📊	D139101261	Actividad asincrónica 10.docx	324 KB	1233	maria.floresdelacruz@upse.edu.ec	03/06/2022
✓	✗	📧	📄	📊	D139101240	MODELO DE EXPERIENCIA EN LAS EMPRESAS F...	127 KB	2086	kenneth.reyessuarez@upse.edu.ec	03/06/2022
✓	✗	📧	📄	📊	D139101238	Actividad Asincrónica #10 Trabajo grupal.docx	1 MB	1251	michael.cocheasalinis@upse.edu.ec	03/06/2022
✓	✗	📧	📄	📊	D139101236	MODELO DE EXPERIENCIA EN LAS EMPRESAS F...	127 KB	2086	yadira.alfonsozorralla@upse.edu.ec	03/06/2022
✓	✗	📧	📄	📊	D139101234	MODELO DE EXPERIENCIA EN LAS EMPRESAS F...	127 KB	2086	christian.gonzalezvillao@upse.edu.ec	03/06/2022
✓	✗	📧	📄	📊	D139100632	MODELOS DE TIEMPO.pptx	10 MB	596	diana.avelinoromero@upse.edu.ec	03/06/2022
✓	✗	📧	📄	📊	D139100611	GRUPO 3 MODELO DE INFLUENCIA Y CUALIDAD...	975 KB	2279	alexis.suarezpanchana@upse.edu.ec	03/06/2022
✓	✗	📧	📄	📊	D13909679	GRUPO 3 MODELO DE INFLUENCIA Y CUALIDAD...	975 KB	2279	alexis.suarezpanchana@upse.edu.ec	03/06/2022

23°C Lluvia ligera

Inicio - ORIGINAL x D140328131 - LIDERAZGO TRAN x +

secure.orkund.com/old/view/133940105-907485-669552#q1bKLvayio7VU5rOTM/LTMtMTxLTIWYmQgFAA==

Noticias FACULTAD DE CIEN... Traducir Gmail YouTube Maps Microsoft Word - 2... Lienzo Lean Canvas... Discusión - ADMINI... Administracion

ORKUND Divar Castro Loor (dcastro)

Documento: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL GÉNERO - SONNIA POZO.docx (D140328131)

Presentado: 2022-06-14 09:59 (-05:00)

Presentado por: sonniaalexis@hotmail.com

Recibido: dcastro.upse@analysis.orkund.com

0% de estas 9 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

Lista de fuentes Bloques

Categoría	Enlace/nombre de archivo
Fuentes alternativas	
Fuentes no usadas	

0 Advertencias Reiniciar Compartir

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En el contexto global la idealización del género en países que actualmente se encuentran bajo la opinión pública por la aplicación de reglas drásticas según su tradición, ejercidas por líderes de grupos de poder a un sector de la población como lo son las mujeres, este acontecer deja al mundo con la pregunta de: ¿Por qué ocurre esto en pleno siglo 21? Sin duda alguna las costumbres y creencias son respetables en cada región del planeta, serían entonces los extremos con que se aplican el objeto de crítica a nivel mundial.

Partiendo de este contexto tenemos que en algunas empresas se cuenta con líderes sin un estilo de liderazgo definido ya que combinan estilos como: transformacional, transaccional, autocrático, democrático, etc., de estos el liderazgo transaccional es el que más se utiliza en las empresas debido a la costumbre de tomar decisiones por sí solos proponiéndoles alguna recompensa a cambio de ello y por lo consiguiente los colaboradores deben obedecer a lo que el líder dispone sin que puedan dar alguna opinión, limitando a que sean aporten a los objetivos propuestos.

Por otra parte, el liderazgo transformacional es definido como un proceso en el cual los líderes son las personas que alientan, ayudan y motivan a los seguidores para que se involucren y así puedan ser innovadores, además se debe considerar que donde existan un buen clima laboral y una buena comunicación se podrá interactuar y lograr el éxito en las organizaciones.

22°C Lluvia ligera