



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en la  
Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Cosio Echenique, Marcia Alexandra (orcid.org/0000-0001-9340-9582)

**ASESOR:**

Mg. Dios Zarate, Luis (orcid.org/0000-0003-0176-0047)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy y por su apoyo durante toda mi etapa universitaria. Su amor, trabajo y sacrificio han sido mi mejor regalo en todos estos años, me formaron en valores, que hasta el día de hoy mantengo como pautas en mi vida.

## **Agradecimiento**

A Dios, quien ha sido mi fortaleza y es mi guía para seguir adelante en momentos de dificultad y debilidad.

A mi familia por su amor, comprensión y estímulo constante en este largo proceso de la vida.

## Índice de contenido

Carátula.....	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis ..	13
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.4. Procedimientos .....	15
3.5. Método de análisis de datos .....	16
3.6. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS .....	41

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Población de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura	13
Tabla 2	Muestra de trabajadores de la Subgerencia de Servicios Públicos	14
Tabla 3	Validez por juicio de expertos	15
Tabla 4	Prueba de confiabilidad	15
Tabla 5	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable 1: liderazgo transformacional	17
Tabla 6	Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del Liderazgo Transformacional	18
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable 2: Engagement laboral	19
Tabla 8	Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del engagement laboral	20
Tabla 9	Tabla cruzada, liderazgo transformacional*engagement laboral	21
Tabla 10	Prueba de Chi cuadrado de hipótesis general	22
Tabla 11	Tabla cruzada: consideración individualizada*engagement laboral	23
Tabla 12	Prueba de chi cuadrado de la primera hipótesis específica	24
Tabla 13	Tabla cruzada: estimulación intelectual*engagement laboral	25
Tabla 14	Prueba de chi cuadrado de la segunda hipótesis específica	26
Tabla 15	Tabla cruzada: influencia idealizada*engagement laboral	27

Tabla 16	Prueba de chi cuadrado de la tercera hipótesis específica	28
Tabla 17	Tabla cruzada: motivación inspiracional*engagement laboral	29
Tabla 18	Prueba de chi cuadrado de la cuarta hipótesis específica	30

## Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Niveles del Liderazgo Transformacional	17
Figura 2	Niveles de las dimensiones del Liderazgo transformacional	18
Figura 3	Niveles del Engagement laboral	19
Figura 4	Niveles de las dimensiones del Engagement laboral	20
Figura 5	Campana de Gauss para la hipótesis general	22
Figura 6	Campana de Gauss para la primera hipótesis específica	24
Figura 7	Campana de Gauss para la segunda hipótesis específica	26
Figura 8	Campana de Gauss para la tercera hipótesis específica	28
Figura 9	Campana de Gauss para la cuarta hipótesis específica	30

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022, para ello desarrollo un estudio de tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de 91 colaboradores de la subgerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura, a quienes se encuestó con un cuestionario de liderazgo transformacional validado y confiable (0.87) y un cuestionario de engagement laboral validado por juicio de expertos y de alta confiabilidad (0.82). Los resultados de la investigación, hallados con la Prueba de Chi cuadrado, demostraron que el liderazgo transformacional y el engagement laboral se relacionan significativamente, asimismo se halló que todas las dimensiones presentan correlaciones significativas, sin embargo, respecto a los niveles: el 56% de los trabajadores señalan que la consideración individualizada está en un nivel regular; un 33% perciben un nivel bueno de estimulación intelectual; un 49.5% señala que la influencia idealizada es regular y finalmente el 56% considera que la motivación inspiracional es regular. Se concluye finalmente que cuanto mayor sea el nivel del liderazgo transformacional mayor será el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.

Palabras clave: *liderazgo, transformacional, engagement, laboral.*



## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and work commitment in the District Municipality of Huaura, 2022, for this purpose, to develop a basic type study, quantitative approach, correlational descriptive level, non-experimental cross-sectional design, with a sample of 91 employees of the public services deputy management of the District Municipality of Huaura, who were surveyed with a validated and reliable transformational leadership questionnaire (0.87) and a highly reliable work engagement questionnaire validated by expert judgment. (0.82). The results of the investigation, found with the Chi-square test, showed that transformational leadership and work engagement are significantly related, however, it was found that all the dimensions present significant correlations, with respect to the levels: 56% of the workers indicated that individualized consideration is at a regular level; 33% perceive a good level of intellectual stimulation; 49.5% indicate that the idealized influence is regular and finally 56% consider that inspirational motivation is regular. It is finally concluded that the higher the level of transformational leadership, the greater the labor commitment in the District Municipality of Huaura, 2022.

*Keywords: leadership, transformational, engagement, labor*

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel global, el avance en la gobernabilidad de las entidades públicas ha cobrado importancia a raíz de la adopción de nuevos modelos económicos, la vacilación e inseguridad en el lugar de trabajo, y los frecuentes cambios en los modelos políticos y cambios económicos (Mendoza et al, 2017). Las funciones de liderazgo y preparación de los líderes involucran a personas, ejecutivos, directores, empleados y ciudadanos como parte de una sola entidad en alguna actividad o proceso. Estos procesos están destinados a eliminar los hábitos que se han formado durante muchos años que han hecho que las instituciones públicas tengan un desempeño deficiente, organizaciones de bajo desempeño con resultados económicos bajos o casi nulos y que no se aborden o gestionen adecuadamente. (García et al, 2018). Por otra parte, Ganga et al (2017) señalan que, las entidades, necesitan conjugar varios factores y componentes de manera estratégica, uno de los factores es el desarrollo del liderazgo tanto en los colaboradores como en los jefes.

A nivel latinoamericano, del 27 al 31 de agosto del 2021 se desarrolló en la ciudad de Panamá un programa de Liderazgo latinoamericano organizado por UNESCO y UNEVOC y siendo el anfitrión el Instituto Nacional de Formaciones y capacitación de profesionales para el desarrollo humano (INADEH), el objetivo de esta reunión fue ayudar a los agentes o profesionales a convertirse en líderes transformadores teniendo en cuenta los perfiles y competencias requeridos en el mundo el cual requiere de una adaptación, y es que las entidades dedicadas a la formación de profesionales deben reaccionar y darse cuenta que hay una transformación de orden social, ambiental y económico y se requiere que cada profesional que egrese sea un líder capaz de transformar el lugar donde se desarrolle, es una tarea bastante difícil y ante esto UNESCO (2021) a través de la Escuela de Formación Técnica Profesional (EFTP) proporciona líderes capaces de desarrollar sus competencias con una visión global y con las facultades para dirigir el cambio empoderando estratégicamente a los otros profesionales.

En el Perú, aún existe una gran confusión y desconocimiento sobre los principios del liderazgo. Los trabajadores todavía sienten que los líderes tienen la responsabilidad de resolver los problemas. Las organizaciones nacionales tienen visiones y misiones específicas que las hacen difíciles de entender o implementar,

lo que no se puede tolerar del liderazgo en el logro de resultados (Fernández y Quintero, 2017). En cuanto a la administración de los municipios, aún hay serias dificultades las cuales se evidencian con el descontento del personal y con la falta de obras o desarrollo de las provincias y distritos del Perú.

El Registro Nacional de Municipalidades (Renamu, 2020) llevó a cabo una recopilación de información de todas las municipalidades del Perú, se aplicó una encuesta a los trabajadores para conocer características sobre el desarrollo del liderazgo desde el ámbito gerencial hasta el de los trabajadores; los resultados dejaron entrever que es necesaria la formación de profesionales en administración con capacidades de dirigir, que sean proactivos y estén preparados para la toma de decisiones y esta actuación será inspiradora convirtiendo a la institución en un centro de desarrollo de liderazgo, sin embargo esta realidad está totalmente ausente y existen graves carencias en los administradores ediles, lo que se convierte en una amenaza para las instituciones públicas ya que el personal no tiene un compromiso laboral que lo identifique, integre o vincule con la visión de la organización. En la Municipalidad Distrital de Huaura no gestionan ni tramitan las facultades y atribuciones compartidas por el gobierno local: en temas de educación, salud, promoción cultural; existen graves denuncias de malversación de fondos, personal poco capacitados, etc. todo esto lleva a que los trabajadores no se sientan comprometidos con sus funciones, porque no comparten los objetivos ni las metas trazadas en la institución pública.

Conociendo la situación problemática se plantea como problema general de la investigación ¿De qué manera se relacionan el liderazgo transformacional y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022?, además se plantean como problemas específicos: a) ¿De qué manera se relacionan la consideración individualizada y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022?; b) ¿De qué manera se relacionan la estimulación intelectual y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022?, c) ¿De qué manera se relacionan la influencia idealizada y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022? y d) ¿De qué manera se relacionan la motivación inspiracional y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022?

La investigación se justifica teóricamente porque al presentar fundamentación teórica actualizada así como antecedentes de investigaciones relacionadas al tema, puede ser de utilidad para otras investigación que traten temas o realidades parecidas, por otro lado a nivel metodológico se presenta un diseño y dos instrumentos validados y con alta confiabilidad que puede ser de utilidad para la recolección de datos de otros estudios y finalmente a nivel práctico esta investigación da a conocer la percepción de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura, respecto al liderazgo transformacional, por ello es importante conocer los resultados y ver en qué otras entidades públicas se repite la misma situación.

Asimismo, se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022 y como objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la consideración individualizada y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022; b) Identificar la relación entre la estimulación intelectual y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022; c) Determinar la relación entre la influencia idealizada y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022 y d) Determinar la relación entre la motivación inspiracional y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.

En cuanto a las hipótesis se enunció como hipótesis general: El liderazgo transformacional y el engagement laboral se relacionan positiva y significativamente en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022 y como hipótesis específicas: La consideración individualizada y el engagement laboral se relacionan positiva y significativamente en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022; La estimulación intelectual y el engagement laboral se relacionan positiva y significativamente en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022; La influencia idealizada y el engagement laboral se relacionan positiva y significativamente en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022 y La motivación inspiracional y el engagement laboral se relacionan positiva y significativamente en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO.

En cuanto a los antecedentes de la investigación, se presentan desde el ámbito internacional y nacional. Dentro de las investigaciones internacionales se encuentran el estudio de Roncallo y Roqueme (2021), realizada en Colombia, plantearon hallar la asociación entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral en colaboradores del sector público, fue un estudio cuantitativo con diseño correlacional y con una muestra de 325 colaboradores públicos de la Alcaldía de Bogotá. Los resultados señalaron que hay relación moderada entre las variables estudiadas ( $r=0.685$  y  $p=0.000$ ) sin embargo, respecto a la dimensión motivación inspiracional y el engagement laboral ( $r=0.231$ ) se evidenció una relación muy baja a diferencia de las otras dimensiones que presentan relación moderada.

Carrillo (2020) desarrolló su investigación planteando como objetivo analizar la variable work engagement en trabajadores de una entidad pública de la Provincia de Santa Elena, la investigación fue de diseño no experimental y de corte transversal, con enfoque cuantitativo, la muestra fue de 177 trabajadores. Los resultados dejaron en evidencia que el nivel de work engagement es alto según la percepción del 76% de los trabajadores encuestados; se concluyó que los trabajadores realizan sus labores con buena actitud, con inspiración y vigor y mantienen un vínculo afectivo con la empresa y sus compañeros de trabajo.

Bueno y Orozco (2019) investigaron para establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en trabajadores administrativos de una entidad pública en Pereira, Colombia, el diseño que presento fue no experimental con enfoque cuantitativo y nivel descriptivo correlacional, con una muestra de 385 trabajadores administrativos. Los resultados demostraron una relación alta y significativa entre las variables ( $r=0.798$ ), lo que evidencia que los jefes de área están realizando una labor positiva desarrollando un estilo transformacional Asimismo, se halló que la dimensión motivación inspiradora tiene una relación alta ( $r=0.763$ ) y la dimensión influencia idealizada también tiene una relación alta ( $r=0.754$ ) con el clima organizacional, lo cual indica que el líder está realizando un trabajo en equipo que está dando resultados positivos.

Molina (2018) planteó una investigación en Quito, Ecuador con el objetivo de determinar la relación del liderazgo transformacional con el engagement en una

empresa farmacéutica, la muestra estuvo conformada por 43 personas, fue una investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, los resultados demostraron que hay un nivel deficiente en cuanto a la aplicación del liderazgo transformacional (51%) y un nivel bajo de engagement laboral (67%). En cuanto a la relación entre las variables esta se presenta débil pero significativa ( $r=0.107$  y  $p\_valor=0.002$ ). se concluyó que es necesario capacitar al personal respecto a las características que debe tener todo líder para poder fomentar compromiso laboral en sus trabajadores.

Ortiz (2017) investigó para determinar cuáles son las dimensiones del liderazgo transformacional que influyen más en el clima de una organización colombiana, para lo cual planteó un estudio con diseño no experimental y de enfoque cuantitativo, aplicado a una muestra de 40 trabajadores administrativos de la corporación. Los resultados permitieron evidenciar que existe relación significativa entre las variables, siendo las dimensiones con mayor nivel de correlación la motivación inspiracional y la estimulación intelectual, seguido de la consideración individualizada y la influencia Idealizada. Los factores que más alto nivel tuvieron fueron la empatía para motivar, el carisma para inspirar, la comunicación para influenciar y el ejemplo para imitar.

En cuanto a los antecedentes nacionales, Davalos (2020) investigó con el fin de establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement en una empresa limeña, la investigación fue de diseño no experimental y corte transversal, nivel correlacional y enfoque cuantitativo, estuvo conformada por una muestra de 103 trabajadores, los resultados hallados demostraron que existe relación moderada positiva y significativa entre las variables ( $r=0.401$  y  $p\_valor = 0.000$ ). Se concluyó que el trabajo del líder debe ser eficaz para que los empleados logren comprometerse con sus funciones y se identifiquen con la empresa.

Ávila (2019) investigó con el objetivo de determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal en la provincia de Huaraz, la investigación presenta enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental, la población fue de 61 trabajadores ediles, los resultados evidenciaron que el 80.3% de los participantes encuestados consideran que el nivel de liderazgo transformacional es bueno y un 82% consideran que la gestión

municipal es aceptable. Se obtuvo una correlación positiva, directa y significativa entre las variables estudiadas ( $r=0.561$  y  $p\_valor=0.001$ ), así también se halló que para la dimensión consideración individualizada la correlación fue baja ( $r=0.222$ ) a diferencias de las demás dimensiones que fueron correlaciones moderadas. Se concluye que cuando el liderazgo transformacional es eficaz entonces la gestión municipal tendrá buenos resultados como personal eficiente, motivado, comprometido y que se identifica con la entidad.

Guevara (2019) planteó para su investigación, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en una empresa de Lambayeque, por esta razón se desarrolló un estudio descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, la población utilizada fue de 30 colaboradores. Los resultados demostraron que un 67% de encuestados están desacuerdo con la conducta del líder (señalan que no conoce la visión ni los objetivos de la empresa, no motiva a sus trabajadores y carece de conocimientos en la forma de actuar frente a situaciones problemáticas) y un 33% están de acuerdo con el accionar del líder; además se halló correlación moderada ( $r=0.489$ ) entre las variables; por lo que se concluye que si el liderazgo transformacional mejora el desempeño laboral será más eficaz.

Velásquez (2019) investigó con el objetivo de encontrar la incidencia del liderazgo transformacional en la calidad de servicio prestado en un municipio, se trabajó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional causal, la muestra es de 20 autoridades ediles; los resultados de la investigación determinaron que el 45% de los gerentes consideran que les falta capacitación respecto a liderazgo y gerencia municipal, asimismo el 40% de los encuestados afirmó que muchos problemas se generan debido a la falta de tomade decisiones de los gerentes que no tienen liderazgo. Finalmente, se determinó que existe incidencia del liderazgo transformacional en la calidad de servicio prestado en un 35%, así también se determinó que la estimulación intelectual y la calidad del servicio presentan una relación muy baja ( $r=0.107$ ),

En cuanto a la fundamentación teórica del liderazgo transformacional Hermosilla (2016) señala que una organización tiene un buen líder, si se trabaja en una organización donde se respetan las ideas, se permiten las opiniones que

surgen con naturalidad; se refuerzan los equipos de trabajo, se produce la retroalimentación de forma constante, donde el trabajador asume el liderazgo y es capaz de comunicar, delegar y participar activamente con sus compañeros; dará como resultado un mayor nivel de compromiso, la motivación hará que los trabajadores se sientan más comprometidos y esto evitará que se produzca altos índice de rotación de personal.

Para, Lussier y Achua (2017) el liderazgo transformacional es importante porque: permite el desarrollo de habilidades para la interacción social que ayudan a mejorar la comunicación entre los trabajadores; aumento de la autoestima en los colaboradores, se producen nuevos cambios de ánimo, conductas motivadoras, dinámicas que persiguen objetivos desde principios positivos; aprendizaje colaborativo, se aprende paso a paso, uno del otro, se conjugan y construyen nuevos conocimientos que el líder fomenta con su acciones y experiencia.

Y Rojero et al (2019) considera que es aquel liderazgo que tiene como principal fin cumplir metas transformando a los colaboradores desde un sentido moral, reflexivo y laboral, desarrollando conductas positivas a través del ejemplo, promoviendo la participación voluntaria y espontánea, de esta manera los trabajadores se sienten mejor identificados con la empresa.

En cuanto a las dimensiones del liderazgo transformacional que menciona Bass y Avolio (citados por Fernández & Quintero, 2017), estas son: Primera dimensión: Consideración Individual, relacionada con el apoyo que brinda el líder a cada uno de los colaboradores de la organización, la forma en que lo escucha y pone atención a cada una de las situaciones que se presenten y acudiendo a las necesidades individuales para la resolución directa de las mismas (Khan et al, 2020). Los colaboradores logran desarrollar confianza cuando el líder tiene consideración con su situación personal y profesional y cuando se siente escuchado, por ello, el líder que desea transformar una organización debe saber escuchar a cada uno de los empleados de la organización (Norhouse, 2016).

Como segunda dimensión: Estimulación Intelectual, relacionada con el rol que debe cumplir el líder al transformar la realidad, buscando siempre la participación y motivación de cada uno de sus colaboradores, de esta manera logra



empoderarlos, hacerlos más seguros y los lleva a reflexionar y establecer un compromiso con sus labores, resultando importante para la organización porque se vuelve un colaborador útil que da soluciones y al mismo tiempo busca ser creativo, innovador, dejando atrás los conflictos o todo aquello que pueda perjudicar a la organización. Al respecto, Bass y Riggio señalaron que la estimulación intelectual permite que el líder se convierta en un guía que estimula continuamente, que incluso lleva a sus seguidores al cuestionamiento y evaluación permanente de lo que se hace; por ello, es que resulta positivo porque los colaboradores se involucran con las situaciones organizacionales siendo parte de la solución y no del problema; aportando continuamente y replanteando situaciones para mejorar sus funciones (citado en Martínez et al, 2017).

Y la tercera dimensión: Influencia Idealizada, denominada o conocida como “carisma”, describe la personalidad de los líderes situándolos como carismáticos, con altos estándares relacionados con la moral y la ética; vistos como grandes ejemplos de conducta y actitud, lo cual los seguidores valoran mucho y se sienten tan influenciados que tratan de imitarlos. Por ello, el valor de un líder con esta característica se fundamenta en el resultado de sus acciones, las cuales serán de beneficio para la organización, porque al ser comprometido en sus funciones, esta será la conducta que imitarán los colaboradores (Londoño, 2022).

Finalmente, la cuarta dimensión: La motivación inspiracional. Se basa en la importancia de los líderes para desarrollar la habilidad de motivar extrínsecamente pero también intrínsecamente a los colaboradores, es decir inspirar en ellos el deseo de superarse personalmente, pero comprometiéndose con el crecimiento de la organización en todo momento; de esta manera un esfuerzo adicional no será visto como un exceso de trabajo sino como un aporte o esfuerzo por la organización, así se verán más cercanos los objetivos a lograr. Bass y Riggio, señalan que la motivación lleva al optimismo, a la alegría, al disfrute por el trabajo, despertando el entusiasmo en las personas y cambiando la visión de la vida futura (Durán, 2017).

La segunda variable es el Engagement laboral, definido desde diversos puntos de vista, pero al ser una palabra inglesa tiene definiciones distintas siendo la más cercana la que hace referencia al “compromiso”, desarrollado dentro del

área de los recursos humanos, es decir compromiso con la organización. Dentro de las organizaciones el engagement se relaciona directamente con el clima laboral, el cual surge de la percepción de cada uno de los colaboradores de la organización respecto a las relaciones interpersonales; a diferencia del engagement que se relaciona con el entusiasmo, la voluntad y la dedicación que el colaborador le pone a cada una de las cosas que hace de forma personal o en equipo (Urdaneta, 2012).

Desde la perspectiva de Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) el engagement este compuesto por un enfoque de varias dimensiones: energía, voluntad, eficacia, involucramiento y reflexión, opuesto totalmente al Burnout cuyas dimensiones son: el cansancio, el cinismo, la falta de voluntad y la ineficacia. Por otro lado, Rodríguez, Larraechea y Costagliola (2015) señalan que se trata de un estado positivo, de apertura, totalmente abierto a la escucha y la crítica constructiva que se relacione con el trabajo y las funciones que se realizan las cuales se caracterizan por su dedicación, vigor y absorción.

Teniendo en cuenta los diferentes enfoques se puede definir el engagement como un estado mental positivo que se relaciona con el trabajo y que está caracterizado por el entusiasmo, el optimismo, la dedicación y la voluntad por hacer bien las cosas (Salanova et al, 2012), Más que un estado emocional, el engagement es una actitud relaciona con el estado afectivo cognitivo que se focaliza en situaciones particulares, como el centro de labores, y es que las relaciones interpersonales que se dan en las organizaciones requieren de empatía, constancia, respeto, etc., características de un estado afectivo en equilibrio (Hernández y Álvarez, 2018).

Ante lo definido, el engagement pasa la definición de un simple compromiso, convirtiéndose para el colaborador en una relación de entrega con la organización; es decir, el trabajo forma parte de su felicidad, experimenta placer en sus tareas y las disfruta, se siente parte de la organización porque sabe de la importancia de sus labores; por ello, el experimentar el engagement laboral es el disfrute o beneficio personal dentro de la organización (Agurto, 2020).

El engagement laboral es importante para las organizaciones porque permite contar con personal responsable y de alta confianza, de esta manera se puede

diseñar un plan estratégico que lleve al éxito. El engagement contribuye a que exista un vínculo directo entre los colaboradores y la organización, los cuales demuestran autoeficacia, compromiso y pueden hacer cualquier cosa (dentro de los límites de la moral) por la organización (Herrera y Álvarez, 2019). Al desarrollar un engagement en la organización, se puede contar con profesionales claves para el desarrollo, crecimiento y posicionamiento organizacional y ante cualquier situación crítica se puede salir airoso (Empléate, 2016).

Por otro lado, el engagement presenta tres factores fundamentales, los cuales son mencionados por Vila et al (2015):

Los factores personales, conocidos también como los recursos humanos personales. Estos recursos son acciones o mecanismos que se desarrollan con la finalidad de motivar, comprometer e interactuar con las personas dentro del trabajo, es decir es importante que como parte del engagement se presenten en los colaboradores las siguientes características: conducta positiva hacia el trabajo, autoeficacia, resiliencia, empatía y salud mental con equilibrio psicológico. Estas características son los rasgos que cada persona tiene en mayor o menor escala pero que son necesarios en una organización (Owens et al, 2016)

Los factores psicológicos, son los principales elementos con los que cuenta el engagement, algunos los denominan dimensiones: vigor al realizar la tarea y relacionarse con los demás, dedicación por lo que hace y por lo que da a los demás y absorción por todo aquello que sea necesario que modifique o mantenga; por otro lado, son importantes también la autoeficacia y el capital mental, la salud psicológica, el equilibrio mental, la autopercepción, la forma en que vemos las cosas con optimismo y empatía. No se puede dejar de lado una virtud como la perseverancia que permite la búsqueda constante de soluciones a los problemas u obstáculos en la organización (Cárdenas y Jaik, 2014).

Los factores organizacionales, también llamados recursos laborales u organizaciones, se relacionan directamente con el engagement. Se trata de elementos que tienen como finalidad motivar intrínsecamente, porque permiten que la persona crezca en el plano personal, así como en el profesional, dejando en alto su desarrollo convirtiendo su aprendizaje en competencias importantes para sus

labores. Algunas veces pueden ser también motivadores externos porque se convierten en herramientas necesarias para lograr objetivos laborales (Cárdenas y Jaik, 2014, p. 67).

Las dimensiones del engagement son tres:

La primera dimensión es el vigor, caracterizado por la energía en sus más altos niveles y la consistencia mental mientras se realiza una actividad en la que se denota equilibrio físico y psicológico pero acompañado de voluntad, un sentimiento de identificación, alegría, inspiración y orgullo para llevar a cabo cualquier acción, así incluya retos. Un trabajador vigoroso no es sólo aquel que tiene fortaleza física sino más bien fortaleza psicológica, que es lo que le permite mantenerse apto ante cualquier circunstancia (Albrecht et al, 2015).

La segunda dimensión: Absorción: se trata de la capacidad de concentración que tienen las personas cuando trabajan, el estar tan identificado y concentrado en las tareas asignadas puede hacer incluso que pierdan la noción del tiempo y disfruten tanto lo que hacen que se olvidan de los horarios establecidos (Lin et al, 2016). Por último, la absorción hace que el trabajador experimente una sensación de disfrute y le cueste dejar de hacer aquello que le genera tal satisfacción, por lo que se inmiscuye totalmente (Mache et al, 2014).

Finalmente, la tercera dimensión: Dedicación, la cual genera una conexión entre el trabajo que realiza el colaborador y la organización, la complicidad con la que se presentan los retos laborales, el orgullo por asumir nuevos retos y el entusiasmo por ver un crecimiento personal y organizacional producto de la unión en el trabajo, todo en sentido positivo, en relación directa con un engagement laboral en crecimiento (Lupano y Waisman, 2018).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Fue una investigación aplicada, se realizó un trabajo de campo a través del cual se conocieron las variables y su comportamiento respecto a la situación problemática observada. (Hernández y Mendoza, 2018) Se trabajó un enfoque cuantitativo, debido a que se evaluó en base a una valoración que se le asigna a cada ítem de las dimensiones que componen las variables, Corresponde al nivel correlacional, porque se busca determinar el grado de relación que hay entre las variables y si existe o no significancia. (Hernández et al, 2014).

Se desarrollo bajo un diseño no experimental de corte transversal, estas investigaciones se realizan sin la manipulación deliberada de las variables y los fenómenos son sólo observados tal como se presentan o en el ambiente en el que serán analizados, al ser transversales se define que la encuesta se aplicará en un solo momento. (Hernández, Fernández y baptista, 2014).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable cuantitativa: Liderazgo transformacional

Definición conceptual. - Es aquel liderazgo que tiene como principal fin cumplir metas transformando a los colaboradores desde un sentido moral, reflexivo y laboral, desarrollando conductas positivas a través del ejemplo, promoviendo la participación voluntaria y espontánea, de esta manera los trabajadores se sienten mejor identificados con la empresa. (Rojero et al, 2019)

Definición operacional: La variable liderazgo transformacional se medirá a través de un cuestionario el cual consta de cuatro dimensiones: motivación inspiracional; consideración individualizada; estimulación intelectual y la influencia idealizada; con una escala ordinal de nunca (1), casi nunca (2) a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Variable cualitativa: Engagement laboral

Definición conceptual. – Es la relación de entrega del colaborador con la organización; es decir, el trabajo forma parte de su felicidad, experimenta placer

en sus tareas y las disfruta, se siente parte de la organización porque sabe de la importancia de sus labores; por ello, el experimentar el engagement laboral es el disfrute o beneficio personal dentro de la organización (Agurto, 2020).

Definición operacional. - La variable Engagement laboral se medirá a través de un cuestionario de tres dimensiones: vigor; dedicación y absorción, con una escala de medición de nunca (1), casi nunca (2) a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

### 3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población, se dice de la agrupación o conglomerado de sujetos o elementos que se ha considerado observar para un determinado estudio, cada uno de estos sujetos es llamado unidad de análisis (Bizquera, 2008, p. 112). La población para el presente estudio se detalla en la siguiente tabla:

**Tabla 1**

*Población de trabajadores de la Municipalidad distrital de Huaura*

<b>Subgerencias</b>	<b>Cantidad de personal</b>
Secretaría general	06
Servicios públicos	91
Desarrollo urbano y rural	15
Economía y finanzas	23
Desarrollo humano	35
Rentas	45
Total	215

*Fuente.* Municipalidad distrital de Huaura

Muestra, es una porción de la población, elegida por características coincidentes; para este estudio la muestra fue de 91 trabajadores municipales del distrito de Huaura que brindan sus servicios en el área de Servicios al Público.

Se eligió una muestra intencional o denominada también por conveniencia porque es el investigador quien decida la cantidad de participantes para su muestra, tomando como criterios las características similares que comparen cada una de sus unidades de análisis (Hernández, et. al., 2014, p. 117).

**Tabla 2***Muestra de trabajadores de la sub gerencia de SS.PP.*

<b>Sub gerencia de servicios públicos</b>	<b>Cantidad de personal</b>
Camal	05
Mercado	12
Limpieza pública	38
Seguridad ciudadana	15
Parques y jardines	10
Agua y alcantarillado	11
Total	91

*Fuente.* Municipalidad distrital de Huaura

Criterios de inclusión por los que fueron considerados los participantes, tenemos: Todos los trabajadores que se encuentre laborando en el área de servicios públicos y que hayan asistido de forma regular, así también que desean participar de forma voluntaria en la encuesta.

Criterios de exclusión: Todos los trabajadores que no hayan asistido el día de la encuesta o que no se presentaron por estar en cuarentena por sospecha de COVID 19. Todos los trabajadores que pertenecen a otras áreas distintas a las de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura.

Muestreo, se trata de un muestreo no probabilístico ya que la cantidad de participantes se eligió por conveniencia o de forma intencional por el investigador, tratándose de una muestra intencional.

La unidad de análisis fueron los colaboradores de la Municipalidad de Huaura que se encuentran nombrados en sus puestos administrativos en la sub gerencia de servicios públicos.

### **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se trabajó la encuesta como técnica y se usó el cuestionario como instrumento para la recolección de datos, de ambas variables, fue el cuestionario; que se presentó con los dos criterios para su aplicación: validez a través de juicio de

expertos (3) (ver anexo 3) y confiabilidad a través del Alpha de Cronbach de la variable liderazgo transformacional y de la variable engagement laboral.

#### Validez

La validez de los instrumentos se obtuvo a través del juicio de 3 expertos, quienes determinaron si los ítems que componen el cuestionario presentaban calidad, relevancia y pertinencia declarando la suficiencia para su aplicación respectiva.

**Tabla 3**

*Validez de juicio de expertos*

Grado	Nombres y apellidos	Resultado
Lic. en Adm	Dios Zárate Luis Enrique	Aplicable
Lic. en Adm	Campos Huamán Juan Martin	Aplicable
Lic. en Adm	Panche Rodríguez Odoña Beatriz	Aplicable

#### Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se obtuvo a partir de la prueba psicométrica Alpha de Cronbach ya que se trata de preguntas politómicas aplicada en una prueba piloto a 20 colaboradores de otra área de la Municipalidad Distrital de Huaura, con la finalidad de determinar si los instrumentos son confiables o no antes de su aplicación a la muestra.

**Tabla 4**

*Prueba de Confiabilidad*

Instrumento	Valor hallado	Interpretación
Cuestionario de Liderazgo transformacional	0.85	Alta confiabilidad
Cuestionario de Engagement laboral	0.82	Alta confiabilidad

### 3.4. Procedimientos

Se dio inicio a la investigación solicitando la carta de presentación a la Universidad César Vallejo, la misma que se remitió a la Municipalidad Distrital de Huaura; se realizaron las coordinaciones con el sub gerente quien otorgó el permiso e indicó las fechas para la aplicación de los instrumentos para la recolección de



datos. En la Municipalidad Distrital de Huaura la encuesta se llevó a cabo de forma presencial, al inicio de las labores diarias de los trabajadores. La participación fue voluntaria y se aclaró que las encuestas son anónimas y sin calificación, lo que garantiza su confidencialidad en la investigación.

### **3.5. Método de análisis de datos**

La investigación requirió dos tipos de análisis estadístico:

El análisis estadístico descriptivo el cual se presenta en base a los objetivos de la investigación a través de las tablas cruzadas de frecuencias y porcentajes tanto de las variables como de sus respectivas dimensiones.

El análisis estadístico inferencial el cual se determina a través del software SPSS 26 donde se halla la prueba de Chi cuadrado, con la que se establece si hay relación significativa o no entre las variables contrastándose así cada una de las hipótesis planteadas en la investigación.

### **3.6. Aspectos éticos**

Se considerarán estrictamente los aspectos éticos plateados por la Universidad César Vallejo, la cual considera como principales lineamientos y protocolos, para trabajos de investigación, lo concerniente a la veracidad de la información, las citas y referencias y además el consentimiento informado de las personas que forman parte de la investigación. Los principales principios éticos de la ética que deben siempre regir en todo trabajo de investigación son: respeto por los participantes, beneficencia y justicia.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

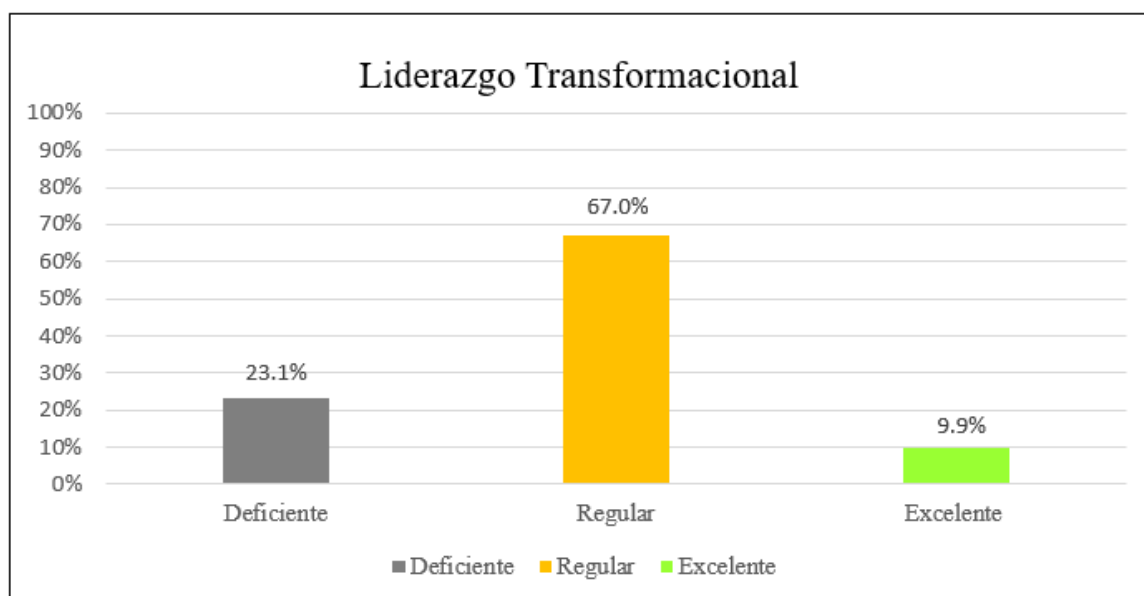
#### a) Resultados de la variable 1: Liderazgo transformacional

**Tabla 5**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable 1: Liderazgo transformacional*

Niveles	F	%
Deficiente	21	23.1%
Regular	61	67.0%
Excelente	9	9.9%
Total	91	100.0%

*Nota.* Base de datos (Anexo)



*Fig. 1* Niveles del liderazgo transformacional

De los datos de la tabla 5 y la figura 1, un 23,1% (N = 21) del total de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huaura perciben que el liderazgo transformacional está en un nivel deficiente, mientras que un 67% (N = 61) señala un nivel regular y finalmente un 9,9% (N = 9) perciben un nivel excelente de liderazgo transformacional.

## Resultados para las dimensiones de la variable:

**Tabla 6**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del Liderazgo transformacional*

Niveles	Consideración		Estimulación		Influencia		Motivación	
	Individualizada		Intelectual		idealizada		Inspiracional	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	9	9.9%	20	18.2%	23	25.3%	21	23.1%
Regular	73	80.2%	53	48.2%	53	58.2%	61	67.0%
Excelente	9	9.9%	37	33.6%	15	16.5%	9	9.9%
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

Nota. Base de datos (Anexo)

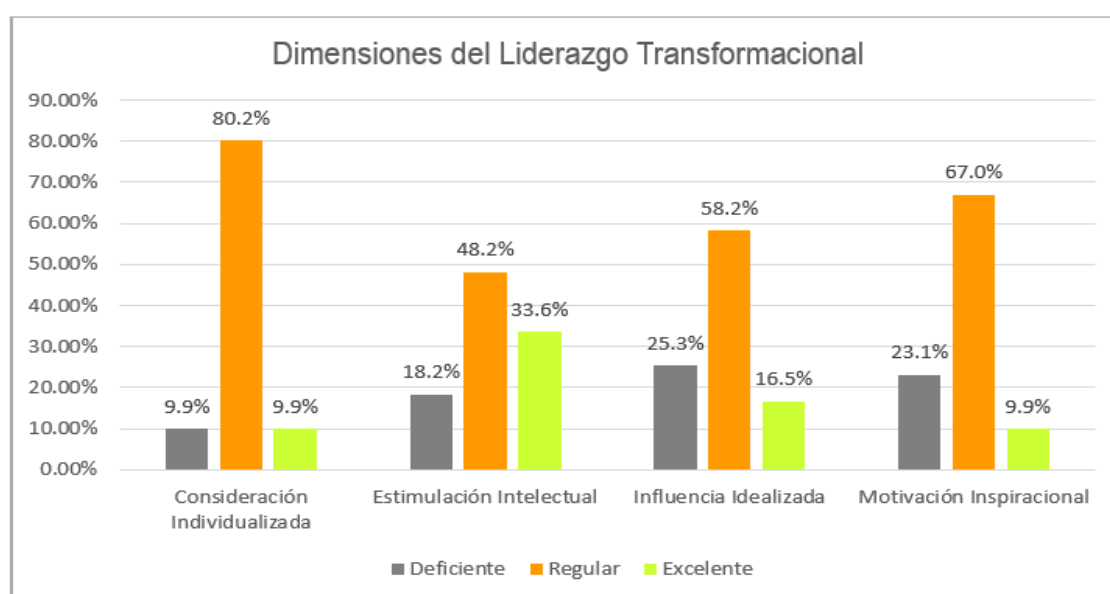


Fig. 2 Niveles de las dimensiones del liderazgo transformacional

De los datos de la tabla 6 y la figura 2, con respecto a la dimensión 1: consideración individualizada el 9,9% de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Huaura percibe un nivel deficiente, un 80,2% considera un nivel regular y un 9,9% señala un nivel excelente; en cuanto a la dimensión 2: estimulación intelectual el 18,2% de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Huaura perciben un nivel deficiente, un 48,2% considera un nivel regular y un 33,6% percibe un nivel excelente; en cuanto a la dimensión 3: influencia idealizada el 25,3% percibe que el nivel es deficiente, un 58,2% señala que el nivel es regular y el 16,5% considera un nivel excelente y finalmente la dimensión 4: motivación inspiracional el 23,1% percibe un nivel deficiente, un 67% señala un nivel regular y un 9,9% considera un nivel excelente.

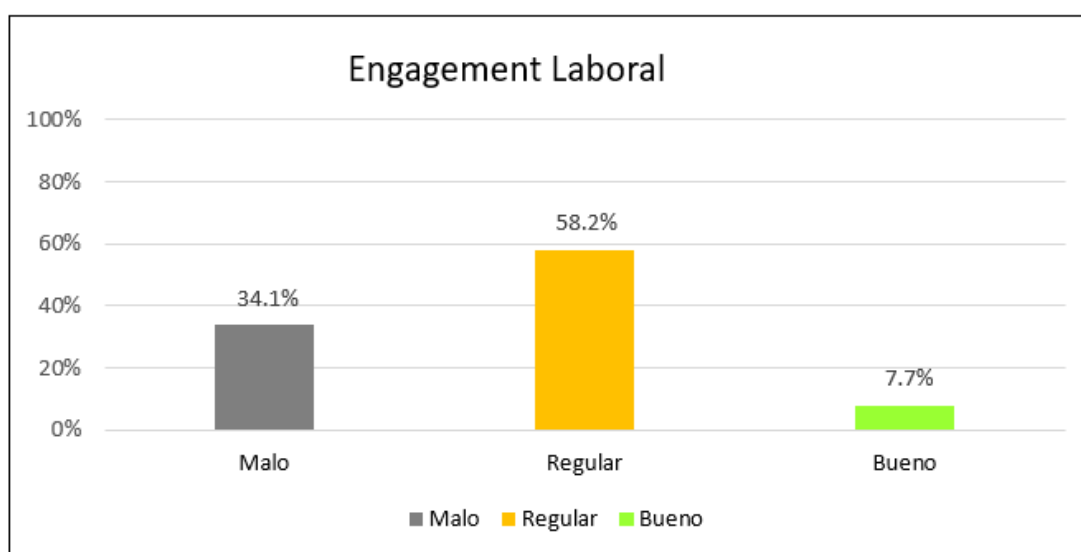
## b) Resultados de la variable 2: Engagement laboral

**Tabla 7**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable 2: Engagement laboral*

Niveles	F	%
Malo	31	34.1%
Regular	53	58.2%
Bueno	7	7.7%
Total	91	100.0%

*Nota.* Base de datos (Anexo)



*Fig. 3* Niveles del Engagement Laboral

De los datos de la tabla 7 y la figura 3, un 34,1% (N = 31) de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huaura perciben que el engagement laboral está en un nivel malo, mientras que un 58,2% (N = 53) perciben un nivel regular y finalmente un 7,7% (N = 7) perciben un nivel bueno de engagement laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huaura.

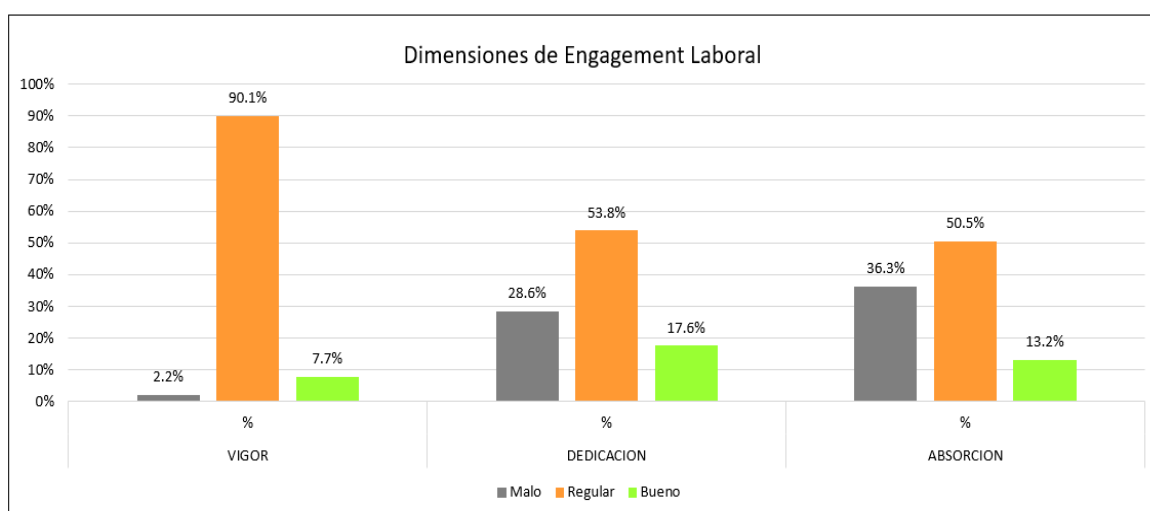
## Resultados de las dimensiones de la variable engagement laboral:

**Tabla 8**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del engagement laboral*

Niveles	Vigor		Dedicación		Absorción	
	F	%	F	%	F	%
Malo	2	2.2%	26	28.6%	33	36.3%
Regular	82	90.1%	49	53.8%	46	50.5%
Bueno	7	7.7%	16	17.6%	12	13.2%
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100.0%</b>	<b>91</b>	<b>100.0%</b>	<b>91</b>	<b>100.0%</b>

*Nota.* Base de datos (Anexo)



*Fig. 4* Niveles de las dimensiones del Engagement Laboral

De los datos de la tabla 8 y la figura 4, con respecto a la dimensión 1: Vigor el 2,2% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huaura percibe un nivel malo, un 90,1% señala un nivel regular y un 7,7% considera un nivel bueno; en cuanto a la dimensión 2: dedicación el 28,6% de los colaboradores percibe un nivel malo, un 53,8% considera un nivel regular y un 17,6% señala un nivel bueno; en cuanto a la dimensión 3: absorción el 36,3% de los colaboradores perciben un nivel malo, un 50,5% considera un nivel regular y un 13,2% percibe un nivel bueno.

## 4.2. Análisis Inferencial

### Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

**Ha:** El liderazgo transformacional y el engagement laboral se relacionan positiva y significativamente en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.

**Ho:** El liderazgo transformacional y el engagement laboral no se relacionan positiva y significativamente en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.

Para comprobar las hipótesis se define de acuerdo a los siguientes criterios: Si  $X^2$  es mayor que  $X^2_e$  es mayor que  $X^2_{\uparrow}$  entonces se rechaza la (Ho) y se acepta la (Ha), contrariamente cuando  $X^2_{\uparrow}$  supera al  $X^2_e$  se acepta la (Ho) y se rechaza la (Ha).

Grado de Sig. =0.05

**Tabla 9**

*Tabla cruzada: Liderazgo transformacional \* engagement laboral*

			Engagement Laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Liderazgo Transformacional	Deficiente	Recuento	21	0	0	21
		% del total	23.1%	0.0%	0.0%	23.1%
	Regular	Recuento	10	51	0	61
		% del total	11.0%	56.0%	0.0%	67.0%
	Excelente	Recuento	0	2	7	9
		% del total	0.0%	2.2%	7.7%	9.9%
Total	Recuento	31	53	7	91	
	% del total	34.1%	58.2%	7.7%	100.0%	

De la tabla 9, los resultados demuestran que existe relación entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022. El 23.1% de colaboradores encuestados afirman que el nivel del liderazgo transformacional es deficiente y que el engagement laboral presenta un nivel malo. El 67% de los colaboradores encuestados considera que el liderazgo transformacional está en un nivel regular; de ellos, el 11% considera que el engagement laboral es bajo y un 56% afirma que el nivel es regular. El 9.9% de los colaboradores encuestados afirma que el nivel del liderazgo transformacional es

excelente, de ellos, el 2.2.% afirma que el engagement laboral es regular y un 7.7% considera que el nivel es bueno. Se concluye que cuando el liderazgo transformacional es excelente el nivel del engagement también es bueno.

**Tabla 10**

*Prueba de chi-cuadrado de hipótesis general*

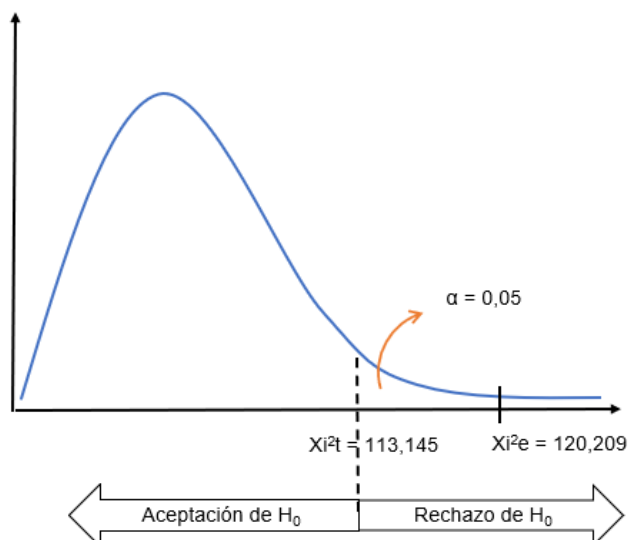
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral) P
Chi-cuadrado de Pearson	120.209 <sup>a</sup>	4	0.000
Razón de verosimilitud	96.012	4	0.000
Asociación lineal por lineal	61.679	1	0.000
N de casos válidos	91		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,69.

En la tabla 10 se muestra el valor calculado  $\chi^2_e = 120.209$  y el valor de  $\chi^2_t = 113.145$ , con un 95% de grado de confianza y 4 de libertad, obteniéndose que  $\chi^2_t < \chi^2_e$ ; es decir, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , siendo el valor de  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$  determinándose que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral en la muestra de estudio.

**Figura 5**

*Campana de Gauss para la hipótesis general:*



El liderazgo transformacional se relaciona de forma significativa con el engagement laboral

### Hipótesis específica 1:

**Ha:** La consideración individualizada y el engagement laboral se relacionan positiva y significativamente en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.

**Ho:** La consideración individualizada y el engagement laboral no se relacionan positiva y significativamente en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.

Para comprobar las hipótesis se define de acuerdo a los siguientes criterios: Si  $X^2$  es mayor que  $X^2_e$  es mayor que  $X^2_{\uparrow}$  entonces se rechaza la (Ho) y se acepta la (Ha), contrariamente cuando  $X^2_{\uparrow}$  supera al  $X^2_e$  se acepta la (Ho) y se rechaza la (Ha).

Grado de Sig. =0.05

$\chi^2 p \leq 0.05$

**Tabla 11**

*Tabla cruzada: consideración individualizada \* engagement laboral*

		Engagement Laboral				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Consideración Individualizada	Deficiente	Recuento	9	0	0	9
		% del total	9.9%	0%	0%	9.9%
	Regular	Recuento	22	51	0	73
		% del total	24.2%	56%	0%	80.2%
	Excelente	Recuento	0	2	7	9
		% del total	0%	2.2%	7.7%	9.9%
Total	Recuento	31	53	7	91	
	% del total	34.1%	58.2%	7.7%	100%	

De la tabla 11, los resultados demuestran que hay relación entre la consideración individualizada y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022. El 9.9% de colaboradores encuestados afirman que el nivel de consideración individualizada es deficiente y que el engagement laboral presenta un nivel malo. El 80.2% de los colaboradores encuestados considera que la consideración individualizada está en un nivel regular; de ellos, el 24.2% considera que el engagement laboral es malo, y un 56% afirma que el nivel es regular. El 9.9% de los colaboradores encuestados afirma que el nivel de la consideración individualizada es excelente, de ellos, el 2.2.% afirma que el engagement laboral



es regular y un 7.7% considera que el nivel es bueno. Se concluye que cuando la consideración individualizada es regular el nivel del engagement también es regular.

**Tabla 12**

*Pruebas de chi-cuadrado de la primera hipótesis específica*

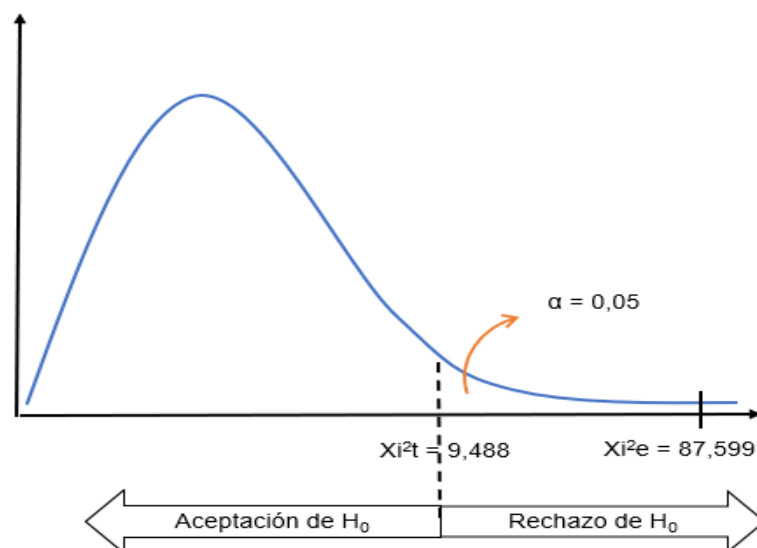
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral) P
Chi-cuadrado de Pearson	87.599 <sup>a</sup>	4	0.000
Razón de verosimilitud	61.086	4	0.000
Asociación lineal por lineal	40.416	1	0.000
N de casos válidos	91		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,69.

En la tabla 12 se muestra el valor calculado  $\chi^2_e = 87.599$  y el valor de  $\chi^2_t = 9.488$ , con un 95% de grado de confianza y 4 de libertad, obteniéndose que  $\chi^2_t < \chi^2_e$ ; es decir, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , siendo el valor de p-valor=0.000<0.05 evidenciándose relación significativa entre la consideración individualizada y el engagement laboral en la muestra de estudio.

**Figura 6**

*Campana de Gauss para la primera hipótesis específica:*



La consideración individualizada se relaciona significativamente con el engagement laboral

### Hipótesis específica 2:

**Ha:** La estimulación intelectual y el engagement laboral se relacionan positiva y significativamente en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.

**Ho:** La estimulación intelectual y el engagement laboral no se relacionan positiva y significativamente en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.

Para comprobar las hipótesis se define de acuerdo a los siguientes criterios: Si  $X^2$  es mayor que  $X^2_e$  es mayor que  $X^2_{\uparrow}$  entonces se rechaza la (Ho) y se acepta la (Ha), contrariamente cuando  $X^2_{\uparrow}$  supera al  $X^2_e$  se acepta la (Ho) y se rechaza la (Ha).

Grado de Sig. =0.05

$Xi^2p \leq 0.05$

**Tabla 13**

*Tabla cruzada: estimulación intelectual \* engagement laboral*

		Engagement laboral				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Estimulación intelectual	Deficiente	Recuento	20	0	0	20
		% del total	22.0%	0.0%	0.0%	22.0%
	Regular	Recuento	11	23	0	34
		% del total	12.1%	25.3%	0.0%	37.4%
	Excelente	Recuento	0	30	7	37
		% del total	0.0%	33.0%	7.7%	40.7%
Total	Recuento	31	53	7	91	
	% del total	34.1%	58.2%	7.7%	100.0%	

De la tabla 13, los resultados demuestran que hay relación entre la estimulación intelectual y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022. El 22% de colaboradores encuestados afirman que el nivel de estimulación intelectual es deficiente y que el engagement laboral presenta un nivel malo. El 37.4% de los colaboradores encuestados considera que la estimulación intelectual está en un nivel regular; de ellos, el 12.1% considera que el engagement laboral es bajo, y un 25.3% afirma que el nivel es regular. El 40.7% de los colaboradores encuestados afirma que el nivel de la estimulación intelectual es excelente, de ellos, el 33% afirma que el engagement laboral es regular y un 7.7% considera que el

nivel es bueno. Se concluye que cuando la estimulación intelectual es excelente el nivel del engagement también es bueno.

**Tabla 14**

*Prueba de chi-cuadrado de la segunda hipótesis específica*

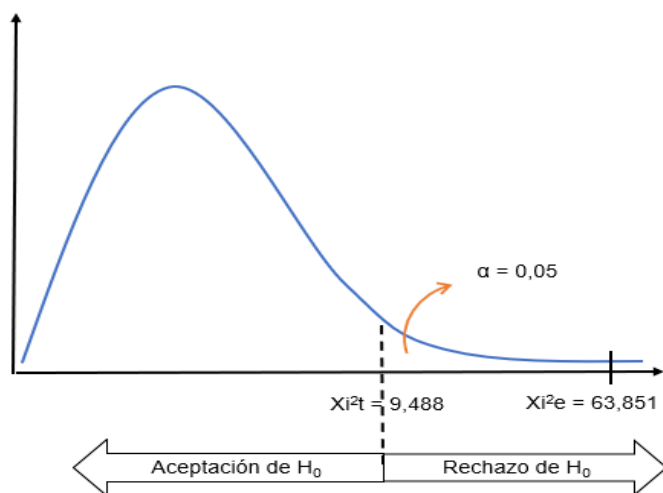
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral) P
Chi-cuadrado de Pearson	63.851 <sup>a</sup>	4	0.000
Razón de verosimilitud	81.276	4	0.000
Asociación lineal por lineal	52.333	1	0.000
N de casos válidos	91		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,54.

En la tabla 14 se muestra el valor calculado  $\chi^2_e = 63.851$  y el valor de  $\chi^2_t = 9.488$ , con un 95% de grado de confianza y 4 de libertad, obteniéndose que  $\chi^2_t < \chi^2_e$ ; es decir, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , siendo el valor de  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$  hallándose relación significativa entre la estimulación intelectual y el engagement laboral en la muestra de estudio.

**Figura 7**

*Campana de Gauss para la segunda hipótesis específica:*



La estimulación intelectual se relaciona significativamente con el engagement laboral.

### Hipótesis específica 3:

**Ha:** La influencia idealizada y el engagement laboral se relacionan positiva y significativamente en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.

**Ho:** La influencia idealizada y el engagement laboral no se relacionan positiva y significativamente en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.

Para comprobar las hipótesis se define de acuerdo a los siguientes criterios: Si  $X^2$  es mayor que  $X^2_e$  es mayor que  $X^2_{\uparrow}$  entonces se rechaza la (Ho) y se acepta la (Ha), contrariamente cuando  $X^2_{\uparrow}$  supera al  $X^2_e$  se acepta la (Ho) y se rechaza la (Ha).

Grado de Sig. =0.05

$X^2 p \leq 0.05$

**Tabla 15**

*Tabla cruzada: influencia idealizada \* engagement laboral*

		Engagement laboral				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Influencia idealizada	Deficiente	Recuento	23	0	0	23
		% del total	25.3%	0.0%	0.0%	25.3%
	Regular	Recuento	8	45	0	53
		% del total	8.8%	49.5%	0.0%	58.2%
	Excelente	Recuento	0	8	7	15
		% del total	0.0%	8.8%	7.7%	16.5%
Total	Recuento	31	53	7	91	
	% del total	34.1%	58.2%	7.7%	100.0%	

De la tabla 15, los resultados demuestran que hay relación entre la influencia idealizada y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022. El 25.3% de colaboradores encuestados afirman que el nivel de influencia idealizada es deficiente y que el engagement laboral presenta un nivel malo. El 58.2% de los colaboradores encuestados considera que la influencia idealizada está en un nivel regular; de ellos, el 8.8% considera que el engagement laboral es bajo, y un 49.5% afirma que el nivel es regular. El 16.5% de los colaboradores encuestados afirma que el nivel de la influencia idealizada es excelente, de ellos, el 8.8% afirma que el engagement laboral es regular y un 7.7% considera que el

nivel es bueno. Se concluye que cuando la influencia idealizada es regular el nivel del engagement también es regular.

**Tabla 16**

*Pruebas de chi-cuadrado de la tercera hipótesis específica*

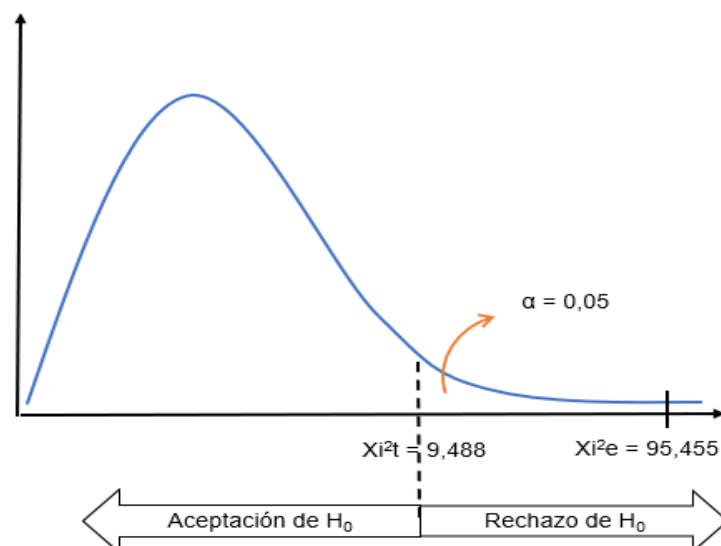
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral) P
Chi-cuadrado de Pearson	95.455 <sup>a</sup>	4	0.000
Razón de verosimilitud	94.268	4	0.000
Asociación lineal por lineal	59.268	1	0.000
N de casos válidos	91		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,15.

En la tabla 16 se muestra el valor calculado  $\chi^2_e = 95.455$  y el valor de  $\chi^2_t = 9.488$ , con un 95% de grado de confianza y 4 de libertad, obteniéndose que  $\chi^2_t < \chi^2_e$ ; es decir, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , siendo el valor de  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$  determinándose relación significativa entre la influencia idealizada y el engagement laboral en la muestra de estudio.

**Figura 8**

*Campana de Gauss para la tercera hipótesis específica:*



La influencia idealizada se relaciona significativamente con el engagement laboral.

#### Hipótesis específica 4:

**Ha:** La motivación inspiracional y el engagement laboral se relacionan positiva y significativamente en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.

**Ho:** La motivación inspiracional y el engagement laboral no se relacionan positiva y significativamente en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.

Para comprobar las hipótesis se define de acuerdo a los siguientes criterios: Si  $X^2$  es mayor que  $X^2_e$  es mayor que  $X^2_{\uparrow}$  entonces se rechaza la (Ho) y se acepta la (Ha), contrariamente cuando  $X^2_{\uparrow}$  supera al  $X^2_e$  se acepta la (Ho) y se rechaza la (Ha).

Grado de Sig. =0.05

$X^2_{\uparrow} \leq 0.05$

**Tabla 17**

*Tabla de frecuencias: relación entre la motivación inspiracional y el engagement laboral*

			Engagement Laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Motivación Inspiracional	Deficiente	Recuento	21	0	0	21
		% del total	23.1%	0.0%	0.0%	23.1%
	Regular	Recuento	10	51	0	61
		% del total	11.0%	56.0%	0.0%	67.0%
	Excelente	Recuento	0	2	7	9
		% del total	0.0%	2.2%	7.7%	9.9%
Total	Recuento	31	53	7	91	
	% del total	34.1%	58.2%	7.7%	100.0%	

De la tabla 17, los resultados demuestran que hay relación entre la motivación inspiracional y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022. El 23.1% de colaboradores encuestados afirman que el nivel de motivación inspiracional es deficiente y que el engagement laboral se encuentra en un nivel malo. El 67% de los colaboradores encuestados considera que la motivación inspiracional está en un nivel regular; de ellos, el 11% considera que el engagement laboral es malo, y un 56% afirma que el nivel es regular. El 9.9% de los colaboradores encuestados afirma que el nivel de la motivación inspiracional es

excelente, de ellos, el 2.2% afirma que el engagement laboral es regular y un 7.7% considera que el nivel es bueno. Se concluye que cuando la motivación inspiracional es regular el nivel del engagement también es regular.

**Tabla 18**

*Pruebas de chi-cuadrado de la cuarta hipótesis específica*

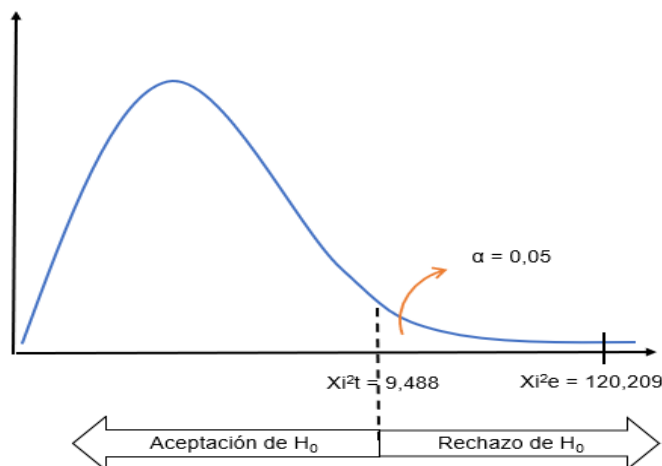
	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral) P
Chi-cuadrado de Pearson	120.209 <sup>a</sup>	4	0.000
Razón de verosimilitud	96.012	4	0.000
Asociación lineal por lineal	61.679	1	0.000
N de casos válidos	91		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,69.

En la tabla 18 se muestra el valor calculado  $\chi^2_e = 120.209$  y el valor de  $\chi^2_t = 9.488$ , con un 95% de grado de confianza y 4 de libertad, obteniéndose que  $\chi^2_t < \chi^2_e$ ; es decir, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , siendo el valor de  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$  determinándose relación significativa entre la motivación inspiracional y el engagement laboral en la muestra de estudio.

**Figura 9**

*Campana de Gauss para la tercera hipótesis específica:*



La motivación inspiracional se relaciona significativamente con el engagement laboral.

## V. DISCUSIÓN

Teniendo los resultados estadísticos se procedió a elaborar la discusión con los antecedentes nacionales e internacionales y con las teorías correspondientes a cada variable. En cuanto, a la hipótesis general se determinó que el valor calculado  $\chi^2_e = 120.209$  y el valor de  $\chi^2_t = 113.145$ , con un 95% de grado de confianza y 4 de libertad, obteniéndose que  $\chi^2_t < \chi^2_e$ ; es decir, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , siendo el valor de  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$  determinándose que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022. Coincidiendo con los resultados hallados, Roncallo y Roqueme (2021) llevaron a cabo un estudio correlacional en el cual determinaron que la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral significativa ( $p = 0.000$ ). Así también Davalos (2020) halló en su investigación una relación positiva y significativa entre las variables ( $p\text{-valor} = 0.000$ ). Se concluyó que el trabajo del líder debe ser eficaz para que los empleados logren comprometerse con sus funciones y se identifiquen con la empresa. En este mismo nivel se hallan los resultados de Guevara (2019), relación significativa entre las variables (0.003), esto denota una división de los trabajadores lo que es perjudicial para la entidad pública porque las consecuencias de estar insatisfecho con el líder originan una falta de engagement laboral.

A diferencia de los resultados hallados, Molina (2018) desarrolló una investigación en Quito, Ecuador y evidenció un nivel deficiente en cuanto a la aplicación del liderazgo transformacional (51%) y un nivel bajo de engagement laboral (67%), además en sus resultados para evaluar la correlación determinó que está era significativa ( $p\text{-valor} = 0.002$ ), aduciendo que estos resultados se debían a la falta de compromiso de los líderes, quienes están muy lejos del perfil que un líder transformacional presenta; por el contrario se evidencia un liderazgo autocrático que no permite que los trabajadores desarrollen el engagement laboral, sino que simplemente hagan sus deberes por cumplir. Por otro lado, la investigación de Carrillo (2020), llevada a cabo en una entidad pública de Bogotá indica como resultado un nivel alto (desde la percepción del 76% de los trabajadores) de engagement laboral lo que da como resultado que los trabajadores se sientan comprometidos, muestren vigor en sus funciones, tengan buena actitud hacia los usuarios y sobre todo estén motivados e inspirados cuando realizan sus funciones.



Los resultados de la primera hipótesis específica demostraron que el valor calculado  $\chi^2_e = 87.599$  y el valor de  $\chi^2_t = 9.488$ , con un 95% de grado de confianza y 4 de libertad, obteniéndose que  $\chi^2_t < \chi^2_e$ ; es decir, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , siendo el valor de  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$  determinándose que existe relación significativa entre la consideración individual y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022, los resultados difieren de los hallados por Ávila (2019) quien en su estudio correlacional determinó que hay una relación no significativa (0.07) entre la consideración individualizada y la gestión municipal, además el autor concluye que estos resultados son la consecuencia de la falta de apoyo del líder a sus trabajadores, la falta de atención y mala comunicación que hace que las relaciones se tornen negativas y perjudiquen el desempeño laboral; lo que se fundamenta en lo expresado por Norhouse (2016) quien señala que los trabajadores necesitan confiar en el líder y esto se produce cuando el líder devuelve esa confianza valorando la tarea o función que realiza el colaborador, de esta manera se siente parte de la organización.

En cuanto a los resultados de la segunda hipótesis específica se determinó que  $\chi^2_e = 63.851$  y el valor de  $\chi^2_t = 9.488$ , con un 95% de grado de confianza y 4 de libertad, obteniéndose que  $\chi^2_t < \chi^2_e$ ; es decir, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , siendo el valor de  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$  determinándose que existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022, resultados que difieren de los encontrados por Velásquez (2019) quien determinó que no había significancia (0.06), esto debido a que el líder no cumple su rol transformador, no conocer los ideales de sus trabajadores, no hay participación ni interacción del líder con los trabajadores, por lo tanto, no hay compromiso de parte de ellos, al contrario se siente la insatisfacción y se evidencia en la calidad de servicio que brindan, esto se fundamenta en lo expresado por Bass y Riggio (citado por Martínez et al, 2017) quienes afirmaron que la estimulación intelectual permite que el líder repotencia y descubra las habilidades de sus colaboradores, los lleve a involucrarse con su crecimiento profesional laboral y se evalúe y cuestione constantemente pero de manera positiva para alcanzar su crecimiento y dar lo mejor de sí a la organización.

Los resultados de la tercera hipótesis específica señalan que  $\chi^2_e = 95.455$  y el valor de  $\chi^2_t = 9.488$ , con un 95% de grado de confianza y 4 de libertad, obteniéndose que  $\chi^2_t < \chi^2_e$ ; es decir, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , siendo el valor de  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$  determinándose que existe relación significativa entre la influencia idealizada y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022, demostraron que existe relación positiva moderada y significativa ( $p\text{-valor} = 0.000$ ) entre la influencia idealizada y el engagement laboral, resultados que difieren con los encontrados por Bueno y Orozco (2019) en su investigación de nivel correlacional aplicado a trabajadores administrativos, en el que hallaron un nivel alto, lo que indica que los líderes o jefes de área administrativa están desarrollando un estilo transformacional que ha logrado influenciar en los trabajadores haciéndolos desarrollar un engagement laboral que hace eficaz el trabajo de los colaboradores públicos. Respecto a los resultados Londoño (2022), considera que el carisma del líder lo describe como persona, siendo esto fundamental que el líder sea carismático y que al mismo tiempo se maneje dentro de la ética y la moral para que los trabajadores puedan confiar en que hará las cosas siempre pensando en el beneficio de los demás y no en su propio beneficio.

Finalmente, para la cuarta hipótesis específica los resultados señalaron que  $\chi^2_e = 120.209$  y el valor de  $\chi^2_t = 9.488$ , con un 95% de grado de confianza y 4 de libertad, obteniéndose que  $\chi^2_t < \chi^2_e$ ; es decir, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , siendo el valor de  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$  determinándose que existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022; respecto a estos resultados Roncallo y Roqueme (2021) difieren ya que encontraron en su investigación una correlación muy baja entre la motivación inspiracional y el engagement laboral, señalando que en la Alcaldía donde se realizó la investigación no se desarrolla la motivación y mucho menos es inspiradora en los trabajadores, por lo que hay un total descontento, que se manifiesta en la falta de engagement laboral y por ende en la mala atención a los usuarios.

Por su parte, Bueno y Orozco (2019), en su investigación hallaron un nivel de relación alto y significativo entre la motivación inspiracional y el engagement laboral en trabajadores administradores de una entidad pública, que difiere de los

resultados hallados en esta investigación y que además concluye que los líderes han desarrollado una gran capacidad para motivar e inspirar en los trabajadores, en base a respeto, responsabilidad, empatía y buen comunicación lo que lleva a obtener buenos resultados y un alto nivel de engagement laboral que tiene como consecuencia desarrollo eficaz en las funciones o tareas designadas en la entidad. Con respecto a estos resultados, Duran (2017) señala que los líderes tienen como principal compromiso en una organización trabajar en la motivación de los trabajadores, para ello deben desarrollar una comunicación efectiva, relacionarse constantemente, comprometerse con el crecimiento de la entidad, de esta forma el trabajador sabrá a quien recurrir cuando se le presente un problema pero también tendrá la capacidad y confianza de resolver cualquier situación porque está motivado y se identifica con los objetivos de la organización, dando más de lo que se le solicita, dando paso a un engagement laboral positivo.

## **VI. CONCLUSIONES**

- Primera: Se determinó que existe relación entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022, según la prueba del Chi cuadrado ( $p\text{-valor}=0.000<0.05$ ) resulta una relación significativa.
- Segunda: Se determinó que existe relación entre la consideración individualizada y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022, según la prueba del Chi cuadrado ( $p\text{-valor}=0.001<0.05$ ) presenta una relación significativa.
- Tercera: Se determinó que existe relación entre la estimulación intelectual y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022, según la prueba del Chi cuadrado ( $p\text{-valor}=0.001<0.05$ ) presenta una relación significativa.
- Cuarta: Se determinó que existe relación entre la influencia idealizada y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022, según la prueba del Chi cuadrado ( $p\text{-valor}=0.001<0.05$ ) presenta una relación significativa.
- Quinta: Se determinó que existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022, según la prueba del Chi cuadrado ( $p\text{-valor}=0.001<0.05$ ) presenta una relación significativa.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Huaura, establecer un plan de acción en el que se incluyan talleres y programas de capacitación sobre liderazgo transformacional dirigido a los subgerentes y jefes de las distintas áreas que componen la Municipalidad, de manera que permitan motivar el engagement laboral; considerándose que los expositores sean expertos en el tema y puedan realizar talleres innovadores y motivadores.
- Segunda: Se recomienda a la subgerencia de control institucional y desarrollo de gestión del talento humano llevar a cabo capacitaciones donde se trabajen estrategias de comunicación asertiva y donde se ponga en evidencia la consideración individualizada, el interés por los trabajadores, de esta manera se puede fortalecer las potencialidades de los trabajadores haciéndolos autónomos.
- Tercera: Se recomienda a la subgerencia de servicios públicos trabajar una encuesta con la variable estimulación intelectual, la cual estará dirigida a los trabajadores a fin de conocer cuáles son sus expectativas a nivel profesional, qué les gustaría llevar como curso de capacitación y qué es lo que más necesitan para su crecimiento personal profesional; de esta manera se tendría una idea de lo que los trabajadores requieren para desarrollar un engagement laboral eficaz.
- Cuarta: Se recomienda a los jefes de cada área de la Municipalidad Distrital de Huaura capacitar a los trabajadores a través de talleres de desarrollo de habilidades interpersonales y la gestión de emociones, de esta manera se apunta a crear un ambiente de trabajo armonioso y al mismo tiempo de trasmite la misión y visión de la Municipalidad.
- Quinta: Se recomienda al sugerente de Imagen Institucional de la Municipalidad de Huaura realizar actividades de camaradería, deportivas y de confraternidad en la que se motive y haga sentir al trabajador como un elemento importante dentro de la organización, también se recomienda valorar el desempeño de los trabajadores estableciendo premios al más responsable, al más puntual, etc.

## REFERENCIAS

- Albrecht, S., Bakker, A., Gruman, J., Macey, W. & Saks, A. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7-35. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>
- Ávila, H. (2019). *Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/3yQYFC1>
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bueno, D. y Orozco, L. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de Pereira, Colombia*. [Tesis de posgrado, Universidad Tecnológica de Pereira] Repositorio Institucional UTP <https://bit.ly/3RPKTrW>
- Cárdenas, T., y Jaik, A. (2014). *Engagement (Ilusión por el trabajo). Un modelo teórico - conceptual* (Primera ed.). Red Durango de Investigadores Educativos A. C. Editores.
- Carrillo, P. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. *Revista San Gregorio*, (40), 77-89. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1307>
- Dávalos, A. (2020). *Liderazgo transformacional y engagement en una empresa de fabricación de productos de distribución de electricidad en Lima*. [Tesis de Grado. Universidad San Martín de Porras]. Repositorio Institucional USMP. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7846>
- Empléate. (2016). Importancia del engagement en el trabajo. Recuperado el 18 de octubre de 2018, de: <http://blog.empleate.com/importancia-del-engagement-en-el-trabajo/2334>
- Fernández, M. & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22 (77), 56-74. [https://www.redalyc.org/pdf/290/Resumen\\_29051457005\\_1.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/290/Resumen_29051457005_1.pdf)

- Ganga, F., Villegas, F., Pedraja, L., & Rodríguez, E. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: El caso de un colegio en el norte de Chile. *Interciencia*, 41(9), 596-604. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/142902>
- García, R., Abreu, J., y Vargas, F. (2018). Liderazgo transformacional en la educación universitaria. *Revista Uniandes Episteme*. 5(3). 210-224. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756317>
- Guevara, C. (2019). *Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la piladora de arroz el Marañón E.I.R.L. Lambayeque*. [Tesis de posgrado, Universidad Señor de Sipán] Repositorio Institucional USS <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6665>
- Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S. & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135-143. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hernández, H. & Oramas, V. (2018). Factores psicosociales laborales relacionados con el work engagement desde el modelo de Demanda - recursos laborales en trabajadores cubanos. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 19(2):19-23. <https://bit.ly/3IUE30A>
- Herrera, R. & Álvarez, W. (2019). El engagement en las organizaciones: caso de un municipio en Ecuador. *Revista Mapa*, 6(16), 89 -107. <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/161/185>
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. (2020). Impact of transformational leadership on job performance, burnout, and social loafing: A mediation model *Futur Bus Journal*. 6(40). <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Lin, W., Wang, L., Bamberger, P., Zhang, Q., Wang, H., Guo, W., Shi, J. & Zhang, T. (2016). Leading future orientations for current effectiveness: The role of engagement and supervisor coaching in linking future work self-salience to job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 145-156. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.002>
- Londoño, C. (2022). Estilos de liderazgo en los medios públicos ecuatorianos. *Revista de Comunicación*, 21(1), 251-272. <https://dx.doi.org/10.26441/rc21.1-2022-a13>

- Lupano, M., & Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Revista Psicodebate: psicología, cultura y sociedad*. 18(2), 77-89. <https://bit.ly/3RNG8iz>
- Lussier y Achua (2017). Liderazgo, teoría, aplicación y habilidades. 4ª edición. Estados Unidos. CEAGNE Learning.
- Mache, S., Vitzthum, K., Klapp, B. & Danzer, G. (2014) Surgeons' work engagement: influencing factors and relations to job and life satisfaction. *Surgeon*, 12(4), 181–190. <https://doi.org/10.1016/j.surge.2013.11.015>
- Maslach, C., Jackson, S, y Leiter M. (1996). Agotamiento de Maslach manual de inventario (3.ª ed.). Palo Alto, California: Prensa de psicólogos consultores.
- Mendoza, H., Ortiz, I. y Parker, M. (2017). Dos décadas de investigación y desarrollo del liderazgo transformacional. *Revista del Centro de Investigación de la Universidad La Salle*. 7(27). 21 – 64. <https://bit.ly/3oelZ7X>
- Molina, D. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el engagement de colaboradores administrativos de una empresa farmacéutica en Quito* [Tesis de pregrado. Universidad de las Américas, Quito] Repositorio Institucional <https://bit.ly/381nPE9>
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership, Theory and Practice* (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications Inc.
- Ortiz, A. (2017). *Factores de liderazgo transformacional que impactan el clima organizacional de la corporación Batuta Risaralda*. [Tesis de posgrado, Universidad Tecnológica de Pereira] Repositorio Institucional UTP <https://bit.ly/3PmR59r>
- Owens, B., Baker, W., Sumpter, D., & Cameron, K. (2016). Relational energy at work: Implications for job engagement and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 35-49. <https://doi.org/10.1037/apl0000032>
- Rodríguez, M., Larraechea, R., y Costagliola, P. (2015). Engagement en el trabajo. Santiago de Chile: Innovum - FCH
- Rojero, R., Gómez, J. & Quintero, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Revista 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] Repositorio Institucional <https://bit.ly/37ocP46>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J., y Grau, R. (2012). From “Burnout” to “Engagement”: a new perspective? *Journal of Work and Organizational Psychology* 16(2), 117-134. <https://bit.ly/3RMtKQ3>
- Urdaneta, H. (2012). El engagement o compromiso en la organización. Recuperado el 18 de octubre de 2018, de: <http://fidagh.org/joomlafidagh/noticias/103-articulo1/240-el-engagement-o-compromiso-con-la-organizacion>
- Velásquez, R. (2019). *El liderazgo transformacional y la calidad de servicio en la Municipalidad Provincial de Pachitea, Huánuco*. [Tesis de posgrado, Universidad de Huánuco] Repositorio Institucional UH <https://bit.ly/3IQettk>
- Vila, G., Álvarez, D., y Castro, C. (2015). Análisis del Engagement en el trabajo: Determinantes y consecuencias en las empresas españolas asociadas a Red Emprendia. Santiago de Compostela, España: *Revista Red Emprendia*. <https://bit.ly/3ITEcB3>

## **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES O RANGOS	
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿De qué manera se relacionan el liderazgo transformacional y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿De qué manera se relacionan la consideración individualizada y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022?</p> <p>¿De qué manera se relacionan la estimulación intelectual y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022?</p> <p>¿De qué manera se relacionan la influencia idealizada y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre la consideración individualizada y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.</p> <p>Identificar la relación entre la estimulación intelectual y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la influencia idealizada y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>El liderazgo transformacional y el engagement laboral se relacionan positiva y significativamente en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>La consideración individualizada y el engagement laboral se relacionan positiva y significativamente en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.</p> <p>La estimulación intelectual y el engagement laboral se relacionan positiva y significativamente en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.</p> <p>La influencia idealizada y el engagement laboral se relacionan positiva y significativamente en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.</p>	Variable 1: Liderazgo Transformacional	Motivación inspiracional	Comunicación fluida Desarrollo del ímpetu Compromiso laboral	1,2,3 4,5,6 7,8.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	1) Deficiente 2) Regular 3) Excelente	Ordinal
				Consideración individualizada	Preocupación por el personal Sentido de superación Esfuerzo para logro de sus objetivos	9,10,11,12 13, 14 15.			
				Estimulación intelectual	Desarrollo creativo Desarrollo innovador Empatía con los colaboradores	16,17,18,19 20,21 22.			
				Influencia idealizada	Admiración al líder Apego del líder Percepción de confianza	23,24,25,26 27,28 29,30			
				Vigor	Energía laboral	1			
					Resistencia mental	2			
			Esfuerzo		3,4				
			Persistencia		5,6,7				
			Dedicación	Significado	8				
				Entusiasmo	9				
				Orgullo	10				
				Reto	11				
Absorción	Inspiración laboral	12,13							
	Felicidad	14,15,16,17							
			Engagement Laboral				1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	1) Malo 2) Regular 3) Bueno	Ordinal

<p>¿De qué manera se relacionan la motivación inspiracional y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la motivación inspiracional y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022.</p>	<p>Municipalidad Distrital de Huaura, 2022</p> <p>La motivación inspiracional y el engagement laboral se relacionan positiva y directamente en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022</p>			<p>Motivación por el trabajo</p>	<p>18,19,20</p>			
--	--	---	--	--	----------------------------------	-----------------	--	--	--

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Liderazgo Transformacional	Es aquel liderazgo que tiene como principal fin cumplir metas transformando a los colaboradores desde un sentido moral, reflexivo y laboral, desarrollando conductas positivas a través del ejemplo, promoviendo la participación voluntaria y espontánea, de esta manera los trabajadores se sienten mejor identificados con la empresa. (Rojero et al, 2019)	La variable liderazgo transformacional se medirá a través de un cuestionario el cual consta de cuatro dimensiones: motivación inspiracional; consideración individualizada; estimulación intelectual y la influencia idealizada; con una escala ordinal.	Motivación inspiracional	Comunicación fluida Desarrollo del ímpetu Compromiso laboral	1,2,3 4,5,6 7,8.	Ordinal
			Consideración individualizada	Preocupación por el personal Sentido de superación Esfuerzo para logro de sus objetivos	9,10,11,12 13, 14 15.	
			Estimulación intelectual	Desarrollo creativo Desarrollo innovador Empatía con los colaboradores	16,17,18,19 20,21 22.	
			Influencia idealizada	Admiración al líder Apego del líder Percepción de confianza	23,24,25,26 27,28 29,30	

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE ENGAGEMENT LABORAL

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: Engagement Laboral	Es la relación de entrega del colaborador con la organización; es decir, el trabajo forma parte de su felicidad, experimenta placer en sus tareas y las disfruta, se siente parte de la organización porque sabe de la importancia de sus labores; por ello, el experimentar el engagement laboral es el disfrute o beneficio personal dentro de la organización (Aguerto, 2020).	La variable Engagement laboral se medirá a través de un cuestionario de tres dimensiones: vigor; dedicación y absorción, con una escala de medición ordinal.	Vigor	Energía laboral	1	Ordinal
				Resistencia mental	2	
				Esfuerzo	3,4	
				Persistencia	5,6,7	
			Dedicación	Significado	8	
				Entusiasmo	9	
				Orgullo	10	
			Absorción	Reto	11	
				Inspiración laboral	12,13	
Felicidad	14,15,16,17	18,19,20				
	Motivación por el trabajo					

## CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
<b>D1. Motivación Inspiracional</b>						
Comunicación fluida	Mantiene comunicado a los colaboradores sobre los logros del equipo					
	Es claro en la información que brinda					
Desarrollo del ímpetu	Jefe interactúa con frecuencia con los colaboradores					
	Jefe se preocupa por mantener motivado a los colaboradores					
	Demuestra coherencia entre sus acciones					
Compromiso laboral	Se preocupa por cumplir con los objetivos planificados					
	Es comprensivo con los colaboradores					
	Está entusiasmado con los colaboradores					
<b>D2. Consideración individualizada</b>						
Preocupación por el personal	Trata por igual a los colaboradores					
	Está predispuesto a apoyar a los colaboradores					
	Se preocupa en brindar los recursos a los colaboradores					
Sentido de superación	Es comprensivo ante las dificultades que presentan los colaboradores					
	Busca que todos los colaboradores obtén algún tipo de seguro					
Esfuerzo para logro de sus objetivos	Se preocupa por involucrarte más con la organización					
	Se preocupa por aspectos personales					
<b>D3. Estimulación intelectual</b>						
Desarrollo creativo	Busca implementar ideas innovadoras en el área					
	Considera las opiniones de los colaboradores para solucionar el problema					
	Se preocupa por capacitar a sus colaboradores					
Desarrollo innovador	Realiza personalmente las capacitaciones					
	Prepara capacitaciones que estén relacionados con las funciones que realizan los colaboradores					
Empatía con los colaboradores	Considera importante las opiniones de los colaboradores					
	Realiza críticas constructivas a las labores que realizas					
<b>D4. Influencia idealizada</b>						
Admiración al líder	Es empático con los colaboradores					
	Se preocupa por la parte personal de sus colaboradores					
	Se preocupa por tener una actitud ética en la municipalidad					
	Es un ejemplo para imitar en la municipalidad					
Apego del líder	Es imparcial es sus evaluaciones a los colaboradores					
	Actúa impartiendo justicia en sus decisiones					
Percepción de confianza	Estimula los logros de sus colaboradores					
	Promueve el trabajo en equipo en el área donde te desempeñas					

## CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT LABORAL

		N	CN	AV	CS	S
<b>D1. VIGOR</b>						
Energía laboral	Me siento lleno de energía en mi trabajo					
Resistencia mental	Para mi persona mi trabajo posee un sentido y un propósito					
Esfuerzo	El tiempo pasa rápido cuando estoy trabajando					
	Demuestro fortaleza y vigorosidad en mi trabajo					
Persistencia	Estoy entusiasmado con mi trabajo					
	Cuando me encuentro ejerciendo mis labores se me olvida todo lo que pasa a mi alrededor					
	Trabajar me fortalece emocionalmente y me hace sentir útil.					
<b>D2. DEDICACIÓN</b>						
Significado	Mi trabajo me inspira					
Entusiasmo	Cuando me levanto por las mañanas poseo unas ganas de irme a trabajar					
Orgullo	Me siento orgulloso del trabajo que realizo					
Reto	Mi trabajo es retador					
Inspiración laboral	Estoy inmerso en mi trabajo					
	Cada cosa que hago en el trabajo lo hago poniendo todo mi esfuerzo y empeño.					
<b>D3. ABSORCIÓN</b>						
Felicidad	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo					
	A cada actividad que realizo laboralmente le doy su tiempo necesario.					
	Soy feliz cuando me encuentro concentrado en mi Trabajo					
	Me dejo llevar por mi trabajo					
Motivación por el trabajo	Demuestro ser persistente en mi trabajo					
	Me resulta difícil desconectarme de mi trabajo					
	Cuando las cosas no van bien yo continúo trabajando					

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO  
DE EXPERTOS**



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señores:

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Lima Callao, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: **“Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente.

Firma  
Marcia Alexandra Cosio Echenique  
DNI 71624643

## DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES.

### VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Fishman (2005) respecto al liderazgo transformacional dice: "Estos líderes estimulan el esfuerzo de sus seguidores para ser más creativos e innovadores, ayudándolos a cuestionar supuestos, replanteando problemas y aproximando viejas situaciones con nuevas perspectivas" (p. 114).

#### **Dimensión 1:** Consideración individualizada

La consideración individualizada son la atención que tiene el líder respecto a las necesidades que tienen los colaboradores tanto en el plano profesional como personal, otorgándoles actividades desafiantes, situaciones complejas y la potestad que les brinda para el desarrollo de actividades de su modo particular.

#### **Dimensión 2:** Estimulación intelectual

La estimulación intelectual es la preocupación que tiene el líder por desarrollo el potencial creativo e innovador que les permita asumir nuevos retos, el líder busca que el colaborador evalúa las consecuencias de las decisiones que toma desarrollando cualidades de pensamiento crítico.

#### **Dimensión 3:** Influencia idealizada

Esta característica del liderazgo transformacional está relacionada a la confianza que busca desarrollar en los colaboradores a través del ejemplo, en ese sentido, debe tener coherencia entre lo que dice y lo que hace el líder, esta característica del líder debe estar muy marcada porque está relacionada al modelo a seguir que tiene el líder frente a sus seguidores.

#### **Dimensión 4:** Motivación inspiradora

El líder transformacional debe orientar a los colaboradores siendo optimista, describiendo un futuro atractivo y optimista, el líder siempre debe mantener una actitud positiva frente a situaciones complejas, desarrollando una visión compartida con los colaboradores, en ese sentido, el trabajo debe ser el equipo y colaborativo.

### VARIABLE 2: ENGAGEMENT LABORAL

Es el conjunto de normas o compromisos que los trabajadores tienen con la entidad en la que laboran, esto puede ser por obligación, compromiso o porque simplemente disfrutan y son felices con su trabajo (López y Chiclana, 2017)

#### **Dimensión 1: Vigor**

Estado que le permite al sujeto hacer de manera más eficiente sus deberes en cualquier entidad, con lo cual su nivel de engagement aumenta.

#### **Dimensión 2: Dedicación**

Tiempo de predisposición que ocupa el sujeto en desarrollar sus actividades, sin que estas sean obligatorias o de su responsabilidad total.

#### **Dimensión 3: Absorción**

El sujeto está en un momento en donde hace su trabajo y al mismo tiempo adquiere nuevos conocimientos, esto sin tener noción del tiempo y conocimiento de los que ocurra en su entorno.

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable 01: Liderazgo Transformacional

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES O RANGOS
Motivación inspiracional	Comunicación fluida	Mantiene comunicado a los colaboradores sobre los logros del equipo	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Es claro en la información que brinda	
	Desarrollo del ímpetu	Jefe interactúa con frecuencia con los colaboradores	
		Jefe se preocupa por mantener motivado a los colaboradores	
		Demuestra coherencia entre sus acciones	
	Compromiso laboral	Se preocupa por cumplir con los objetivos planificados	
		Es comprensivo con los colaboradores	
		Está entusiasmado con los colaboradores	
	Consideración individualizada	Preocupación por el personal	
Esta predispuesto a apoyar a los colaboradores			
Se preocupa en brindar los recursos a los colaboradores			
Sentido de superación		Es comprensivo ante las dificultades que presentan los colaboradores	
		Busca que todos los colaboradores obtén algún tipo de seguro	
Esfuerzo para logro de sus objetivos		Se preocupa por involucrarte más con la organización	
Estimulación intelectual	Desarrollo creativo	Se preocupa por aspectos personales	
		Busca implementar ideas innovadoras en el área	
		Considera las opiniones de los colaboradores para solucionar el problema	
	Desarrollo innovador	Se preocupa por capacitar a sus colaboradores	
		Realiza personalmente las capacitaciones	
	Empatía con los colaboradores	Prepara capacitaciones que estén relacionados con las funciones que realizan los colaboradores	
		Considera importante las opiniones de los colaboradores	
Influencia idealizada	Admiración al líder	Realiza críticas constructivas a las labores que realizas	
		Es empático con los colaboradores	
		Se preocupa por la parte personal de sus colaboradores	
		Se preocupa por tener una actitud ética en la municipalidad	
	Apego del líder	Es un ejemplo para imitar en la municipalidad	
		Es imparcial es sus evaluaciones a los colaboradores	
	Percepción de confianza	Actúa impartiendo justicia en sus decisiones	
		Estimula los logros de sus colaboradores	
		Promueve el trabajo en equipo en el área donde te desempeñas	

**Variable 02: Engagement Laboral.**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	NIVELES O RANGOS
Vigor	Energía laboral	Me siento lleno de energía en mi trabajo	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Resistencia mental	Para mi persona mi trabajo posee un sentido y un propósito	
	Esfuerzo	El tiempo pasa rápido cuando estoy trabajando	
		Demuestro fortaleza y vigorosidad en mi trabajo	
	Persistencia	Estoy entusiasmado con mi trabajo	
		Cuando me encuentro ejerciendo mis labores se me olvida todo lo que pasa a mi alrededor	
Trabajar me fortalece emocionalmente y me hace sentir útil.			
Dedicación	Significado	Mi trabajo me inspira	
	Entusiasmo	Cuando me levanto por las mañanas poseo unas ganas de irme a trabajar	
	Orgullo	Me siento orgulloso del trabajo que realizo	
	Reto	Mi trabajo es retador	
	Inspiración laboral	Estoy inmerso en mi trabajo	
		Cada cosa que hago en el trabajo lo hago poniendo todo mi esfuerzo y empeño.	
Absorción	Felicidad	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	
		A cada actividad que realizo laboralmente le doy su tiempo necesario.	
		Soy feliz cuando me encuentro concentrado en mi trabajo	
		Me dejo llevar por mi trabajo	
	Motivación por el trabajo	Demuestro ser persistente en mi trabajo	
		Me resulta difícil desconectarme de mi trabajo	
		Cuando las cosas no van bien yo continúo trabajando	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:**

**“Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en la Municipalidad  
Distrital de Huaura, 2022”**

Nº	V1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación Inspiracional (Tu jefe):</b>						
1	Demuestra coherencia entre sus acciones	x		x		x	
2	Es claro en la información que brinda	x		x		x	
3	Interactúa con frecuencia con los colaboradores	x		x		x	
4	Se preocupa por mantener motivado a los colaboradores	x		x		x	
5	Mantiene comunicado a los colaboradores sobre los logros del equipo	x		x		x	
6	Se preocupa por cumplir con los objetivos planificados	x		x		x	
7	Es comprensivo con los colaboradores	x		x		x	
8	Está entusiasmado con los colaboradores	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2: Consideración individualizada (Tu jefe):</b>						
9	Trata por igual a los colaboradores	x		x		x	
10	Esta predispuesto a apoyar a los colaboradores	x		x		x	
11	Se preocupa en brindar los recursos a los colaboradores	x		x		x	
12	Es comprensivo ante las dificultades que presentan los colaboradores	x		x		x	
13	Busca que todos los colaboradores obtén algún tipo de seguro	x		x		x	
14	Se preocupa por involucrarte más con la organización	x		x		x	
15	Se preocupa por aspectos personales	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual (Tu jefe):</b>						
16	Busca implementar ideas innovadoras en el área	x		x		x	
17	Considera las opiniones de los colaboradores para solucionar el problema	x		x		x	
18	Se preocupa por capacitar a sus colaboradores	x		x		x	
19	Realiza personalmente las capacitaciones	x		x		x	
20	Prepara capacitaciones que estén relacionados con las funciones que realizan los colaboradores	x		x		x	
21	Considera importante las opiniones de los colaboradores	x		x		x	

22	Realiza críticas constructivas a las labores que realizas	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 4: Influencia idealizada (Tu jefe):</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	Es empático con los colaboradores	x		x		x	
24	Se preocupa por la parte personal de sus colaboradores	x		x		x	
25	Se preocupa por tener una actitud ética en la municipalidad	x		x		x	
26	Es un ejemplo para imitar en la municipalidad	x		x		x	
27	Es imparcial es sus evaluaciones a los colaboradores	x		x		x	
28	Actúa impartiendo justicia en sus decisiones	x		x		x	
29	Estimula los logros de sus colaboradores	x		x		x	
30	Promueve el trabajo en equipo en el área donde te desempeñas	x		x		x	
	<b>VARIABLE 2: Engagement Laboral</b>	<b>Pertinencia<sup>1</sup></b>		<b>Relevancia<sup>2</sup></b>		<b>Claridad<sup>3</sup></b>	
	<b>DIMENSIÓN 1: Vigor</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
1	Me siento lleno de energía en mi trabajo	x		x		X	
2	Para mi persona mi trabajo posee un sentido y un propósito	x		x		X	
3	El tiempo pasa rápido cuando estoy trabajando	x		x		X	
4	Demuestro fortaleza y vigorosidad en mi trabajo	x		x		X	
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	x		x		X	
6	Cuando me encuentro ejerciendo mis labores se me olvida todo lo que pasa a mi alrededor	x		x		X	
7	Trabajar me fortalece emocionalmente y me hace sentir útil	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2: Dedicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
8	Mi trabajo me inspira	x		x		X	
9	Cuando me levanto por las mañanas poseo unas ganas de irme a trabajar	x		x		X	
10	Me siento orgulloso del trabajo que realizo	x		x		X	
11	Mi trabajo es retador	x		x		X	
12	Estoy inmerso en mi trabajo	x		x		X	
13	Cada cosa que hago en el trabajo lo hago poniendo todo mi esfuerzo y empeño.	x		x		X	
	<b>DIMENSIÓN 6: Absorción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
14	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	x		x		X	
15	A cada actividad que realizo laboralmente le doy su tiempo necesario	x		x		x	
16	Soy feliz cuando me encuentro concentrado en mi Trabajo	x		x		x	
17	Me dejo llevar por mi trabajo	x		x		x	
18	Demuestro ser persistente en mi trabajo	x		x		x	
19	Me resulta difícil desconectarme de mi trabajo	x		x		x	
20	Cuando las cosas no van bien yo continúo trabajando	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dios Zárate Luis Enrique

DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



---

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:**

**“Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en la Municipalidad  
Distrital de Huaura, 2022”**

Nº	V1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación Inspiracional (Tu jefe):</b>						
1	Demuestra coherencia entre sus acciones	x		x		x	
2	Es claro en la información que brinda	x		x		x	
3	Interactúa con frecuencia con los colaboradores	x		x		x	
4	Se preocupa por mantener motivado a los colaboradores	x		x		x	
5	Mantiene comunicado a los colaboradores sobre los logros del equipo	x		x		x	
6	Se preocupa por cumplir con los objetivos planificados	x		x		x	
7	Es comprensivo con los colaboradores	x		x		x	
8	Está entusiasmado con los colaboradores	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2: Consideración individualizada (Tu jefe):</b>						
9	Trata por igual a los colaboradores	x		x		x	
10	Esta predispuesto a apoyar a los colaboradores	x		x		x	
11	Se preocupa en brindar los recursos a los colaboradores	x		x		x	
12	Es comprensivo ante las dificultades que presentan los colaboradores	x		x		x	
13	Busca que todos los colaboradores obtén algún tipo de seguro	x		x		x	
14	Se preocupa por involucrarte más con la organización	x		x		x	
15	Se preocupa por aspectos personales	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual (Tu jefe):</b>						
16	Busca implementar ideas innovadoras en el área	x		x		x	
17	Considera las opiniones de los colaboradores para solucionar el problema	x		x		x	
18	Se preocupa por capacitar a sus colaboradores	x		x		x	
19	Realiza personalmente las capacitaciones	x		x		x	
20	Prepara capacitaciones que estén relacionados con las funciones que realizan los colaboradores	x		x		x	
21	Considera importante las opiniones de los colaboradores	x		x		x	



22	Realiza críticas constructivas a las labores que realizas	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 4: Influencia idealizada (Tu jefe):</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	Es empático con los colaboradores	x		x		x	
24	Se preocupa por la parte personal de sus colaboradores	x		x		x	
25	Se preocupa por tener una actitud ética en la municipalidad	x		x		x	
26	Es un ejemplo para imitar en la municipalidad	x		x		x	
27	Es imparcial es sus evaluaciones a los colaboradores	x		x		x	
28	Actúa impartiendo justicia en sus decisiones	x		x		x	
29	Estimula los logros de sus colaboradores	x		x		x	
30	Promueve el trabajo en equipo en el área donde te desempeñas	x		x		x	
	<b>VARIABLE 2: Engagement Laboral</b>	<b>Pertinencia<sup>1</sup></b>		<b>Relevancia<sup>2</sup></b>		<b>Claridad<sup>3</sup></b>	
	<b>DIMENSIÓN 1: Vigor</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
1	Me siento lleno de energía en mi trabajo	x		x		X	
2	Para mi persona mi trabajo posee un sentido y un propósito	x		x		X	
3	El tiempo pasa rápido cuando estoy trabajando	x		x		X	
4	Demuestro fortaleza y vigorosidad en mi trabajo	x		x		X	
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	x		x		X	
6	Cuando me encuentro ejerciendo mis labores se me olvida todo lo que pasa a mi alrededor	x		x		X	
7	Trabajar me fortalece emocionalmente y me hace sentir útil	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2: Dedicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
8	Mi trabajo me inspira	x		x		X	
9	Cuando me levanto por las mañanas poseo unas ganas de irme a trabajar	x		x		X	
10	Me siento orgulloso del trabajo que realizo	x		x		X	
11	Mi trabajo es retador	x		x		X	
12	Estoy inmerso en mi trabajo	x		x		X	
13	Cada cosa que hago en el trabajo lo hago poniendo todo mi esfuerzo y empeño.	x		x		X	
	<b>DIMENSIÓN 6: Absorción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
14	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	x		x		X	
15	A cada actividad que realizo laboralmente le doy su tiempo necesario	x		x		x	
16	Soy feliz cuando me encuentro concentrado en mi Trabajo	x		x		x	
17	Me dejo llevar por mi trabajo	x		x		x	
18	Demuestro ser persistente en mi trabajo	x		x		x	
19	Me resulta difícil desconectarme de mi trabajo	x		x		x	
20	Cuando las cosas no van bien yo continúo trabajando	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Campos Huamán Juan Martin

DNI: 08676160

Especialidad del validador: Licenciado en Administración.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



---

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:**

**“Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en la Municipalidad  
Distrital de Huaura, 2022”**

Nº	V1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación Inspiracional (Tu jefe):</b>						
1	Demuestra coherencia entre sus acciones	x		x		x	
2	Es claro en la información que brinda	x		x		x	
3	Interactúa con frecuencia con los colaboradores	x		x		x	
4	Se preocupa por mantener motivado a los colaboradores	x		x		x	
5	Mantiene comunicado a los colaboradores sobre los logros del equipo	x		x		x	
6	Se preocupa por cumplir con los objetivos planificados	x		x		x	
7	Es comprensivo con los colaboradores	x		x		x	
8	Está entusiasmado con los colaboradores	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2: Consideración individualizada (Tu jefe):</b>						
9	Trata por igual a los colaboradores	x		x		x	
10	Esta predispuesto a apoyar a los colaboradores	x		x		x	
11	Se preocupa en brindar los recursos a los colaboradores	x		x		x	
12	Es comprensivo ante las dificultades que presentan los colaboradores	x		x		x	
13	Busca que todos los colaboradores obtén algún tipo de seguro	x		x		x	
14	Se preocupa por involucrarte más con la organización	x		x		x	
15	Se preocupa por aspectos personales	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual (Tu jefe):</b>						
16	Busca implementar ideas innovadoras en el área	x		x		x	
17	Considera las opiniones de los colaboradores para solucionar el problema	x		x		x	
18	Se preocupa por capacitar a sus colaboradores	x		x		x	
19	Realiza personalmente las capacitaciones	x		x		x	
20	Prepara capacitaciones que estén relacionados con las funciones que realizan los colaboradores	x		x		x	
21	Considera importante las opiniones de los colaboradores	x		x		x	

22	Realiza críticas constructivas a las labores que realizas	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 4: Influencia idealizada (Tu jefe):</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
23	Es empático con los colaboradores	x		x		x	
24	Se preocupa por la parte personal de sus colaboradores	x		x		x	
25	Se preocupa por tener una actitud ética en la municipalidad	x		x		x	
26	Es un ejemplo para imitar en la municipalidad	x		x		x	
27	Es imparcial es sus evaluaciones a los colaboradores	x		x		x	
28	Actúa impartiendo justicia en sus decisiones	x		x		x	
29	Estimula los logros de sus colaboradores	x		x		x	
30	Promueve el trabajo en equipo en el área donde te desempeñas	x		x		x	
	<b>VARIABLE 2: Engagement Laboral</b>	<b>Pertinencia<sup>1</sup></b>		<b>Relevancia<sup>2</sup></b>		<b>Claridad<sup>3</sup></b>	
	<b>DIMENSIÓN 1: Vigor</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
1	Me siento lleno de energía en mi trabajo	x		x		X	
2	Para mi persona mi trabajo posee un sentido y un propósito	x		x		X	
3	El tiempo pasa rápido cuando estoy trabajando	x		x		X	
4	Demuestro fortaleza y vigorosidad en mi trabajo	x		x		X	
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	x		x		X	
6	Cuando me encuentro ejerciendo mis labores se me olvida todo lo que pasa a mi alrededor	x		x		X	
7	Trabajar me fortalece emocionalmente y me hace sentir útil	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 2: Dedicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
8	Mi trabajo me inspira	x		x		X	
9	Cuando me levanto por las mañanas poseo unas ganas de irme a trabajar	x		x		X	
10	Me siento orgulloso del trabajo que realizo	x		x		X	
11	Mi trabajo es retador	x		x		X	
12	Estoy inmerso en mi trabajo	x		x		X	
13	Cada cosa que hago en el trabajo lo hago poniendo todo mi esfuerzo y empeño.	x		x		X	
	<b>DIMENSIÓN 6: Absorción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
14	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	x		x		X	
15	A cada actividad que realizo laboralmente le doy su tiempo necesario	x		x		x	
16	Soy feliz cuando me encuentro concentrado en mi Trabajo	x		x		x	
17	Me dejo llevar por mi trabajo	x		x		x	
18	Demuestro ser persistente en mi trabajo	x		x		x	
19	Me resulta difícil desconectarme de mi trabajo	x		x		x	
20	Cuando las cosas no van bien yo continúo trabajando	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Panche Rodríguez Odoña Beatriz

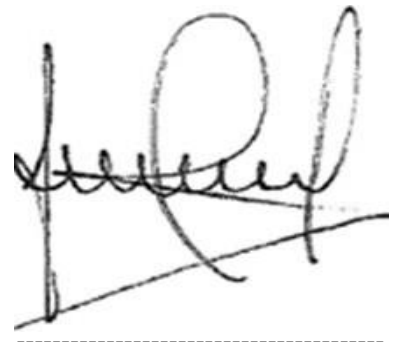
DNI: 09586832

Especialidad del validador: Licenciada en Administración.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**BASE DE DATOS PARA LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD ALPHA DE CRONBACH  
VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Nº	ITEMS																														Suma de ítems			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
ENCUESTADOS	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	4	4	1	3	2	3	1	2	3	4	2	2	1	3	3	4	2	2		74	
	2	3	3	4	2	4	2	3	1	3	2	3	3	2	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	1	3	2	2	2	4	4		85	
	3	5	3	3	5	4	5	3	2	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	2	4	5	5	1	4	4	3	5	4	3	3		117	
	4	2	1	2	4	3	3	2	4	2	3	2	4	4	3	2	5	4	3	1	2	3	4	2	2	2	2	3	4	3	2		83	
	5	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	1	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	1	3	4	1		84	
	6	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	1	2	3	4	3	2	2	4		86	
	7	2	1	2	3	1	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	1		62	
	8	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	4	1	4	4	3	3	3	3	4	3	1	1	3	2	2	4	2		82	
	9	2	1	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	5	2	3	1	3	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3		84
	10	3	2	4	4	3	2	3	2	3	4	1	3	4	3	3	4	4	2	1	2	3	4	1	3	2	3	1	4	3	2		83	
	11	2	2	1	4	3	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	2	3	1		62	
	12	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	4	2	3	4	3	4	2	3	4	2	2	3	2	3	3	4	3		84	
	13	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	1	3	3	4	1	2	3	4	3	2	4	2		86	
	14	2	2	2	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	5	4	3	2	5	3	4	1	1	1	1	2	2	4	1		82	
	15	3	1	4	2	4	3	2	1	2	3	1	2	4	4	3	4	4	3	1	2	3	4	3	2	3	2	3	1	2	3		79	
	16	3	1	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1		65	
	17	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	1	4	4	2	2	3	3	4	1	2	3	2	3	2	4	2		81	
	18	3	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	1	3	4	2	3	2	3	1	4	4	4		85	
	19	2	2	2	4	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1		64	
	20	2	1	2	2	3	3	3	1	2	3	2	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	1	2	3	1	3	4	4	2		82	
Si <sup>2</sup>	0.58	0.62	0.89	0.77	0.66	0.78	0.36	0.83	0.67	0.42	0.98	0.42	1.06	0.57	0.58	0.85	0.87	0.51	0.83	0.77	0.52	0.87	0.48	0.63	0.77	0.88	0.99	1.17	0.83	1.12	ST <sup>2</sup>	143.74		

Σ Si<sup>2</sup> : 22.27

K: El número de ítems

Σ Si<sup>2</sup> : Sumatoria de las Varianzas de los Ítems

S<sub>T</sub><sup>2</sup> : La Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

30

22.27  
143.74

0.87

La Confiabilidad del cuestionario de Liderazgo Transformacional está en un nivel alto de confiabilidad.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**BASE DE DATOS PARA LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD  
VARIABLE ENGAGEMENT LABORAL**

Nº	ITEMS																				Suma de ítems
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	1	2	4	4	1	3	2	3	1	2	3	4	2	2	1	3	3	4	2	2	49
2	3	3	2	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	1	3	2	2	2	4	4	58
3	5	4	5	5	3	5	3	5	2	4	5	5	1	4	4	3	5	4	3	3	78
4	2	4	4	3	2	5	4	3	1	2	3	4	2	2	2	2	3	4	3	2	57
5	1	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	1	3	4	1	55
6	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	1	2	3	4	3	2	2	4	59
7	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	1	42
8	3	2	4	4	1	4	4	3	3	3	3	4	3	1	1	3	2	2	4	2	56
9	2	3	2	4	3	5	2	3	1	3	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	58
10	1	3	4	3	3	4	4	2	1	2	3	4	1	3	2	3	1	4	3	2	53
11	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	2	3	1	41
12	2	4	4	4	2	3	4	3	4	2	3	4	2	2	3	2	3	3	4	3	61
13	3	3	3	4	3	4	2	3	1	3	3	4	1	2	3	4	3	2	4	2	57
14	2	3	4	4	3	5	4	3	2	5	3	4	1	1	1	1	2	2	4	1	55
15	1	2	4	4	3	4	4	3	1	2	3	4	3	2	3	2	3	1	2	3	54
16	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	43
17	2	3	4	3	1	4	4	2	2	3	3	4	1	2	3	2	3	2	4	2	54
18	3	3	2	4	3	3	2	3	2	1	3	4	2	3	2	3	1	4	4	4	56
19	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1	42
20	2	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	1	2	3	1	3	4	4	2	60
<b>Si²</b>	<b>0.98</b>	<b>0.42</b>	<b>1.06</b>	<b>0.57</b>	<b>0.58</b>	<b>0.85</b>	<b>0.87</b>	<b>0.51</b>	<b>0.83</b>	<b>0.77</b>	<b>0.52</b>	<b>0.87</b>	<b>0.48</b>	<b>0.63</b>	<b>0.77</b>	<b>0.88</b>	<b>0.99</b>	<b>1.17</b>	<b>0.83</b>	<b>1.12</b>	<b>70.88</b>

$\Sigma Si^2$ : 15.69

- K: El número de ítems
- $\Sigma Si^2$ : Sumatoria de las Varianzas de los Items
- $S_T^2$ : La Varianza de la suma de los Items
- $\alpha$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach

20  
15.69  
70.88  
0.82

La Confiabilidad del cuestionario de Engagement Laboral está en un nivel alto de confiabilidad.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

## BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1

V1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																														Var1(suma)	
D1: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL								D2: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA							D3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						D4: INFLUENCIA IDEALIZADA										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	4	4	1	3	2	3	1	2	3	4	2	2	1	3	3	4	2	2	74
2	3	3	4	2	4	2	3	1	3	2	3	3	2	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	1	3	2	2	2	4	4	85
3	5	3	3	5	4	5	3	2	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	2	4	5	5	1	4	4	3	5	4	3	3	117
4	2	1	2	4	3	3	2	4	2	3	2	4	4	3	2	5	4	3	1	2	3	4	2	2	2	2	3	4	3	2	83
5	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	1	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	1	3	4	1	84
6	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	1	2	3	4	3	2	2	4	86
7	2	1	2	3	1	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	1	62
8	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	4	1	4	4	3	3	3	3	4	3	1	1	3	2	2	4	2	82
9	2	1	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	5	2	3	1	3	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	84
10	3	2	4	4	3	2	3	2	3	4	1	3	4	3	3	4	4	2	1	2	3	4	1	3	2	3	1	4	3	2	83
11	2	2	1	4	3	1	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	2	3	1	62
12	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	4	2	3	4	3	4	2	3	4	2	2	3	2	3	3	4	3	84
13	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	1	3	3	4	1	2	3	4	3	2	4	2	86
14	2	2	2	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	5	4	3	2	5	3	4	1	1	1	1	2	2	4	1	82
15	3	1	4	2	4	3	2	1	2	3	1	2	4	4	3	4	4	3	1	2	3	4	3	2	3	2	3	1	2	3	79
16	3	1	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	65
17	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	1	4	4	2	2	3	3	4	1	2	3	2	3	2	4	2	81
18	3	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	1	3	4	2	3	2	3	1	4	4	4	85
19	2	2	2	4	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1	64
20	2	1	2	2	3	3	3	1	2	3	2	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	1	2	3	1	3	4	4	2	82
21	1	1	1	3	1	2	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	1	2	3	1	59
22	3	5	4	4	4	2	3	2	3	3	1	3	3	4	2	4	4	3	4	5	3	4	5	2	3	4	3	4	3	5	102
23	2	4	4	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	5	4	3	4	5	3	4	5	1	1	5	2	3	4	5	100
24	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	2	3	4	3	4	4	5	97
25	2	2	3	4	3	2	2	1	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	60
26	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	1	4	2	3	4	5	3	2	5	2	3	4	3	4	4	5	95



27	3	5	2	3	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	2	4	5	3	4	5	3	2	3	1	4	2	4	98	
28	2	4	4	4	4	2	3	4	2	3	1	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	2	4	2	3	4	3	2	4	5	99	
29	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	5	4	3	4	5	3	4	5	2	3	4	3	4	4	5	99	
30	2	4	4	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	5	2	1	5	2	4	4	5	100	
31	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	124	
32	3	5	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	2	3	4	5	3	4	5	1	3	4	3	4	3	5	98	
33	3	1	2	3	2	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	2	67	
34	2	2	1	4	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2	1	2	2	1	1	3	1	2	3	1	62	
35	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	1	3	2	4	1	3	4	3	3	5	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	91	
36	1	1	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	1	64	
37	2	2	2	4	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	60	
38	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	5	3	4	5	2	2	3	3	4	4	5	101	
39	2	4	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	1	2	2	5	99	
40	3	5	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	5	4	3	4	5	3	4	5	2	3	4	3	4	4	5	103	
41	2	4	4	3	3	2	3	2	3	2	1	2	4	4	3	4	4	3	3	5	3	4	5	2	1	5	3	4	4	5	97	
42	3	1	1	3	2	2	1	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	1	2	3	1	64
43	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	2	3	4	5	3	2	5	2	3	4	2	4	3	5	95	
44	2	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	1	3	4	2	4	5	3	4	4	1	3	4	3	3	4	5	97	
45	3	5	2	3	3	2	2	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	2	5	2	2	3	3	4	4	5	99	
46	5	3	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	4	5	5	3	5	4	4	5	3	5	5	4	129	
47	2	4	4	4	2	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	5	2	4	5	2	3	4	3	4	2	4	99	
48	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	5	122	
49	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	1	4	4	5	97	
50	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	5	3	4	5	3	1	5	3	2	4	5	93	
51	3	5	4	3	4	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	2	3	3	5	2	4	5	2	3	4	3	4	4	5	103	
52	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2	1	2	3	2	2	3	1	66	
53	1	1	2	3	1	2	3	1	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	62	
54	2	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	5	3	2	4	2	3	4	2	4	3	5	95	
55	3	3	4	3	3	3	1	3	2	4	2	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3	4	5	1	2	3	3	4	4	5	97	
56	2	4	3	2	2	1	3	4	3	3	1	3	4	4	3	4	4	2	4	5	3	4	5	2	3	4	3	3	4	5	97	
57	3	5	4	4	3	2	1	4	3	3	2	3	3	3	3	5	4	3	4	5	3	2	3	2	3	4	3	4	2	5	98	
58	2	2	1	4	3	1	2	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	1	3	1	60	
59	2	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	1	4	4	3	4	5	3	4	5	2	1	5	1	4	4	5	95	

60	3	3	4	3	3	2	1	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	98
61	2	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	2	4	5	3	4	4	2	3	4	3	2	4	5	5	95	
62	3	5	3	3	2	2	1	3	3	4	1	4	4	3	2	4	4	3	3	5	3	2	5	2	2	3	3	4	3	5	94	
63	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	2	3	4	2	4	4	5	103	
64	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	4	4	5	4	4	3	4	127	
65	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4	3	2	3	4	3	4	4	5	102	
66	2	4	4	2	3	3	1	2	2	2	2	2	4	3	1	4	4	3	4	4	3	4	5	1	3	5	3	3	2	5	90	
67	3	5	4	3	4	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	2	3	4	5	3	2	5	2	1	4	3	4	4	5	101	
68	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	1	3	2	4	3	3	4	2	4	5	3	4	5	2	3	4	1	4	4	5	96	
69	3	3	4	4	3	3	1	3	2	4	2	4	4	3	2	4	4	3	4	5	2	4	5	2	3	3	3	4	3	4	98	
70	2	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4	3	2	4	3	2	4	5	98	
71	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	5	4	124	
72	3	5	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	2	3	4	2	4	4	5	103	
73	2	4	4	3	3	2	3	4	3	2	2	2	4	3	1	4	4	3	4	5	2	4	5	2	3	4	3	4	4	5	98	
74	3	3	3	2	4	3	1	3	2	3	2	3	4	4	3	4	2	3	4	5	3	2	3	2	1	4	3	4	2	5	90	
75	5	3	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	3	5	5	128	
76	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	1	4	2	4	3	4	4	2	4	5	3	4	5	2	3	5	3	2	4	5	100	
77	3	5	4	4	2	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	5	1	3	4	1	4	4	5	95	
78	2	4	2	2	3	3	1	4	2	3	2	2	4	4	3	4	4	3	3	5	3	2	5	2	2	4	3	4	3	5	93	
79	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	99	
80	2	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	5	4	3	4	5	3	2	5	2	3	4	3	4	4	5	104	
81	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	124	
82	3	5	3	2	3	2	1	2	3	3	1	3	4	4	1	4	2	3	4	4	3	4	5	3	1	4	2	4	2	5	90	
83	3	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	1	1	68	
84	2	4	4	3	2	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2	4	4	3	4	5	2	4	5	2	3	4	3	2	4	5	96	
85	2	2	2	4	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	62	
86	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	3	5	3	5	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	3	5	124	
87	1	1	1	3	1	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	1	2	3	1	62	
88	2	2	3	4	3	1	2	1	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	1	2	2	1	2	3	2	2	3	1	65	
89	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	3	1	60	
90	3	2	1	4	3	1	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	1	64	
91	2	1	3	3	1	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	2	3	1	2	3	1	64	

## BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 2

VARIABLE 2: ENGAGEMENT LABORAL																					
D1: VIGOR						D2: DEDICACION						D3: ABSORCION									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Var1(suma)	
1	1	2	4	4	1	3	2	3	1	2	3	4	2	2	1	3	3	4	2	2	49
2	3	3	2	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	1	3	2	2	2	4	4	58
3	5	4	5	5	3	5	3	5	2	4	5	5	1	4	4	3	5	4	3	3	78
4	2	4	4	3	2	5	4	3	1	2	3	4	2	2	2	2	3	4	3	2	57
5	1	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	1	3	4	1	55
6	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	1	2	3	4	3	2	2	4	59
7	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	1	42
8	3	2	4	4	1	4	4	3	3	3	3	4	3	1	1	3	2	2	4	2	56
9	2	3	2	4	3	5	2	3	1	3	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	58
10	1	3	4	3	3	4	4	2	1	2	3	4	1	3	2	3	1	4	3	2	53
11	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	2	3	1	41
12	2	4	4	4	2	3	4	3	4	2	3	4	2	2	3	2	3	3	4	3	61
13	3	3	3	4	3	4	2	3	1	3	3	4	1	2	3	4	3	2	4	2	57
14	2	3	4	4	3	5	4	3	2	5	3	4	1	1	1	1	2	2	4	1	55
15	1	2	4	4	3	4	4	3	1	2	3	4	3	2	3	2	3	1	2	3	54
16	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	43
17	2	3	4	3	1	4	4	2	2	3	3	4	1	2	3	2	3	2	4	2	54
18	3	3	2	4	3	3	2	3	2	1	3	4	2	3	2	3	1	4	4	4	56
19	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1	42
20	2	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	1	2	3	1	3	4	4	2	60
21	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	1	2	3	1	41
22	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	1	42
23	2	3	4	4	3	5	4	3	4	5	3	4	5	1	1	5	2	3	4	5	70
24	3	2	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	2	3	4	3	4	4	5	70
25	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	37

26	2	3	2	4	1	4	2	3	4	5	3	2	5	2	3	4	3	4	4	5	65
27	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	1	42
28	1	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	2	4	2	3	4	3	2	4	5	67
29	2	3	3	4	2	5	4	3	4	5	3	4	5	2	3	4	3	4	4	5	72
30	3	2	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	5	2	1	5	2	4	4	5	70
31	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	80
32	2	3	4	4	3	4	2	3	4	5	3	4	5	1	3	4	3	4	3	5	69
33	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	2	46
34	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2	1	2	2	1	1	3	1	2	3	1	40
35	1	3	2	4	1	3	4	3	3	5	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	60
36	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	1	45
37	2	3	1	2	3	3	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	38
38	2	4	4	4	3	4	4	2	4	5	3	4	5	2	2	3	3	4	4	5	71
39	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	1	42
40	2	3	3	4	2	5	4	3	4	5	3	4	5	2	3	4	3	4	4	5	72
41	1	2	4	4	3	4	4	3	3	5	3	4	5	2	1	5	3	4	4	5	69
42	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	1	2	3	1	44
43	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	1	42
44	3	3	2	4	1	3	4	2	4	5	3	4	4	1	3	4	3	3	4	5	65
45	2	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	2	5	2	2	3	3	4	4	5	70
46	5	4	5	5	3	5	3	5	4	5	5	3	5	4	4	5	3	5	5	4	87
47	2	3	4	3	3	4	4	3	4	5	2	4	5	2	3	4	3	4	2	4	68
48	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	5	81
49	1	3	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	1	4	4	5	66
50	2	2	4	4	2	4	4	2	4	5	3	4	5	3	1	5	3	2	4	5	68
51	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	1	42
52	1	3	2	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2	1	2	3	2	2	3	1	42
53	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	44
54	3	3	2	4	3	3	4	3	4	5	3	2	4	2	3	4	2	4	3	5	66
55	2	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3	4	5	1	2	3	3	4	4	5	68
56	1	3	4	4	3	4	4	2	4	5	3	4	5	2	3	4	3	3	4	5	70
57	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	1	42
58	3	2	1	2	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	1	3	1	39

59	3	2	4	4	1	4	4	3	4	5	3	4	5	2	1	5	1	4	4	5	68
60	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3	3	4	3	4	4	4	70
61	2	3	2	4	3	3	2	2	4	5	3	4	4	2	3	4	3	2	4	5	64
62	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	1	42
63	2	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	2	3	4	2	4	4	5	72
64	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	4	4	5	4	4	3	4	84
65	3	3	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4	3	2	3	4	3	4	4	5	72
66	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	1	42
67	2	3	4	4	3	4	2	3	4	5	3	2	5	2	1	4	3	4	4	5	67
68	1	3	2	4	3	3	4	2	4	5	3	4	5	2	3	4	1	4	4	5	66
69	2	4	4	3	2	4	4	3	4	5	2	4	5	2	3	3	3	4	3	4	68
70	2	3	4	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4	3	2	4	3	2	4	5	71
71	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	81
72	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	2	3	4	2	4	4	5	72
73	2	2	4	3	1	4	4	3	4	5	2	4	5	2	3	4	3	4	4	5	68
74	2	3	4	4	3	4	2	3	4	5	3	2	3	2	1	4	3	4	2	5	63
75	4	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	3	5	5	87
76	1	4	2	4	3	4	4	2	4	5	3	4	5	2	3	5	3	2	4	5	69
77	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	2	5	1	3	4	1	4	4	5	63
78	2	2	4	4	3	4	4	3	3	5	3	2	5	2	2	4	3	4	3	5	67
79	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	69
80	2	4	4	3	3	5	4	3	4	5	3	2	5	2	3	4	3	4	4	5	72
81	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	1	42
82	1	3	4	4	1	4	2	3	4	4	3	4	5	3	1	4	2	4	2	5	63
83	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	1	1	46
84	2	4	2	3	2	4	4	3	4	5	2	4	5	2	3	4	3	2	4	5	67
85	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	40
86	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	1	42
87	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	1	2	3	1	44
88	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	1	2	2	1	2	3	2	2	3	1	42
89	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	3	1	40
90	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	1	42
91	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	2	3	1	2	3	1	43



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA

## Cuna de la Independencia del Perú

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

11 de Abril del 2022

Señores

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Callao

A través del presente, LORENZO CONDOR WILSON, identificado (a) con DNI N° 25553798 representante de la empresa/institución MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA con el cargo de JEFE DE PERSONAL, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) COSIO ECHENIQUE MARCIA ALEXANDRA
- b) .....

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA, 2022.

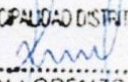
Si  No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA  
  
 WILSON LORENZO CONDOR  
 Jefe de la Oficina de Recursos Humanos  
 C.A.H. 1395

Plaza de Armas s/n.  
 (01) 341 9031