



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los
colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura
2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Masias Amaya, Jessica Del Carmen (orcid.org/0000-0002-1965-8772)

ASESOR:

Dr. Mendívez Espinoza, Yván Alexander (orcid.org/0000-0002-7848-7002)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi madre por ser ejemplo de fortaleza y empuje y a mi padre por los valores inculcados y creer siempre en mí.

Agradecimiento

A mi A Dios por la fortaleza brindada, a la Universidad Cesar Vallejo por las enseñanzas impartidas y al profesor Yván Mendivez por la exigencia impartida en todo su asesoramiento.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de Investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento	16
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	38

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk de las variables liderazgo y en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022	17
Tabla 2 Prueba de correlación entre las variables liderazgo y en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022.....	17
Tabla 3 Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk de la dimensión Influencia idealizada y la variable Engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022	18
Tabla 4 Prueba de correlación entre la dimensión Influencia idealizada y la variable engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022	19
Tabla 5 Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk de la dimensión Motivación inspiracional y la variable Engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022	19
Tabla 6 Prueba de correlación entre la dimensión motivacional inspiracional y la variable engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022	20
Tabla 7 Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk de la dimensión estimulación intelectual y la variable Engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022	21
Tabla 8 Prueba de correlación entre la dimensión estimulación intelectual y la variable engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022	21
Tabla 9 Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk de la dimensión consideración individualizada y la variable Engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022	22
Tabla 10 Prueba de correlación entre la dimensión Consideración individualizada y la variable engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022	23

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar el impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa. Piura 2022. El enfoque de la investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, correlacional, diseño no experimental transversal. La muestra estuvo conformada por 35 colaboradores del área de almacén de una empresa Piura 2022. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios para ambas variables. Los resultados mostraron que existe una probabilidad de estudio con $p = 0,000 < 0.05$, en consecuencia, se confirma con 95% de confianza la presencia de relación entre el liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa en Piura 2022; la misma que según el valor del coeficiente de Spearman ($r = 0,541$) es directa y media.

Palabras clave: Impacto, liderazgo efectivo, engagement.

Abstract

The objective of the research was to determine the impact of effective leadership on the engagement of warehouse employees of a company. Piura 2022. The research approach was basic, quantitative, correlational, cross-sectional non-experimental design. The sample consisted of 35 collaborators from the warehouse area of a Piura 2022 company. The technique used for data collection was the survey and the instruments were the questionnaires for both variables. The results showed that there is a probability of study with $p = 0,000 < 0.05$, consequently, the presence of a relationship between effective leadership in the engagement of employees in the warehouse area of a company in Piura 2022 is confirmed with 95% confidence; the same as according to the value of Spearman's coefficient ($r = 0.541$) is direct and average.

Keywords: Impact, effective leadership, engagement.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el entorno económico se caracteriza por la necesidad de adaptación y productividad constantes, esto obliga a las empresas a ser creativas en las formas de realizar sus actividades y procesos para ser más competitivas y llegar a sus objetivos (Esguerra, 2022). En este contexto, la empresa tiene que ser productiva y competitiva, pero a la vez procurar el desarrollo y bienestar de sus colaboradores. En consecuencia, dentro de cada equipo, es necesario un líder o alguien con la función de orientar a los colaboradores a alcanzar las metas de la compañía (Tapia & Antequera, 2020). Por lo tanto, las organizaciones de hoy necesitan líderes que además de inspirar superen a los demás, asuman nuevos desafíos, vean los problemas como oportunidades y apoyen el crecimiento personal y emocional de sus colaboradores (Alcázar, 2020). Esto es fundamental para aumentar la productividad, maximizar las ganancias, fomentar la innovación, explotar el cambio tecnológico y crear las condiciones necesarias para un cambio radical (Capa et al., 2018). Conjuntamente, se evidencia que los empleados han modificado la manera de interrelacionarse en su ambiente laboral y que para el 2025 constituirán del 50% al 75% de la fuerza laboral. Esto significa que es de interés distinguir las características de esta generación y especialmente las características del lugar de trabajo. (Vásquez et al., 2021).

El líder es fundamental para la organización porque acompaña, desarrolla y estimula al equipo por ello debe contar no solo con competencias de negocios sino también con competencias personales e interpersonales (Lotito, 2022) que permitan la coherencia entre su comportamiento, actitud y retos a la organización (Aguilar, 2022). Es decir, el liderazgo es uno de los factores determinantes del compromiso en los empleados influyendo en su motivación y desempeño (Díaz et al., 2018). Según Capa et al. (2018) el ambiente en el que se mueven las organizaciones actualmente es caracterizado por un cambio dinámico, donde se requiere un líder con la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones, lo que muchas veces significa tomar decisiones en condiciones inciertas, pero esto es fundamental para aumentar la productividad, maximizar las ganancias, fomentar la innovación y explotar el cambio tecnológico. Del mismo modo, para el surgimiento de una organización y consecución de sus metas es factor clave contar con el

engagement de los empleados (Paredes & Villavicencio, 2018). En el Perú según Castillo et al. (2019), los colaboradores en su mayoría perciben a la figura del gerente con un nivel de liderazgo medio, lo que mostraría que, cada colaborador presenta criterios diferentes respecto a sus apreciaciones, pero de forma general la administración gerencial lo sabe resolver apropiadamente.

Es por esta situación que muchas empresas tienen dificultades para llegar a los resultados requeridos, ya que no cuentan con líderes positivos que influyan de manera asertiva en los empleados (Gonzales et al., 2018). Por consiguiente, el engagement se vuelve importante en las organizaciones de hoy, creando una conexión emocional entre los empleados y la organización que va más allá del trabajo asignado de cada uno, permitiendo a los empleados sentir placer y pasión por su trabajo (Espínola & Palacini, 2020).

En el almacén de una empresa piurana se evidencia un liderazgo que no se desarrolla con éxito causando deficiencias en la adaptación de la gestión, un elevado número de requerimientos laborales y escasez de adaptación a las nuevas exigencias y características del trabajo; además, se evidencian bajos niveles de engagement, que debe ser tratado por el bienestar psicológico de los colaboradores. En consecuencia, el problema se formula de la siguiente manera ¿Cuál es el impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa Piura 2022?

La investigación se justifica de forma práctica porque se prueba la influencia de las dimensiones Influencia idealizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional y consideración individualizada del liderazgo efectivo en el engagement. Como resultado, se considera al colaborador como el activo más valorado que se puede adaptar con mayor éxito a las exigencias y características del trabajo, que varían a la par con el desarrollo de nuevos campos laborales necesarios para satisfacer los nuevos requerimientos y mejorar el nivel de engagement.

La presente investigación se justifica de forma metodológica porque se realizó un análisis de las relaciones, mediante pruebas estadísticas sobre las variables a nivel correlacional de las dimensiones, para luego analizar la influencia e impacto del liderazgo en el engagement de los trabajadores de la parte operativa de una empresa.

Igualmente, se justifica teóricamente porque se realizó la creación de un nuevo conocimiento sobre el liderazgo efectivo en el engagement, lo cual beneficia a futuras investigaciones en la administración de negocios al proveer un antecedente que permitirá tener un conocimiento más profundo del problema.

Se plantea como objetivo general: Determinar el impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa. Piura 2022 y como objetivos específicos se proponen: (a) Determinar el impacto de la dimensión influencia idealizada del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa. Piura 2022. (b) Determinar el impacto de la dimensión estimulación intelectual del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa. Piura 2022. (c) Determinar el impacto de la dimensión motivación inspiracional del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa. Piura 2022. (d) Determinar el impacto de la dimensión consideración individualizada del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa. Piura 2022.

Al mismo tiempo, se propone como hipótesis de estudio: Existe impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa y como hipótesis nula, no existe impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa. Se consideran como hipótesis específicas: (a) Existe impacto de la dimensión influencia idealizada del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa. (b) Existe impacto de la dimensión motivación inspiracional del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa. (c) Existe impacto de la dimensión estimulación intelectual del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa. (d) Existe impacto de la dimensión consideración individualizada del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó la revisión teórica de trabajos previos para demostrar la relación en las variables sobre la presente investigación.

Grau et al. (2022), propone mediante el estudio un análisis del influjo del liderazgo transformacional y el exceso de carga laboral en los problemas. La investigación fue cuantitativa, descriptiva y correlacional, se realizó una encuesta a 408 trabajadores con personas. Los resultados mostraron que la carga de trabajo y el liderazgo transformacional influyen significativamente en los trastornos psicosomáticos. También se determinó, que el liderazgo transformacional reguló la relación entre la carga de trabajo y los trastornos psicosomáticos. Por último, se encontró que el liderazgo transformacional reduce la presión del exceso de las obligaciones laborales en la salud de los empleados haciendo necesario contar con programas de formación de los directivos en las organizaciones para ejercer una gestión saludable.

Díaz & Díaz (2021), con el estudio busca identificar las conductas de liderazgo y su relación con la efectividad laboral en México, mediante la metodología cuantitativa, no experimental con alcance correlacional a una muestra de 82 docentes. Se identificó que los líderes deben ejercer un liderazgo transformacional y transaccional para generar un alto desempeño y formar profesionales capaces de manejar retos complejos.

Pérez & Pedraza (2021), tienen como propósito en el estudio realizar el análisis de la importancia del work engagement y como se conecta con la comunicación, liderazgo y tecnologías de la información en México, para lo cual se usaron métodos estadísticos validados por el coeficiente de alfa cronbach. Se aplicó un muestreo no probabilístico por juicio a 118 personas con un nivel de confianza del 95 % en la aplicación dentro de un intervalo de margen de error de ± 5 % en la encuesta. El resultado obtenido fue que el compromiso influye significativamente en la forma de trabajo y que existe una correlación entre la variable dependiente como es el compromiso y las independientes liderazgo, comunicación y tecnologías de la información.

Vásquez et al. (2021), en el estudio busca encontrar el papel mediador de la confianza organizacional y el work engagement en los trabajadores millennials en

Chile. Utiliza un estudio de tipo descriptivo, transversal no experimental, con una muestra de 201 trabajadores de la generación millennial, de edades entre 22 a 37 años y un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se obtuvieron como resultados los millennials valoran este tipo de liderazgo como generador de bienestar psicológico de los empleados y un buen desempeño laboral, y para tener una organización saludable es necesario contar con recursos y prácticas organizacionales y empleados saludables.

Alcázar (2020), realizó un estudio para indagar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, utilizó el método de la revisión de literatura con referencia en comportamiento organizacional y estudiando las distintas teorías existentes sobre las teorías del liderazgo. De acuerdo al estudio se concluye que no existe un solo tipo de liderazgo para todas las empresas, debido a que existirán distintas variables como contingencia, cultura organizacional, entre otras, que influirán en cada situación.

Zevallos (2019), busca mediante la investigación determinar cuál es la conexión del liderazgo transformacional de la plana directiva y el rendimiento del profesorado de diversas instituciones educativas, a través de un estudio de tipo cuantitativo, diseño no experimental, de tipo correlacional, de corte transversal y con una muestra de 149 docentes. Del estudio se encontró como resultado una relevante relación entre el desempeño del docente y la percepción del liderazgo transformacional.

Nájera et al. (2018), se pretende conocer cuál es la influencia de la personalidad en el liderazgo de un individuo y si el éxito de una organización está directamente ligado al líder. Se utilizan el método de estudio de teorías de Aristoteles y Bono y Judge, sobre la personalidad y percepción del liderazgo Se concluyó que para determinar la relación entre personalidad y liderazgo se necesitan variables adicionales como por ejemplo género, educación, origen, entre otros.

Zapata et al. (2018), esta investigación busca reconocer la influencia del tipo de liderazgo de las empresas en el involucramiento del personal a una cultura ecoeficiente. Se realizó un estudio transversal con metodología cualitativa con entrevistas, pero también se apoyaron en cuestionarios a 15 trabajadores y la observación no participante. Como resultado se evidenció que toda organización

precisa de líderes eficaces que creen estrategias que motiven a los colaboradores a una cultura ecoeficiente de la mano de la cultura institucional. Pero también es importante dar a conocer que aparte del liderazgo existen otros elementos como: salario, prestaciones, ambiente laboral, crecimiento profesional, entre otros, contribuyen a tener colaboradores más motivados y con una permanencia más prolongada en la empresa.

Bedoya et al., (2018) en su estudio propuso analizar el estrés en el trabajo y el engagement de los trabajadores del área de producción. Se trabajó con una investigación no experimental, con una muestra de 238 trabajadores, usando un cuestionario, con un nivel de confiabilidad de los instrumentos (cronbacht) de 0.9 y 0.88 respectivamente. El resultado fue una relación inversamente proporcional entre el estrés y el engagement, debido probablemente a la duración del contrato, siendo para los indefinidos más elevado mientras que para los de contrato por obra más bajo.

Según Hiriyappa (2018) el liderazgo se define como el aprovechamiento de los miembros de la organización para sus funciones laborales; autoempleo y autoexpresión de las personas física, cognitiva y emocionalmente en su vida laboral. Según este autor el líder no nace se hace, todo dependería de la práctica de las habilidades blandas, duras, de autoconocimiento, comunicativas, de poder delegar, de cultivo de conocimiento, de agilidad, y adaptabilidad y de efectos de cambio. El liderazgo es producto de la conexión el líder, trabajadores de una empresa y agentes externos involucrados.

El papel de un líder en una organización puede explicarse por varias definiciones diferentes, pero en este artículo el liderazgo se define como la capacidad de una persona para influir en los demás mediante la creación de entornos de compromiso que promuevan el logro de objetivos comunes. Un líder influye a través de una visión compartida sustentada en valores que la sustentan y que el seguidor incorpora como parte de su comportamiento (Duran et al., 2019). Por otro lado, el liderazgo es la capacidad que tiene una persona para dirigir, pensar, delegar y animar a las personas bajo su responsabilidad a realizar su trabajo de forma correcta y responsable. Asimismo, es importante saber que existen diferentes tipos de líderes porque no todos funcionan de la misma manera, identificar cada uno ayudará a determinar si es el controlador adecuado para

cumplir con los requisitos de una organización. (Guerrero et al., 2021).

Por lo demás, el comportamiento de un líder es el que marcará la conexión con sus subordinados y el compromiso de los mismos, a esto llamamos estilo de liderazgo. Existen muchos estilos de liderazgo, ninguno es mejor que otro, su relevancia radica en la sinergia que desarrollen para ocuparse de las personas y de los objetivos de la organización. Los estilos de liderazgo más importantes serán los orientados al comportamiento de líder aplicados a la realidad de cada empresa (Campos et al., 2020).

Por último, el líder debe actuar con sensatez, al hacer uso de la inteligencia emocional al momento de relacionarse con su equipo, contar con límites al ejercer el poder y ejercer un liderazgo basado en valores. Majluf (2019). La inteligencia emocional es importante para el líder y el equipo, el líder efectivo debe estar preparado para empoderar a sus colaboradores y generar un ambiente positivo en donde exista confianza, identidad y eficacia grupal. El buen líder conjugará de manera adecuada los papeles de cada miembro del equipo y la cultura de la empresa a fin de llegar conseguir las metas establecidas por la organización (Fariña, 2020).

Por ello, es importante recalcar cuanto alcance tiene el liderazgo en los sucesos emotivos por los que atraviesa un colaborador ya que estos se reflejarán directa o indirectamente en su quehacer diario durante la jornada laboral. Por lo tanto, es importante que los gerentes alienten y promuevan ambientes de trabajo interesantes y así crear sentimientos positivos, porque quienes sienten ese apego a su organización están más comprometidos con su trabajo, lo que aumenta la motivación, la felicidad y la satisfacción. (Oerlemans & Bakker, 2018).

Al mismo tiempo, las teorías del liderazgo se clasifican en autocráticos, democráticos, transformacional y transaccional (Añazco et al., 2018).

En primer lugar, el liderazgo transaccional: Este generalmente está buscando beneficios tanto para los empleados como para la compañía. En este tipo de gestión se suele dar a los empleados bonos o incentivos ante la labor que realizan, lo que los motiva a hacer un mejor trabajo. El liderazgo transaccional ocurre cuando una persona se conecta con otras con el propósito de intercambiar valor. (Yallerco & Umire, 2020).

En segundo lugar, el liderazgo Transformacional: Como líder, se enfoca en

la compensación de su equipo, incrementando su rendimiento y la eficiencia. Estos líderes motivan a su personal para ser cada vez más eficientes y obtengan triunfos, lo que conduce a niveles más altos de interés propio. Un estilo de liderazgo transformacional es el en que de la interacción entre colaborador y líder se obtiene el crecimiento de ambos logrando el incremento de su motivación y moral. (Rabanal & Huamán, 2019).

En tercer lugar, el liderazgo burocrático. Esto pasa en los negocios o en la política, más que un gerente es un jefe, muchas organizaciones tienen este tipo de gerentes que son puestos por sus estudios o experiencia laboral, pero no por sus habilidades de liderazgo. Por lo que puede resultar confuso y no puede considerarse parte de un grupo de trabajo; aunque la mayoría de las organizaciones prefieren a los jefes que a los gerentes porque los empleados deben seguir órdenes y no necesariamente aportar ideas (Mendoza et al., 2019).

Finalmente, el liderazgo Carismático: Este líder puede no ser muy atractivo en un ambiente empresarial, porque los empleados pueden confundir la amistad, porque no se toman en serio las órdenes y hacen su trabajo con responsabilidad, gerentes de esta clase tratan de encontrar la felicidad de sus trabajadores y reduce los problemas entre jefe y su personal a cargo porque se sienten escuchados cuando son tratados con amabilidad, lo que crea un ambiente amigable (García, 2020).

Por otra parte, el liderazgo en la gestión tridimensional, que se basa en tres pilares principales, que son la dimensión de la educación (aplicabilidad), la dimensión de los valores (actitud) y la dimensión de la transformación (acción). debe ser, cada conductor (Checa & Rodríguez, 2018).

Del mismo modo, el liderazgo cuenta con cuatro dimensiones: influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada. En primer lugar, El carisma o influencia idealizada, es la característica de atraer a los demás por su presencia o por lo que comunica, es muy importante porque al ser carismático existe mayor probabilidad que la gente te siga (Montoya et al., 2018).

En segundo lugar, la dimensión de motivación inspiracional, hace referencia a la motivación del líder hacia su equipo y su propia motivación, esta podría venir de su compromiso con un objetivo, obligación por alguna causa, búsqueda de

constante aprobación y valía, necesidad de reconocimiento o lograr una posición específica (Montoya et al., 2018).

En tercer lugar, la dimensión de estimulación intelectual es la capacidad del líder para generar el intelecto, creatividad y solución a los inconvenientes diarios, esto llevará al colaborador a cuestionar sus propios conocimientos y creencias y permitiéndole ver sus problemas de una manera objetiva y generar soluciones innovadoras (Montoya et al., 2018).

Finalmente, la consideración individualizada hace referencia a las competencias del jefe con las que puede considerar lo que necesitan sus trabajadores de manera individual y única; es decir se trata de desarrollar las habilidades de cada individuo para lograr mejores resultados y hacerle sentir que valioso y productivo. Esta dimensión permite al líder centrarse en las necesidades de su personal y brindarles la importancia debida para que puedan desarrollar sus fortalezas y ganar experiencia. El acompañamiento, retroalimentación y asesoría del líder son fundamentales porque podrá identificar potencialidades y competencias individuales y en base a ellas asignarle sus funciones (Montoya et al., 2018).

El engagement de los empleados se define como el uso de miembros de la organización en sus roles de trabajo; aspiración física, cognitiva y emocional de las personas hacia la vida laboral y la autoexpresión en la vida laboral. Desde que Kahn propuso el concepto, los investigadores de cada estudio han presentado diferentes definiciones que reflejan diferentes interpretaciones del compromiso de los empleados, pero esto ha creado confusión en la gestión empresarial acerca de si las actividades que mejoran el compromiso de los empleados funcionan para todas las empresas. (Sun & Bunchapattanaskda, 2019).

De igual forma, la empresa utiliza una estructura de responsabilidad para facilitar que las personas participen en su trabajo. Hace referencia a múltiples variables y dimensiones de la persona, además de estrategias y habilidades técnicas para desempeñar puestos de trabajo, tiene implicaciones en la salud mental. El término engagement podría traducirse al español como compromiso o implicación. A veces, el término se utiliza para expresar una obligación contractual o una palabra definida (López & Chiclana, 2018).

Estudios actuales han presentado dos líneas de conceptualización diferentes

y a la vez relacionadas respecto al engagement es cuanto a cuanto incide ser positivo en el trabajo diario (Agurto et al., 2020). También, se ha planteado la hipótesis de que el engagement y el burnout son polos opuestos del mismo continuo de bienestar ocupacional, lo que significa que estos constructos no pueden estudiarse de forma independiente. El compromiso se define como “un estado mental positivo y gratificante hacia el trabajo caracterizado por el vigor, el compromiso y la dedicación de un individuo (Ballesteros, 2019).

Por otro lado, el engagement no se caracteriza por un estado momentáneo, por el contrario, tiene que ver con una estabilidad en el tiempo de la parte afectiva y cognitiva de la persona. El factor de sostenibilidad significa un alto nivel de energía y flexibilidad durante el trabajo, la voluntad de trabajar duro y conducir incluso cuando el empleado enfrenta dificultades. Por otro lado, la dedicación significa un alto compromiso con el trabajo y un sentido de su significado, así como experiencia laboral, orgullo, inspiración y desafíos. Finalmente, aceptación significa plena concentración y disfrute del trabajo, donde el empleado no es consciente del paso del tiempo y permanece en el trabajo. (Gómez et al., 2019). En consecuencia, es una necesidad enfocada a enriquecer el bienestar del grupo de trabajo de la empresa, ya que se dirige a interpretar y comprender las fortalezas de las personas, sus relaciones con el entorno y su desempeño laboral. (Arias, 2021).

El engagement refleja positivismo en la mente y estar en un estado gratificante que decanta en las labores, asimismo es caracterizado por la vitalidad, el compromiso y la propiedad (Buil et al., 2019). El engagement de los empleados se caracteriza por su desempeño, iniciativa propia, esfuerzo por aprender más para mejorar el desempeño, compromiso con la institución, búsqueda de desafíos y búsqueda de la excelencia, sobre todo, se adaptan a los valores y políticas de la institución, resuelven los problemas con facilidad y entusiasmo (Saavedra et al., 2020).

El engagement se ha convertido en un impulsor de las funciones motivacionales de los recursos humanos, tanto extrínsecas como intrínsecas, incluida la necesidad de ser independiente, competente y efectivamente social (Aristizábal et al., 2019), y está respaldado por las siguientes teorías. Según la teoría de la autodeterminación se define como la intensidad con la que los individuos hacen sus tareas en su más alto límite de consideración y están

comprometidas con la emoción elegida. Al igual, la teoría de las características del trabajo: Muestra el compromiso por la eficacia con la que se puede crear la motivación a través de cinco características: diversidad de competencias, determinación de las tareas, relevancia de las labores, independencia y feedback. Para el empleado, estas habilidades son un círculo de actividad que cambia el ambiente interno de la institución, además, se evalúa su inversión y compromiso en el desempeño de las tareas, lo que permite visualizar el engagement. Por otro lado, la teoría social cognitiva: Muestra que "el compromiso es visto como un impulsor del comportamiento motivado y es el resultado de una alta autoeficacia en los individuos (Herrera & Álvarez, 2019).

Existen modelos teóricos que explican del desarrollo del engagement el modelo estructural, modelo circunflejo de emociones, modelo del efecto de talento de las personas en el engagement y teoría de las demandas y los recursos laborales. Esta última es la más aceptada en la sociedad debido a que la demanda y recursos laborales son desencadenantes del deterioro de la salud y la motivación. (Rivera, 2020).

Las personas comprometidas o engaged tienen altos niveles de energía, entusiasmo y están inmersos por completo en sus labores, debido a su importancia y relación con los resultados de la empresa existen diversas teorías. La teoría de las demandas laborales-recursos, en ella se dice que existe engagement cuando los trabajadores se enfrentan a desafíos y cuentan con los recursos para afrontarlos. Teoría JD-R expone que el compromiso nace de la relación de las características de trabajo, comportamientos de los colaboradores y recursos personales. Existen tendencias actuales como la medición del compromiso en el trabajo diario, es decir los niveles de energía y dedicación diaria. Otra tendencia es la que hace referencia al nivel de compromiso respecto a las prácticas de recursos humanos. También, se sabe que el liderazgo tiene relación con el compromiso, sin embargo, se pretende encontrar como se conectan los estilos de liderazgo distributivo, compartido, colectivista y adaptativo. Se ha demostrado que los empleados pueden influir en sus niveles de compromiso mediante el cambio de la forma de hacer y la manera de percibir el trabajo, a esto le llamamos el job crafting (Bakker & Albrecht, 2018).

Las dimensiones del engagement son tres: vigor, absorción y dedicación. La

vitalidad se caracteriza por un alto nivel de energía durante el trabajo, determinación y un gran deseo de esforzarse en el trabajo. La absorción se refiere a un empleado completamente concentrado y feliz mientras trabaja, siente que el tiempo pasa y el trabajo es emocionante. Y, por último, la dedicación se expresa por la gran importancia del trabajo, la pasión, el entusiasmo, honor y el desafío asociado con la tarea. De acuerdo a estudios realizados existe una relación positiva entre las tres, a mayor absorción más vigor y dedicación, sin embargo, cuando medimos el vigor la relación es ligeramente menor probablemente por el desgaste por la dedicación y absorción y porque no se cuentan con algunos recursos laborales (Arredondo et al., 2022).

Finalmente, el engagement es importante para la empresa porque permite lograr sus metas con creatividad y buen desempeño, sin embargo, se debe tener en cuenta que es una decisión propia del individuo en la que influye su actitud y se basa en experiencias que incluyen percepciones, comportamientos y emociones. (Li, 2019). También, motiva a los empleados y a las personas a encontrar la felicidad, desarrollar su función laboral y sentir constantemente una conexión positiva con el desempeño laboral. Asimismo, debido a que este tipo de empleado tiene permeabilidad y capacidad de adaptación a entornos cambiantes; son dedicados y hacen lo mejor que pueden, convirtiéndose en su aprendizaje, crecimiento y desarrollo (Charry & Solórzano, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

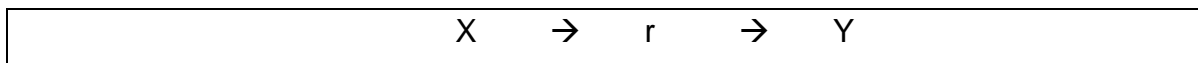
De acuerdo a las características del estudio, esta investigación fue de tipo básica, según lo indicado en RENACYT, porque se obtuvo un nuevo conocimiento más completo mediante hechos observables o de las relaciones establecidas (Deroncele, 2022).

Esta investigación es de enfoque cuantitativo porque hace uso de técnicas estadísticas para el análisis de datos de fenómenos medibles, cuya importancia radica en describir o predecir la ocurrencia (Blasco & Vegas, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, debido a que durante su desarrollo no se manipulan las variables, permitiendo el análisis en el contexto natural (Hernández & Mendoza, 2018). También se considera que es correlacional-causal porque el objetivo es encontrar la relación o influencia entre las variables (Arias, 2021). Por otro lado, según Hernández et al, (2014) es correlacional porque el propósito fue identificar las relaciones existentes entre de las variables del liderazgo y el engagement sea inversa o directa

Figura 1. El diagrama de la investigación es el siguiente:



Dónde:

X: Liderazgo

Y: Engagement

r = Correlación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo

Definición Conceptual: El liderazgo se define como el aprovechamiento de los miembros de la organización para sus funciones laborales; autoempleo y autoexpresión de las personas física, cognitiva y emocionalmente en su vida laboral. (Hiriyappa, 2018)

Definición Operacional: La variable se define según el cuestionario MLQ

(Multifactor Leadership Questionnaire) versión corta (MLQ form 5X-short) del cual haremos uso solo las preguntas referidas a la dimensión de liderazgo.

Dimensiones: Influencia idealizada compuesta por 8 ítems, estimulación intelectual por 4 ítems, Motivación inspiracional de 4 ítems, consideración individualizada (4 ítems). (Montoya et al., 2018).

Escala de Medición: Ordinal, es la escala de medición y orden de los objetos de estudio de acuerdo a una característica determinada, siendo los números el valor que se da a lo que se desea medir. En consecuencia, permitirá conocer cuánto posee un objeto de una característica respecto a otro. (Espinoza, 2019).

Variable 2: Engagement

Definición Conceptual: El engagement de los empleados se define como el uso de miembros de la organización en sus roles de trabajo; aspiración física, cognitiva y emocional de las personas hacia la vida laboral y la autoexpresión en la vida laboral (Sun & Bunchapattanaskda, 2019)

Definición Operacional: Esta categoría se medirá mediante Utrecht Work Engagement Scale es la medición más utilizada del engagement, con 17 ítems.

Dimensiones: Dedicación (5 ítems); Vigor (6 ítems); Absorción (6 ítems). (Arredondo et al., 2022)

Escala de Medición: Ordinal, es la escala que determina el orden de un objeto respecto a una característica, el valor numérico representa la cualidad que se pretende medir. (Espinoza, 2019).

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

3.3.1. Población

Población es el grupo total de elementos en un lugar y momento definido con criterios determinados por el presente estudio (Hernández & Mendoza, 2018). En nuestro caso la población está conformada por los colaboradores del área de almacén de una empresa, los que son en su totalidad 35.

3.3.2. Muestra

El concepto de muestra es una cantidad pequeña representativa del grupo de estudio elegido al azar que permite generalizar los resultados para profundizar en el análisis de información sobre las variables (Baena, 2017). Por conveniencia del investigador la muestra fue de tipo censal puesto que equivale al total de la

población objetivo de estudio.

No se realizó **muestreo** de selección por ser un estudio de muestra censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica se refiere a la encuesta la cual es el recurso a usar por el personal capacitado para interceptar a los individuos para mediante un instrumento obtener su percepción sobre una determinada variable (Blasco & Vegas, 2018). Se procederá como investigador a capacitar a un encuestador para que se presente, explique los riesgos y beneficios de la participación voluntaria y obtenga el consentimiento informado para luego proceder a la aplicación de los cuestionarios con el propósito de medir la percepción de los colaboradores del área de almacén de una empresa.

Como instrumento para la recopilación de información se utilizará un cuestionario, el cual es un instrumento que consiste en realizar preguntas ligadas a la hipótesis en una cedula (Ñaupas et al., 2018). En el presente estudio se aplicó dos cuestionarios: En primer lugar, para medir el liderazgo usaremos el cuestionario Multifactorial sobre Liderazgo, versión corta (MLQ form 5Xshort), cuya autoría es de Bass y Avolio, 2000 la cual comprende 45 ítems que miden el liderazgo transformacional, transaccional y Laissez- Faire, del cual tomaremos la dimensión de liderazgo transformacional que contiene 20 ítems. La confiabilidad se hizo mediante encuesta piloto aplicada a 35 trabajadores de una empresa de la ciudad de Chiclayo con una población y realidad similar. luego se utilizó el indicador estadístico mediante el coeficiente Alfa de Cronbach mediante el software Estadístico SPSS IBM Statistics.

En segundo lugar, se midió el Engagement a través del Utrecht Works Engagement Scale (UWES) que tiene como autores originales a Schaufeli et al., 2006 y consta 17 ítems, el mismo que describe la variable a través de 3 dimensiones. Validez y confiabilidad este instrumento ha sido recogido del cuestionario denominado Utrecht Works Engagement Scale (UWES) tomado de los autores originales Schaufeli et al., 2006. La confiabilidad se hizo mediante encuesta piloto aplicada a 35 trabadores de una empresa de la ciudad de Chiclayo con una población y realidad similar. mediante el coeficiente Alfa de Cronbach en el software Estadístico SPSS IBM Statistics.

3.5. Procedimiento

Se realizó una solicitud dirigida al jefe del área de almacén para poder aplicar los cuestionarios. Al tener la aprobación de la empresa se procedió a realizar a capacitar a un encuestador para evitar el sesgo en la toma de datos. Al extraer los datos archivó el consentimiento informado de cada colaborador, luego se registró los datos en el SPSS26; codificando cada valor y etiqueta que se analizó en tablas y figuras conforme a cada objetivo de investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

La base de datos se codificó e integró para el análisis con el software SPSS 26 alcanzando los resultados en las tablas y figuras descriptivas que luego fueron modificados con una presentación profesional en office Excel. Conjuntamente, se utilizó los estadísticos; frecuencia, porcentaje y prueba de normalidad al organizar la presentación del informe. Finalmente, se probó la hipótesis mediante el coeficiente de correlación la existencia de relación entre ambas variables (Hernández & Mendoza, 2018).

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se realizó con la autorización del jefe del área de almacén, de tal manera la información fue confiable y verídica, además se respeta el derecho autor y no se distorsionaron los resultados de los cuestionarios.

La elaboración de esta investigación se realizó bajo los lineamientos planteados en la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 110-2022-VI-UCV y se hizo uso de las normas internacionales APA para las citas bibliográficas. Asimismo, se hizo uso de la herramienta turnitin por resolución 008-2017VI/UCV.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk de las variables liderazgo y en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	.963	35	.274
Engagement	.921	35	.015

Nota. Elaboración propia mediante la base de datos en SPSS de los cuestionarios aplicados del Impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022.

Tal como se observa en la Tabla 1, la variable Liderazgo presenta una probabilidad mayor a 5% de ocurrencia probando la existencia de normalidad y el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa en Piura 2022, presenta una probabilidad menor al 5% de ocurrencia probando la ausencia de normalidad. Como resultado, se prueba la relación mediante el estadístico Rho de Spearman.

H₀: No existe impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa.

H₁: Existe impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa.

Tabla 2

Prueba de correlación entre las variables liderazgo y en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022

			Liderazgo	Engagement
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1.000	.541**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	35	35
Engagement	Engagement	Coefficiente de correlación	.541**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	35	35

Nota. Elaboración propia mediante la base de datos en SPSS de los cuestionarios aplicados del Impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022.

Se determinó una probabilidad de estudio con $p = 0,000 < 0.05$, en consecuencia, se confirma con 95% de confianza la presencia de relación entre el liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa en Piura 2022; la misma que según el valor del coeficiente de Spearman ($r = 0,541$) es directa y media.

Tabla 3

Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk de la dimensión Influencia idealizada y la variable Engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Influencia idealizada	.957	35	.187
Engagement	.921	35	.015

Nota. Elaboración propia mediante la base de datos en SPSS de los cuestionarios aplicados del Impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022.

Tal como se observa en la Tabla 3, la dimensión Influencia idealizada presenta una probabilidad mayor a 5% de ocurrencia probando la existencia de normalidad y el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa en Piura 2022, presenta una probabilidad menor al 5% de ocurrencia probando la ausencia de normalidad. Como resultado, se prueba la relación mediante el estadístico Rho de Spearman.

H₀: No existe impacto de la dimensión influencia idealizada del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa.

H₁: Existe impacto de la dimensión influencia idealizada del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa.

Tabla 4

Prueba de correlación entre la dimensión Influencia idealizada y la variable engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022

			Influencia idealizada	Engagement
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1.000	.532**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	35	35
	Engagement	Coeficiente de correlación	.532**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	35	35

Nota. Elaboración propia mediante la base de datos en SPSS de los cuestionarios aplicados del Impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022.

Se determinó una probabilidad de $p = 0,000 < 0.05$, entonces, se puede confirmar con 95% de confianza la presencia de relación entre la Influencia idealizada y el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa en Piura 2022; la misma que según el valor del coeficiente de Spearman ($r = 0,532$) es directa y media.

Tabla 5

Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk de la dimensión Motivación inspiracional y la variable Engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación inspiracional	.933	35	.035
Engagement	.921	35	.015

Nota. Elaboración propia mediante la base de datos en SPSS de los cuestionarios aplicados del Impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022.

Tal como se observa en la Tabla 5, la variable motivación inspiracional y el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa en Piura 2022, presenta una probabilidad menor al 5% de ocurrencia probando la ausencia de normalidad. Como resultado, se prueba la relación mediante el estadístico Rho de Spearman

H₀: No existe impacto de la dimensión motivación inspiracional del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa.

H₁: Existe impacto de la dimensión motivación inspiracional del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa.

Tabla 6

Prueba de correlación entre la dimensión motivacional inspiracional y la variable engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022

			Motivación inspiracional	Engagement
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1.000	.511**
		Sig. (bilateral)	.	.002
		N	35	35
	Engagement	Coeficiente de correlación	.511**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	.
		N	35	35

Nota. Elaboración propia mediante la base de datos en SPSS de los cuestionarios aplicados del Impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022.

Se determinó una probabilidad de $p = 0,000 < 0.05$, entonces, se puede confirmar con 95% de confianza la presencia de relación entre la motivación inspiracional y el Engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa en Piura 2022; la misma que según el valor del coeficiente de Spearman ($r = 0,511$) es directa y media

Tabla 7

Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk de la dimensión estimulación intelectual y la variable Engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa.

Piura 2022

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Estimulación intelectual	.946	35	.088
Engagement	.921	35	.015

Nota. Elaboración propia mediante la base de datos en SPSS de los cuestionarios aplicados del Impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022.

Tal cual se visualiza en la Tabla 7, la dimensión estimulación intelectual presenta una probabilidad mayor a 5% de ocurrencia probando la existencia de normalidad y el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa en Piura 2022, presenta una probabilidad menor al 5% de ocurrencia probando la ausencia de normalidad. Como resultado, se prueba la relación mediante el estadístico Rho de Spearman.

H₀: No existe impacto de la dimensión estimulación intelectual del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa.

H₁: Existe impacto de la dimensión estimulación intelectual del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa.

Tabla 8

Prueba de correlación entre la dimensión estimulación intelectual y la variable engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura

2022

		Estimulación intelectual		Engagement
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1.000	.489**
		Sig. (bilateral)	.	.003
		N	35	35

Engagement	Coeficiente de correlación	.489**	1.000
	Sig. (bilateral)	.003	.
	N	35	35

Nota. Elaboración propia mediante la base de datos en SPSS de los cuestionarios aplicados del Impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022.

Se determinó una probabilidad de $p = 0,000 < 0.0$, entonces se puede confirmar con 95% de confianza la presencia de relación entre la estimulación intelectual en el Engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa en Piura 2022; la misma que según el valor del coeficiente de Spearman ($r = 0,489$) es directa y media.

Tabla 9

Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk de la dimensión consideración individualizada y la variable Engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Consideración individualizada	.951	35	.120
Engagement	.921	35	.015

Nota. Elaboración propia mediante la base de datos en SPSS de los cuestionarios aplicados del Impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022.

Tal como se observa en la Tabla 9, la dimensión consideración individualizada presenta una probabilidad mayor a 5% de ocurrencia probando la existencia de normalidad y el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa en Piura 2022, presenta una probabilidad menor al 5% de ocurrencia probando la ausencia de normalidad. Como resultado, se prueba la relación mediante el estadístico Rho de Spearman.

H₀: No existe impacto de la dimensión consideración individualizada del liderazgo

efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa.
H1: Existe impacto de la dimensión consideración individualizada del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa.

Tabla 10

Prueba de correlación entre la dimensión Consideración individualizada y la variable engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022

		Consideración individualizada Engagement		
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1.000	.274
		Sig. (bilateral)	.	.112
		N	35	35
	Engagement	Coeficiente de correlación	.274	1.000
		Sig. (bilateral)	.112	.
		N	35	35

Nota. Elaboración propia mediante la base de datos en SPSS de los cuestionarios aplicados del Impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022.

Se determinó una probabilidad de ocurrencia de $p = 0,112 > 0.05$, entonces se rechaza con 95% de confianza la relación entre la consideración individualizada y el Engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa en Piura 2022.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación para determinar el impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa. Piura 2022. Se pudo comprobar que con un valor Rho Spearman =0,541 y significancia de 0,000 menor a 0.05, en consecuencia, se confirma la presencia de un impacto directamente proporcional de fuerza media del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa en Piura 2022. Al revisar los antecedentes de la investigación se encuentra coincidencia con Pérez & Pedraza (2021) quienes señalan que existe relación entre las variables compromiso y el liderazgo. De igual forma, se coincide con Díaz & Díaz (2021) quienes concluyen que los líderes se encuentran en la necesidad de ejercer un liderazgo transformacional y transaccional para generar un alto desempeño con el propósito de formar profesionales preparados para manejar retos complejos. Zevallos (2019), también coincide con sus resultados al establecer que existe una relación entre el desempeño docente y el liderazgo transformacional. Por otro lado, Zapata et al. (2018) señala la importancia de otros conocer otros elementos asociados con el liderazgo como el salario, prestaciones, ambiente laboral y crecimiento profesional, que contribuyen a tener colaboradores más motivados y con una permanencia más prolongada en la empresa.

Teóricamente, los resultados coinciden con lo manifestado por Según Hiriyappa (2018), quien refiere que el liderazgo utiliza a los integrantes de la organización para el cumplimiento de sus funciones laborales. Asimismo, es producto del vínculo que existe entre el líder, los colaboradores y los agentes externos involucrados. En este sentido el liderazgo para, Guerrero et al. (2021) es la capacidad de una persona para dirigir, pensar, delegar y animar a las personas que se encuentran bajo su responsabilidad a realizar un trabajo correcto y responsable. Asimismo, refiere que identificar cada tipo de liderazgo ayudará a determinar el controlador es adecuado para cumplir con los requisitos de la organización. En este sentido, Campos et al. (2020) manifiesta que el estilo de liderazgo se define por el comportamiento del líder que marcará la conexión con sus subordinados y el compromiso de los mismos. Sin embargo, ninguno es mejor que otro, los estilos

más importantes serán los orientados al comportamiento de líder aplicados a la realidad de cada empresa.

Según, Majluf (2019) el líder debe actuar con sensatez, haciendo uso de la inteligencia emocional al relacionarse con su equipo basado en valores, poseyendo límites al ejercer el poder. Asimismo, la inteligencia emocional es importante para que el líder esté preparado para empoderar a sus colaboradores y generar un ambiente positivo en donde exista confianza, identidad y eficacia grupal. El buen líder conjugará de manera adecuada los papeles de cada miembro del equipo y la cultura de la empresa a fin de llegar conseguir las metas establecidas por la organización (Fariña, 2020). Es por ello que Oerlemans & Bakker, (2018) señala la importancia del liderazgo en los sucesos emotivos de un colaborador. Por lo tanto, que los gerentes alienten y promuevan ambientes con sentimientos positivos desarrolla el compromiso, lo que aumenta la motivación, la felicidad y la satisfacción. De acuerdo con, Duran et al. (2019) El papel de un líder en una organización se define como la capacidad de una persona para influir en los demás mediante la creación de entornos de compromiso que promuevan el logro de objetivos comunes.

Asimismo, referente a la variable engagement, teóricamente el engagement de los empleados se define como el uso de miembros de la organización en sus roles de trabajo; aspiración física, cognitiva y emocional de las personas hacia la vida laboral y la autoexpresión en la vida laboral. Desde que Kahn propuso el concepto, los investigadores de cada estudio han presentado diferentes definiciones que reflejan diferentes interpretaciones del compromiso de los empleados, pero esto ha creado confusión en la gestión empresarial acerca de si las actividades que mejoran el compromiso de los empleados funcionan para todas las empresas (Sun & Bunchapattanaskda, 2019). De igual forma, la empresa utiliza una estructura de responsabilidad para facilitar que las personas participen en su trabajo. Hace referencia a múltiples variables y dimensiones de la persona, además de estrategias y habilidades técnicas para desempeñar puestos de trabajo, tiene implicaciones en la salud mental. El término engagement podría traducirse al español como compromiso o implicación. A veces, el término se utiliza para

expresar una obligación contractual o una palabra definida (López & Chiclana, 2018).

En esta línea, Gómez et al.(2019) sostiene que el engagement no se determina por ser un momento pasajero sino que existe estabilidad temporal en cuanto a la parte afectiva y cognitiva de un colaborador. De esta manera, es una necesidad que se enfoca en mejorar el bienestar del grupo de trabajo, porque se dirige a interpretar y comprender las fortalezas de las personas, sus relaciones con el entorno y su desempeño laboral (Arias, 2021). Asimismo, Saavedra et al. (2020) explica que el engagement de los empleados se distingue por su evolución en el trabajo, iniciativa de la persona, intensidad y ganas de hacer conocer y desarrollarse cada día más, demuestra compromiso por la empresa y busca constantemente resaltar en resultados con excelencia y sobretodo se adapta a los procesos, valores y políticas de la entidad. Mientras que para Buil et al., (2019) el engagement refleja el positivismo en la mente y estar en un estado gratificante que decanta en las labores.

Desde la teoría encontramos para esta investigación que existen modelos teóricos que explican del desarrollo del engagement el modelo estructural, modelo circunflejo de emociones, modelo del efecto de talento de las personas en el engagement y teoría de las demandas y los recursos laborales. Esta última es la más aceptada en la sociedad debido a que la demanda y recursos laborales son desencadenantes del deterioro de la salud y la motivación (Rivera, 2020). En este sentido, la teoría de las demandas laborales-recursos, expone que existe engagement cuando los trabajadores se enfrentan a desafíos y cuentan con los recursos para afrontarlos. Asimismo, Bakker & Albrecht, (2018) expone que existen corrientes en la actualidad para calibrar cuanto es el compromiso en las actividades diarias, es decir si existe alta energía y entrega diaria de parte de los colaboradores. Otras ramas nos indica la relación que hay entre el nivel de compromiso y las prácticas de gestión humana. Sin embargo, hay evidencia que influye en gran nivel en el compromiso la forma como realizan y la percepción que puedan tener de sus labores a lo que denominamos el job crafting.

En el análisis del primer objetivo específico, determinar el impacto de la dimensión

influencia idealizada del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa. Piura 2022. Se halló una probabilidad de $p = 0,000 < 0.05$, confirmándose con 95% de confianza la presencia de relación entre la Influencia idealizada y el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa en Piura 2022; la misma que según el valor del coeficiente de Spearman ($r = 0,532$) es directa y media. Coincidiendo con Grau et al. (2022), quien encontró que el liderazgo transformacional disminuye la tensión de la sobrecarga de labores o funciones en la salud de los colaboradores lo cual puede mitigarse fomentando programas de capacitación a los líderes a cargo para generar una buena gestión con sus colaboradores. Coincidiendo teóricamente que el liderazgo transaccional, está buscando beneficios tanto para los empleados como para la compañía. En este tipo de gestión suele dar a los empleados bonos o incentivos ante la labor que realizan, lo que los motiva a hacer un mejor trabajo (Yallerco & Umire, 2020).

Respecto al análisis del segundo objetivo específico, determinar el impacto de la dimensión estimulación intelectual del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa. Piura 2022. Los resultados obtenidos muestran que se determinó una probabilidad de $p = 0,000 < 0.0$, entonces se puede confirmar con 95% de confianza la presencia de relación entre la estimulación intelectual en el Engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa en Piura 2022; la misma que según el valor del coeficiente de Spearman ($r = 0,489$) es directa y media. En el mismo sentido, Alcázar (2020) llega a un resultado similar al encontrar que no existe un mismo tipo de liderazgo a todas las organizaciones, sino que por el contrario variarán de acuerdo a la cultura empresarial, circunstancias, situación actual, entre otras variables que influirán en cada realidad. Estos hallazgos son similares a lo expuesto por (Añazco et al., 2018), quien refiere que las teorías del liderazgo se clasifican en autocráticos, democráticos, transformacional y transaccional. En este sentido, el liderazgo Transformacional, centra su atención en recompensar a su equipo, aumentando su rendimiento y su eficacia. Estos líderes motivan a su personal para ser cada vez eficientes y obtengan triunfos, lo que conduce niveles más altos de interés propio. Un estilo de liderazgo transformacional proviene de la sincronización del trabajador

y líder para obtener el progreso de ambos en cuanto a motivación y moral. (Rabanal & Huamán, 2019).

Respecto al análisis del tercer objetivo específico, determinar el impacto de la dimensión motivación inspiracional del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa. Piura 2022. Producto de la investigación se pudo comprobar con una probabilidad de $p = 0,000 < 0.05$, con 95% de confianza la presencia de relación entre la motivación inspiracional y el Engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa en Piura 2022; la misma que según el valor del coeficiente de Spearman ($r = 0,511$) es directa y media. Resultados que coinciden teóricamente con lo manifestado por Mendoza et al. (2019) quien sostiene que el liderazgo burocrático, el líder no es gerente sino es un jefe y muchas organizaciones apuestan por este tipo de líderes por el nivel de estudios, institución de la que proviene o experiencias laborales mas no por sus destrezas en cuanto a liderazgo. Por lo que puede resultar confuso y no puede considerarse parte de un grupo de trabajo; aunque la mayoría de las organizaciones prefieren a los jefes que a los gerentes porque los empleados deben seguir órdenes y no necesariamente aportar ideas Asimismo, Vásquez et al. (2021) menciona que este liderazgo fomenta el bienestar, productividad y desempeño laboral de los colaboradores haciendo referencia también a que para que una organización sea saludable debe poseer recursos, procesos, prácticas organizacionales y empleados saludables..

Respecto al análisis del cuarto objetivo específico, determinar el impacto de la dimensión consideración individualizada del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores de almacén de una empresa. Piura 2022. Los resultados obtenidos muestran que se determinó una probabilidad de ocurrencia de $p = 0,112 > 0.05$, entonces se rechaza con 95% de confianza la existencia de impacto de la dimensión consideración individualizada y el Engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa en Piura 2022. Resultados que coinciden teóricamente con lo manifestado por García, (2020) quien sostiene que en el liderazgo carismático, este tipo de líder no es muy productivo a nivel empresarial debido a que los empleados pueden no manejar adecuadamente dicha relación y

no cumplir con las ordenes, objetivos y responsabilidades laborales, gerentes de esta clase tratan de encontrar el bienestar y conveniencia de sus trabajadores disminuyendo los problemas entre jefe y personal a cargo para que se sientan escuchados y en un ambiente agradable.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe un impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa de Piura. Encontrando que existe una relación directa con fuerza media ($r= 0,541$), lo que asegura que el liderazgo efectivo impacta en el engagement.
2. Hay un impacto de la influencia idealizada en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa de Piura. Encontrando entre los hallazgos que existe una relación directa con fuerza media ($r= 0,532$). Asimismo, la correlación es estadísticamente significativa entre la dimensión influencia idealizada y el engagement, debido a que ($p<1\%$) lo que nos asegura que la dimensión influencia idealizada impacta en el engagement
3. Existe un impacto de la motivación inspiracional en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa de Piura. Hallando que existe una relación directa con fuerza media ($r= 0,511$). Asimismo, la correlación es estadísticamente significativa entre la dimensión motivación inspiracional y el engagement, debido a que ($p<1\%$) lo que nos asegura que la dimensión motivación inspiracional impacta en el engagement
4. Hay un impacto de la estimulación intelectual en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa de Piura. Evidenciando la existencia de una relación directa con fuerza media ($r= 0,489$). Asimismo, la correlación es estadísticamente significativa entre la dimensión estimulación intelectual y el engagement, debido a que ($p<1\%$) lo que nos asegura que la dimensión estimulación intelectual impacta en el engagement.
5. No hay un impacto de la consideración individualizada en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa de Piura. Esto se evidencia porque, la correlación no es estadísticamente significativa entre la dimensión consideración individualizada y el engagement, debido a que ($p>1\%$) lo que nos asegura que la dimensión de consideración individualizada no impacta en el engagement

VII. RECOMENDACIONES

Al gerente se recomienda implementar estrategias de liderazgo dirigido a los supervisores o coordinadores de línea y un plan de incentivos para motivar los colaboradores aumentando el compromiso organizacional. A su vez, es necesario un programa de formación en el puesto de trabajo para mejorar sus habilidades blandas y que logren sentirse integrados en la empresa.

Para el área de recursos humanos, fortalecer talentos orientando los talleres motivacionales a empoderar a los colaboradores y mejorar su capacidad de respuesta efectiva. Además, es importante realizar estudios de diagnóstico periódicos para determinar el nivel de compromiso de los colaboradores y tomar medidas específicas en función de los resultados.

Para el jefe de almacén, se recomienda organizar las funciones que tienen asignados los colaboradores para avanzar de acuerdo al tiempo esperado sin experimentar el trabajo bajo presión. De esta manera, se espera mejorar el vigor y la dedicación del engagement de los colaboradores para el cumplimiento oportuno de las actividades.

A los colaboradores, participar en cursos y talleres que lo estimulen de forma intelectual para mejorar su perfil profesional de acuerdo al puesto o funciones que realiza en la empresa logrando así seguir mejorando el engagement que tiene con la empresa.

A la comunidad científica, tomar como punto de partida los resultados de la investigación para hacer un estudio más detallado sobre la falta de impacto de la dimensión consideración individualizada en el engagement, con el propósito de dar soporte a la teoría existente considerando las condiciones para la medición de la variable, ya que la presente investigación se ha realizado en la actual emergencia sanitaria dentro del marco generado.

REFERENCIAS

- Agurto, K., Mogollón, S., & Castillo, L. (2020). The role of occupational engagement as an alternative to improve employee satisfaction. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112
- Aguilar, M. (2021). Liderazgo e inteligencia emocional durante una crisis. *Revista De Relaciones Internacionales, Estrategia Y Seguridad*, 16(2), 47-60. <https://doi.org/10.18359/ries.5619>
- Alcázar, P. (2020). Leadership Style and Organizational commitment: Impact of transformational leadership. *Revista de coyuntura y perspectiva*, 5(4), 89-121. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext
- Añazco, K., Valdivieso, R., Sánchez, Ó., & Guerrero, M. (2018). Leadership styles and their effect on job satisfaction. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 142-148. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>
- Arredondo, A., Vargas, M., Ccorisapra, J., Bustamante, J., & Ccorisapra, F. (2022). Engagement and academic satisfaction: mediating role of affective commitment in business students. *Comuni@cción*, 13(2), 117-126. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.689>
- Arias, J. (2021). Leadership styles and labor engagement in credit analysts of the financial sector in Arequipa. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, 12(1), 9-15. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.256>
- Aristizábal, D., Mejía, C., & Quiroz, E. (2019). Work stress and engagement in a manufacturing company workers. *Textos y Sentidos*, 1(17), 101-122. Recuperado de <https://revistas.ucp.edu.co/index.php/textosysentidos/article/view/82>
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria.
- Bakker, A. & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career*

Development International.

- Ballesteros, C. (2019). Digital representation of engagement: towards a perception of commitment through symbolic actions. *Revista de Comunicación*, 18(1), 215-233. <http://dx.doi.org/10.26441/RC18.1-2019-A11>
- Bedoya, D., González, C., & González, E. (2018). Estrés laboral y engagement en los trabajadores de una empresa de manufactura. *Textos y sentidos*, (17), 101-122.
- Blasco, M., & Vegas, J. (2018). Metodología de investigación en ciencias sociales. España: Sotecza. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=7yrgxQEACAAJ&dq=%22metodologia+de+investigaci%C3%B3n%22+2018&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiSrO23gdXpAhUIGbkGHdGFCmQQ6AEIWTAG>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(1), 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Campos, L., Mera, A., & Rocha, E. . (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 156–174. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- Capa, L., Benítez, M., & Capa, X. (2018). Leadership as a source of competitive advantage for organizations. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 273-284. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200285
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru. *Revista Cubana de Salud Pública*. 45(2), 1-13. Recuperado de <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1043001>
- Charry, J., & Solórzano, J. (2021). Engagement in the public servers of a peruvian military entity. *Revista Gestión Pública*, 8(1). <https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.03>
- Checa, V., & Rodríguez, H. (2018). Analysis of leadership and its relationship with labor motivation in S.E.R.L.I. society pro-rehabilitation in Guayaquil in ther year 2016.

- Revista de Comunicación de la SEECI*, 21(44), 155-170.
<https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.155-170>
- Díaz, E., & Díaz, K. (2021). Competencias de liderazgo y efectividad organizacional de los coordinadores académicos en una institución de educación superior de México. *Región y sociedad*, 33, p.1-19.
<https://doi.org/10.22198/rys2021/33/1412>
- Díaz, C., Roncallo, L., López, M., & Barranco, S. (2018). Leadership: considerations on its conceptualization, evolution and challenges facing the new organizational reality. *Revista de economía & administración*, 15(1), 71-88. Recuperado de <https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/view/47/41>
- Duran, I., Gallegos, M., & Cabezas, D. (2019). Leadership styles and their influence on working environment: case study of a food export company. *Revista Espacios*, 3. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p03.pdf>
- Esguerra, G. (2022). Efecto del liderazgo ético sobre la creatividad de los empleados: una revisión del estado de la investigación Estudios Gerenciales. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*. 38(162), 109-119
- Espínola, R., & Palacini, R. (2020). Relationship between engagement levels and rotation intention levels in employees of two private companies in Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), 3-25. Recuperado de <https://revista.ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/35/35>
- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*, 15(69), 171-180.
- Fariña, L. (2020). La inteligencia emocional como factor estratégico del liderazgo efectivo.
- García, M. (2020). Charismatic leadership and its influence on teacher job satisfaction. Case study. *Polo del Conocimiento*, 850-864.
<https://doi.org/10.23857/pc.v5i3.1387>
- Gómez, L., Labarthe, J., Ferreira, A., & Chiminelli, V. (2019). Assessment of health workers' engagement in Uruguay using the Utrecht work engagement. *Ciencias*

- Psicológicas*, 13(2), 305-316. <https://doi.org/doi: 10.22235/cp.v13i2.1888>
- Gonzales, V., Paredes, M., Núñez, R., Paredes, V. & Paredes, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, vol. 42, núm. 95, 2018 Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela.
- Grau, E., Figueiredo, H., López, J., & Gil, P. (2022). The healthy management: the moderator role of transformational leadership on health workers. *Anales de Psicología*, 38(1), 128-138. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.471121>
- Guerrero, M., Manosalvas, C., Rosario, C., Carhuancho, I., Maino, A., & Silva, D. (2021). The mediation of labor satisfaction in the relationship of the leadership style and organizational commitment. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 234-265. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. Recuperado de http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICsv9n18p92_95.pdf
- Herrera, R., & Álvarez, W. (2019). The engagement in the organizations: case of a municipality in Ecuador. *Revista Mapa*, 6(16), 75-93. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Wellington-Alvarez-Baque/publication/338545129_The_engagement_in_the_organizations_case_of_a_municipality_in_Ecuador/links/5e1b9fbf4585159aa4cb5451/The-engagement-in-the-organizations-case-of-a-municipality-in-Ecuador.
- Hiriyappa, B. (2018). *Desarrollo de las Habilidades de Liderazgo*. Babelcube Inc.
- López, F., & Chiclana, C. (2018). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y hombre*. Recuperado de <https://pruebasrevistas.ufv.es/index.php/comunicacionyhombre/article/view/274/271>
- Lotito, F. (2022). Liderazgo e inteligencia emocional: las emociones como parte relevante del negocio. *Revista Academia & Negocios*, 8(1), 71-86 Universidad de Concepción Chile.
- Majluf, N. (2019). *Liderazgo efectivo*. Ediciones El Mercurio.

- Mendoza, A., Izquierdo, A., & Baque, L. (2019). Organizations in relation to leadership. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 6(60), 1-13. Recuperado de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1375/1707>
- Montoya, S. M. H., Zuluaga-Correa, Y. C., & López-Zapata, E. (2018). Liderazgo transformacional y mejoramiento continuo en equipos de trabajo de pymes colombianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 649-664.
- Nájera, S; Herrera, P & Pérez, F. (2018). Influence of personality in leadership *Revista Ciencia Unemi*, 11(28), 70-75.
- Oerlemans, E., & Bakker, A. (2018). Motivating Job Characteristics and Happiness at Work: A Multilevel Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 103(11), 1230-1241. <http://dx.doi.org/10.1037/ap10000318>
- Paredes, M., & Villavicencio, J. (2018). Work engagement in collaborators of gastronomic establishments of Tarma. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidade*, 9(1), 11-22. <https://doi.org/10.37711/desafios.2018.9.1.130>
- Pérez, J & Pedraza, X. (2021). *Medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana*, Signos, vol. 11(1), 37-53.
- Rabanal, R., & Huamán, C. (2019). Type of office chief leadership and job performance of administrative workers. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 2, 26-30. <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20192.525>
- Rivera, F. (2020). Engagement: una revisión teórica. (Trabajo de bachiller, Universidad Señor de Sipán. Perú). Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6798/Rivera%20de%20la%20Cruz%20Fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saavedra, F., Delgado, M., & Saldaña, C. (2020). Management engagement in the labor satisfaction of employees of public institutions. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 7(2), 185-198. Obtenido de

<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1484>

Sun, L., & Bunchapattanaskda, C. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *Revista internacional de estudios de recursos humanos*, 9(1), 63-80. <https://doi.org/doi:10.5296/ijhrs.v9i1.14167>

Tapia, C., & Antequera, J. (2020). Transformational leadership and its impact on managerial decision making in companies. *Revista Adgnosis*, 9(9), 119-134. [https://doi.org/ DOI:10.21803/adgnosis.9.9.443](https://doi.org/DOI:10.21803/adgnosis.9.9.443)

Vásquez, M., Inostroza, R., & Acosta, H. (2021). Transformational Leadership: Its impact on the Organizational Trust, Work Engagement and Job Performance in Millennial Workers in Chile. *Revista de psicología (Santiago)*, 30(1), 1-17. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>

Yallerco, L., & Umire, Y. (2020). Leadership styles and work performance in nurses working in the Health Sector, Juliaca 2019. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 13(1), 32-36. <https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.134>

Zapata, C., Demmler, M & Uribe A. (2018). El liderazgo en la implementación de una cultura ecoeficiente en las organizaciones.

Zevallos, L. (2019). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú *Horizonte de la Ciencia*, 9(17), p. 1-8

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo	Según Hiriya (2018) el liderazgo se define como el aprovechamiento de los miembros de la organización para sus funciones laborales; autoempleo y autoexpresión de las personas física, cognitiva y emocionalmente en su vida laboral (Hiriya, 2018)	La variable se define según el cuestionario MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) versión corta (MLQ form 5X-short) del cual haremos uso solo las preguntas referidas a la dimensión de liderazgo.	Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> - 1. Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes. - 2. Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella - 3. Enfatiza la importancia del sentido del deber. - 4. Va más allá de su propio interés por el bien del grupo. - 5. Se ha ganado mi 	Ordinal

				<p>respeto por su forma de actuar.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6. Sus decisiones son tomadas con moral y ética. - 7. Demuestra sentido de autoridad y confianza. - 8. Enfatiza la importancia de una misión común. 	
			Motivación inspiracion al	<ul style="list-style-type: none"> - 9. Habla de forma optimista sobre el futuro - 10. Habla entusiastamente sobre qué necesidades 	

				<p>deben ser satisfechas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 11. Presenta una convincente visión del futuro - 12. Expresa confianza en que las metas serán cumplidas. 	
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> - 13. Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas. - 14. Considera diferentes perspectivas al intentar solucionar problemas. - 15. Me hace ver los problemas desde muy 	

				<p>distintos ángulos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 16. Sugiere nuevas formas de completar el trabajo. 	
			<p>Consideración individualizada</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 17. Dedicar tiempo a enseñar y capacitar al equipo de trabajo. - 18. Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo - 19. Considera tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros - 20. Me 	

				ayuda a mejorar mis capacidades	
engagement	El engagement de los empleados se define como el uso de miembros de la organización en sus roles de trabajo; aspiración física, cognitiva y emocional de las personas hacia la vida laboral y la autoexpresión en la vida laboral (Sun & Bunchapattanas kda, 2019)	Esta categoría se medirá mediante Utrecht Work Engagement Scale es la medición más utilizada del engagement, con 17 ítems.	<ul style="list-style-type: none"> - Vigor - Dedicación - Absorción 	<p>Nivel de energía y resiliencia. La voluntad Fatiga. Persistencia frente a las dificultades</p> <p>Significado del trabajo Entusiasmo y orgullo Inspiración y reto por el trabajo.</p> <p>Inmersión por el trabajo Concentración en el trabajo</p>	Ordinal

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Encuesta de Liderazgo

Estimado(a) participante, el presente cuestionario es anónimo por lo que le solicitamos responder a las siguientes afirmaciones sobre el actual liderazgo de su jefe.

Instrucciones

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa según corresponda y utilice la siguiente escala de puntuación:

Nunca	Rara vez	Algunas veces	Bastante a menudo	siempre					
0	1	2	3	4					
ITEMS				Escala de medición					
				1	2	3	4	5	
1. Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.									
2. Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella									
3. Enfatiza la importancia del sentido del deber.									
4. Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.									
5. Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar.									
6. Sus decisiones son tomadas con moral y ética.									
7. Demuestra sentido de autoridad y confianza.									
8. Enfatiza la importancia de una misión común.									
9. Habla de forma optimista sobre el futuro									
10. Habla entusiastamente sobre qué necesidades deben ser satisfechas.									
11. Presenta una convincente visión del futuro									
12. Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.									
13. Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.									
14. Considera diferentes perspectivas al intentar solucionar problemas.									
15. Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.									
16. Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.									
17. Dedicar tiempo a enseñar y capacitar al equipo de trabajo.									
18. Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo									
19. Considera tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros									
20. Me ayuda a mejorar mis capacidades									

Encuesta de Engagement

Estimado(a) participante, el presente cuestionario es anónimo por lo que le solicitamos responder a las siguientes afirmaciones sobre los sentimientos hacia su trabajo.

Instrucciones

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa según corresponda y utilice la siguiente escala de puntuación:

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
0	1	2	3	4

ITEMS	Escala de medición				
	1	2	3	4	5
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.					
2. Mi trabajo tiene sentido y propósito.					
3. El tiempo "vuela" cuanto estoy trabajando.					
4. Me siento dinámico y con energía al realizar mi trabajo.					
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.					
6. Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa a mi alrededor.					
7. Mi trabajo me inspira.					
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.					
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.					
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.					
11. Estoy inmerso en mi trabajo.					
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.					
13. Mi trabajo es desafiante.					
14. Me "dejo llevar por mi trabajo.					
15. Soy muy persistente en mi trabajo.					
16. Es difícil "desconectarme" del trabajo					
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.					

Anexo 3: validez de los instrumentos de recolección de datos

FORMATO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO Y ESTRUCTURA DEL
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO
ESCALA DE CALIFICACIÓN DE JUEZ

Nombre: Carlos Alarcón Eche
Profesión: Contador Público Colegiado
Grado Académico: Magister
Institución donde trabaja: Universidad tecnológica del Perú
De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.
Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
Leguaje matemático apropiado	X		
Expresa procedimientos observables	X		
Adecuado al avance de la ciencia	X		
Predice una organización lógica	X		
Comprende cantidad y calidad	X		
Basado teorías científicas	X		
Responde al propósito de estudio	X		
Es adecuado para la investigación	X		

Valoración General . Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se evidencia que el instrumento permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.



C.P.C. Carlos Alarcón Eche
COMTADOR
Mat. 14-2464

Firma del Juez Experto (A)
CP

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

INSTRUMENTO DE LIDERAZGO

3. TESISTA:

Br. Masías Amaya, Jessica Del Carmen

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 5 de octubre de 2022



C.P.C. Carlos Enrique Alarcón Eche
CONSEJADOR
Mat. 44-2404

41885769

Carlos Enrique Alarcón Eche

**FORMATO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO Y ESTRUCTURA DEL
CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT
ESCALA DE CALIFICACIÓN DE JUEZ**

Nombre: Carlos Alarcón Eche

Profesión: Contador Público Colegiado

Grado Académico: Magister

Institución donde trabaja: Universidad tecnológica del Perú

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
Leguaje matemático apropiado	X		
Expresa procedimientos observables	X		
Adecuado al avance de la ciencia	X		
Predice una organización lógica	X		
Comprende cantidad y calidad	X		
Basado teorías científicas	X		
Responde al propósito de estudio	X		
Es adecuado para la investigación	X		

Valoración General: Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se evidencia que el instrumento permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.



C.P.C. Carlos Alarcón Eche
CONJAZADOR
Mat. 94-3494

Firma del Juez Experto (A)
CP

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Control interno y gestión administrativa del área de tesorería en la Gerencia Sub Regional - Cutervo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

INSTRUMENTO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

3. TESISISTA:

Br. Campos Sánchez, Erlita

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 22 de octubre de 2021


C.P.C. Carlos Enrique Alarcón Eche
COMTADOR
Mat. 94-2484

41885769

Carlos Enrique Alarcón Eche

FORMATO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO Y ESTRUCTURA DEL
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO
ESCALA DE CALIFICACIÓN DE JUEZ

Nombre: Hugo Yvan Callantes Palomino

Profesión: Contador Público Colegiado

Grado Académico: Magister

Institución donde trabaja: Universidad Señor de Sipán

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
Leguaje matemático apropiado	X		
Expresa procedimientos observables	X		
Adecuado al avance de la ciencia	X		
Predice una organización lógica	X		
Comprende cantidad y calidad	X		
Basado teorías científicas	X		
Responde al propósito de estudio	X		
Es adecuado para la investigación	X		

Valoración General. Se procedió a validar el instrumento teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; como resultado se corrobora que el instrumento es apto para su aplicación.



Hugo Yvan Callantes Palomino
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
MATRICULA 04-1677

Firma del Juez Experto (A)
CP



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

INSTRUMENTO DE LIDERAZGO

3. TESISISTA:

Br. Masías Amaya, Jessica Del Carmen

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 5 de octubre de 2022

DR. JHEIMMY GRACE ARÉVALO ALTAMIRANO
CONTADOR
MUT. DR.

43920900

Dra. Jheimmy Grace Arévalo Altamirano

**FORMATO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO Y ESTRUCTURA DEL
CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT
ESCALA DE CALIFICACIÓN DE JUEZ**

Nombre: Hugo Yvan Callantes Palomino

Profesión: Contador Público Colegiado

Grado Académico: Magister

Institución donde trabaja: Universidad Señor de Sipán

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
Leguaje matemático apropiado	X		
Expresa procedimientos observables	X		
Adecuado al avance de la ciencia	X		
Predice una organización lógica	X		
Comprende cantidad y calidad	X		
Basado teorías científicas	X		
Responde al propósito de estudio	X		
Es adecuado para la investigación	X		

Valoración General: Se procedió a validar el instrumento teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; como resultado se corrobora que el instrumento es apto para su aplicación.



Hugo Yvan Callantes Palomino
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
MATRICULA 04-1677

Firma del Juez Experto (A)
CP

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

INSTRUMENTO DE ENGAGEMENT

3. TESISISTA:

Br. Masías Amaya, Jessica Del Carmen

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 5 de octubre de 2022



DRA. JHEIMMY GRACE AREVALO ALTAMIRANO
CONTADOR
RUC 20138

43920900

Dra. Jheimmy Grace Arévalo Altamirano

**FORMATO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO Y ESTRUCTURA DEL
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO
ESCALA DE CALIFICACIÓN DE JUEZ**

Nombre: Jheimmy Grace Arévalo Altamirano

Profesión: Contador Público Colegiado

Grado Académico: Doctora

Institución donde trabaja: Universidad Tecnológica del Perú

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
Leguaje matemático apropiado	X		
Expresa procedimientos observables	X		
Adecuado al avance de la ciencia	X		
Predice una organización lógica	X		
Comprende cantidad y calidad	X		
Basado teorías científicas	X		
Responde al propósito de estudio	X		
Es adecuado para la investigación	X		

Valoración General . El instrumento es apto para su aplicación permitirá recoger información concreta de la variable en estudio.


Firma del Juez Experto (A)
DRA. GRACE ARÉVALO ALTAMIRANO
CP
102



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

INSTRUMENTO DE LIDERAZGO

3. TESISTA:

Br. Masías Amaya, Jessica Del Carmen

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 5 de octubre de 2022



Hugo Yvan Collantes Palomino
CONSEJERO PÚBLICO COLEGADO
MATRÍCULA 04-1677

16734957

Mg. Hugo Yvan Collantes Palomino

FORMATO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO Y ESTRUCTURA DEL
CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT
ESCALA DE CALIFICACIÓN DE JUEZ

Nombre: Jheimmy Grace Arévalo Altamirano
Profesión: Contador Público Colegiado
Grado Académico: Doctora
Institución donde trabaja: Universidad Tecnológica del Perú
De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.
Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
Leguaje matemático apropiado	X		
Expresa procedimientos observables	X		
Adecuado al avance de la ciencia	X		
Predice una organización lógica	X		
Comprende cantidad y calidad	X		
Basado teorías científicas	X		
Responde al propósito de estudio	X		
Es adecuado para la investigación	X		

Valoración General: El instrumento es apto para su aplicación permitirá recoger información concreta de la variable en estudio.



Firma de Juez Experto (A)
MST. CP

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

INSTRUMENTO DE ENGAGEMENT

3. TESISISTA:

Br. Masías Amaya, Jessica Del Carmen

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 5 de octubre de 2022



DRA. JHEIMMY GRACE ARÉVALO ALTAMIRANO
CONTADOR
MTC. 201

43920900

Dra. Jheimmy Grace Arévalo Altamirano

Anexo 4: confiabilidad de los instrumentos

Análisis de la Confiabilidad.

El instrumento elaborado por el investigador fue sometido a este proceso con la finalidad de probar la confiabilidad del mismo y poder llevar a cabo la investigación.

La herramienta empleada para determinar la confiabilidad del instrumento fue el Alpha de Cronbach, proceso que se basa en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación.

Se debe resaltar que Si el valor del coeficiente obtenido se halla entre $0.7 < r < 1$, "El instrumento se puede considerar confiable". No obstante, en instrumentos ideados y probados por vez primera se pueden considerar adecuados valores a partir de 0,7

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LIDERAZGO

En la tabla siguiente, se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

Tabla 1

Estadísticos de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.897	20

Tal como se observa, el Cuestionario elaborado por el investigador para evaluar LIDERAZGO ha obtenido un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0.897, valor que denota un nivel de confiabilidad aceptable.

BASE DE DATOS

p1_A	p2_A	p3_A	p4_A	p5_A	p6_A	p7_A	p8_A	p9_A	p10_A	p11_A	p12_A	p13_A	p14_A	p15_A	p16_A	p17_A	p18_A	p19_A	p20_A
2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	1	3	2	1	1	2	1	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5
3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	3	4
2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1
3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4
2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5
3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
2	1	2	1	1	2	1	2	1	5	2	1	1	5	2	1	1	2	1	5
3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4
2	1	2	1	1	2	1	2	1	4	2	1	1	4	2	1	1	2	1	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4
2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4
3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2
3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	2	2	3	1
3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	2	2	3	1
3	2	2	3	3	3	2	2	3	5	3	2	3	5	3	2	2	2	3	5
3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	3	4
3	2	2	3	3	3	2	2	3	5	3	2	3	5	3	2	2	2	3	5
3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2
3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
2	1	2	1	1	2	1	2	1	4	2	1	1	4	2	1	1	2	1	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2

BASE DE DATOS PILOTO ALFA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

4 : p5_A 1 Visible: 37 de 37 variables

	p1_A	p2_A	p3_A	p4_A	p5_A	p6_A	p7_A	p8_A	p9_A	p10_A	p11_A
1	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi r
2	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi r
3	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Bastante amenudo	A
4	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi r
5	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Bastante amenudo	A
6	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Bastante amenudo	Casi r
7	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi r
8	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi r
9	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A
10	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi r
11	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Siempre	Casi r
12	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Bastante amenudo	A
13	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Bastante amenudo	Casi r
14	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Bastante amenudo	Casi r
15	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Bastante amenudo	Casi r
16	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi r
17	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi r
18	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Bastante amenudo	Casi r
19	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi r
20	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Bastante amenudo	Casi r
21	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A
22	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi r
23	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

PT 21°C Parc. soleado 12:18 p.m. 07/10/2022

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ENGAGEMENT

En la tabla siguiente, se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

Tabla 1

Estadísticos de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.890	17

Tal como se observa, el Cuestionario elaborado por el investigador para evaluar ENGAGEMENT ha obtenido un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0.890, valor que denota un nivel de confiabilidad aceptable.

BASE DE DATOS

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	1	3	2	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2
2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	3
2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1
2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2
2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2
2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
2	1	1	2	1	2	1	5	2	1	1	5	2	1	1	2	1
2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2
2	1	1	2	1	2	1	4	2	1	1	4	2	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2
2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2
2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3
2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	2	2	3
2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	2	2	3
2	3	3	3	2	2	3	5	3	2	3	5	3	2	2	2	3
2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	3
2	3	3	3	2	2	3	5	3	2	3	5	3	2	2	2	3
2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3
2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3
2	1	1	2	1	2	1	4	2	1	1	4	2	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3

BASE DE DATOS PILOTO ALFA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

4: p5_A 1 Visible: 37 de 37 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
1	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	f
2	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi
3	Casi nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi nunca	Casi nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Casi nunca	Algunas
4	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	f
5	Casi nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi nunca	Casi nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Casi nunca	Algunas
6	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Frecuentemente	Casi nunca	Casi nunca	Casi
7	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	f
8	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi
9	Casi nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi nunca	Casi nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi nunca	Algunas
10	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi
11	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Siempre	Casi nunca	Nunca	f
12	Casi nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi nunca	Casi nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Algunas veces	Casi nunca	Algunas
13	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Frecuentemente	Casi nunca	Casi nunca	Casi
14	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Frecuentemente	Casi nunca	Nunca	f
15	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Frecuentemente	Casi nunca	Casi nunca	Casi
16	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi
17	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi
18	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Frecuentemente	Casi nunca	Casi nunca	Casi
19	Casi nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	f
20	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Frecuentemente	Casi nunca	Casi nunca	Casi
21	Casi nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi nunca	Casi nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi nunca	Algunas
22	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi
23	Casi nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi nunca	Algunas veces	Casi nunca	Algunas

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

PT UV muy alto 12:18 p. m. 07/10/2022

RE: AUTORIZACION ENCUESTA DE TESIS



Gerente Promart Piura <gerente.Piura@promart.pe>

Para: Usted



Sáb 19/11/2022 12:41

Iniciar respuesta con: [Comentarios](#)

Buenos días Jessica, proceder con la encuesta. Cuenta con nuestro apoyo.
Saludos

Carmen Chirre Vargas

Gerente de tienda

Zona Industrial 1 Jr. H - 234 -1, Piura

Cel: (51) 989168573

Of: (51) 073 602406 Anexo 57639

gerente.piura@promart.pe

www.promart.pe

De: jessica masias <jmasias@hotmail.com>

Enviado: jueves, 17 de noviembre de 2022 23:32

Para: Gerente Promart Piura <gerente.Piura@promart.pe>

Asunto: AUTORIZACION ENCUESTA DE TESIS

No suele recibir correos electrónicos de jmasias@hotmail.com. [Por qué esto es importante](#)

Estimada Carmen:

Por el presente, me es grato saludarla y a la vez comentarle que me encuentro realizando mi tesis para maestría titulada: Impacto del Liderazgo Efectivo en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa Piura 2022. Para desarrollarla solicito su apoyo autorizando la realización de una encuesta a los colaboradores de almacén de su empresa. Los resultados obtenidos serán compartidos con usted para su revisión.

A continuación adjunto la caratula presentada a la universidad.



DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Manifiesto que he leído y entendido la hoja de información que se me ha entregado, que he hecho las preguntas que me surgieron sobre el proyecto y que he recibido información suficiente sobre el mismo.

Comprendo que mi participación es totalmente voluntaria, que puedo retirarme del estudio cuando quiera sin tener que dar explicaciones y sin que esto repercuta en mis cuidados médicos.

Presto libremente mi conformidad para participar en la Investigación titulado "Impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022".

He sido también informado/a de que mis datos personales serán protegidos e incluidos en un fichero que deberá estar sometido a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO para cubrir los objetivos especificados en el proyecto.

Para dejar constancia de todo ello, firmo a continuación:

Firma.....

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Manifiesto que he leído y entendido la hoja de información que se me ha entregado, que he hecho las preguntas que me surgieron sobre el proyecto y que he recibido información suficiente sobre el mismo.

Comprendo que mi participación es totalmente voluntaria, que puedo retirarme del estudio cuando quiera sin tener que dar explicaciones y sin que esto repercuta en mis cuidados médicos.

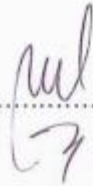
Presto libremente mi conformidad para participar en la Investigación titulado "Impacto del liderazgo efectivo en el engagement de los colaboradores del área de almacén de una empresa. Piura 2022".

He sido también informado/a de que mis datos personales serán protegidos e incluidos en un fichero que deberá estar sometido a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO para cubrir los objetivos especificados en el proyecto.

Para dejar constancia de todo ello, firmo a continuación:

Firma.....

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'M' followed by a horizontal line and a vertical stroke ending in a hook.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "IMPACTO DEL LIDERAZGO EFECTIVO EN EL ENGAGEMENT DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE ALMACÉN DE UNA EMPRESA. PIURA 2022", cuyo autor es MASIAS AMAYA JESSICA DEL CARMEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

PIURA, 18 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER DNI: 19188655 ORCID: 0000-0002-7848-7002	Firmado electrónicamente por: MENDIVEZ el 18-01- 2023 23:19:22

Código documento Trilce: TRI - 0523613