



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Estilos de liderazgo y engagement en trabajadores de una empresa
logística en Lima Metropolitana 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Buitron Asencio, Diana Carolina (ORCID: 0000-0002-9576-6484)

Quispe Capra, Noemi Aracelly (ORCID: 0000-0003-4876-4635)

ASESOR:

Mg. Velarde Camaquí, Davis (ORCID: 0000-0001-9064-7104)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis es dedicada a nuestros padres por habernos forjado a estudiar, muchos de nuestros logros se lo debemos a ellos, sin su apoyo incondicional no se hubiera concretado este trabajo.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por darnos la sabiduría para seguir adquiriendo más aprendizajes a lo largo de nuestra vida profesional, también agradecemos a las personas que nos brindaron su apoyo para la realización de este trabajo

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de Normalidad	20
Tabla 2. Correlaciones	21
Tabla 3. Correlaciones	22
Tabla 4. Correlaciones	23
Tabla 5. Estilos de liderazgo	24
Tabla 6. Nivel de engagement	25

Resumen

La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre los estilos de liderazgo y engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022. El enfoque de la investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, correlacional, diseño no experimental transversal. La población y muestra, estuvo conformada por todos los trabajadores administrativos de una empresa logística en la ciudad de Lima equivalente a 150 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios para ambas variables. En relación con los resultados, sobre la variable estilos de liderazgo, los trabajadores perciben un 46,7% liderazgo transaccional; 40% liderazgo transformacional y; un 13,3% liderazgo laissez faire. Asimismo, en cuanto a la variable *engagement* se encontraron los siguientes niveles: 55.3% nivel bueno; 34.7% nivel regular y; 10% nivel malo. Los encuestados perciben una correlación positiva alta y significativa, en cuanto al grado de correlación de las dimensiones liderazgo transformacional ($Rho = ,720^*$) ($p < .05$) y, liderazgo transaccional ($Rho = ,780^*$) ($p < .05$) y, un grado de correlación positiva muy alta y significativa en la dimensión laissez faire ($Rho = ,810^*$) ($p < .05$). Se concluyó que existe relación entre los estilos de liderazgo y engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, Engagement, trabajadores administrativos, Liderazgo Multifactorial, Compromiso laboral, empresa logística

Abstract

The objective of the research was to establish the relationship between leadership styles and engagement in workers of a logistics company in Metropolitan Lima 2022. The research approach was basic, quantitative, correlational, non-experimental cross-sectional design. The population and sample consisted of all the administrative workers of a logistics company in the city of Lima, equivalent to 150 workers. The technique used was the survey and the instruments were questionnaires for both variables. Regarding the results, on the leadership styles variable, workers perceived 46.7% transactional leadership, 40% transformational leadership and 13.3% laissez faire leadership. Likewise, regarding the engagement variable, the following levels were found: 55.3% good level; 34.7% fair level and 10% poor level. Respondents perceived a high and significant positive correlation in the degree of correlation of the dimension's transformational leadership ($Rho = ,720^*$) ($p < .05$) and transactional leadership ($Rho = ,780^*$) ($p < .05$) and a very high and significant positive correlation in the dimension laissez faire ($Rho = ,810^*$) ($p < .05$), it was concluded that there is a relationship between leadership styles and engagement in workers of a logistics company in Lima Metropolitana 2022.

Keywords: Leadership styles, Engagement, administrative workers, Multifactorial Leadership, Work commitment, logistics company.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, diversos investigadores del área organizacional dan cuenta que la velocidad con la que surge la tecnología, podría ser considerado como una amenaza al superar la capacidad de respuesta o adaptación del individuo como también en las instituciones. Asimismo, la Organizacional del Trabajo (OIT) hace referencia por causa del COVID-19, es necesario valorar las fortalezas y generar logros con los cuales se promueva asumir el liderazgo ante los nuevos desafíos, bajo la perspectiva de promover y analizar recursos, plantear medidas de impacto, reunión de miembros y desarrollo de soluciones tecnológicas gratuitas (OIT, 2021).

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) señala que el liderazgo se conoce como el grupo de habilidades que posee un individuo para gestionar de manera adecuada las situaciones que se presentan en su entorno y con ello sacar el mejor provecho (UNESCO, 2020). Asimismo, en el ámbito organizacional, es la etapa en donde se originan cambios efectivos con el desenvolvimiento de grupos y organización, cuyo objetivo es guiar a las personas, la seguridad y compromiso que logran con su mentor (OIT, 2021). Por otro lado, la definición de *engagement*, según la OIT (2018), menciona que es un estado mental caracterizado por el aspecto positivo e innovador del individuo dentro de una organización o institución desde el carácter motivacional y social, el mismo que conlleva a dinamizar el fortalecimiento de un trabajo decente, bajo la promoción de empleo y medios de subsistencia.

En Chile, en una encuesta realizada sobre *engagement* y teletrabajo a una muestra aleatoria de 727 personas que realizaban teletrabajo en países como Ecuador, Chile, Colombia, Perú, Uruguay, Brasil y Costa Rica, revelaron que el nivel de *engagement* percibido fue bajo, solo un 9% alcanzó niveles altos en relación con el 2019, donde se alcanzó un nivel alto de 18%. Asimismo, las dimensiones disminuyeron de manera considerable, la más afectada fue el vigor relacionado con la ausencia de ganas de salir a trabajar, la dedicación con la falta de entusiasmo en el trabajo y, la absorción con la disminución de la capacidad de concentrarse en el trabajo (Circular HR, 2020).

En Colombia el paso de la crisis producida en pandemia ha afectado distintos sectores empresariales, con ello ha ocasionado el cierre del negocio y con ello, la pérdida de capital (UNESCO, 2020). Al respecto, se plantean una serie de intervenciones por parte de organizaciones cooperativas para paliar el impacto producido. Asimismo, el Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) menciona que en la actualidad los líderes necesitan dinamizar la comunicación para que se genere de manera efectiva; ello con el propósito de motivar a toda la organización y lograr una cultura organizacional comprometida (IESALC, 2020).

Además, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) menciona que el liderazgo es importante en todo funcionario público que son tomadores de decisiones, los mismo que se convierten en líderes transformadores, los cuales crean una mejor visión de largo plazo como concepto del futuro y, brinda la idea de cómo deben de emplearse estrategias que aterricen sobre la base de la investigación académica (CEPAL, 2021).

A nivel nacional, en la Revista Conexión Esan (2021) mencionan que en los tiempos actuales se requiere que el liderazgo y la comunicación ingresen en sintonía para generar empatía y conocer cada uno de los factores personales de su equipo de trabajo. Asimismo, en la Revista Gobierno y Gestión Pública (2019) mencionan que el liderazgo transformacional, genera motivación en los colaboradores, mejorando de esta manera sus capacidades, conducta y, por ende, su desempeño laboral; puesto que sus líderes se preocupan constantemente por su bienestar y con ello, se logra mejorar sus capacidades.

En relación con el contexto local, dicha realidad no dista de la problemática, puesto que con el cambio o aporte tecnológico que ha sumado el paso de la emergencia sanitaria, se evalúan las capacidades de respuesta de los colaboradores, por ello en el área organizacional es necesario facilitar los datos para mostrar evidencias sobre las realidades e identificar el predominio de liderazgo que se maneja, situando el beneficio de la organización, el *engagement* del trabajador en compromiso con la visión que sume el líder.

El estudio que se quiere realizar en esta empresa parte del interés de identificar los tipos de estilos de liderazgo que existe, debido a que el área de logística se encuentra a cargo de varios responsables o coordinadores de línea, por ende, para conocer el desarrollo de la organización es necesario detectar que estilos predominan para alcanzar los objetivos. Asimismo, como parte de la visión organizacional y, metas de corto y largo plazo, es preciso percibir el nivel de *engagement*, con la finalidad de adoptar medidas que ayuden a empoderar a los colaboradores para una mejor productividad.

En función de la problemática descrita, se ha tenido en cuenta plantear la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y *engagement* en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022?

La presente investigación se justifica de manera teórica porque su contribución aporta a los conocimientos existentes en los diferentes constructos teóricos de las variables en análisis, lo cual servirá para el desarrollo de investigaciones en contextos similares. También, presenta justificación metodológica porque el estudio partirá de instrumentos que posean validez científica y confiabilidad para ser asumidas en el campo del conocimiento formal y verídico. Finalmente, posee justificación práctica, porque permitirá aportar sobre la realidad en estudio considerando que el colaborador asume un compromiso con la organización desde la visión del liderazgo.

El objetivo general es: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y *engagement* en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022; asimismo, se formula los objetivos específicos son: Determinar la relación entre liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, Laissez faire y *engagement* en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022.

La hipótesis general es: Existe relación entre los estilos de liderazgo y *engagement* en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022; asimismo, se formula las hipótesis específicas son: Existe relación entre liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, Laissez faire, y *engagement* en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En relación con los antecedentes se hizo la revisión de artículos y tesis de maestría tanto nacionales como internacionales. En relación con antecedentes de nivel nacional se encontraron los siguientes estudios: En Arequipa, Arias (2021), en su artículo, tuvo como objetivo determinar cómo se relacionan los estilos de liderazgo y el *engagement* laboral de los analistas. Para dicho estudio se utilizó una metodología de tipo básica, correlacional, diseño no experimental transversal. La muestra se constituyó con 253 analistas como participantes. Los instrumentos fueron el cuestionario de Liderazgo *CELID-A* y la escala de *UWES-UTRECH* en el *engagement*. Se revelaron resultados que establecieron relación significativa con niveles bajos de *engagement*, la cual no se relaciona con el liderazgo transformacional. Luego de ello, concluyó con un (p-valor = 0,00) que la relación que existe entre ambas variables señaladas tiene correlaciones positivas bajas.

En Lima, Asencio (2021), en su tesis de maestría, tuvo como objetivo determinar si existe relación entre el liderazgo transformacional y el *engagement* de los colaboradores. Para abordar el análisis del estudio se empleó una metodología descriptiva correlacional, no experimental transversal. La muestra fue compuesta por 27 colaboradores administrativos. Los instrumentos aplicados fueron en el orden de las variables: MLQ-5X en forma corta con 20 ítems y *UWES-UTRECH* con 17 ítems. Los resultados revelaron que un 70.4% no reconoce tener un líder que influya de manera transformacional. Concluyó con un (p-valor = 0,00) que existe una correlación de Pearson alta y significativa (.561**) lo cual permite que las variables en estudio se relacionen positivamente.

En Lima, Davalos (2020), en su tesis de maestría, tuvo como objetivo descubrir la relación entre liderazgo transformacional y el *engagement*. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, aplicado, correlacional. La muestra estuvo compuesta de 103 personas. Los instrumentos para el Liderazgo fue *CELID* y para el *engagement* fue *UWES-ULTRECH*. Los resultados indican que se presentan correlaciones positivas con dimensiones como el vigor y la dedicación en la variable del *engagement*. Concluyó con un (p-valor = 0,00) que se corrobora el planteamiento de hipótesis entre las variables.

En Tacna, Villarroel (2020), en su tesis de doctorado, tuvo como objetivo determinar el grado y sentido de la correlación entre el liderazgo gerencial del funcionario público y el compromiso laboral del personal de la municipalidad. La metodología utilizada fue de tipo básica, cuantitativa correlacional con diseño no experimental transversal. La muestra estuvo compuesta por 159 trabajadores. Para las dos variables se planteó como instrumentos los cuestionarios en escalas de Likert. Los resultados revelan que un 59.7% mencionan que el nivel de liderazgo es regular y, un 69,8% refiere que el *engagement* es regular, existiendo predominancia en las dimensiones compromiso normativo y continuidad. Llegó a concluir, con un (p-valor = 0,00) que la existencia de correlación directa y significativa con un Rho de Spearman = .727.

En Lima, Torres (2019), en su tesis de maestría, tuvo como objetivo analizar la relación entre clima laboral y liderazgo transformacional, así como identificar el nivel de clima laboral y liderazgo transformacional. En el estudio la metodología empleada fue descriptiva correlacional. Para abordar la muestra, se consideró a 300 colaboradores. Los instrumentos fueron: El modelo GPTW para el Clima Laboral y, el MLQ 5X para el Liderazgo transformacional. Los resultados revelaron que existen correlaciones altamente positivas. Concluyó con un (p-valor = 0,00) que la realización de un taller de *coaching*, proporcionaría un refuerzo a las variables en análisis en los ejecutivos de líderes.

En relación con antecedentes de nivel internacional, se encontraron los siguientes estudios: En Jordania, Al-Serhan et al. (2021), en su artículo, tuvieron como objetivo identificar la asociación entre el compromiso de los empleados y los estilos de liderazgo transformacional y transaccional. La metodología fue básica, cuantitativa. Los instrumentos empleados para cada variable fue el cuestionario. La muestra que abordó el estudio fue de 273 empleados. Los resultados revelaron que existe una asociación positiva significativa entre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional y el compromiso de los empleados. Finalmente, concluyeron con un (p-valor = 0,00) que el liderazgo transformacional es un mejor indicador del compromiso de los empleados en comparación con el liderazgo transaccional.

En España, Laguía et al. (2021), en su artículo, tuvieron como objetivo identificar la relación positiva entre el estilo de liderazgo y el *work engagement* de los seguidores. El estudio fue elaborado en base del análisis descriptivo y factoriales confirmatorios. La muestra fue de 854 empleados. Los resultados revelaron que el instrumento de la versión española mide adecuadamente las dimensiones propuestas. Concluyeron con un (p-valor = 0,00) que el instrumento es factible para aplicarse a distintos tipos de población para valorar y promover el estilo de liderazgo.

En Colombia, Roncallo y Roqueme (2021), en su tesis de maestría, tuvieron como objetivo examinar la relación entre liderazgo transformacional y engagement laboral. El estudio fue cuantitativo de diseño transaccional correlacional. La muestra fue de 325 trabajadores. Asimismo, se emplearon como instrumento el cuestionario Liderazgo transformador y Cuestionario *Utrecht Work Engagement Scale – UWES*. Los resultados revelaron con un (p-valor = 0,00) que las dimensiones que se analizaron presentaron correlaciones positivas moderadas que oscilaron entre valores de 0.44 a 0.64. Los constructos del liderazgo transformacional presentaron un máximo valor de 0.85 y, 0.92 para la variable *engagement*. Llegando a la conclusión que se presenta un notable impacto en líderes transformacionales a nivel del sector público, los cuales impactan a los colaboradores.

En Etiopía y Corea del Sur, Habtamu y Jaesik (2020), en su artículo, tuvieron como objetivo establecer la relación entre los estilos de liderazgo, el compromiso con el trabajo y los resultados laborales. Para abordar el estudio, emplearon una metodología de análisis de regresión múltiple, para la recolección de información se utilizó el instrumento del cuestionario para las variables. La muestra que se consideró en el estudio fue de 147 participantes de Etiopía y 291 participantes de Corea del Sur. Los resultados con un (p-valor = 0,00) señalan que existe relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional con el compromiso y comportamiento laboral. Asimismo, de acuerdo al tipo de liderazgo transaccional presentó relación con el desempeño de tareas. Luego de los análisis respectivos, se concluyó que el *engagement* tuvo relaciones positivas significativas con los indicadores de resultados laborales.

En Chile, Duran, Gallegos y Cabezas (2019) en su artículo, tuvieron como objetivo exponer la relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional. Para dicho estudio se empleó una metodología cuantitativa, aplicada correlacional, diseño no experimental transversal. La muestra abordó un total de 278 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron el MLQ 5x para el liderazgo y el cuestionario de Clima Laboral. Los resultados con un (p-valor = 0,00) evidenciaron que el liderazgo transformacional se encuentra basado en la motivación inspiracional, así como el esfuerzo extra se encuentra basada en el aspecto de la satisfacción. Llegando a la conclusión que con un mejor liderazgo se tiene un clima laboral más favorable.

Con relación a las bases teóricas de estilos de liderazgo, se debe tener en cuenta que el empoderamiento psicológico se ha convertido en una construcción popular en la investigación y la práctica organizacional. El liderazgo ocupa un lugar destacado entre los mejores predictores del empoderamiento psicológico de los empleados, pero se sabe poco sobre qué estilos de liderazgo resultan más efectivos que otros. Desde su aparición en el siglo XIX, con las siglas en inglés "*leadership*", se tuvo en cuenta dicha mención para hacer referencia a los escritos que hacían énfasis al control e influencia político, bajo el término de "*leader*" (Portal, 2021).

En concordancia con la Real academia de lengua española, el término acuñado de liderazgo se define en las siguientes condiciones, proveniente del sinónimo liderato, se hace referencia a la condición del líder y ejercicio de dicha condición. Asimismo, menciona que se aplica para diferentes contextos como una persona, equipo o empresa el cual es dirigido por una agrupación o cabeza (RAE, 2021).

Asimismo, cuando se originaba, la perspectiva de esta terminología se concebía como un aspecto individual, posteriormente se generó un enfoque de procesos colectivos mediante la comunicación efectiva, eficaz que fluye a través de la motivación hacia otras personas (Pedraja et al., 2020). Al respecto, considerando dicha definición es que se tiene al liderazgo situado como un fenómeno multicausal, puesto que involucra múltiples componentes como procesos interpersonales, relaciones de influencia entre líderes, seguidores, así como contextos particulares que guardan metas en común.

Con relación a la influencia, de acuerdo con Riquelme et al. (2020) mencionan que la finalidad está orientada en que se arriben los propósitos fundamentales que tiene

una organización, ello va promover la garantía y dinámica de cambio como rol fundamental, ya que se reconoce eficazmente a la autoconciencia, autorregulación, motivación y entre otras habilidades sociales como la empatía que son agregados a la regulación que promueve la inteligencia emocional, para hacer un ambiente grato.

De acuerdo a las teorías relacionadas con estilos de liderazgo, en los años 1840 se hizo propuesta de una teoría expuesta por un escocés de nombre Thomas Carlyle, luego en el año 1860 con la formulación de nuevos postulados el psicólogo Herbert Spencer formularía la teoría del gran hombre, en la cual, las características giran en torno a que el hombre es producto de la sociedad, las investigaciones iniciales refieren la relación con el liderazgo, hacen énfasis a un hombre dotado de conceptos como carisma, las cuales son elementos claves del líder para llevar consigo al equipo a las metas propuestas; por ello en base a ello exponen que los líderes no se hacen, sino, nacen (Spencer, 1860) como se citó en (Stein y Loguzzo, 2021).

La teoría del liderazgo situacional, modelo propuesto por Paul Hersey y Ken Blanchard, mencionan que el modelo propuesto responde a un análisis de situaciones determinadas en distintos contextos, tales como la madurez del equipo y el compromiso, lo cual desde ese punto de partida les permite conducirse con un estilo propio. Asimismo, los autores hacían referencia que todas las personas pueden convertirse en líderes teniendo como elementos tres puntos cruciales: 1) Visión clara para atraer seguidores; 2) Ser facilitador para que los seguidores cumplan los objetivos propuestos; 3) Trabajar un liderazgo basado en el servicio, teniendo como base la humildad (Agudelo, 2021).

La teoría de liderazgo de Kurt Lewin, basado en diversos experimentos que llevó en el año 1939, su obra tuvo impacto notable en el campo de la psicología organizacional, ello se basó en la propuesta de analizar a la organización y diferentes grupos humanos que pueden ordenarse por jerarquías para alcanzar un objetivo, bajo la premisa de las características estructurales con las que cuenta sus organizaciones. Para dar alcance del aporte del autor se hace referencia a los tres estilos de liderazgo: 1) Autocrático, se evidencia cuando el líder decide sin tomar en cuenta la opinión de sus seguidores; 2) Democrático, cuando el líder toma en cuenta la opinión de los seguidores; 3) Laissez faire, cuando el líder hace todo lo posible por evitar tomar decisiones (Cabrera, 2021).

La teoría del liderazgo transformacional, propuesta por Avolio, Bass y Jung en el año 1995; hacen referencia a la propuesta inicialmente formulada por Burns en 1978, como punto de los líderes transformacionales y transaccionales. Ambos se priorizan sobre las necesidades y motivaciones de sus seguidores, promoviendo estímulos como respuesta a un buen desempeño dentro del equipo. Posteriormente a ello, es en el año 1985, Bass amplía la propuesta inicial por Burns, considerando que ambos estilos pueden tener asociación al estilo de metas, por ello el autor refiere que el liderazgo transformacional es aquel que inculca al individuo el interés por la organización (Mejía, 2021).

La teoría de la eficacia, fue propuesta por Bass y Avolio en el año 1994, los autores hacen referencia de cómo los gerentes pueden lograr que sus seguidores poseen un desempeño óptimo, siendo de esta manera organizaciones eficaces, es en esta teoría que explica el dinamismo y cambios constante que un líder debe seguir como ruta de motivación, inspiración para estimular intelectualmente a la necesidades individualizadas y objetivos, para conseguir el logro de resultado de manera colectiva, grupal y organizacional y venciendo todo tipo de expectativas. Asimismo, en su teoría menciona tres estilos de liderazgo categorizados de orden superior, las cuales son: Transformacional, Transaccional y Laissez faire (Alcázar, 2021).

Las dimensiones de los estilos de liderazgo son: Liderazgo transformacional, según Rojero et al. (2019) sostienen que el liderazgo transformacional tiene como meta el logro de objetivos organizacionales para generar una transformación de manera moral a los colaboradores y, con ello promover conductas positivas para favorecer el desempeño laboral de la empresa.

Asimismo, Rojas et al. (2020) refieren que son inspiradores para inducir cambios en la empresa y con ello, pueda influir de manera positiva a la mejora del logro de resultados, tienen como principal elemento ser carismáticos, manteniendo primordialmente el respeto y confianza. Además, Martínez et al. (2020) mencionan que surgen a través de la visión, pasión y entusiasmo, es una balanza que promueve el intercambio de ideas para que puedan motivar a los diferentes seguidores que poseen intereses propios, personales con el desarrollo de metas en bien común y, como efecto surge el empoderamiento, emprendimiento e innovación.

También, se tiene el liderazgo transaccional; según Rojero et al. (2019) mencionan que posee características propias del modelo o enfoque por tareas, se manifiesta en el ejercicio que el liderazgo es una transacción que realiza el líder con sus subordinados con la finalidad de que ambas partes obtengan beneficios. Además, Rojas et al. (2020) sostienen que cuando se movilizan competencias en el líder, se origina en ellos el rol de exploración, su significado se basa en poder trascender a nuevos aportes, planteamientos que ambicionan alcanzar metas planteadas en conjunto.

Para agregar, Martínez et al. (2020) hacen referencia que este tipo de liderazgo se basa entre la interrelación de los miembros de grupo y el líder con respeto al trabajo, asignación o tarea, puesto que se basan en recompensas, bajo supervisión y acción después de comportamientos no deseados o por contingencias.

El Liderazgo *laissez faire*, según Rojero et al. (2019), sostienen que es cuando si se requiere algo de los colaboradores y se deja que ellos, asuman el rol de realizar sus funciones convenientemente, tiene implicación con un pequeño grado de libertad sobre las acciones que pudieran producirse en su ausencia, muchas veces ello, minimiza su autoridad y ausenta su rol en momentos decisivos. Cuando interviene lo hace, en la medida que se presentan errores que no pueden ser resueltos por sus trabajadores.

Por otro lado, Alvear et al. (2019) refieren que los líderes de este modelo, evitan influenciar a sus subordinados para que eludan responsabilidades como es la supervisión, no confiando en su habilidad para dirigir, delegan mucha responsabilidad sobre sus colaboradores y, no clarifican las metas a lograr, por lo cual no asumen la toma de decisiones.

En relación con la variable *engagement*, se presenta la definición cuyo origen es anglosajón, constantemente se utiliza cuando se realizan investigaciones que centren su análisis en el constructo tridimensional de la variable, acercando una traducción al español se puede mencionar que significa el entusiasmo que un colaborador posee por el trabajo (Covarrubias, 2021).

Asimismo, Acuña et al. (2021) mencionan que el *engagement* es un estado motivacional positivo que tiene como elementos al vigor, la dedicación y la absorción, las cuales se encuentran relacionadas con la forma en cómo los trabajadores afrontan en el trabajo, no necesariamente siendo una consecuencia como se da en casos de estrés y

sometimiento a presión, sino en funciones positivas que contribuyen con la empresa u organización. De esta manera se sitúa una perspectiva distinta y clara sobre los objetivos a desplegarse.

En relación con sus características, según Saari et al. (2017) mencionan que son culturales en la medida que, en base a una gestión desplegada, regulada tiene impactos positivos entre las personas. Los autores, sostienen que, considerando las demandas laborales y recursos de los trabajadores, la gestión directiva mejora directa, contribuyendo así a consolidar una mejor visión organizacional. Por otro lado, desde una perspectiva sociodemográfica, mencionan Jeanson y Michinov (2018) que el *engagement*, no se distingue en el género del ser humano; sin embargo, algunas evidencias señalan que es predominante en mujeres y, en personas mayores a los 40 años de edad.

Además, Acuña et al. (2021) refieren que los trabajadores que poseen mayor *engagement*, son los más empoderados; los cuales está aptos para asumir el liderazgo en las instituciones, así como suelen ser las personas que se encuentran mejor preparadas antes las crisis y disturbios que puedan ocurrir en la organización, dicho ello, se entiende que controlan y regulan de manera adecuada su estado emocional. Al respecto, se consideran que son trabajadores proactivos y predispuestos a tomar con actitud de cambio los retos que se demande por naturaleza del trabajo y, transmiten esa vitalidad a su entorno de trabajo.

En relación a la importancia del *engagement*, Delgado y Velasquez (2018) refieren que la importancia radica en el compromiso de la persona para que sean ellos mismos, los que estimen su satisfacción laboral. Asimismo, recomienda una serie de estrategias cuya intencionalidad repercuta en que los empleados comprometidos se empoderen en sus funciones y convoquen su trabajo de manera organizada, segura y plena, contribuyendo así a un ambiente laboral propicio, lo cual eleva los niveles de *engagement*.

También, Delgado y Velasquez (2018) mencionan que la importancia se centra en la mejora de la productividad de la empresa, considerando el punto de vista del empleado, se genera estabilidad para que se mantenga abierta la posibilidad de satisfacer y cubrir necesidades emocionales, económicas y de reconocimiento que

influyen en los niveles de productividad de la empresa, lo cual reduce las posibilidades que pueda abandonar la institución.

En relación con las teorías relacionadas con el engagement, se encuentran: Modelo de *engagement* como polo opuesto al *burnout*, Marsollier (2019) menciona que el constructo de *engagement*, surge en la década de los años 90 muchos años después de la aparición del *burnout*, enfatizando el grado de valoración a los aspectos positivos y habilidades potenciales en los seres humanos, con ello se apertura el desarrollo de una visión de la psicología clásica que se centraba en las enfermedades, aspectos negativos, tomando una perspectiva distinta hacia la salud y revalorización de aspectos positivos. De esta forma puede entenderse al *engagement*, como el polo opuesto al constructo o extremo del *burnout*.

Modelo explicativo del *engagement*: el modelo demandas y recursos laborales, Colín (2019) menciona que se basa en dos procesos; el primer proceso parte de la premisa que existen altas demandas laborales que agotan a los empleados, como consecuencia de ello se ve deteriorada su salud. El segundo proceso, considera que existe un proceso de motivación con el cual asociado a los recursos que posee el trabajador afronta de manera eficiente las funciones o demandas asignadas, generando así óptimos resultados y una notable calidad de rendimiento en el trabajo. Las demandas laborales son características de la empresa y, requiere esfuerzo por parte del colaborador. Sin embargo, estas respuestas, sino se regulan de manera adecuada o no se tiene las herramientas de afrontamiento puede acarrear en estrés, asociado a estresores que promueven respuestas psicológicas negativas.

Modelo de Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker del *engagement*, Doval (2020) menciona que el *engagement* sería un estado en donde el ser humano expresa de manera propia su aspecto físico, cognitivo, emocional y mental durante el desempeño laboral en la empresa. Diversos teóricos han señalado que es un sentimiento de responsabilidad, compromiso en el desempeño del trabajo. Asimismo, adopta la definición de estado psicológico relacionado con el trabajo y caracterizado por el vigor, dedicación y absorción.

En relación con las dimensiones del *engagement*, se tienen las siguientes: Dimensión Vigor, Medina et al. (2020) sostienen que son los índices de energía que el

colaborador posee, para determinar una asignación o tarea, haciendo uso de firmeza y constante anhelo de esmerarse en su desempeño. Asimismo, Arias et al. (2020) mencionan que el vigor hace referencia a la dedicación de tiempo que se ejecutan en las tareas encomendadas. Además, Cajas et al. (2020) señalan que tienen relación los altos niveles de energía, resiliencia y alto esfuerzo en sus actividades incluyendo que aparezcan obstáculos en el desarrollo de objetivos.

Dimensión dedicación, Medina et al. (2020) mencionan que la dedicación se asocia con el estado de ánimo del colaborador, presentando sentimiento de sentirse orgulloso e identificados con las funciones y actividades que realiza. Asimismo, Arias et al. (2020) señalan que es la búsqueda significativa de objetivos para la organización y se asocian con la importancia, inspiración y orgullo. Además, Cajas et al. (2020) mencionan que supone la alta implicación laboral que se asocia con sentimiento de significación personal del colaborador, derivándose en actos de inspiración, entusiasmo, orgullo y retos.

Dimensión absorción, Medina et al. (2020) hacen referencia que es el compromiso y alto sentido de concentración que el colaborador tiene junto a la percepción de tiempo, evitando que pase y se deje llevar por la atención. Asimismo, Arias et al. (2020) sostienen que la absorción tiene relación con la concentración completa de una actividad o tarea para lograr los objetivos esperados. Además, Cajas et al. (2020) mencionan que es un estado mental que ocurre cuando el trabajador está totalmente concentrado y, experimenta el llamado "*el tiempo pasa volando*" y está acompañado de disfrute y placer.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica, puesto que el propósito del estudio fue brindar aporte y nuevos conocimientos que son favorables para impulsar el desarrollo científico (CONCYTEC, 2020). Asimismo, el enfoque fue cuantitativo, porque hizo uso de la estadística para corroborar las hipótesis y arribar resultados en base a las características del estudio (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018).

El diseño fue no experimental-transversal, porque el estudio se realizó en un único momento sin manipular las variables de manera deliberada. Asimismo, el nivel será correlacional porque tiene como finalidad establecer el grado de asociación entre una o más variables (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estilos de Liderazgo

Definición conceptual: Burns (1978) menciona que es el apoyo mutuo que surge de manera colaborativa en la interacción que un sujeto realiza con otro para conseguir un beneficio común basado desde la motivación.

Definición operacional: Para medir la variable se tendrá en cuenta el *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ-5X) con escalas de tipo ordinal.

Variable 2: *Engagement*

Definición conceptual: Schaufeli et al. (2002) mencionan que se basa en el estado mental que posee elementos positivos, satisfactorios que se relacionan al trabajo.

Definición operacional: Para su medición se utilizará con la escala de *Utrecht Work Engagement Escala* (UWES) compuesto por 17 ítems, con escala de tipo ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por todos los trabajadores administrativos de una empresa logística en la ciudad de Lima durante el año 2022, dicha cantidad fue equivalente a 150 trabajadores. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) señalan que es el conjunto que tiene concordancia con una determinada característica específica.

El muestreo fue con todos participantes, por conveniencia o intencional, porque dependió de las condiciones que los investigadores determinen en función de las características y elementos de la variable.

La unidad de análisis estará comprendida por los trabajadores de la empresa logística que laboran en el año 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos recolección de datos

La técnica para alcanzar los objetivos propuestos fue la encuesta, cuya característica se basa en la administración de distintas preguntas para luego procesar de manera estadística (Ñaupas et al., 2018).

En relación con los instrumentos se utilizaron a los cuestionarios, los cuales consisten en la agrupación de diferentes preguntas que luego son sometidas al tratamiento estadístico de acuerdo a la variable para realizar la codificación y estudio con antelación.

Ficha técnica del instrumento que mide el estilo de liderazgo

Reseña histórica

El instrumento se remonta a los años 1985, los creadores Bernard Bass y Bruce Avolio fundamentaron los supuestos empíricos y teóricos del cuestionario en aplicación. De modo inicial, el autor Bycio et al. (1995) realizó una serie de evaluaciones que los autores del instrumento realizaron originalmente, con lo cual proporcionan aspectos como el liderazgo transformacional. Posteriormente, Avolio et al. (1999) vuelven a examinar los componentes transformacional y transaccional, en los cuales decidieron someter dichas dimensiones a una prueba de Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) con

los cuales redujeron los ítems originales a 36. Luego en el año 2004, los autores Castro y Casullo adaptaron y modificaron dicho cuestionario con otro AFC, en los cuales los ítems quedaron en 34, lo cual recibió el nombre de protocolo CELID donde considera tres estilos de liderazgo: transformacional, transaccional y laissez faire. Para la versión actual del instrumento, se basa en el aporte de Bass y Avolio (Mejía, 2021).

Consigna de aplicación

El instrumento se basa en 45 reactivos con respuestas en escala Likert ordinal con puntajes de uno a cuatro. Dicha aplicación se puede realizar de manera individual o colectiva a individuos que tengan de 18 años en adelante, los cuales se desarrollen en tareas de ámbito organizacional. El tiempo de duración para la aplicación está sujeta a 20 minutos aproximadamente, el objetivo es evaluar el grado de los componentes de MLQ-5X (versión corta).

Propiedades psicométricas originales del instrumento

En el año 1999, Bass y Avolio en un estudio titulado “La estructura Factorial del MLQ-5X” desarrollaron con una muestra de 3786 participantes de ambos géneros en edades de 19 a 63 años, un índice de validación para cinco modelos, presentando un valor de 5.85, donde la congestión de los valores es altamente representativa con un nivel de confianza de .95. Posteriormente, otros autores han validado el instrumento evidenciando valores altos de confiabilidad que ofrece la prueba.

Propiedades psicométricas peruanas

En el año 2018, Mahelia Fong, adaptó y validó el instrumento MLQ-5X para luego realizar la aplicación a 255 trabajadores, presentando los siguientes resultados Bondad de Ajuste Chi Cuadrado (CMIN) con valor de 167.626; $gI = 71$, se encuentra una probabilidad ($p = 2.361$) y significancia ($p < .001$). Mediante un análisis de cuatro estudios se midió la confiabilidad total, obteniéndose .88 Alfa de Cronbach. Asimismo, se realizó la validación por constructo, el cual alcanzó .88 para el Análisis Factorial (AF). Luego de ello, en el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) se consiguieron índices significativos ($KMO = .911$) con un Chi Cuadrado ($\chi^2=1.000$). Finalmente, en su Análisis Factorial

Confirmatorio (AFC) el autor establece que los valores cuentan con los ajustes adecuados de acuerdo al constructo teórico (Fong, 2018).

Ficha técnica del instrumento que mide el *engagement*

Reseña histórica

El instrumento tiene sus orígenes en Holanda en el año 2003, los creadores fueron Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker. De modo inicial, el UWES estuvo compuesto por 24 ítems de los cuales se tenían distribuidos de acuerdo a las dimensiones siendo: nueve ítems para vigor, ocho ítems para dedicación y, el resto consistía en palabras transcritas en modo positivo del *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Luego, con un análisis se pudo realizar una evaluación psicométrica detallada, la cual demostró que siete ítems eran inconsistentes, con lo cual se procedió a depurarse, generando de ello, la obtención de un nuevo modelo (UWES-17) en los cuales se atribuyen seis ítems de vigor, cinco de dedicación y seis de absorción (Cobarrubias, 2021).

Consigna de aplicación

El instrumento se basa en 17 ítems, en escala Likert ordinal con puntajes de uno a siete. Dicha aplicación se puede realizar a personas mayores de 18 años de edad de forma individual o colectiva, los cuales pueden desarrollarse en una empresa o escuela. El tiempo de duración es de 10 minutos aproximadamente. El objetivo es medir el nivel de *engagement* (compromiso) en los participantes.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

El instrumento posee validez de constructo adecuada ($R = .65$). Asimismo, la confiabilidad de consistencia interna original está comprendida entre ($R = .93$ y $.94$), lo que atribuye que el inventario es adecuado y óptimo para aplicarse. Asimismo, en las escalas se encuentra: Vigor = $.83$; Dedicación = $.92$ y Absorción = $.82$.

Propiedades psicométricas peruanas

En el año 2021, Diego Covarrubias realizó un estudio psicométrico de UWES que aplicó a 199 trabajadores, en los resultados se encontró un $.896$ Alfa de Cronbach, Validación por *V de Aiken* que oscilaron entre $.82$ a $.89$. Para la validez de constructo se

encontró en base a los 17 ítems un KMO = .905 con significatividad en la prueba de Barlett $\chi^2=1511.876$; $gl = 136$; $Sig. = .000$, lo que responde a un análisis factorial viable y óptimo (Cobarrubias, 2021).

3.5. Procedimientos

Para la realización del estudio, se solicitará permiso al área de la gerencia de la empresa con la finalidad de realizar una presentación presencial, para informar de la finalidad y consigan del estudio a los trabajadores y, puedan concientizarse en la participación. Luego de ello, se les explicó acerca del consentimiento informado para la participación voluntaria en el estudio. Asimismo, se absuelven las dudas que tuvieran con la finalidad que puedan tener la confianza y seguridad de que la encuesta es anónima y confidencial, por lo cual deben de responder con honestidad.

3.6. Métodos de análisis de datos

En primer lugar, en el Microsoft Excel 2016, se tiene que hacer el traslado de las puntuaciones de acuerdo a las dimensiones de los cuestionarios aplicados en la encuesta, luego de ello, para la estadística descriptiva se estructura la base de datos por puntuaciones de escala en niveles y rangos que luego serán considerados en tablas de frecuencia y porcentaje. Posteriormente, para la estadística inferencial con las puntuaciones generadas se hace el análisis de la normalidad *Kolmogorov – Smirnov* en las variables, para decidir la prueba de correlación de hipótesis a utilizar, para lo cual se obtuvo que los datos no seguían la distribución normal de los datos y, por ello, se tomó la decisión de utilizar la prueba de correlación de Rho de Spearman para las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto al APA, el estudio presenta las citas y referencias correspondientes al APA 7ma edición de acuerdo al lineamiento de pertinencia, forma y estilo de la Universidad César Vallejo (UCV). Asimismo, la correcta utilización respeta los derechos intelectuales de los autores citados en la investigación.

Los principios éticos estarán comprendidos en función de: el principio de autonomía se brindará al participante la libre voluntad de participar, previo conocimiento

informado, el cual será respetado en su participación a todos los trabajadores. El principio de beneficencia a los trabajadores, se les comunicará los beneficios indirectos que poseen participar en el estudio, puesto que se conocerá la realidad de su entorno laboral, para hacer de ello un ambiente grato y favorecedor en la empresa. El principio de no maleficencia Se hará de conocimiento que la aplicación de la encuesta no atenta ni transgrede el estudio de las variables; lo cual responde a la búsqueda del tipo de estilo de liderazgo utilizado y el nivel de *engagement*. El principio de justicia se tratará por igual a todos los participantes con mucho deseo, cordialidad y empatía.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de Normalidad

Variables y Dimensiones	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Estilos de Liderazgo	,094	150	,030
Liderazgo transformacional	,086	150	,022
Liderazgo transaccional	,085	150	,025
Liderazgo laissez faire	,072	150	,023
<i>Engagement</i>	,080	150	,038
Dimensión Vigor	,072	150	,035
Dimensión Dedicación	,088	150	,032
Dimensión Absorción	,075	150	,028

En la Tabla 1 se observa que los valores (Sig.) de las variables y dimensiones son menores a .05. Por lo tanto, se determinaron que los datos de ambas variables no presentan una distribución normal, con ello se procedió a realizar la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 2*Correlaciones*

		<i>Engagement</i>	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,720*
		Sig. (bilateral)	,000

En la tabla 2, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman la dimensión liderazgo transformacional y *engagement*, se puede apreciar que hay correlación positiva alta (Rho = ,720*) y significativa ($p < 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis 1.

Tabla 3*Correlaciones*

		<i>Engagement</i>	
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	Coefficiente de correlación	,780*
		Sig. (bilateral)	,000

En la tabla 3, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre la dimensión liderazgo transaccional y *engagement*, se puede apreciar que hay correlación positiva alta (Rho = ,780*) y significativa ($p < 0.05$), por lo tanto, se concluyó que existe relación en la hipótesis específica 2.

Tabla 4*Correlaciones*

		<i>Engagement</i>	
Rho de Spearman	Laissez faire	Coefficiente de correlación	,810*
		Sig. (bilateral)	,000

En la tabla 4, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre la dimensión laissez faire y engagement, se puede apreciar que hay correlación positiva muy alta (Rho = ,810*) y significativa ($p < 0.05$), por lo tanto, se concluyó que existe una relación en la hipótesis específica 3.

Tabla 5*Estilos de liderazgo*

	Frecuencia	Porcentaje
Transformacional	60	40,0
Transaccional	70	46,7
Laissez faire	20	13,3

En relación con la tabla 5, se muestran los resultados de los estilos de liderazgo en trabajadores de una empresa logística, los mismos que revelaron un 46,7% para el liderazgo transaccional, 40% para el liderazgo transformacional y, un 13,3% para el liderazgo laissez faire.

Tabla 6*Nivel de engagement*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	10,0
Regular	52	34,7
Bueno	83	55,3

En relación con la tabla 6, se muestran los resultados de la variable *engagement* en trabajadores de una empresa logística, los mismos que revelan un 55.3% nivel bueno, 34.7% nivel regular y 10% nivel malo.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio titulado estilos de liderazgo y engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022, tiene como propósito establecer la relación entre variables, considerando que en la actualidad son necesarias para conocer cómo interactúan los trabajadores en una determinada empresa, teniendo en cuenta el manejo, dirección y responsabilidades que se asignan. Así como, el vigor, dedicación y absorción que los colaboradores aplican en la efectividad de sus funciones asignadas, bajo este panorama se presenta a continuación los principales hallazgos obtenidos, frente a los estudios que tienen semejanza en los resultados, para contrastar y arribar los aportes necesarios.

En relación con la hipótesis general, se concluyó que existe relación entre los estilos de liderazgo y engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022. Estos resultados se comparan a nivel nacional con Torres (2019) quien tuvo una población similar a 300 trabajadores quien en sus resultados reveló que existen correlaciones altamente positivas. Concluyó que la realización de un taller de *coaching*, proporcionaría un refuerzo a las variables en análisis en los ejecutivos de líderes. También, dentro de los resultados internacionales coinciden con la investigación en España, realizada por Laguía et al. (2021) quienes en sus resultados revelaron que el instrumento de la versión española mide adecuadamente las dimensiones propuestas. Concluyeron que el instrumento es factible para aplicarse a distintos tipos de población para valorar y promover el estilo de liderazgo.

En ese sentido, se refuerza los resultados que se basan en el constructo de las variables, indicando que de acuerdo al tipo de liderazgo que se ve reflejado dentro del área de trabajo, se tendrá en cuenta un nivel de *engagement* o compromiso laboral del trabajador, proporcional a la capacidad de respuesta, el vigor, la concentración dentro de las asignaciones programadas, previstas. Todo ello, también genera que se genere un clima favorable dentro del área de trabajo, ya que se tendrá mayor apertura al diálogo y comunicación horizontal, como respuesta ante un mecanismo de motivación extrínseca entre los líderes de gerencia, coordinadores y colaboradores.

Además, de forma teórica, estos resultados son respaldados por Portal (2021), sostiene que el liderazgo se encuentra entre los predictores más fuertes del empoderamiento psicológico de los empleados, pero se sabe poco sobre qué estilos de liderazgo son más eficaces que otros, desde su aparición en el siglo XIX, con el acrónimo "*leader*", se ha utilizado para referirse a los trabajos que enfatizan el control político y la influencia, bajo el término "líder".

En relación con la primera hipótesis específica, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre la dimensión liderazgo transformacional y *engagement*, se puede apreciar que hay correlación positiva alta ($Rho = ,720^*$) y significativa ($p < .05$), por lo tanto, se concluyó que existe relación. Dichos resultados se comparan a nivel internacional, con la investigación realizada en Chile por Duran, Gallegos y Cabezas (2019) quienes, en sus resultados con una muestra de similar tamaño, evidencian que el liderazgo transformacional se encuentra basado en la motivación inspiracional, así como el esfuerzo extra se encuentra basado en el aspecto de la satisfacción. Los autores llegaron a la conclusión que con un mejor liderazgo se tiene un clima laboral más favorable. Asimismo, coincide con los hallazgos de la investigación realizada en Colombia por Roncallo y Roqueme (2021) quienes con una muestra similar revelaron en sus correlaciones de constructos del liderazgo transformacional valores entre .85 y .92 para la variable *engagement*. Llegando a la conclusión que se presenta un notable impacto en líderes transformacionales a nivel del sector público, los cuales impactan a los colaboradores.

Asimismo, se refuerza teóricamente por Acuña, Mendoza y Pons (2021) quienes mencionan que el *engagement* es un estado motivacional positivo que tiene como elementos al vigor, la dedicación y la absorción, las cuales se encuentran relacionadas con la forma en como los trabajadores afrontan en el trabajo, no necesariamente siendo una consecuencia como se da en casos de estrés y sometimiento a presión, sino en funciones positivas que contribuyen con la empresa u organización.

Para agregar, teóricamente, se tiene en cuenta que la Teoría del Liderazgo Transformacional, propuesta por Avolio, Bass y Jung en 1995, se refiere a la propuesta original presentada por Burns en 1978, señala como las necesidades y motivaciones de

sus seguidores, generan un acto de estímulos en respuesta al buen desempeño dentro del grupo. También, Bass amplió la propuesta original de Burns, considerando que los dos estilos podrían combinarse con el estilo del objetivo, mencionando así que el liderazgo transformacional es el camino hacia la excitación. en el individuo el interés por la organización. Para reforzar, Mejía (2021) sostiene que el liderazgo transformacional explica el dinamismo y cambios constante que un líder debe seguir como ruta de motivación, inspiración para estimular intelectualmente a la necesidades individualizadas y objetivos, para conseguir el logro de resultado de manera colectiva, grupal y organizacional y venciendo todo tipo de expectativas.

En relación con la segunda hipótesis específica, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre la dimensión liderazgo transaccional y *engagement*, se puede apreciar que hay correlación positiva alta ($Rho = ,780^*$) y significativa ($p < .05$), por lo tanto, se concluye que existe relación. Dichos resultados se comparan a nivel internacional con el estudio realizado en los países de Etiopía y Corea del Sur por Habtamu y Jaesik (2020), quienes con una muestra con las mismas características de acuerdo al tipo de liderazgo transaccional presentó relación con el desempeño de tareas. Luego de los análisis respectivos, se concluyó que el *engagement* tuvo relaciones positivas significativas con los indicadores de resultados laborales. Asimismo, a nivel internacional coinciden con el estudio realizado en Jordania por Al-Serhan et al. (2021) en sus resultados revelaron que existe una asociación positiva significativa entre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional y el compromiso de los empleados, concluyeron que el liderazgo transformacional es un mejor indicador del compromiso de los empleados en comparación con el liderazgo transaccional.

Asimismo, para brindar aporte teórico, se tiene que el liderazgo transaccional, según Martínez et al. (2020) hacen referencia que este tipo de liderazgo se basa entre la interrelación de los miembros de grupo y el líder con respeto al trabajo, asignación o tarea, puesto que se basan en recompensas, bajo supervisión y acción después de comportamientos no deseados o por contingencias.

Además, para reforzar el fundamento teórico; según Rojero et al. (2019), mencionaron que tiene características propias de un modelo o enfoque basado en tareas, que manifiestan en su implementación que el liderazgo es una transacción que el líder realiza con sus seguidores, todo ello, con el propósito de beneficio mutuo. Agrega, Rojas et al. (2020) sostienen que cuando en los líderes se movilizan habilidades, nace en ellos el rol de descubrimiento y, su significado se fundamenta en la capacidad de avanzar hacia nuevas aportaciones, nuevos enfoques para alcanzar los objetivos marcados.

En relación con la tercera hipótesis específica, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre la dimensión *laissez faire* y *engagement*, se puede apreciar que hay correlación positiva muy alta ($Rho = ,810^*$) y significativa ($p < .05$), por lo tanto, se concluye que existe una relación. Al respecto, a nivel nacional dichos resultados se comparan con el antecedente de la investigación realizada por Asencio (2021) quién reveló que un 70,4% no reconoce tener un líder que influya de manera transformacional. Concluyó que existe una correlación de Pearson alta y significativa ($.561^{**}$) lo cual permite que las variables en estudio se relacionan positivamente.

Por otro parte, para sustentar el aporte teórico del Liderazgo *laissez faire*, según los autores Rojero, Gómez y Quintero (2019), sostienen que es cuando si se requiere algo de los colaboradores y se deja que ellos, asuman el rol de realizar sus funciones convenientemente, tiene implicación con un pequeño grado de libertad sobre las acciones que pudieran producirse en su ausencia, muchas veces ello, minimiza su autoridad y ausenta su rol en momentos decisivos.

Todo ello, se relaciona con un estilo de más liberal, el objetivo principal es crear un equipo que sea capaz de trabajar de forma independiente sin que el líder tenga que intervenir constantemente. El líder asume un rol más pasivo porque, aunque define los objetivos y proporciona los recursos, el trabajador tiene mucha libertad y poder de decisión, sin embargo, dicha situación no siempre es tomada o vista de la mejor forma; por lo que algunos autores consideran que es dejar en las manos de los colaboradores toda la confianza o rol sobre la toma de decisión.

Para añadir, se presentan los resultados por niveles, los cuales se mencionan a continuación: De acuerdo con los resultados de la variable estilos de liderazgo se reveló

un 46,7% para el liderazgo transaccional, 40% para el liderazgo transformacional y, un 13,3% para el liderazgo laissez faire. Al respecto, los porcentajes alcanzados reflejan que en el área logística predomina el liderazgo transaccional, otorgando recompensas y estímulos en base al progreso o capacidad de repuesta de los colaboradores. Asimismo, en relación con los resultados de la variable engagement en trabajadores de una empresa logística, los mismos que revelan un 55,3% nivel bueno, 34,7% nivel regular y, 10% nivel malo. Al respecto, los porcentajes alcanzados son notables, pero se requiere empoderar a los trabajadores de acuerdo a su capacidad de respuesta de acuerdo al vigor, su dedicación y, la absorción que se generan en el ambiente laboral.

Por el contrario, dichos resultados no coinciden con antecedentes nacionales como el estudio de Arias (2021) quien en sus resultados estableció una relación significativa con niveles bajos de *engagement*, la cual no se relaciona con el liderazgo transformacional. Luego de ello, concluyó que la relación que existe entre ambas variables señaladas tiene correlaciones positivas bajas. Asimismo, no presentaron coincidencias con el antecedente nacional Villarroel (2020) quien en sus resultados revelan que un 59.7% mencionan que el nivel de liderazgo es regular y, un 69,8% refiere que el *engagement* es regular, existiendo predominancia en las dimensiones compromiso normativo y continuidad. Llegó a concluir, la existencia de correlación directa y significativa con un Rho de Spearman = .727.

En definitiva, el estudio de los estilos de liderazgo y, engagement guardan relación entre las variables, todo ello conforma un gran abanico de oportunidades para comprender la capacidad de respuesta en el compromiso laboral que tiene el trabajador durante las funciones que son demandadas en sus distintas áreas. Asimismo, es vital e importante el estudio de las variables para establecer la relación que predomina dentro de una empresa o área focalizada y, con ello permitir arribar nuevas propuestas o recomendaciones que generen mejores oportunidades en el clima laboral, trabajo en equipo, solidaridad como prácticas de empoderamiento al colaborador de una empresa y, el direccionamiento de la misión, visión y compromiso organizacional.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación entre los estilos liderazgo y engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022, es decir de acuerdo al estilo de liderazgo que se aplique de manera adecuada se tendrá un mejor *engagement* en los trabajadores.

Segunda: En relación con la hipótesis específica 1, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman la dimensión liderazgo transformacional y *engagement*, se puede apreciar que hay correlación positiva alta ($Rho = ,720^*$) y significativa ($p < .05$), por lo tanto, se concluye que existe relación.

Tercera: En relación con la hipótesis específica 2, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre la dimensión liderazgo transaccional y *engagement*, se puede apreciar que hay correlación positiva alta ($Rho = ,780^*$) y significativa ($p < .05$), por lo tanto, se concluye que existe relación en la hipótesis específica 2.

Cuarta: En relación con la hipótesis específica 3, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre la dimensión *laissez faire* y *engagement*, se puede apreciar que hay correlación positiva muy alta ($Rho = ,810^*$) y significativa ($p < .05$), por lo tanto, se concluye que existe una relación en la hipótesis específica 3.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al gerente reforzar las estrategias de liderazgo entre los jefes o coordinadores de línea con la finalidad que los empleen de manera estratégica para mejorar el compromiso organizacional en los colaboradores.

Segunda: Se recomienda al gerente empoderar a los colaboradores con estímulos, ya sea de manera económica o desarrollo personal como es la formación en servicio para mejorar sus habilidades blandas y, se sientan integrados en la empresa.

Tercera: Se recomienda al Área de Recursos humanos que se debe potencializar el talento humano con charlas motivadoras para el empoderamiento de los colaboradores y, mejorar su capacidad de respuesta eficiente.

Cuarta: Se recomienda al área de Recursos Humanos que se debe de realizar una investigación diagnóstica para identificar el nivel de *engagement* en los colaboradores y tomar medidas pertinentes desde los resultados.

Quinta: Se recomienda a los trabajadores del área logística que deben de regular las funciones que tienen asignadas con la finalidad de avanzar de acuerdo a los tiempos previstos sin tener que trabajar bajo presión.

Sexta: Se recomienda a los trabajadores del área logística, seguir mejorando en cuanto al *engagement*, puesto que los niveles obtenidos en la encuesta son buenos, pero todavía puede mejorarse con el ánimo, compromiso que ellos asignen en sus actividades.

Séptima: Se recomienda a los próximos investigadores delimitar adecuadamente las variables para una correcta medición en cuanto a los instrumentos y, con ello presentar aportes que nutran a la teoría existente.

Octava: Se recomienda a los próximos investigadores, considerar las condiciones en que se desarrollan la medición de las variables, puesto que la investigación actual se desarrollo dentro de un marco producido por la actual emergencia sanitaria.

REFERENCIAS

- Acuña, A., Mendoza, R. y Pons, O. (2021). *Burnout, engagement* y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 104-112. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4364>
- Agudelo, B. (2021). Rasgos del liderazgo femenino en fundaciones del Valle del Cauca. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (91). <https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3025>
- Alcázar, P. (2021). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf
- Al-Serhan, A.F., Almaaitah, M.F., Altahat, S.M., Kasasbeh, E.A. (2021). The relationship between employee engagement and transformational and transactional leadership styles: Evidence from Jordan; greater Amman Municipality. *Journal of Management Information and Decision Sciences*. Volume 24, Issue Special Issue 1, 2021, Pages 1-8. <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-85118435351&partnerID=MN8TOARS>
- Alvear, L., Luna, O., Navarro, S., Salas, B. (2019). Estilos de liderazgo de la alta dirección en industrias exportadoras de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24 (86),575-591. [fecha de Consulta 1 de marzo de 2022]. ISSN: 1315-9984. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29059356017>
- Arias, D., Vera, M., Ramos, T., y Pérez, S. (2020). Engagement e Inteligencia emocional en estudiantes de una universidad privada en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 8(1), e423. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.423>
- Arias, J. (2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Desafíos*, 12(1), e256. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.256>
- Asencio, Z. (2021). *Liderazgo transformacional y Engagement de colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, 2021*. (Tesis de maestría):

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74073>

- Ávila, R. (2020). Empresas pierden / empresas ganan. ¿Qué más hará el gobierno colombiano?
- Babativa, D. (2017). *Psicología Organizacional*. Bogotá: Areandino.
- Cabrera, M. (2021). *El liderazgo y su percepción en la empresa Fairis C.A de Ecuador: plan de mejora*. (Tesis de maestría): Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3341>
- Cajas, V., Paredes, M., Pasquel, L., y Pasquel, A. (2020). Habilidades sociales en Engagement y desempeño académico en estudiantes universitarios. *Comunicación: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 11(1), 77–88. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.11.1.405>
- Circular HR (2020). *Encuesta engagement y teletrabajo en contexto COVID-19*. <https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/05/resultados-encuesta-engagement-y-teletrabajo-covid19.pdf>
- CEPAL (2021). *Estudios y perspectivas. Primeras lecciones y desafíos de la pandemia de COVID-19 para los países del SICA*. Alberto Enríquez Carlos Sáenz. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46802/1/S2100201_es.pdf
- Cobarrubias, D. (2021). *Estudio psicométrico del instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en trabajadores millennials de una empresa privada de Lima Metropolitana*. (Tesis de pregrado): Universidad Peruana Cayetano Heredia. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9546>
- Colín, C. (2019). Estudio del papel mediador del engagement en el trabajo entre las demandas y recursos laborales. *Psicología Iberoamericana*. Vol. 26, Núm. 2, 2018. Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, México. <https://www.redalyc.org/journal/1339/133959841005/133959841005.pdf>
- Conexión Esan (2021). Reátegui, A. *Liderazgo y comunicación en tiempos de pandemia*. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2021/02/08/liderazgo-y-comunicacion-en-tiempos-de-pandemia/>
- Dávalos, A. (2020). *Liderazgo transformacional y engagement en una empresa de fabricación de productos para distribución de electricidad en la ciudad Lima*. (Tesis

- de maestría): Universidad San Martín de Porres.
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7846>
- Delgado, S., y Velasquez, K. (2018). *Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el Distrito de Cayma - Arequipa, 2018*. (Tesis de Pregrado). Universidad San Pablo, Arequipa.
<http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/15600>
- Doval, E. (2020) *Vocación, Job Crafting y Engagement Laboral*. (Tesis de maestría): Universitat Oberta de Catalunya.
<http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/110327/6/erdovalTFM0220memoria.pdf>
- Durand, I., Gallegos, M., y Cabezas, DE. (2019). Leadership styles and their influence on working environment: case study of a food export company. *Revista Espacios* Vol. 40 (N.º 40) Año 2019. Pág. 3.
<http://www.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p03.pdf>
- Fong, M. (2018). *Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ -5X) en una empresa de call center, Lima Metropolitana, 2018*. (Tesis de pregrado): Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20500.12692/30399>
- Habtamu, K., y Jaesik, L. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon*. Volume 6, issue 4.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03699>
- Hernández, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- IESALC (2020). *El liderazgo en tiempos de COVID-19*. Daniel Samoilovich.
- Jeanson, S. y Michinov, E. (2018). What is the key to researchers' job satisfaction? One response is professional identification mediated by work engagement. *Current Psychology*, 39, 518-527. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9778-2>
- Laguía, A., Moriano, J., Molero, F., García, C., Rolf, V. (2021). Liderazgo basado en la identidad y work engagement en España: Una adaptación transcultural del

- Inventario de Liderazgo Identitario (ILI). *Universitas Psychologica*; Bogotá Tomo 20, (2021): 1-13. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy20.ilwe>
- Marsollier, R. (2019). Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. *Psicogente* 22(41), 1-18. <https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3311>
- Martinez, G., Santos, J., Beltran, E., y Hernandez, A. (2020). Liderazgo transformacional en estudiantes de ciencias de la salud. *Educación Médica Superior*, 34(2), e1920. Epub 01 de junio de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412020000200007&lng=es&tlng=es.
- Medina, G., Lujano, Y., Aza, P., y Sucari, W. (2020). Resiliencia y engagement en estudiantes universitarios durante el contexto del COVID 19. *Revista Innova Educación*, 2(4), 658-667. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.010>
- Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>
- Navarro, B. (2021). El liderazgo en tiempos de pandemia: cambios y nuevas tendencias para el siglo XXI. *Documento de Opinión IEEE* 14/2021.
- Ñaupas H., Valdivia M., Palacios J., y Romero, H. (2018) *Metodología de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa y redacción de la tesis*. (5a ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- OIT (2021). *Liderazgo empresarial durante la crisis de la COVID-19*. https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_766963/lang--es/index.htm
- Pazmiño, P. (2021). *Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica Con Quito, durante el primer semestre del 2019*. (Tesis de maestría): Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. <http://hdl.handle.net/10644/8190>
- Pedraja, L., Huerta, P., y Muñoz, C. (2020). Calidad en instituciones de educación superior: Estudio exploratorio del liderazgo y la cultura académica. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XXVI, núm. 4, 2020. <https://www.redalyc.org/journal/280/28065077032/html/>

- Portal, J. (2021). Intervención sanitaria con candidatos vacunales, como estrategia temporal de enfrentamiento a la COVID-19, Cuba, 2021. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2021;48(1):e3513.
<http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/3513>
- Riquelme, J., Pedraja, L., & Vega, R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación universitaria*, 13(1), 135-144. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Rodríguez, J., Barajas, L., Betancur, L. y López, N. (2020). *Liderazgo en tiempos de pandemia (Generación de contenido impreso n.º 22)*. Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. DOI: <https://doi.org/10.16925/gclc.15>
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K., y Quiñónez, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, 28(1), pp. 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Rojero, R., Gómez, J. y Quintero, L.M. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Roncallo, A., y Roqueme, L. (2021). *Liderazgo transformacional y engagement laboral en una entidad estatal*. (Tesis de maestría): Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/32488>
- Saari, T., Melin, H., Balabonova, E. y Efendiev, A. (2017). The job demands and resources as antecedents of work engagement. Comparative research on Finland and Russia. *Baltic Journal of Management*, 12(2), 240-254. <https://doi.org/10.1108/BJM-05-2016-0112>
- Salanova, M., Martínez, I., y Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184004>
- Stein, N., y Loguzzo, A. (2021). Una aproximación a los estudios críticos sobre el liderazgo. *Ec Revista de administración y economía*, (5), 23-36. <https://publicaciones.unpaz.edu.ar/OJS/index.php/ec/article/view/983>

- Torres, P. (2019). *Relación entre clima laboral y liderazgo transformacional en las gerencias de servicios financieros y créditos y cobranzas de la empresa Banco Azteca del Perú S.A.* (Tesis de maestría): Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/648643>
- Villarroel, J. (2020). *Liderazgo gerencial del funcionario público y compromiso laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2018.* (Tesis de maestría): Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4078>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

NIVEL	PROBLEMA		OBJETIVOS		HIPÓTESIS	
	GENERAL	ESPECÍFICOS			GENERAL	ESPECÍFICAS
CORRELACIONAL	¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022?	¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022?	Determinar la relación entre los estilos de liderazgos y la engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022.	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022.	H1: Existe relación entre los estilos de liderazgos y la engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022. H0: No existe relación entre los estilos de liderazgos y la engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022.	H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022. H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022.
		¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022?		Determinar la relación entre el liderazgo transaccional y engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022.		H1: Existe relación entre el liderazgo transaccional y engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022. H0: No existe relación entre el liderazgo transaccional y engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022.
		¿Cuál es la relación entre el liderazgo laissez faire y engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022?		Determinar la relación entre el liderazgo laissez faire y engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022.		H1: Existe relación entre el liderazgo laissez faire engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022. H0: No existe relación entre el liderazgo laissez faire y engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022.

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL Y RANGO	
Estilos de liderazgo	Según James MacGregor Burns (1958) señalo liderazgo transformaciona l como proceso donde el líder y el seguidor cooperan mutuamente para lograr alcanzar un alto nivel de motivación.	Según Burns la orientación de liderazgo transformacion al va a generar un cambio a nivel particular (persona) y nivel global (organización), cambiando las percepciones, valores, expectativas y aspiraciones de los colaboradores; el liderazgo transformacion al es idealizado ya que generan beneficios y cambios a la persona, al equipo y la organización. Según Avolio & Buss indico que Laissez - Faire es orientación típica para el manejo por excepción, su comportamient o es reactivo y centra en el castigo (1995 - 2004)	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada (Conducta)	Ordinal 1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3= Casi siempre 4 = Siempre	VARIABLE Bueno (135-180) Regular (90-134) Malo (45-89) D1 Bueno (60-80) Regular (40-59) Malo (20-39)	
				Influencia idealizada (Atribuido)			
				Motivación inspiracional			
				Estimulación intelectual			
			Liderazgo transaccional	Recompensa contingente		D2 Bueno (24-32) Regular (16-23) Malo (8-15)	
				Dirección por excepción (Activo)			
			Liderazgo Laissez faire	Dirección por excepción (Pasivo)			D3 Bueno (24-32) Regular (16-23) Malo (8-15)
				Laissez faire			
				Esfuerzo adicional			
				Satisfacción			
			Efectivo				

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS: REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL Y RANGO
<i>Engagement</i>	Según Schaufeli, Salanova, Gonzáles - Roma y Bakker (2002) el engagement es un "estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción"	La variable engagement se va a medir operacionalmente con la Utrecht Work Engagement Scale de Schaufeli, Salanova, González - Romá y Bakker, el cual está compuesto por 17 ítems que se dividen en tres dimensiones, vigor, dedicación y absorción. Se puntúa con la escala Likert de 7 puntos.	Vigor	Niveles de energía en el trabajo Aceleración mental en el trabajo	1: En mi trabajo me siento lleno de energía 4: Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo 8: Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar 12: Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo 15: Soy muy persistente en mi trabajo 17: Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	Ordinal 0 = Nunca 1 = Casi Nunca 2= Algunas veces 3 = Regularmente 4 = Bastantes veces 5 = Casi siempre 6 = Siempre	VARIABLE Bueno (63-85) Regular (40-62) Malo (17-39) D1 Bueno (22-30) Regular (14-21) Malo (6-13)
			Dedicación:	Motivación en el trabajo Involucración en el trabajo	2: Mi trabajo está lleno de significado y propósito 5: Estoy entusiasmado con mi trabajo 7: Mi trabajo me inspira 10: Estoy orgulloso del trabajo que hago 13: Mi trabajo es retador		D2 Bueno (19-25) Regular (12-18) Malo (5-11)
			Absorción	Concentración en el trabajo	3: El tiempo vuela cuando estoy trabajando 6: Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí 9: Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo 11: Estoy inmerso en mi trabajo 14: Me "dejo llevar" por mi trabajo 16: Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo		D3 Bueno (22-30) Regular (14-21) Malo (6-13)

Anexo 3: Autorizaciones de las pruebas

V1: Estilos de liderazgo

Denis Rios Trujillo

10 feb 2022, 21:58 (hace 10 horas) ☆ ↶ ⋮

para mí ▾

Estimadas

Buenas noches, felicitarles por el estudio de investigación que vienen desarrollando, para ello cuentan con mi autorización el uso como referencia de La tesis desarrollada como Autora mi persona, así continúen con la investigación de estudio.

Éxitos estimados colegas.

Saludos cordiales

El jue, 10 feb 2022 a las 21:33, Diana Buitron (<buitrondiana203@gmail.com>) escribió:

—
DENÍS RIOS TRUJILLO
PSICÓLOGA
CELULAR: 947546519
Gracias !!

↶ Responder ↷ Reenviar

V2: Engagement



Noemi Quispe Capra

para mí ▾

lun, 31 ene, 11:12 (hace 11 días)



🗨️ inglés ▾ > español ▾ Traducir mensaje

Desactivar para: inglés x

----- Forwarded message -----

De: **Schaufeli, W.B. (Wilmar)** <w.schaufeli@uu.nl>

Date: lun., 31 de ene. de 2022 05:55

Subject: Re: CARTA DE AUTORIZACIÓN

To: Noemi Quispe Capra <noemiquispecapra12@gmail.com>

Dear Noemi,

Thank you very much for your interest in my work.

You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial, academic research. In case of commercial use, we should draft a contract.

Please visit my website (address below) from which the UWES can be downloaded, as well as all my publications on the subject.

Good luck with your research.

With kind regards,

Wilmar Schaufeli

Wilmar B. Schaufeli, PhD | Professor emeritus of Work and Organizational Psychology | *Social, Health & Organizational Psychology* | Utrecht University | P.O. Box 80.140,

3508 TC Utrecht, The Netherlands | P Phone: [311.6514.75784](tel:+31651475784) | Site: www.wilmarschaufeli.nl | [citations](#) | [Clarivate highly cited](#)

Anexo 4: Carta de autorización de la empresa



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Huaral, 20 de marzo 2022

Srta. Ramirez Rodas Share Fiorela
COORDINADORA LOGÍSTICA

Asunto: Autorización para aplicar un instrumento de investigación

De mi consideración

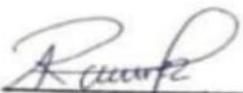
Mediante la presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo solicitar a su despacho otorgue la autorización para realizar trabajo de investigación “**Estilos de liderazgo y engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022**”.

Dicho instrumento corresponde a su investigación, el cual tiene como objetivo conocer la relación de las variables en los trabajadores

Por tanto hago de su conocimiento que la empresa RANSA autoriza que se le brinde las facilidades para aplicar el cuestionario de su proyecto de investigación.

Sin otro particular, me suscribo de usted expresando mi consideración y estima.

Atentamente


 Share Fiorela Ramirez Rodas
Ransa Comercial S.A.

Sello y Firma del Coordinador Logístico

Anexo 5: Formulario Google

Sección 1 de 3

Estilos de liderazgo y engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022

El presente estudio tiene como objetivo conocer la relación de las variables en los trabajadores, los datos vertidos serán anónimos así mismo se procura confidencialidad y será de uso académico, en caso que haya alguna duda comunicarse al 943377266 / 962851257 o al correo noemiquispecapra12@gmail.com / buitrondiana203@gmail.com

¿Desea participar voluntariamente en el cuestionario?

Sí

No

Cargu:

Texto de respuesta corta

CUESTIONARIO DE MLQ-5X Y ENGAGEMENT

Preguntas Respuestas 150 Configuración



Sección 1 de 3

Estilos de liderazgo y engagement en trabajadores de una empresa logística de Lima Metropolitana 2022

El presente estudio tiene como objetivo conocer la relación de las variables en los trabajadores, los datos vertidos serán anónimos así mismo se procura confidencialidad y será de uso académico, en caso que haya alguna duda comunicarse al 943377266 / 962851257 o al correo noemiquispecapra12@gmail.com / buitrondiana203@gmail.com

CUESTIONARIO UWES V17



Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste "0" (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

1. En mi trabajo me siento lleno de energía. *

- 1 Nunca
- 2 Casi nunca
- 3 Algunas veces
- 4 Regularmente
- 5 Bastante veces
- 6 Casi siempre
- 7 Siempre

Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ-5X



En los siguientes enunciados se presenta afirmaciones. juzgue cuan frecuentemente cada afirmación se ajuste a Ud. use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente.



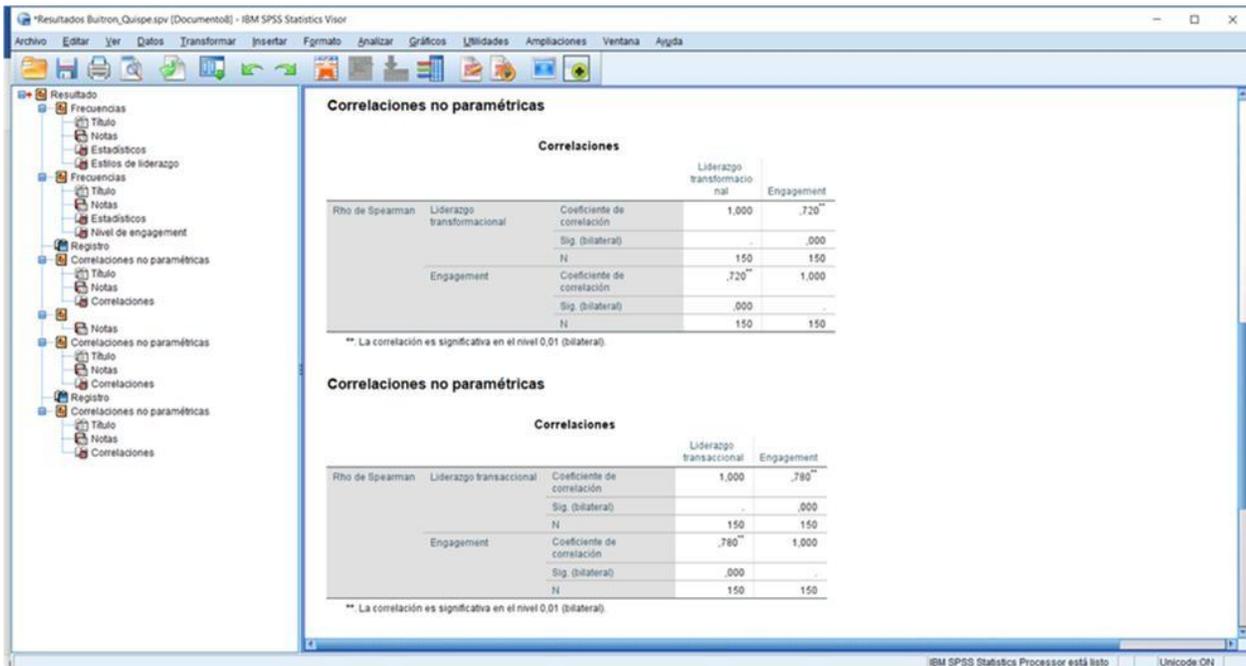
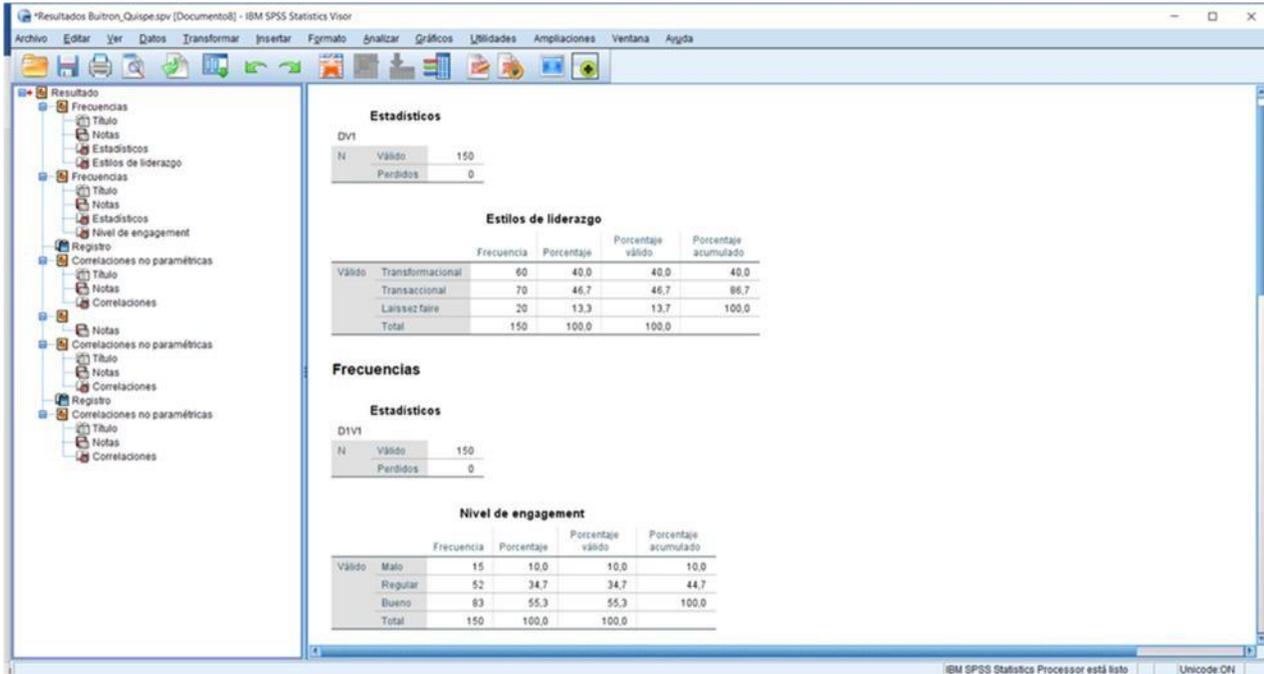
1. Habla sobre sus valores y creencias más importantes. *

- Nunca
- Casi Nunca
- Casi siempre
- Siempre

2. Especifica la importancia de tener un propósito. *

- Nunca
- Casi nunca
- Casi siempre

Anexo 7: Resultados en SPSS



Resultados Buiron_Quispe.spv (Documento) - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Estilos de liderazgo
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Nivel de engagement
- Registro
 - Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
 - Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

			Liderazgo transaccional	Engagement
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	Coefficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
Engagement	Engagement	Coefficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=Laissez faire Engagement.
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Laissez faire	Engagement
Rho de Spearman	Laissez faire	Coefficiente de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
Engagement	Engagement	Coefficiente de correlación	,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON