



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Estilos de liderazgo y engagement laboral en una municipalidad  
distrital de Piura, 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración de Empresas

**AUTORA:**

Paredes Abad, Viviana Abigail ([orcid.org/0000-0002-1607-1079](https://orcid.org/0000-0002-1607-1079))

**ASESORA:**

Dra. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa ([orcid.org/0000-0003-0744-0052](https://orcid.org/0000-0003-0744-0052))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SUYSUY CHAMBERGO ERICKA JULISSA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y engagement laboral en una municipalidad distrital de Piura, 2024", cuyo autor es PAREDES ABAD VIVIANA ABIGAIL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, 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, 16 de Noviembre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SUYSUY CHAMBERGO ERICKA JULISSA DNI: 45361468 ORCID: 0000-0003-0744-0052	Firmado electrónicamente por: ESUYSUYC el 03-12- 2024 08:54:12

Código documento Trilce: TRI - 0905835



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, PAREDES ABAD VIVIANA ABIGAIL estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y engagement laboral en una municipalidad distrital de Piura, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
VIVIANA ABIGAIL PAREDES ABAD DNI: 72922667 ORCID: 0000-0002-1607-1079	Firmado electrónicamente por: VPAREDESABAD el 16-11-2024 13:18:07

Código documento Trilce: TRI - 0905837

## **Dedicatoria**

A Dios por brindarme la sabiduría, perseverancia y fortaleza en todo este trascurso de mi carrera.

A mis padres Marcos y Simona por siempre inspirarme y ser mi motivación y por brindarme su amor y paciencia

A mis abuelos Martin Paredes y Irma Agurto por su apoyo incondicional

## **Agradecimiento**

A Dios por darme la sabiduría, perseverancia y fortaleza para alcanzar este logro y haberme dado su guía y dirección y haberme ayudado alcanzar este gran logro.

Asimismo, a mi familia por brindarme todo su amor y motivación en todo este proceso, agradecerles de todo corazón por todo a pesar que no fue fácil desde el inicio pero con su apoyo se hizo todo esto posible.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA ASESORA.....	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA .....	12
III. RESULTADOS .....	15
IV. DISCUSIÓN .....	23
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES .....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS .....	23

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Estadística de confiabilidad – Variable Estilo de liderazgo</i> .....	14
<b>Tabla 2</b> <i>Estadística de confiabilidad – Variable Engagement laboral</i> .....	14
<b>Tabla 3</b> <i>Descripción de la dimensión liderazgo transformacional</i> .....	15
<b>Tabla 4</b> <i>Relación entre el liderazgo transformacional y Engagement laboral</i> .....	16
<b>Tabla 5</b> <i>Descripción de la dimensión liderazgo participativo</i> .....	17
<b>Tabla 6</b> <i>Relación entre el liderazgo participativo y Engagement laboral</i> .....	19
<b>Tabla 7</b> <i>Descripción de la dimensión habilidades gerenciales</i> .....	19
<b>Tabla 8</b> <i>Relación entre habilidades gerenciales y Engagement laboral</i> .....	21
<b>Tabla 9</b> <i>Relación entre Estilo de liderazgo y Engagement laboral</i> .....	21
<b>Tabla 10</b> <i>Relación entre Estilo de liderazgo y Engagement laboral</i> .....	22

## RESUMEN

La investigación está asociada con el objetivo del desarrollo sostenible (ODS) del N°8 Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y trabajador decente para todos”. El objetivo principal del estudio fue: determinar la relación entre estilo de liderazgo y engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024. El tipo de investigación fue aplicada, de diseño no experimental, transversal de alcance descriptivo. La muestra fue conformada por 100 empleados. Se aplicó como instrumento de recolección de datos un cuestionario. Los resultados fueron: que el 77% percibe a su líder como carismático y el 84% como confiable. También, el 65% destaca una coordinación eficaz del líder y el 54% valora la buena comunicación. Un 61% percibe una asignación justa de roles y el 60% resalta decisiones por consenso. Se concluyó, que existe una relación positiva baja entre el estilo de liderazgo y Engagement laboral en una municipalidad distrital de Piura, 2024, debido a que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.226 y un nivel de significancia de  $p=0.024$ .

**Palabras clave:** Liderazgo, gestión de personal, características directivas, gobernabilidad.

## ABSTRACT

The research is associated with the Sustainable Development Goal (SDG) No. 8 “Promote inclusive and sustainable economic growth, decent work and decent work for all”. The main objective of the study was: to determine the relationship between leadership style and work engagement in a municipal district of Piura, 2024. The type of research was applied, of non-experimental design, transversal and descriptive in scope. The sample consisted of 100 employees. A questionnaire was used as a data collection instrument. The results were: 77% perceive their leader as charismatic and 84% as trustworthy. Also, 65% emphasize an effective coordination of the leader and 54% value good communication. Sixty-one percent perceive a fair assignment of roles and 60% emphasize decisions by consensus. It was concluded that there is a low positive relationship between leadership style and work engagement in a district municipality of Piura, 2024, because the Spearman correlation coefficient was 0.226 and a significance level of  $p=0.024$ .

**Keywords:** Leadership, Personnel management, Managerial characteristics, Governance.

## I. INTRODUCCIÓN

La investigación está asociada con el objetivo del desarrollo sostenible (ODS) del N°8 "Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y trabajador decente para todos", En entorno social y económico de cualquier nación, las municipalidades emergen como entidades fundamentales, encargadas de gestionar y facilitar una amplia gama de servicios esenciales para sus ciudadanos. Estas instituciones, a menudo, son la primera línea de contacto para los habitantes locales que busca soluciones a sus necesidades cotidianas, desde el mantenimiento de infraestructuras básicas hasta la gestión de políticas públicas.

En el ámbito internacional, la falta de gestión de liderazgo y el engagement laboral en las municipalidades influyen directamente en su funcionamiento y eficacia. En este sentido, Silva et al. (2022) señalaron que el problema de la falta de estas habilidades en una organización recae en uso de modelos tradicionales de gestión, dejando de lado a la cultura organizacional, integrando diversos modelos de gestión y selección de competencias profesionales y mejores relaciones con el talento humano, en tal sentido el 100% de líderes deben propulsar los cambios y transformaciones que se requieran. Por su parte, Zamarripa et al. (2022) resaltaron que el problema recae en la deficiencia de los líderes, al abordar y gestionar la diversidad de aspectos que incluye el género, edad, raza, personalidad, valores y cultura, además de gestionar los roles y responsabilidades, es necesario establecer niveles de satisfacción, y motivación los cuales impactan en el liderazgo en la organización. Serhan (2021), establecieron que el liderazgo transformacional es más aplicado al 66.4% frente al transaccional con 30.4%, pero cualquiera de ellos requiere que las organizaciones consideren un gestor que sea líder, pero al mismo tiempo, deben formarse con programas de capacitación con el fin de mejorar el compromiso de los empleados y enfatizar la importancia de crear una cultura de logro en el lugar de trabajo.

Respecto al Engagement, Pérez y Pedraza (2021), enfatizaron que las organizaciones tienen el problema de establecer una conexión emocional con los empleados el mismo que repercute con el compromiso, siendo necesarias estrategias empleado-organización, auditorías de bienestar y talleres para reducir el estrés laboral, en donde la comunicación del líder es eficiente en un 72% para establecer criterios emocionales. En este sentido, Toscano-de Cairo et al. (2020) establecieron

que existe un vacío para relacionar el compromiso asociado al bienestar en el trabajo y el engagement, destacando el papel crucial del desarrollo y la justicia organizacional, con importantes diferencias por sexo donde las mujeres muestran mayor vigor y dedicación con un promedio de 52.9% a diferencia de los varones con 51.2 %

En el ámbito nacional, Rodríguez (2022) enfatizan que los problemas de un liderazgo deficiente generan el 80% de problemas de productividad, en este contexto, los impactos negativos y la necesidad de promover el bienestar y seguridad para la supervivencia de la organización y el éxito de la gobernanza, requiere altos estándares de sostenibilidad. Ruiz et al. (2022) revelaron otra dificultad, en relación al tipo de liderazgo, donde liderazgo distribuido está presente en instituciones educativas privadas en comparación con las públicas en Perú, especialmente en contextos no vulnerables por lo tanto el liderazgo estratégico prevalece en la gestión privada (38%), mientras que el liderazgo cultural es más notable en contextos vulnerables (34%).

Respecto al Engagement, Pérez (2024), establecieron una vinculo fuerte entre la cultura y el compromiso laboral en una municipalidad, donde los empleados identifican una cultura empresarial positiva (63.6%) y demuestra un fuerte compromiso (60.6%) con su trabajo. Por su parte, Ruiz et al. (2020) indican que, en la Municipalidad Distrital de Lagunas, el nivel general de engagement fue medio (50%), con problemas relacionados a bajos niveles con el vigor (60%), dedicación de empleados (49%) y absorción (43%), estableciendo la necesidad de mejorar el engagement y la productividad laboral en la institución.

Las municipalidades locales enfrentaron desafíos para establecer una gestión del talento humano eficaz y un liderazgo orientado, lo que afecta la calidad de servicios y el compromiso de los trabajadores. Es importante que los directivos cuenten con habilidades para motivar a los trabajadores y crear un ambiente laboral positivo. Esto se reflejará en resultados satisfactorios que cumplan con las expectativas de la sociedad. En particular, la Municipalidad de Piura se encontró confrontando desafíos como una gestión deficiente y la falta de implicación de ciertos empleados, lo cual repercute en la condición de los servicios que ofrecen. Es esencial que las instituciones evalúen constantemente sus prácticas de liderazgo y se enfoquen en reclutar y retener a trabajadores comprometidos, quienes puedan ser modelos de calidad de servicio y que puedan atender lo que la comunidad necesita de manera efectiva.

Se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación entre estilo de liderazgo y engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024? Y se planteó como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y el engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024? ¿Cuáles la relación entre el liderazgo participativo y el engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024? ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y el engagement en una municipal distrital de Piura, 2024?

La investigación se justifica teóricamente, debido a que aportó con evidenciar conceptos y teorías relacionadas a estas variables, tal como lo manifiesta Northouse (2018), que indicaron que el liderazgo transformacional se identifica verdaderamente con el engagement al impulsar la motivación interna y el compromiso con los objetivos. El liderazgo transaccional, útil en tareas específicas, puede tener limitaciones en el engagement prolongado. En el aspecto práctico, diversos estudios como el de Bakker et al. (2023) han mostrado que el engagement laboral se vincula positivamente con la productividad, retención de empleados y satisfacción laboral. Un liderazgo que fomente el engagement en municipalidades mejora la gestión pública.

En el ámbito social fue de beneficio para los trabajadores en la mejora del desempeño y mayor satisfacción laboral, respaldado por evidencia científica que esto, es posible mediante relación entre liderazgo eficaz, desempeño organizacional y engagement laboral. Económicamente, mejoró los ingresos de la organización al optimizar la productividad y compromiso de los trabajadores. Los modelos teóricos y marcos conceptuales enriquecen la investigación, facilitando la comprensión de factores relevantes en el ámbito municipal (Serrano y Portalanza, 2014).

Como objetivo general se planteó: Determinar la relación entre estilo de liderazgo y engagement laboral en una municipalidad distrital de Piura, 2024 y como objetivos específicos: (a) Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral en una municipalidad distrital de Piura, 2024 y (b) Analizar la relación entre el liderazgo participativo y el engagement en una municipalidad distrital de Piura, 2024. (c) Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y engagement en una municipalidad distrital de Piura, 2024.

Respecto a los antecedentes en el ámbito internacional, Majrashi (2022) buscó entender cómo se relacionan los estilos de liderazgo y el compromiso de los trabajadores en las organizaciones gubernamentales de Tabuk. El investigador identificó un enfoque cuantitativo y recopiló datos mediante un cuestionario en línea con 45 ítems y donde se analizaron 71 respuestas de diversas entidades gubernamentales en Tabuk. Los resultados mostraron los estilos y prácticas de liderazgo impactan significativamente en el compromiso de los empleados, con coeficientes de correlación significativos al 0.01. El análisis de regresión lineal indicó una correlación directa en el estilo de liderazgo y el compromiso. El investigador concluyó que se debe desarrollar programas integrales de liderazgo para ampliar el compromiso en las entidades gubernamentales.

Roncallo y Roqueme (2021) examinaron la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso en el sector público de Colombia, empleó un diseño cuantitativo correlacional con 325 empleados de la Secretaría de Movilidad Distrital de Bogotá. Se halló una conexión positiva entre las variables, especialmente en aspectos como la comunicación inspiradora, estimulación intelectual, respaldo y reconocimiento personal, con correlaciones moderadas entre 0.44 y 0.64. También se obtuvieron correlaciones positivas entre las dimensiones de ambos constructos, con valores de  $p$  entre 0.59 y 0.85 para el liderazgo transformacional y de 0.82 y 0.92 para el engagement. Estos hallazgos resaltaron la influencia crucial de los líderes transformacionales en el bienestar de los colaboradores del sector público, indicando implicaciones del personal en instituciones gubernamentales colombianas.

Mehrad et al. (2020), estableció que el compromiso laboral es crucial en las organizaciones y fue influenciado por factores como los estilos de liderazgo. Descuidar estos aspectos puede crear ambientes laborales desfavorables. Este estudio tuvo como finalidad, una revisión sistemática centrada en estos elementos. Los datos se recopilaron de diversas bases de datos y fuentes académicas, resultando en 165 registros identificados inicialmente, de los cuales se seleccionaron 55 estudios para su inclusión en la síntesis después de un proceso de evaluación y exclusión de duplicados. La investigación destacó la importancia del liderazgo (tanto transformacional como transaccional) y el apoyo organizacional como elementos cruciales para mejorar el rendimiento laboral y los resultados en el lugar de trabajo.

Asgari (2020) analizó el liderazgo transformacional y transaccional, la satisfacción, el comportamiento y el apoyo de la organización entre los empleados, conceptos asociados a la conducta de la organización, se relacionó como mediadores a través de estilos y el comportamiento organizacional. Se llevó a cabo en 250 trabajadores de la Universidad de Birjand (Irán) con un enfoque correlacional. Los resultados indican que el liderazgo, la satisfacción y el apoyo organizacional influyen eficazmente en el comportamiento de la ciudadanía. Esto sugiere que la organización iraní, especialmente las universidades, deben priorizar el liderazgo y la satisfacción para mejorar la ciudadanía organizacional en sus empleados.

Por su parte, Carrillo (2020) estableció como objetivo, examinar el work engagement en empleados públicos - Provincia de Santa Elena. Este estudio adoptó un diseño no experimental - transversal, de enfoque cuantitativo. La muestra fue de 177 colaboradores. Los Hallazgos fue de niveles altos, según la percepción del 76% de los empleados. La conclusión principal fue que los trabajadores mostraban una actitud positiva en sus tareas, con un sentido de inspiración y energía, y mantenían conexiones afectivas tanto con la empresa y demás trabajadores.

Además, Bueno y Orozco (2019) analizaron la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional realizado 385 empleados de una institución en Pereira, Colombia. El estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental, cuantitativo y correlacional. Los resultados fue una relación sólida entre estas variables ( $r=0.798$ ), señalaron que los líderes desempeñaron un papel positivo al adoptar un estilo de liderazgo transformacional. Asimismo, se encontró una alta relación entre la motivación inspiradora ( $r=0.763$ ) y la influencia idealizada ( $r=0.754$ ) con el clima organizacional. Estos descubrimientos resaltaron la colaboración efectiva del líder con el equipo, lo cual generó impactos positivos en el clima laboral.

También, Odoardi et al. (2019), estudió el liderazgo participativo, utilizó un análisis factorial confirmatorio para validar las medidas de liderazgo, compromiso afectivo organizacional e innovación en empleados, mostrando una buena adecuación del modelo de tres factores (participación, compromiso afectivo e innovación). Se encontró que el liderazgo participativo a nivel de equipo modera positivamente la relación entre el compromiso afectivo y la innovación laboral. Estos resultados resaltan

la importancia del liderazgo participativo en la promoción de la innovación en entornos organizacionales.

Por su parte, Mehdipour y Mohebikia (2019), revelaron una correlación positiva significativa entre el liderazgo participativo y la efectividad (0.713) y eficiencia (0.380) de los maestros ( $p=0.001$ ). Recomendando fomentar la participación docente en decisiones, crear un ambiente seguro, y desarrollar habilidades de trabajo en equipo para mejorar el desempeño y bienestar de los educadores.

Igualmente, Herrera y Álvarez (2019), exploró las variables que afectan el engagement de las personas hacia una organización, incluyendo género, edad, salario, tipo de contrato. La investigación se realizó con 180 empleados del Municipio de Juján, en Ecuador, utilizando un enfoque cuantitativo y un cuestionario semiestructurado para recopilar datos. Los hallazgos revelaron que tanto hombres como mujeres tuvieron un compromiso moderado hacia la organización, mientras que las personas mayores no mostraron aumento en su compromiso y fueron menos comprometidas. Se concluyó, que los empleados más antiguos tuvieron mayor nivel de compromiso. Estos hallazgos subrayan los desafíos de mantener un elevado nivel de compromiso en organizaciones públicas debido a cambios frecuentes, inestabilidad y falta de motivación.

En el ámbito nacional, Maquera (2023) investigaron la relación entre el Engagement y el Bienestar Subjetivo en personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca. De enfoque cuantitativo básico-correlacional con una muestra de 58 empleados. Se emplearon los cuestionarios WHO-5 y UWES-15 para medir las variables. Se destacó una correlación significativa ( $r = 0.56$ ) entre el Engagement y el Bienestar Subjetivo en el ámbito laboral. Las diferentes dimensiones del Engagement (vigor, 0.64; dedicación, 0.50; absorción, 0.39) también mostraron estar relacionadas con el bienestar subjetivo. Se destaca la relevancia de la gestión humana como una estrategia fundamental para mejorar el rendimiento laboral al fortalecer aspectos psicológicos como el Engagement. Estos descubrimientos apuntan a la importancia de enfocarse en motivación y bienestar para impactar positivamente en la eficacia laboral.

De igual manera, Cosio (2022) investigó la correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura. Estudio cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, encuestando a 91 colaboradores públicos. Donde se demostró una correlación significativa entre las variables, con todas las dimensiones evaluadas presentando correlaciones importantes. Sin embargo, algunos trabajadores percibieron niveles regulares en aspectos como la consideración individualizada (56%) y la influencia idealizada (49.5%); asimismo un 33% percibieron nivel bueno de estimulación intelectual y el 56% consideraron regular la motivación inspiracional. Se concluyó que un mayor liderazgo transformacional se relaciona con un mayor compromiso laboral en la municipalidad. Se concluyó en la importancia de desarrollar estrategias de liderazgo que animen un compromiso más sólido por parte de los empleados.

Por su parte, Palomino y Rodríguez (2022) analizaron los estilos de liderazgo relacionado al engagement, centrándose en estilos de liderazgo y su influencia en los servidores públicos - Municipalidad Provincial de San Román. De diseño no experimental correlacional. aplicándose una encuesta. Los resultados establecieron una relación positiva entre las variables, (Spearman = 0.502;  $p=0.000<0.05$ ). Concluyendo, que, de 162 encuestados, el estilo de liderazgo sobresaliente fue el transformacional (47.5%), seguido del transaccional (44.4%), y en menor medida, el liderazgo pasivo evasivo.

Igualmente, Huamantupa (2021), examinó cómo las habilidades gerenciales afectan el engagement en el área de RR. HH de la Municipalidad del Cusco. Mediante encuestas tipo Likert a 44 empleados, se halló una correlación positiva ( $r=0.421$ ) y significativa ( $p=0.004$ ), confirmando que el liderazgo efectivo aumenta la motivación y el compromiso laboral, mejorando el desempeño organizacional.

También Bellardo, Espinoza, y Jaramillo (2023), estudiaron en la Municipalidad de Pillco Marca, una correlación alta entre habilidades gerenciales y toma de decisiones ( $Rho=0.881$ ,  $p=0.000$ ). También se hallaron correlaciones significativas entre habilidades personales ( $Rho=0.834$ ), interpersonales ( $Rho=0.878$ ) y grupales ( $Rho=0.896$ ) con la toma de decisiones.

También, Limay y Tafur (2021), investigaron la relación entre liderazgo y compromiso - Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca. Método: Cuantitativo, descriptivo correlacional y la muestra fueron 75 empleados de un total de 515. Se emplearon dos cuestionarios validados para calcular liderazgo y compromiso laboral. Se demostró una correlación significativa y positiva ( $\rho=0,582$ ,  $p < 0.05$ ) entre liderazgo y engagement. Concluye que existió una influencia directa del liderazgo hacia el compromiso de los colaboradores en dicha municipalidad.

Lizarja (2021), examinó la influencia del liderazgo en la gestión administrativa – Municipalidad Provincial de Ambo. El estudio fue aplicado, cuantitativo y diseño transaccional correlacional. La población comprendió trabajadores de las diversas Gerencias, la muestra fue de 25 empleados. Resultados demostraron que con respecto al liderazgo un 52% consideró como regular y el 48% bueno; con respecto a la gestión administrativa fue regular en un 76% y 24% es bueno. La investigación concluyó que el liderazgo tiene una influencia significativa (Pearson valor de 0,461 y  $p=0.020 < 0.05$ ) en los recursos físicos, humanos y financieros, subrayando su importancia para una gestión administrativa efectiva.

En cuanto a las bases teorías del liderazgo, según Rodríguez et al. (2022), establece que viene de diferentes vertientes, uno de es la Teoría de los Rasgos (Allport, 1933): centrada en rasgos de personalidad que hacen a un individuo líder. Se argumenta que estos rasgos son fundamentales para comprender la conducta de liderazgo. Su inicio marca el énfasis en las diferencias individuales y la identificación de características que distinguen a los líderes, iniciando así el estudio sistemático de los rasgos de liderazgo en el siglo XX.

Otro es la Teoría de las Conductas (Watson, 1955), nacida del conductismo, enfocada a la conducta observable de líderes relacionadas al entorno. Propuso un enfoque experimental para estudiar la conducta humana, sin embargo, carecía de énfasis en los aspectos emocionales y valores. Su evolución marcó la comprensión del liderazgo desde una perspectiva conductual.

Y finalmente la teoría del Liderazgo Situacional (Hersey y Blanchard, 1972): Esta teoría sugiere que el liderazgo eficaz depende del ajuste del líder al nivel de madurez de sus seguidores y las demandas de la situación. Hersey y Blanchard introdujeron el concepto de madurez, definiéndola como la capacidad de los seguidores para asumir responsabilidades y cumplir metas. Su evolución refleja la adaptación a las cambiantes condiciones sociales y organizativas.

Sobre las teorías de engagement, según Rivera de la Cruz (2020), varias corrientes han influido en el surgimiento del concepto de engagement. La primera de ellas es la teoría del rol de Khan, desarrollada en la década de 1990, la cual propone una reciprocidad en el colaborador y las particularidades de la tarea, examinando el ámbito interpersonal, grupal y organizacional. Además, destaca el modelo estructural de Maslach y Leiter del año 1997, que conceptualiza el engagement como un fin esencial para alcanzar resultados beneficiosos al lograr una compatibilidad entre las características individuales del colaborador y las exigencias del trabajo. También se hace referencia al modelo circunflejo de emociones de Bakker y Oerlemans del año 2011, el cual diferencia entre engagement y satisfacción laboral al explicar que el primero implica compromiso, inmersión y energía, mientras que la segunda representa una sensación de comodidad pasiva en el ambiente de trabajo. Finalmente, en el año 2012, los autores Ouweneel Schaufeli y Van plantearon el modelo del impacto de los recursos personales, que establece una conexión bilateral entre las emociones afirmativa y los recursos del colaborador.

Sobre los conceptos relacionados al tema: En términos de las bases teóricas de los estilos de liderazgo, es crucial que el empoderamiento psicológico adquirió relevancia como un concepto tanto en la investigación como en la gestión organizacional. Se reconoce al liderazgo como uno de los factores principales que predicen el empoderamiento psicológico de los empleados, aunque aún queda por determinar qué estilos de liderazgo tienen más relevancia que de otra área. Desde la introducción en el siglo XIX con el término "leadership" en inglés, esta referencia ha sido utilizada para describir escritos que abordan el control e influencia política bajo el término "leade (Portal, 2021).

Asimismo, según Janse (2018) el estilo de liderazgo es como un líder alcanza sus objetivos. Este enfoque puede tener impactos significativos tanto en la organización como en su equipo, y puede ser determinante para la eficacia general de la organización.

Con respecto a la gestión de Liderazgo, según Pacheco (2020), se define como la combinación de dos sistemas de acción distintivos y complementarios: liderazgo y gestión. Mientras que el liderazgo implica guiar e inspirar a las personas hacia resultados extraordinarios, generando capacidades de excelencia y visionando más allá de lo establecido, la gestión se centra en administrar y coordinar las operaciones de la empresa de manera metódica, asegurando que todo funcione sin contratiempos y que se alcancen los objetivos establecidos.

Tipos de liderazgo: Liderazgo transformacional y estilo de liderazgo requiere que el líder posea una visión clara de los objetivos que desea alcanzar a nivel empresarial. Sin embargo, su comportamiento a nivel personal debe estar arraigado en valores fundamentales de justicia, igualdad y respeto a los derechos humanos (Loaiza y Pirela, 2015). Asimismo, Bose y Haque (2021) consideran que liderazgo transformacional cambia aspectos organizacionales como el comportamiento, la cultura y los empleados, transformando también a los líderes. Implica inspirar a los seguidores a comprometerse con una visión compartida, desafiar su innovación en la resolución de problemas y desarrollar sus capacidades de liderazgo mediante coaching, supervisión, y proporcionando desafíos y apoyo.

Liderazgo participativo, Según Gonzales (2021), es participación activa de los colaboradores en las decisiones de gestión. Habilidades gerenciales, Según Arroyo (2022), las habilidades gerenciales son competencias interpersonales esenciales que incluyen comportamiento, valores y comunicación efectiva. Son fundamentales para colaborar, liderar equipos y lograr resultados en entornos laborales. Estas habilidades reflejan una perspectiva integral del individuo y su capacidad para trabajar junto a otros de manera efectiva.

Engagement, Según Ballesteros (2019). se entiende como un estado mental que implica un enlace emocional, cognitivo y conductual por parte de los trabajadores en el centro laboral. Por su parte, Narehan et al. (2020) se refiere al compromiso y la conexión entre el empleado y su trabajo o tareas dentro de la organización. Un empleado comprometido tiende a ser más productivo y a estar más dedicado a la organización.

Vigor, Según Knight (2016), se describe como la capacidad de mantener elevados el nivel de energía y potencia mental en el trabajo, demostrando la disposición a esforzarse en las tareas laborales incluso cuando enfrentan dificultades. Dedicación, Según Macías y Varga (2021), se refiere a la disposición de los empleados a comprometerse con su trabajo más allá de lo esperado, demostrando un sentido de pertenencia hacia la organización.

Absorción, Según Oramas et al. (2014). Se refiere a un estado cognitivo en el que los trabajadores se encuentran totalmente concentrados en sus tareas laborales, experimentando una profunda inmersión en el trabajo y perdiendo la noción del tiempo. Este estado se caracteriza por disfrutar de las actividades laborales y tener dificultades para desconectarse de ellas.

En tal sentido se plantea la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre estilo de liderazgo y engagement laboral en una municipalidad distrital de Piura, 2024. Hipótesis Específicas: (a) Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024. (b) Existe una relación significativa entre el liderazgo participativo y el engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024. (c) Existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y el engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024.

## II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación fue aplicada originando nuevos conocimientos con propósito práctico específico (OECD, 2018). Se empleó un enfoque cuantitativo centrándose en recopilar y analizar datos numéricos y estadísticos relacionados con las preguntas de investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño no experimental, no hubo manipulación de las variables de estudio según lo indicado Arias (2020). Además, fue transversal, implicando que el fenómeno se estudió en un entorno observacional donde el sujeto es intervenido solo una vez, como lo menciona Sánchez et al. (2018). Se utilizó un alcance descriptivo cuantificando los fenómenos y descubrimientos en su contexto, detallando las propiedades de las variables según lo señalado por Álvarez (2020). Además, se aplicó un alcance correlacional determinando si existe una relación entre las variables, según lo indicado por García (2018).

En cuanto a la variable del estilo de liderazgo se relaciona con la manera en que un líder dirige y motiva a su grupo para conseguir los objetivos de la organización. Este concepto ha progresado de un enfoque de control hacia uno más inspirador y facilitador, además la autoconciencia desempeña un papel fundamental en este proceso evolutivo, ya que capacita al líder para comprender cómo su comportamiento afecta a los demás (Boyacá, 2022). Esta variable consta de las siguientes dimensiones: Liderazgo transformacional, liderazgo participativo y habilidades gerenciales.

Respecto a la segunda variable, el engagement se define como un estado mental en el cual los trabajadores experimentan una conexión emocional, cognitiva y conductual significativa con su entorno laboral. (Ballesteros, 2019). Esta variable consta de las siguientes dimensiones: Vigor, dedicación y absorción.

La población estuvo por 100 trabajadores públicos de la municipalidad distrital de Piura, de las áreas de: Contabilidad, Administración, Presupuesto, RR. HH, Abastecimiento, Gerencia. Según lo indicado por Paniagua y Condori (2018), se trata del grupo total de personas o elementos que participarán en una investigación. El objeto de estudio, fue la relación de la Gestión de liderazgo con el compromiso de los servidores públicos. Asimismo, el criterio de inclusión se consideró aquellos trabajadores que pertenecer a las áreas de Contabilidad, Administración, Presupuesto, RR. HH, Abastecimiento, Gerencia; en condición estable y que participaron del estudio; sin embargo, se excluyó aquellos de áreas diferentes, en periodo vacacional y que desearon participar del estudio. Además, se seleccionó una muestra de 100 empleados. Se utilizó un método de muestra censal, en el cual la selección se basó en características específicas en lugar de seguir una fórmula estadística (Arispe et al., 2020).

Respecto a las técnicas de recolección de información, consideró la encuesta, tratada una herramienta que, mediante un instrumento denominado cuestionario, obtiene información de entes relacionado a un tema particular sobre criterios o percepciones. (Hernández y Mendoza, 2018). Como instrumento se usó el cuestionario, el cual implica la formulación de preguntas y sus alternativas presentadas a los sujetos de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Se realizó la validez del instrumento de recolección de datos donde evaluó verificando su consistencia con la técnica del juicio de expertos, considerando a tres profesionales entendidos en el tema de estudio (Sánchez et al., 2018). La validez por expertos en la especialidad se muestra en el anexo 4.

Para evaluar la confiabilidad del instrumento, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, que varían 0 y 1. Los valores más cercanos a 1 indican una mayor confiabilidad. En este contexto, asegurar que este procedimiento accede a comprobar la estabilidad de los datos asociados con el instrumento empleado (Sánchez et al., 2018)

Para la presente investigación se aplicó una prueba piloto con 20 colaboradores de la municipalidad de Piura, en donde el resultado indicó si el instrumento verifica las condiciones apropiadas; Hernández y Mendoza (2018), especifica en la cual se calcula un pequeño grupo para comprobar la validez del instrumento, antes de su aplicación con el fin de obtener los datos consistentes (Anexo 5).

### **Tabla 1**

*Estadística de confiabilidad – Variable Estilo de liderazgo*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	27

Conforme a la Tabla 1, la estadística de fiabilidad de la variable Estilo de liderazgo obtuvo 0.862 y según el Alfa de Cronbach el resultado es muy buena confiabilidad.

### **Tabla 2**

*Estadística de confiabilidad – Variable Engagement laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	36

Conforme a la Tabla 2, la estadística de fiabilidad de la variable Estilo de liderazgo obtuvo un 0.897 y según el Alfa de Cronbach el resultado es muy buena confiabilidad. Se utilizó la herramienta estadística SPSS 29, se analizó los datos mediante la estadística inferencial los cuales se representaron de manera descriptiva en tablas de tablas y/o figuras. Asimismo, la correlación de las variables se realizó usando pruebas de hipótesis con un nivel de confianza de 95% y margen de error de 5%.

Respecto al aspecto ético, se siguió los principios éticos de investigación establecidos por la institución, los cuales prohíben cualquier forma de plagio, manipulación o falsificación.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados aplicación del instrumento

**3.1.1. Estudio del objetivo específico 1:** Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024.

**Tabla 3**

*Resultado de la dimensión liderazgo transformacional*

D1: Liderazgo transformacional	Escala de alternativas										Total	
	Totalmente desacuerdo		En Desacuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		De Acuerdo		Totalmente Acuerdo			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Demuestra un carisma natural que atrae a los miembros del equipo.	3	3.0	8	8.0	12	12.0	44	44.0	33	33.0	100	100.0
2. Es capaz de generar confianza y credibilidad mediante su carisma.	6	6.0	0	0.0	10	10.0	56	56.0	28	28.0	100	100.0
3. Inspira a los demás con su presencia y actitud positiva.	2	2.0	5	5.0	6	6.0	61	61.0	26	26.0	100	100.0
4. Comunica una visión clara y emocionante para el futuro de la municipalidad.	7	7.0	0	0.0	9	9.0	55	55.0	29	29.0	100	100.0
5. Motiva al equipo para alcanzar metas desafiantes y significativas.	0	0.0	6	6.0	10	10.0	69	69.0	15	15.0	100	100.0
6. Demuestra con su comportamiento los valores y principios que espera del equipo.	2	2.0	4	4.0	5	5.0	57	57.0	32	32.0	100	100.0
7. Fomenta la creatividad y la innovación entre los miembros del equipo.	3	3.0	8	8.0	10	10.0	55	55.0	24	24.0	100	100.0
8. Desafía a los empleados a pensar de manera crítica y fuera de lo	6	6.0	5	5.0	19	19.0	55	55.0	15	15.0	100	100.0

convencional.

9. Promueve el aprendizaje continuo y el desarrollo personal de los empleados.	3	3.0	3	3.0	6	6.0	50	50.0	38	38.0	100	100.0
--	---	-----	---	-----	---	-----	----	------	----	------	-----	-------

En la Tabla 3, se presentó las percepciones de 100 colaboradores sobre su líder. Un 44% está de acuerdo y un 33% totalmente de acuerdo en que el líder es carismático, lo que indica una percepción generalizada de carisma, mientras que solo el 11% tiene dudas. En cuanto a la confianza, el 56% está de acuerdo y el 28% totalmente de acuerdo, lo que sugiere alta credibilidad, ya que nadie se opone a esta afirmación. Respecto a la inspiración, el 61% se siente inspirado por el líder, con solo un 7% sin esa sensación. La comunicación de la visión también es positiva, con un 55% de acuerdo y un 29% totalmente de acuerdo, y solo un 7% que no percibe claridad. El líder es considerado efectivo en motivar al equipo, con un 69% de apoyo. Además, el 57% reconoce que predica con el ejemplo, y aunque el 6% no lo percibe, la mayoría valora estas cualidades. Finalmente, un 50% siente que el líder promueve el desarrollo, con un 38% totalmente de acuerdo, lo que resalta su enfoque en el crecimiento del equipo.

**Contrastación de hipótesis específica 1:** Existe relación entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024.

**Tabla 4**

*Correlación de la dimensión entre el liderazgo transformacional y la variable Engagement laboral*

		Liderazgo Transformacional	Engagement laboral
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	1,000	,231*
	Sig. (bilateral)	.	,021
	N	100	100

Engagement Laboral	Coefficiente de correlación	,231*	1,000
	Sig. (bilateral)	,021	.
	N	100	100

En la Tabla 4, se observó una relación positiva baja entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral, con un coeficiente de 0.345. Acompañado un nivel de significancia de 0.021, comprueba que la correlación es estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ). Al rechazarse la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptarse la alternativa ( $H_1$ ), aunque el liderazgo transformacional tiene un impacto en el engagement laboral, este efecto es débil. Esto sugiere que, si bien un estilo de liderazgo puede contribuir a aumentar el compromiso de los colaboradores, su influencia no es lo suficientemente fuerte como para considerarse un factor determinante en el engagement laboral.

**Estudio del objetivo específico 2:** Analizar la relación entre el liderazgo participativo y el engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024.

**Tabla 5**

*Resultado de la dimensión liderazgo participativo*

D2: Liderazgo participativo	Escala de alternativas											
	Totalmente desacuerdo		En Desacuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		De Acuerdo		Totalmente Acuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Coordina eficazmente las actividades del equipo para alcanzar objetivos comunes.	1	1.0	5	5.0	3	3.0	65	65.0	26	26.0	100	100.0
2. Asegura que haya una buena comunicación y coordinación entre todos los miembros del equipo.	1	1.0	5	5.0	6	6.0	54	54.0	34	34.0	100	100.0
3. Asigna roles y responsabilidades de manera equitativa y clara	1	1.0	5	5.0	6	6.0	61	61.0	27	27.0	100	100.0
4. Involucra activamente a los empleados en el	1	1.0	4	4.0	20	20.0	55	55.0	20	20.0	100	100.0

	proceso de toma de decisiones												
5.	Considera las opiniones y sugerencias del equipo antes de tomar decisiones importantes	3	3.0	3	3.0	15	15.0	47	47.0	32	32.0	100	100.0
6.	Toma decisiones basadas en un consenso o acuerdo general del equipo	1	1.0	5	5.0	10	10.0	60	60.0	24	24.0	100	100.0
7.	Alienta a los empleados a expresar sus ideas y opiniones libremente	1	1.0	3	3.0	10	10.0	62	62.0	24	24.0	100	100.0
8.	Crea un ambiente donde todos se sientan valorados y escuchados	3	3.0	0	0.0	4	4.0	57	57.0	36	36.0	100	100.0
9.	Reconoce y valora las contribuciones individuales de los miembros del equipo	3	3.0	1	1.0	3	3.0	53	53.0	40	40.0	100	100.0

En la Tabla 5, se observó que el 65% de los colaboradores valora positivamente la coordinación eficaz del equipo, con un 26% que está totalmente de acuerdo, lo que resalta un buen liderazgo participativo. Asimismo, el 54% considera que hay buena comunicación, con un 34% en total acuerdo, indicando una percepción favorable en este aspecto. El 61% opina que los roles se asignan equitativamente y un 27% está completamente de acuerdo, lo que sugiere un liderazgo justo. Además, el 55% reconoce que se involucra a los trabajadores en la toma de decisiones, aunque 20% se mantiene neutral. El 60% menciona que las decisiones se toman por consenso, promoviendo la participación del equipo. También, el 57% percibe un ambiente de respeto y valoración, mientras que el 53% siente que sus contribuciones son reconocidas. Estos resultados reflejan un liderazgo que fomenta la colaboración y el reconocimiento en el equipo.

**Contrastación de hipótesis específica 2:** Existe relación entre el liderazgo participativo y el engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024.

**Tabla 6***Correlación de la dimensión liderazgo participativo y la variable Engagement laboral*

			Liderazgo Participativo	Engagement laboral
Rho de Spearman	Liderazgo Participativo	Coeficiente de correlación	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Engagement Laboral	Coeficiente de correlación	,524**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

En la Tabla 6, se destacó una relación positiva moderada (Rho de Spearman 0.524) y un sig. igual  $0.000 < 0.05$ ; rechazando  $H_0$  y aceptando  $H_1$ . Esto indica, que liderazgo participativo está asociado con un mayor compromiso laboral en los colaboradores. Es decir, a medida que los líderes adoptan prácticas de liderazgo más participativas, se puede esperar un incremento en la motivación, dedicación y sentido de pertenencia de los colaboradores.

**Estudio del objetivo específico 3:** Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y el engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024.

**Tabla 7**

Resultados de la dimensión habilidades gerenciales

D3: Habilidades gerenciales	Escala de alternativas											
	Totalmente desacuerdo		En Desacuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		De Acuerdo		Totalmente Acuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Posee un conocimiento profundo y actualizado sobre las técnicas y herramientas de gestión.	0	0.0	5	5.0	9	9.0	54	54.0	32	32.0	100	100.0
2. Tiene la capacidad de planificar y organizar eficientemente las	1	1.0	3	3.0	8	8.0	60	60.0	28	28.0	100	100.0

actividades y recursos del equipo.													
3. Utiliza métodos y procedimientos efectivos para resolver problemas y tomar decisiones.	0	0.0	4	4.0	0	0.0	71	71.0	25	25.0	100	100.0	
4. Muestra empatía y comprensión hacia las necesidades y preocupaciones de los empleados.	2	2.0	2	2.0	3	3.0	68	68.0	25	25.0	100	100.0	
5. Desarrolla relaciones sólidas y de confianza con los miembros del equipo.	0	0.0	7	7.0	0	0.0	67	67.0	26	26.0	100	100.0	
6. Sabe cómo motivar y guiar a cada empleado de acuerdo a sus habilidades y necesidades individuales.	2	2.0	4	4.0	7	7.0	70	70.0	17	17.0	100	100.0	
7. Tiene una visión clara y estratégica para el desarrollo y crecimiento de la municipalidad.	0	0.0	9	9.0	5	5.0	61	61.0	25	25.0	100	100.0	
8. Comprende y puede anticipar los cambios y desafíos en el entorno laboral y social.	0	0.0	8	8.0	3	3.0	55	55.0	34	34.0	100	100.0	
9. Es capaz de analizar y sintetizar información compleja para tomar decisiones informadas y estratégicas.	2	2.0	4	4.0	7	7.0	58	58.0	29	29.0	100	100.0	

En la Tabla 7, se destacó que el 86% de los 100 colaboradores considera que los líderes poseen un conocimiento profundo en gestión, lo que refleja una fuerte competencia en esta área. Además, el 88% valora su eficacia en planificación y organización, mientras que un notable 96% reconoce sus habilidades en resolución de problemas y toma de decisiones. La empatía y comprensión de los líderes son apreciadas por el 93% de los encuestados, lo que contribuye a un ambiente laboral positivo. Asimismo, el 87% destaca la capacidad de los líderes para motivar y guiar, y el 89% cree que están bien preparados para anticipar cambios. Estos resultados indican una percepción muy positiva de las habilidades gerenciales dentro de la organización.

**Contrastación de hipótesis específica 3:** Existe relación las habilidades gerenciales y el engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024.

**Tabla 8**

*Correlación entre habilidades gerenciales y Engagement laboral*

			Liderazgo Participativo	Habilidades gerenciales
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	,371**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
Engagement Laboral	Engagement Laboral	Coeficiente de correlación	,371**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

En la Tabla 8, se visualizó una relación positiva baja (Rho de Spearman 0.371) y un sig. igual  $0.000 < 0.05$ ; rechazando  $H_0$  y aceptando  $H_1$ . Esto sugiere que a medida que aumentan las habilidades gerenciales, el engagement laboral tiende a mejorar, aunque la relación observada es baja, los resultados sugieren que las habilidades gerenciales tienen una influencia positiva en el compromiso de los empleados, subrayando la importancia de desarrollar estas habilidades para mejorar el engagement en el equipo de trabajo.

**Tabla 9**

*Relación entre Estilo de liderazgo y Engagement laboral*

		Engagement Laboral			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Estilo	f	8	13	5	26
	%	8,0%	13,0%	5,0%	26,0%
Liderazgo	f	3	35	11	49
	%	3,0%	35,0%	11,0%	49,0%
	f	3	12	10	25

	%	3,0%	12,0%	10,0%	25,0%
Total	f	14	60	26	100
	%	14,0%	60,0%	26,0%	100,0%

La Tabla 9 indica que un Estilo de Liderazgo Deficiente se relaciona con un Engagement Laboral Malo (8 personas), mientras que el Estilo Regular presenta el mayor porcentaje de compromiso regular (35 personas). En contraste, el Estilo Excelente muestra un mayor número de empleados con engagement bueno (10 personas), sugiriendo que un liderazgo efectivo mejora el compromiso laboral.

**Contrastación de hipótesis general:** Existe relación entre estilo de liderazgo y engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024

**Tabla 10**

*Correlación entre Estilo de liderazgo y Engagement laboral*

		Engagement Laboral		Estilo liderazgo	
Rho de Spearman	Engagement Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,226*	
		Sig. (bilateral)	.	,024	
		N	100	100	
	Estilo liderazgo	Coefficiente de correlación	,226*	1,000	
		Sig. (bilateral)	,024	.	
		N	100	100	

Tabla 10, existió una relación positiva baja (Rho de Spearman 0.226) y un sig. Igual  $0.024 < 0.05$ ; rechazando  $H_0$  y aceptando  $H_1$ , lo que indica que a medida que mejora el estilo de liderazgo, el engagement laboral tiende a aumentar. Aunque la relación es significativa, su debilidad sugiere que otros factores también pueden influir en el compromiso laboral.

#### IV. DISCUSIÓN

En relación con el objetivo específico 1: Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024, se obtuvo resultados que los colaboradores perciben a su líder como carismático (77% entre de acuerdo y totalmente de acuerdo) y confiable (84%). El 61% se siente inspirado, y la visión del líder es clara para el 84%. Además, un 69% cree que motiva efectivamente al equipo, y un 57% reconoce que lidera con el ejemplo. Finalmente, el 88% percibe que el líder fomenta el desarrollo del equipo. Estos hallazgos son consistentes con la investigación de encontrados por Mehrad (2020), donde subrayan la importancia de los estilos de liderazgo transformacional para crear entornos laborales favorables. Igualmente, Asgari (2020), estableció que el liderazgo transformacional, la satisfacción y el apoyo organizacional impactan la organización, recomendando que universidades iraníes prioricen liderazgo y satisfacción laboral.

De igual manera se hubo una relación positiva baja entre las variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.345. Este valor, acompañado de un nivel de significancia de 0.021, indica la correlación es estadísticamente significativa ( $p=0.0214 < 0.05$ ). Aunque el liderazgo transformacional impacta en el compromiso, su efecto es débil y no se considera un factor determinante ya que el compromiso laboral puede estar afectado por otros elementos, como la cultura organizacional, la satisfacción, el clima de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional. La interacción de estos factores puede ser más relevante que el liderazgo en sí. En este sentido, Roncallo y Roqueme (2021), encontraron una relación positiva moderada entre las variables en empleados públicos de Bogotá, con correlaciones de 0.44 a 0.64, y dimensiones de engagement entre 0.82 y 0.92, destacando su impacto en el bienestar del personal. Por su parte, Limay y Tafur (2021) hallaron una correlación significativa ( $\rho=0.582, p<0.05$ ) en la Municipalidad de los Baños del Inca, fortaleciendo que el liderazgo influye directamente en el engagement del personal. Por su parte, Majrashi (2022), halló que los diferentes estilos de liderazgo impactan en el compromiso ( $p=0.01$ ), y es necesario implementar programas para fortalecerlos. También, Bueno y Orozco (2019), hallaron una relación sólida ( $r=0.798$ ), al igual que con la motivación inspiradora ( $r=0.754$ ) demostrando que la efectividad del líder impacta positivamente en el clima de organizacional. En base a lo anteriormente mencionado se concluye que el estudio demuestra que el liderazgo transformacional si bien puede ser eficiente en el compromiso laboral, puede estar influenciado también por otros factores internos.

En relación al segundo objetivo específico: Analizar la relación entre el liderazgo participativo y el engagement en una municipal distrital de Piura, 2024. Se ha obtenido resultados donde el 65% de los colaboradores valora positivamente la coordinación del equipo, destacando un liderazgo participativo. También, el 54% opina que hay buena comunicación. El 61% considera justa la asignación de roles, y el 60% menciona decisiones por consenso. Además, el 57% percibe un ambiente de respeto, y el 53% siente que sus contribuciones son reconocidas, lo que refleja un liderazgo colaborativo. Esta cultura organizacional positiva fomenta un ambiente de respeto y colaboración, potenciando el compromiso de los colaboradores.

Estos resultados se asemejan a los hallados por, Odoardi et al. (2019) que estudiaron este liderazgo mediante análisis factorial confirmatorio, validando un modelo de tres factores. Se halló que este liderazgo modera positivamente la relación entre el compromiso afectivo y la innovación laboral, destacando su relevancia en las organizaciones. También, son consistentes con los estudios de Carrillo (2020) examinando el compromiso laboral en empleados públicos, donde de 177 participantes, el 76% percibió altos niveles de compromiso, mostrando actitud positiva, inspiración y conexiones afectivas con la organización y colegas.

También, existe una correlación positiva entre las variables ( $p=0.000<0.05$ ). El coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.524 sugiere que, mejora la calidad del liderazgo participativo, los empleados tienden a mostrar un mayor compromiso y dedicación hacia sus tareas. Estos hallazgos establecen que la participación activa de los colaboradores en decisiones de gestión, es clave para crear un entorno colaborativo, junto a las habilidades gerenciales, fomenta el compromiso y la satisfacción laboral, mejorando así el rendimiento organizacional, tal como lo menciona Gonzales (2021). Mehdipour y Mohebikia (2019) hallaron correlaciones significativas entre liderazgo participativo y efectividad y eficiencia docente, recomendando fomentar la participación y desarrollar habilidades de trabajo en equipo ( $p=0.001<0.05$ ). En conclusión, el liderazgo participativo mejora el compromiso de los colaboradores, promoviendo un ambiente de respeto y comunicación efectiva. Esto es crucial para la satisfacción laboral y el rendimiento organizacional, según hallazgos consistentes con estudios previos.

En relación al tercer objetivo específico, que busca establecer la relación entre las habilidades gerenciales y engagement en una municipal distrital de Piura, 2024, se encontró que la mayoría de los 100 colaboradores percibe positivamente a sus líderes, 86% destaca su conocimiento en gestión, 96% reconoce su habilidad para resolver problemas, y 93% valora su empatía, lo que fomenta un ambiente laboral positivo y motivador. Es decir, los colaboradores confían en las habilidades gerenciales de sus líderes, esenciales para el éxito organizacional. Esto es congruente con Rodríguez et al. (2021), que establecen que un liderazgo deficiente puede incurrir en el 80% de problemas organizacionales. Igualmente, Pérez (2024), halló en empleados de la una municipalidad que el 63.6% considera una cultura positiva demostrando un buen compromiso con 60.6%. Por el contrario, Ruiz et al. (2020), establecieron en la municipalidad de Lagunas que hubo deficiencia en aspectos relacionados con el vigor (60%), un 49% tuvieron problemas de dedicación de personal, estableciendo la necesidad de mejorar el Engagement por parte de los directivos.

También se halló una relación entre las variables ( $Rho = 0.371$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ), indicando que cuando los directivos aumentan sus habilidades gerenciales, también tiene un impacto en la mejora del compromiso de las personas. Estos hallazgos son relevantes con la investigación de Huamantupa (2021), que analizó la relación entre habilidades gerenciales y engagement en el área de RR. HH de la Municipalidad del Cusco. Encontrando una correlación significativa ( $r = 0.421$ ,  $p = 0.004$ ), indicando una relación positiva directa entre ambas variables. Estos resultados refuerzan la importancia del liderazgo efectivo para mejorar la motivación y desempeño de los trabajadores. También, Bellardo, Espinoza y Jaramillo (2023) hallaron correlaciones significativas entre habilidades gerenciales y toma de decisiones ( $Rho = 0.881$ ), interpersonales ( $Rho = 0.878$ ), y grupales con la toma de decisiones en la Municipalidad de Pillco Marca.

En conclusión, las habilidades gerenciales tienen un impacto positivo en el engagement en la municipalidad distrital de Piura. El liderazgo efectivo, caracterizado por conocimientos sólidos en gestión, empatía y capacidad para resolver problemas, fomenta un ambiente motivador y mejora el compromiso de los colaboradores.

Finalmente, en relación al objetivo general, determinar la relación entre estilo de

liderazgo y Engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024, se encontró que a un estilo de liderazgo deficiente existe un Engagement laboral regular (13%), con un nivel de liderazgo regular se tiene un 35% de Engagement laboral de nivel regular, y a un nivel excelente de liderazgo se tiene niveles de Engagement en 12% de nivel regular y 10% bueno, es decir un liderazgo deficiente genera bajo Engagement, regular mantiene niveles moderados, y excelente impulsa mayor compromiso. Estos resultados se relacionan con Cosio (2022), que encontró que algunos empleados de la municipalidad de Huaura percibieron niveles regulares en consideración individualizada (56%) e influencia idealizada (49.5%), estableciendo que fortalecer el liderazgo transformacional es clave para aumentar el compromiso laboral en la municipalidad. Igualmente, Lizarja (2021) encontró que el liderazgo influye positivamente en la gestión administrativa en la Municipalidad de Ambo. El 52% calificó el liderazgo como regular y el 48% como bueno, destacando su impacto en recursos físicos, humanos y financieros.

Igualmente, existe una relación entre las variables ( $Rho=0.226$  y  $p=0.024 < 0.05$ ), lo que establece que un mejor estilo de liderazgo aumente el compromiso de los trabajadores. Estos resultados son consistentes con Mehrad et al. (2020) señalaron que el compromiso laboral es esencial en las organizaciones, influenciado por estilos de liderazgo. Destacando el liderazgo transformacional y transaccional, así como el apoyo organizacional, como factores clave para mejorar el rendimiento laboral. Por su parte, Limay y Tafur (2021) investigaron en Cajamarca la relación entre liderazgo y compromiso en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, de una muestra de 75 empleados, los resultados fueron una correlación significativa y positiva entre liderazgo y Engagement ( $Rho=0.582$ ,  $p < 0.05$ ), confirmando que la influencia del liderazgo es crucial para incrementar el compromiso de los colaboradores. Por su parte Flores (2021), identificó la relación entre los estilos de liderazgo y el engagement en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román. Se halló que el liderazgo transaccional predomina entre los directivos. Además, los niveles de engagement son mayormente altos y se encontró una correlación significativa entre liderazgo y compromiso laboral ( $p < 0.01$ ). En conclusión, que los estilos de liderazgo tienen impacto significativo en el engagement laboral. Un liderazgo positivo, que fomenta buenas relaciones y un ambiente motivador, mejora el compromiso de los empleados, lo que contribuye al desempeño organizacional.

## V. CONCLUSIONES

1. En el primer objetivo específico, el coeficiente de correlación de Spearman fue 0.345 y un nivel de significancia de  $p=0.021$ , por ello existe una relación positiva baja entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral en una municipalidad distrital de Piura, 2024.
2. En el segundo objetivo específico, el coeficiente de correlación de Spearman fue 0.524 y un nivel de significancia de  $p=0.000$ , por ello, existe una relación positiva moderada entre el liderazgo participativo y el engagement en una municipalidad distrital de Piura, 2024.
3. En tercer objetivo específico, el coeficiente de correlación de Spearman fue 0.371 y un nivel de significancia de  $p=0.000$ , por ello, existe una relación positiva baja entre las habilidades gerenciales y engagement en una municipalidad distrital de Piura, 2024.
4. Finalmente, respecto al objetivo general, el coeficiente de correlación de Spearman fue 0.226 y un nivel de significancia de  $p=0.024$ , además, existe una relación positiva baja entre el estilo de liderazgo y Engagement laboral en una municipalidad distrital de Piura, 2024.

## VI. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la municipalidad, fomentar un liderazgo más integral, los directivos deben combinar estilos de liderazgo (como el transaccional) y fomentar prácticas organizacionales que refuercen el compromiso, como reconocimiento al desempeño y oportunidades de desarrollo profesional.
2. A los directivos de la municipalidad, crear espacios para el feedback y la colaboración, implementando reuniones regulares y plataformas de comunicación abierta para recibir retroalimentación y trabajar en conjunto con los empleados, reforzando el engagement y mejora el desempeño organizacional.
3. Al gerente municipal, promover la mentoría y coaching interno, establecer programas de mentoría donde líderes con habilidades sólidas puedan guiar a otros gerentes, ayudando a alinear las prácticas gerenciales con las necesidades del equipo y mejorando la motivación laboral.
4. A los jefes de las diferentes áreas, implementar estrategias integrales de motivación, potenciar el compromiso laboral mediante incentivos no solo basados en el liderazgo, sino también en la mejora del ambiente de trabajo, reconocimiento del desempeño y oportunidades de desarrollo profesional.

## REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%202020%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis. Guía para la elaboración. <https://universoabierto.org/2022/02/18/proyecto-de-tesis-guia-para-la-elaboracion/>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano C. (2020). La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENT%28FICA.pdf>
- Arroyo Tovar, R. (2022). *Habilidades gerenciales - 3ra edición: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Kulumbya: Ecoe Ediciones.
- Asgari, A., Mezginejad, S. & Taherpour, F. (2020). The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior through the Mediation of Perceived organizational Support and Job satisfaction. *Innovar*, 30 (75), 87-98. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83259>
- Bakker, A., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., & Rodríguez-Muñoz, A. (2023). Job Demands-Resources theory: New developments over the last decade. *Journal of work and organizational psychology*, 39(3), 157-167. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2023a17>
- Ballesteros, C. (2019). La representación digital del engagement: hacia una percepción del compromiso a través de acciones simbólicas. *Revista de Comunicación*, 18(1), 215-233. <https://dx.doi.org/10.26441/RC18.1-2019-A11>
- Bellardo, N., Espinoza, D., y Jaramillo, D. (2023). *Habilidades gerenciales y toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, Huánuco 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/9073>

- Bose, T. & Haque, E. (2021). Transformational Leadership: Concepts, Applications, Criticisms and Evaluations. [https://www.researchgate.net/profile/Tarun-Bose/publication/344320611\\_Transformational\\_Leadership\\_Concepts\\_Applications\\_Criticisms\\_and\\_Evaluations/links/60992efb458515d3150de50f/Transformational-Leadership-Concepts-Applications-Criticisms-and-Evaluations.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Tarun-Bose/publication/344320611_Transformational_Leadership_Concepts_Applications_Criticisms_and_Evaluations/links/60992efb458515d3150de50f/Transformational-Leadership-Concepts-Applications-Criticisms-and-Evaluations.pdf)
- Boyacá, R. (2022). *Artículo de Revisión sobre Definiciones, Teorías y Estilos de Liderazgo en las Organizaciones*. Universidad Militar Nueva Granada. <http://hdl.handle.net/10654/43934>
- Bueno, D. y Orozco, L. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de Pereira, Colombia*. [Tesis de posgrado, Universidad Tecnológica de Pereira]. Repositorio Institucional UTP. <https://bit.ly/3RPKTrW>
- Carrillo, P. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. *Revista San Gregorio*, (40), 77-89. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1307>
- Cosio, M. (2022). Liderazgo transformacional y Engagement laboral en la municipalidad distrital de Huaura, 2022. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19136>
- Flores, J. (2021). *Relación de los estilos de liderazgo con el engagement laboral en la municipalidad provincial de san román, periodo: 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/17678>
- García, G. (2018). Casos de investigación. Una práctica empresarial. (1° ed.). Colombia: ESIC.
- Gonzales, O. (27 de enero del 2021). Liderazgo participativo: lo que debes saber para aplicarlo exitosamente. Appvizer. <https://www.appvizer.es/revista/colaboracion/herramientas-colaborativas/liderazgo-participativo>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018), Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw – Hill Education.

[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

Herrera, R. & Álvarez, W. (2019). El engagement en las organizaciones: caso de un municipio en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas Mapa*, 6(16), 75-93. <http://revistamapa.com>

Huamantupa, N. (2021). *Las habilidades gerenciales y engagement laboral en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad de Cusco – 2020*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67843>

Janse, B. (2018). *Estilo de Liderazgo Coaching*. Toolshero: <https://www.toolshero.es/liderazgo/estilo-de-liderazgo-de-coaching/>

Knight, C. (2016). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792-812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>

Lijarza, M. (2021). *El liderazgo en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Ambo, Huánuco 2020*. [Tesis de grado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2774>

Limay, M., & Tafur, Y. (2021). *Relación entre liderazgo y Engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/28734>

Loaiza, C y Pirela, L. (2015). Liderazgo en organizaciones venezolanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20 (69), 152-171. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29036968009.pdf>

Majrashi, A.Y. (2022). The Impact of Leadership Styles on Employee Engagement from the Point of View of Government Agencies Employees in Tabuk City. *Global Journal of Economics and Business*, 12 (5), 659-671, 10.31559/GJEB2022.12.5.10

Maquera, Y., Pinto, G., Meneses, L. & Quispe, M. (2023). *Engagement Laboral y*

Bienestar Subjetivo en el personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, 2022: Labor Engagement and Subjective Well-being in the administration management staff of the Provincial Municipality of San Román-Juliaca, 2022. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(2), 1443–1463. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.696>

Mehrad, A., Fernández-Castro, J., & González Gómez de Olmedo, M. P. (2020). A systematic review of leadership styles, work engagement and organizational support. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 9(4), 66–77. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i4.735>

Mehdipour, Y., y Mohebiknia, S. (2019). Liderazgo participativo, y Efectividad y Eficiencia Organizacional: opiniones de los maestros. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(16), 1-13. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1693/1244>

Narehan, H., Nooranizan, A., Nur Athirah, S., Mazuin, M. (2020). The Effects of Leadership Behavior Towards Employee Engagement Among Civil Servants at Local Municipal Councils in Terengganu, Malaysia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29 (08), 4513 - 4522. <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/26585>

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*. <https://journalhosting.ucalgary.ca/index.php/cjeap/article/view/42995>

OECD. (2018). *Manual de Frascati 2015: Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental*. Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, FECYT. <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>

Organización de las Naciones Unidas (2015). *Objetivos de desarrollo sostenible 2030*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Odoardi, Carlo, Battistelli, Adalgisa, Montani, Francesco, & Peiró, José M. (2019). Affective commitment, participative leadership, and employee innovation: a

- multilevel investigation. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 103-113. <https://dx.doi.org/10.5039/jwop2019a12>
- Pacheco, A. (28 de febrero 2020). Gestión y Liderazgo: Entendiendo las Diferencias. BCord. <https://www.bcoord.cl/post/gesti%C3%B3n-y-liderazgo-entendiendo-las-diferencias>
- Palomino, S. & Rodríguez, I. (2022). El liderazgo de funcionarios públicos y su relación con el engagement de los servidores públicos de la municipalidad provincial de San Román, periodo 2019. *Waynarroque - Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 2(4), 55–62. <https://doi.org/10.47190/rscaw.v2i4.42>
- Palomino, S. (2021). Estilos de liderazgo de los funcionarios públicos y su relación con el engagement de los servidores públicos de la municipalidad Provincial de San Román, periodo 2019. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Juliaca]. Repositorio Institucional UNAJ. <http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/handle/UNAJ/168>
- Paniagua, F. y Condori, P. (18 de marzo 2018). Investigación científica en educación. Porfirio Condori Ojeda. <https://www.aacademica.org/cporfirio/5>
- Pérez-Juárez, J. y Pedraza-Nájar, X. (2021). Medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana. *Signos*, 11 (1), 37 -53. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2019.0001.02>
- Perez-Tarqui, M. (2024). Cultura organizacional y engagement laboral de los servidores públicos de una municipalidad. *SCIÉENDO*, 27(1), 27-30. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2024.004>
- Portal, J. (2021). Intervención sanitaria con candidatos vacunales, como estrategia temporal de enfrentamiento a la COVID-19, Cuba, 2021. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2021;48(1): e3513. <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/3513>
- Rivera de la Cruz, F. (2020). *Engagement: una revisión teórica*. [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6798>
- Rodríguez, C., Romani, U., Arias-González, J., y Barrial, D. (2022). Liderazgo responsable como fortaleza de las empresas democráticas: Responsable

- Leadership as a Strength of Democratic Companies. *Revista De Filosofía*, 39, 433-443. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7309417>
- Rodríguez, E., Marichal, O., y Meneses, Z. (2022). Teorías del liderazgo y su impacto en los dirigentes y estudiantes universitarios. *Estrategia y Gestión Universitaria*, 10(2), 66–79. <https://revistas.unica.cu/index.php/regu/article/view/2255>
- Roncallo, A. y Roqueme, L. (2021). Liderazgo transformacional y engagement laboral en una entidad estatal. [Tesis posgrado, Universidad del Rosario]. Repositorio institucional E-docUR. [https://doi.org/10.48713/10336\\_32488](https://doi.org/10.48713/10336_32488)
- Ruiz, J., Huaita, D., Vásquez, M., y Holguin-Alvarez, J. (2022). Percepción del liderazgo distribuido en la educación peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27 (7), 248-265. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.17>
- Ruiz, L., Santisteban, L., y Villanueva, J. A. (2020). El proceso de engagement y su impacto en la productividad laboral de los funcionarios- Municipalidad Distrital de Lagunas. *Orizonte Empresarial*, 7(2), 70–84. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1449>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Serrano, B. y Potalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70026-6)
- Serhan, A., Almaaitah, M., Altahat, S., & Kasasbeh, E. (2021). The relationship between employee engagement and transformational and transactional leadership styles:evidence from jordan; greater amman municipalityThe relationship between employee engagement and transformational and transactional leadership styles:evidence from jordan; greater amman municipality. *Journal of Management Information and Decision Sciences* 24 (1), 1-9. [https://www.researchgate.net/profile/Mohammad-Almaaitah-2/publication/354790467\\_the-relationship-between-employee-engagement-and-transformational-and-transactional-leadership-stylesevidence-from-jorda/links/614cb3643c6cb310698b33ed/the-relationship-between-employee-engagement-and-transformational-and-](https://www.researchgate.net/profile/Mohammad-Almaaitah-2/publication/354790467_the-relationship-between-employee-engagement-and-transformational-and-transactional-leadership-stylesevidence-from-jorda/links/614cb3643c6cb310698b33ed/the-relationship-between-employee-engagement-and-transformational-and-)

transactional-leadership-styleevidence-from-jorda.pdf

- Silva, C., Naranjo, A., y Salazar, J. (2022). Herramientas de gestión de liderazgo ético dialógico: una oportunidad de desarrollo organizacional para la eficiencia productiva. *Revista de filosofía, centro de estudios filosóficos, Universidad del Zulia*. 39 ( Especial), 440-454.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.6456680>
- Toscano-del Cairo, C., Vesga-Rodríguez, J. y Avendaño-Prieto, B. (2020). Quality of life at work and its relationship with engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128-137.  
<http://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>
- Vega, M., y Ortega, A. (2022). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 224-245.  
<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.168>
- Zamarripa, J., Vega, M., y Velásquez, A. (2021). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. *Trascender, Contabilidad y Gestión*. 7(20), 224-245.  
<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.168>

## ANEXOS

### Anexo 1.

#### Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<b>V1:</b> Estilo de liderazgo	El estilo de liderazgo se define por la manera en que un líder actúa, toma decisiones y orienta a su equipo o grupo para alcanzar metas específicas (Loaiza y Pirela, 2015).	La variable de estilo de liderazgo será medida en función a sus tres dimensiones: Liderazgo transformacional, Liderazgo participativo Y habilidades gerenciales. El cual posee 9 indicadores. Donde se aplicará un cuestionario a los trabajadores de una municipalidad	Liderazgo transformacional	- Carisma - Inspiración - Estimulación intelectual	Ordinal Escala de Likert Totalmente en desacuerdo (1)
			Liderazgo participativo	- Coordina - Toma decisiones - Participación activa el personal	En Desacuerdo (2) Ni de Acuerdo ni en desacuerdo (3)
			Habilidades gerenciales	- Habilidades técnicas - Habilidades humanas - Habilidades conceptuales	De Acuerdo (4) Totalmente de Acuerdo (5).
<b>V2:</b> Engagement laboral	Se refiere a un estado mental en el que los trabajadores experimentales una conexión emocional, cognitiva y conductual significativa en su lugar de trabajo (Ballesteros, 2019).	La variable engagement será medida en función a sus tres dimensiones: Vigor, dedicación y absorción gerenciales. El cual posee 12 indicadores. Donde se aplicará un cuestionario a los trabajadores.	Vigor	- Energía - Fuerza - Persistencia - Motivación	Ordinal Escala de Likert Totalmente en desacuerdo (1) En Desacuerdo (2)
			Dedicación	- Entusiasmo - Propósito - Retador - Orgullo	Ni de Acuerdo ni en desacuerdo (3) De Acuerdo (4)
			Absorción	- Concentración - Atención - Felicidad - Involucramiento	Totalmente de Acuerdo (5)

**Anexo 2:**  
Matriz De Instrumento

MATRIZ DE INSTRUMENTO								
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	ITEMS	C	G	G	R
					E	O	D	
Estilo de liderazgo	Liderazgo transformacional	Carisma	1	Demuestra un carisma natural que atrae a los miembros del equipo	X			
			2	Es capaz de generar confianza y credibilidad mediante su carisma	X			
			3	Inspira a los demás con su presencia y actitud positiva	X			
		Inspiración	4	Comunica una visión clara y emocionante para el futuro de la municipalidad	X			
			5	Motiva al equipo para alcanzar metas desafiantes y significativas	X			
			6	Demuestra con su comportamiento los valores y principios que espera del equipo.	X			
	Estimulación intelectual	7	Fomenta la creatividad y la innovación entre los miembros del equipo	X				
		8	Desafía a los empleados a pensar de manera crítica y fuera de lo convencional	X				
		9	Promueve el aprendizaje continuo y el desarrollo personal de los empleados	X				
		Coordina	10	Coordina eficazmente las actividades del equipo para alcanzar objetivos comunes	X			

Liderazgo participativo		11	Asegura que haya una buena comunicación y coordinación entre todos los miembros del equipo	X				
		12	Asigna roles y responsabilidades de manera equitativa y clara	X				
	Toma de decisiones	13	Involucra activamente a los empleados en el proceso de toma de decisiones	X				
		14	Considera las opiniones y sugerencias del equipo antes de tomar decisiones importantes	X				
		15	Toma decisiones basadas en un consenso o acuerdo general del equipo	X				
	Fomenta la participación	16	Alienta a los empleados a expresar sus ideas y opiniones libremente	X				
		17	Crea un ambiente donde todos se sientan valorados y escuchados	X				
		18	Reconoce y valora las contribuciones individuales de los miembros del equipo	X				
	Habilidades gerenciales	Técnicas	19	Posee un conocimiento profundo y actualizado sobre las técnicas y herramientas de gestión	X			
			20	Tiene la capacidad de planificar y organizar eficientemente las actividades y recursos del equipo	X			
21			Utiliza métodos y procedimientos efectivos para resolver problemas y tomar decisiones	X				
Humanas		22	Muestra empatía y comprensión hacia las necesidades y preocupaciones de los empleados	X				

			23	Desarrolla relaciones sólidas y de confianza con los miembros del equipo	X			
			24	Sabe cómo motivar y guiar a cada empleado de acuerdo a sus habilidades y necesidades individuales	X			
		Conceptuales	25	Tiene una visión clara y estratégica para el desarrollo y crecimiento de la municipalidad	X			
			26	Comprende y puede anticipar los cambios y desafíos en el entorno laboral y social	X			
			27	Es capaz de analizar y sintetizar información compleja para tomar decisiones informadas y estratégicas	X			
Engagement laboral	Vigor	Energía	1	Durante el trabajo en la municipalidad, se siente lleno de energía	X			
			2	Es capaz de mantener un alto nivel de energía a lo largo del día laboral	X			
			3	Se siente revitalizado y con energía después de enfrentar desafíos laborales	X			
		Fuerza	4	Se siente fuerte y capaz de superar cualquier obstáculo en el trabajo	X			
			5	Posee la fortaleza necesaria para enfrentar situaciones difíciles en el entorno laboral	X			
			6	Es capaz de mantener su rendimiento a pesar de las demandas laborales	X			
		Persistencia	7	Cuando enfrenta dificultades en el trabajo, persiste hasta encontrar soluciones efectivas	X			

		Motivación	8	Es persistente, no se rinde fácilmente frente a los desafíos laborales	X			
			9	Es capaz de mantener la motivación y esfuerzo a largo plazo en la municipalidad	X			
			10	Se siente motivado para dar lo mejor de sí en su trabajo en la municipalidad	X			
			11	El trabajo en la municipalidad le motiva a alcanzar sus metas personales y profesionales	X			
			12	Encuentra inspiración y motivación en las actividades y proyectos que realiza en la municipalidad	X			
	Dedicación	Entusiasmo	13	Se siente entusiasmado y emocionado por contribuir al éxito de la municipalidad	X			
			14	Su trabajo en la municipalidad le llena de entusiasmo y pasión	X			
			15	Encuentra placer y satisfacción en las tareas que realiza en la municipalidad	X			
		Propósito	16	Siente que su trabajo en la municipalidad tiene un propósito claro y significativo	X			
			17	Está comprometido con los objetivos y valores de la municipalidad	X			
			18	El trabajo en la municipalidad le brinda un sentido de propósito y realización personal	X			
		Retador	19	Se siente desafiado y motivado por las tareas y responsabilidades que tiene en la municipalidad	X			

			20	Busca constantemente desafíos y oportunidades para crecer y aprender en mi trabajo	X				
			21	Disfruta enfrentando desafíos y superando sus límites en la municipalidad	X				
		Orgullo	22	Se siente orgulloso de pertenecer al equipo de la municipalidad	X				
			23	Está orgulloso de los logros y contribuciones que a realizado en su trabajo en la municipalidad	X				
			24	Su trabajo en la municipalidad refleja positivamente en su imagen personal y profesional, lo que le llena de orgullo	X				
		Absorción	Concentración	25	Cuando trabaja en la municipalidad, puede concentrarse fácilmente en sus tareas y responsabilidades	X			
				26	Es capaz de mantener su atención enfocada en sus objetivos laborales a pesar de distracciones externas	X			
				27	Se concentra profundamente en sus tareas y proyectos en la municipalidad, sin darme cuenta del paso del tiempo.	X			
			Atención	28	Presta atención a los detalles y aspectos importantes de su trabajo en la municipalidad	X			
				29	Se mantiene alerta y receptivo a las necesidades y requerimientos de su puesto laboral	X			

			30	Es capaz de manejar múltiples tareas y proyectos simultáneamente sin perder la calidad en su trabajo	X			
		Felicidad	31	Se siente feliz y satisfecho con su trabajo en la municipalidad	X			
			32	Su trabajo en la municipalidad contribuye positivamente a su bienestar y felicidad personal	X			
			33	Encuentra alegría y felicidad en el ambiente laboral y las relaciones que tiene en la municipalidad	X			
		Involucramiento	34	Se siente completamente involucrado en su trabajo en la municipalidad, tanto emocional como mentalmente	X			
			35	El nivel de compromiso con su trabajo en la municipalidad es alto, sintiéndose parte integral de los proyectos y actividades	X			
			36	Está profundamente comprometido con el éxito y el progreso de la municipalidad, dedicando su tiempo y esfuerzo de manera activa y proactiva	X			

### Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

#### Ficha de validación de contenido del cuestionario

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Estilo de liderazgo y engagement laboral en una municipalidad distrital de Piura, 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ESTILOS DE LIDERAZGO

Definición de la variable:

V1: ESTILO DE LIDERAZGO

Es la forma en que un líder se comporta, toma decisiones, y guía a su equipo o grupo hacia el logro de objetivos (Loaiza y Pirela, 2015).

Referencia:

Loaiza, C y Pirela, L. (2015). Liderazgo en organizaciones venezolanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20 (69), 152-171.

<https://www.redalyc.org/pdf/290/29036968009.pdf>

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESTILO DE LIDERAZGO				
			Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Liderazgo transformacional	Carisma	Demuestra un carisma natural y transparente hacia los colaboradores para fomentar un ambiente de trabajo positivo y eficaz	1	1	1	1	
		Es capaz de generar confianza y credibilidad mediante su carisma	1	1	1	1	
		Inspira a los demás con su presencia y actitud positiva	1	1	1	1	
	Inspiración	Comunica una visión clara y emocionante para el futuro de la municipalidad	1	1	1	1	
		Motiva al equipo para alcanzar metas desafiantes y significativas	1	1	1	1	
		Demuestra con su comportamiento los valores y principios que espera del equipo.	1	1	1	1	
	Estimulación intelectual	Fomenta la creatividad y la innovación entre los miembros del equipo	1	1	1	1	
		Desafía a los empleados a pensar de manera crítica y fuera de lo convencional	1	1	1	1	
		Promueve el aprendizaje continuo y el desarrollo personal de los empleados	1	1	1	1	
Liderazgo participativo	Coordina	Coordina eficazmente las actividades del equipo para alcanzar objetivos comunes	1	1	1	1	
		Asegura que haya una buena comunicación y coordinación entre todos los miembros del equipo	1	1	1	1	
		Asigna roles y responsabilidades de manera equitativa y clara	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	Involucra activamente a los empleados en el proceso de toma de decisiones	1	1	1	1	
		Considera las opiniones y sugerencias del equipo antes de tomar decisiones importantes	1	1	1	1	

		Toma decisiones basadas en un consenso o acuerdo general del equipo	1	1	1	1	
	Fomenta la participación	Alienta a los empleados a expresar sus ideas y opiniones libremente	1	1	1	1	
		Crea un ambiente donde todos se sientan valorados y escuchados	1	1	1	1	
		Reconoce y valora las contribuciones individuales de los miembros del equipo	1	1	1	1	
Habilidades gerenciales	Técnicas	Posee un conocimiento profundo y actualizado sobre las técnicas y herramientas de gestión	1	1	1	1	
		Tiene la capacidad de planificar y organizar eficientemente las actividades y recursos del equipo	1	1	1	1	
		Utiliza métodos y procedimientos efectivos para resolver problemas y tomar decisiones	1	1	1	1	
	Humanas	Muestra empatía y comprensión hacia las necesidades y preocupaciones de los empleados	1	1	1	1	
		Desarrolla relaciones sólidas y de confianza con los miembros del equipo	1	1	1	1	
		Sabe cómo motivar y guiar a cada empleado de acuerdo a sus habilidades y necesidades individuales	1	1	1	1	
	Conceptuales	Tiene una visión clara y estratégica para el desarrollo y crecimiento de la municipalidad	1	1	1	1	
		Comprende y puede anticipar los cambios y desafíos en el entorno laboral y social	1	1	1	1	
		Es capaz de analizar y sintetizar información compleja para tomar decisiones informadas y estratégicas	1	1	1	1	

### Ficha de validación de contenido del cuestionario

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Estilo de liderazgo y engagement laboral en una municipalidad distrital de Piura, 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ENGAGEMENT LABORAL

Definición de la variable:

V2: ENGAGEMENT LABORAL

Estado mental que implica una conexión emocional, cognitiva y conductual por parte de los trabajadores en el centro laboral (Ballesteros, 2019).

Referencia:

Ballesteros, C. (2019). La representación digital del engagement: hacia una percepción del compromiso a través de acciones simbólicas. *Revista de Comunicación*, 18(1), 215-233. <https://dx.doi.org/10.26441/RC18.1-2019-A11>

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESTILO DE LIDERAZGO				
			Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Vigor	Energía	Durante el trabajo en la municipalidad, se siente lleno de energía	1	1	1	1	
		Es capaz de mantener un alto nivel de energía a lo largo del día laboral	1	1	1	1	
		Se siente revitalizado y con energía después de enfrentar desafíos laborales	1	1	1	1	
	Fuerza	Se siente fuerte y capaz de superar cualquier obstáculo en el trabajo	1	1	1	1	
		Posee la fortaleza necesaria para enfrentar situaciones difíciles en el entorno laboral	1	1	1	1	
		Es capaz de mantener su rendimiento a pesar de las demandas laborales	1	1	1	1	
	Persistencia	Cuando enfrenta dificultades en el trabajo, persiste hasta encontrar soluciones efectivas	1	1	1	1	
		Es persistente, no se rinde fácilmente frente a los desafíos laborales	1	1	1	1	
		Es capaz de mantener la motivación y esfuerzo a largo plazo en la municipalidad	1	1	1	1	
	Motivación	Se siente motivado para dar lo mejor de sí en su trabajo en la municipalidad	1	1	1	1	
		El trabajo en la municipalidad le motiva a alcanzar sus metas personales y profesionales	1	1	1	1	
		Encuentra inspiración y motivación en las actividades y proyectos que realiza en la municipalidad	1	1	1	1	
Dedicación	Entusiasmo	Se siente entusiasmado y emocionado por contribuir al éxito de la municipalidad	1	1	1	1	
		Su trabajo en la municipalidad le llena de entusiasmo y pasión	1	1	1	1	
		Encuentra placer y satisfacción en las tareas que realiza en la municipalidad	1	1	1	1	

	Propósito	Siente que su trabajo en la municipalidad tiene un propósito claro y significativo	1	1	1	1	
		Está comprometido con los objetivos y valores de la municipalidad	1	1	1	1	
		El trabajo en la municipalidad le brinda un sentido de propósito y realización personal	1	1	1	1	
	Retador	Se siente desafiado y motivado por las tareas y responsabilidades que tiene en la municipalidad	1	1	1	1	
		Busca constantemente desafíos y oportunidades para crecer y aprender en mi trabajo	1	1	1	1	
		Disfruta enfrentando desafíos y superando sus límites en la municipalidad	1	1	1	1	
	Orgullo	Se siente orgulloso de pertenecer al equipo de la municipalidad	1	1	1	1	
		Está orgulloso de los logros y contribuciones que ha realizado en su trabajo en la municipalidad	1	1	1	1	
		Su trabajo en la municipalidad refleja positivamente en su imagen personal y profesional, lo que le llena de orgullo	1	1	1	1	
Absorción	Concentración	Cuando trabaja en la municipalidad, puede concentrarse fácilmente en sus tareas y responsabilidades	1	1	1	1	
		Es capaz de mantener su atención enfocada en sus objetivos laborales a pesar de distracciones externas	1	1	1	1	
		Se concentra profundamente en sus tareas y proyectos en la municipalidad, sin darse cuenta del paso del tiempo.	1	1	1	1	
	Atención	Presta atención a los detalles y aspectos importantes de su trabajo en la municipalidad	1	1	1	1	
		Se mantiene alerta y receptivo a las necesidades y requerimientos de su puesto laboral	1	1	1	1	

		Es capaz de manejar múltiples tareas y proyectos simultáneamente sin perder la calidad en su trabajo	1	1	1	1	
	Felicidad	Se siente feliz y satisfecho con su trabajo en la municipalidad	1	1	1	1	
		Su trabajo en la municipalidad contribuye positivamente a su bienestar y felicidad personal	1	1	1	1	
		Encuentra alegría y felicidad en el ambiente laboral y las relaciones que tiene en la municipalidad	1	1	1	1	
	Involucramiento	Se siente completamente involucrado en su trabajo en la municipalidad, tanto emocional como mentalmente	1	1	1	1	
		El nivel de compromiso con su trabajo en la municipalidad es alto, sintiéndose parte integral de los proyectos y actividades	1	1	1	1	
		Está profundamente comprometido con el éxito y el progreso de la municipalidad, dedicando su tiempo y esfuerzo de manera activa y proactiva	1	1	1	1	

## CUESTIONARIO PARA MEDIR ESTILOS DE LIDERAZGO

Estimado participante:

Agradecemos tu participación en nuestra evaluación sobre estilo de liderazgo en nuestra organización. Por favor, tómate unos minutos para responder a las siguientes preguntas utilizando la escala de Likert proporcionada. Tus respuestas serán tratadas de manera confidencial y nos ayudarán a tomar decisiones informadas.

Totalmente en Desacuerdo (1), En Desacuerdo (2), Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (3), De Acuerdo (4), Totalmente de Acuerdo (5).

DIMENSIONES	TD	ED	NAD	DA	TA
	1	2	3	4	5
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>					
1. Demuestra un carisma natural que atrae a los miembros del equipo					
2. Es capaz de generar confianza y credibilidad mediante su carisma					
3. Inspira a los demás con su presencia y actitud positiva					
4. Comunica una visión clara y emocionante para el futuro de la municipalidad					
5. Motiva al equipo para alcanzar metas desafiantes y significativas					
6. Demuestra con su comportamiento los valores y principios que espera del equipo.					
7. Fomenta la creatividad y la innovación entre los miembros del equipo					
8. Desafía a los empleados a pensar de manera crítica y fuera de lo convencional					
9. Promueve el aprendizaje continuo y el desarrollo personal de los empleados					
<b>LIDERAZGO PARTICIPATIVO</b>					
10. Coordina eficazmente las actividades del equipo para alcanzar objetivos comunes					
11. Asegura que haya una buena comunicación y coordinación entre todos los miembros del equipo					
12. Asigna roles y responsabilidades de manera equitativa y clara					
13. Involucra activamente a los empleados en el proceso de toma de decisiones					
14. Considera las opiniones y sugerencias del equipo antes de tomar decisiones importantes					
15. Toma decisiones basadas en un consenso o acuerdo general del equipo					
16. Alienta a los empleados a expresar sus ideas y opiniones libremente					
17. Crea un ambiente donde todos se sientan valorados y escuchados					
18. Reconoce y valora las contribuciones individuales de los miembros del equipo					
<b>HABILIDADES GERENCIALES</b>					
19. Posee un conocimiento profundo y actualizado sobre las técnicas y herramientas de gestión					

20. Tiene la capacidad de planificar y organizar eficientemente las actividades y recursos del equipo					
21. Utiliza métodos y procedimientos efectivos para resolver problemas y tomar decisiones					
22. Muestra empatía y comprensión hacia las necesidades y preocupaciones de los empleados					
23. Desarrolla relaciones sólidas y de confianza con los miembros del equipo					
24. Sabe cómo motivar y guiar a cada empleado de acuerdo a sus habilidades y necesidades individuales					
25. Tiene una visión clara y estratégica para el desarrollo y crecimiento de la municipalidad					
26. Comprende y puede anticipar los cambios y desafíos en el entorno laboral y social					
27. Es capaz de analizar y sintetizar información compleja para tomar decisiones informadas y estratégicas					

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ENGAGEMENT LABORAL

Estimado participante:

Agradecemos tu participación en nuestra evaluación sobre el engagement laboral en nuestra organización. Por favor, tómate unos minutos para responder a las siguientes preguntas utilizando la escala de Likert proporcionada. Tus respuestas serán tratadas de manera confidencial y nos ayudarán a tomar decisiones informadas.

Totalmente en Desacuerdo (1), En Desacuerdo (2), Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (3), De Acuerdo (4), Totalmente de Acuerdo (5).

DIMENSIONES	TD	ED	NAD	DA	TA
	1	2	3	4	5
<b>VIGOR</b>					
1. Durante el trabajo en la municipalidad, se siente lleno de energía					
2. Es capaz de mantener un alto nivel de energía a lo largo del día laboral					
3. Se siente revitalizado y con energía después de enfrentar desafíos laborales					
4. Se siente fuerte y capaz de superar cualquier obstáculo en el trabajo					
5. Posee la fortaleza necesaria para enfrentar situaciones difíciles en el entorno laboral					
6. Es capaz de mantener su rendimiento a pesar de las demandas laborales					
7. Cuando enfrenta dificultades en el trabajo, persiste hasta encontrar soluciones efectivas					
8. Es persistente, no se rinde fácilmente frente a los desafíos laborales					
9. Es capaz de mantener la motivación y esfuerzo a largo plazo en la municipalidad					
10. Se siente motivado para dar lo mejor de sí en su trabajo en la municipalidad					
11. El trabajo en la municipalidad le motiva a alcanzar sus metas personales y profesionales					
12. Encuentra inspiración y motivación en las actividades y proyectos que realiza en la municipalidad					
<b>DEDICACIÓN</b>					
13. Se siente entusiasmado y emocionado por contribuir al éxito de la municipalidad					
14. Su trabajo en la municipalidad le llena de entusiasmo y pasión					
15. Encuentra placer y satisfacción en las tareas que realiza en la municipalidad					
16. Siente que su trabajo en la municipalidad tiene un propósito claro y significativo					
17. Está comprometido con los objetivos y valores de la municipalidad					
18. El trabajo en la municipalidad le brinda un sentido de propósito y realización personal					
19. Se siente desafiado y motivado por las tareas y responsabilidades que tiene en la municipalidad					

20. Busca constantemente desafíos y oportunidades para crecer y aprender en mi trabajo					
21. Disfruta enfrentando desafíos y superando sus límites en la municipalidad					
22. Se siente orgulloso de pertenecer al equipo de la municipalidad					
23. Está orgulloso de los logros y contribuciones que a realizado en su trabajo en la municipalidad					
24. Su trabajo en la municipalidad refleja positivamente en su imagen personal y profesional, lo que le llena de orgullo					
<b>ABSORCIÓN</b>					
25. Cuando trabaja en la municipalidad, puede concentrarse fácilmente en sus tareas y responsabilidades					
26. Es capaz de mantener su atención enfocada en sus objetivos laborales a pesar de distracciones externas					
27. Se concentra profundamente en sus tareas y proyectos en la municipalidad, sin darme cuenta del paso del tiempo.					
28. Presta atención a los detalles y aspectos importantes de su trabajo en la municipalidad					
29. Se mantiene alerta y receptivo a las necesidades y requerimientos de su puesto laboral					
30. Es capaz de manejar múltiples tareas y proyectos simultáneamente sin perder la calidad en su trabajo					
31. Se siente feliz y satisfecho con su trabajo en la municipalidad					
32. Su trabajo en la municipalidad contribuye positivamente a su bienestar y felicidad personal					
33. Encuentra alegría y felicidad en el ambiente laboral y las relaciones que tiene en la municipalidad					
34. Se siente completamente involucrado en su trabajo en la municipalidad, tanto emocional como mentalmente					
35. El nivel de compromiso con su trabajo en la municipalidad es alto, sintiéndose parte integral de los proyectos y actividades					
36. Está profundamente comprometido con el éxito y el progreso de la municipalidad, dedicando su tiempo y esfuerzo de manera activa y proactiva					

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO
Objetivo del instrumento	MEDIR LAS VARIABLES
Nombres y apellidos del experto	JOSÉ MARTIN LAZO SÁNCHEZ
Documento de identidad	DNI 02778943
Años de experiencia en el área	20 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV – ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
Cargo	DOCENTE A TIEMPO COMPLETO
Número telefónico	969294427
Firma	
Fecha	24/05/2024

### Ficha de validación de contenido del cuestionario

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Estilo de liderazgo y engagement laboral en una municipalidad distrital de Piura, 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ESTILOS DE LIDERAZGO

Definición de la variable:

V1: ESTILO DE LIDERAZGO

Es la forma en que un líder se comporta, toma decisiones, y guía a su equipo o grupo hacia el logro de objetivos (Loaiza y Pirela, 2015).

Referencia:

Loaiza, C y Pirela, L. (2015). Liderazgo en organizaciones venezolanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20 (69), 152-171.  
<https://www.redalyc.org/pdf/290/29036968009.pdf>

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ESTILOS DE LIDERAZGO**

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESTILO DE LIDERAZGO				
			Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Liderazgo transformacional	Carisma	Demuestra un carisma natural y transparente hacia los colaboradores para fomentar un ambiente de trabajo positivo y eficaz	1	1	1	1	
		Es capaz de generar confianza y credibilidad mediante su carisma	1	1	1	1	
		Inspira a los demás con su presencia y actitud positiva	1	1	1	1	
	Inspiración	Comunica una visión clara y emocionante para el futuro de la municipalidad	1	1	1	1	
		Motiva al equipo para alcanzar metas desafiantes y significativas	1	1	1	1	
		Demuestra con su comportamiento los valores y principios que espera del equipo.	1	1	1	1	
	Estimulación intelectual	Fomenta la creatividad y la innovación entre los miembros del equipo	1	1	1	1	
		Desafía a los empleados a pensar de manera crítica y fuera de lo convencional	1	1	1	1	
		Promueve el aprendizaje continuo y el desarrollo personal de los empleados	1	1	1	1	
Liderazgo participativo	Coordina	Coordina eficazmente las actividades del equipo para alcanzar objetivos comunes	1	1	1	1	
		Asegura que haya una buena comunicación y coordinación entre todos los miembros del equipo	1	1	1	1	
		Asigna roles y responsabilidades de manera equitativa y clara	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	Involucra activamente a los empleados en el proceso de toma de decisiones	1	1	1	1	
		Considera las opiniones y sugerencias del equipo antes de tomar decisiones importantes	1	1	1	1	

		Toma decisiones basadas en un consenso o acuerdo general del equipo	1	1	1	1	
	Fomenta la participación	Alienta a los empleados a expresar sus ideas y opiniones libremente	1	1	1	1	
		Crea un ambiente donde todos se sientan valorados y escuchados	1	1	1	1	
		Reconoce y valora las contribuciones individuales de los miembros del equipo	1	1	1	1	
Habilidades gerenciales	Técnicas	Posee un conocimiento profundo y actualizado sobre las técnicas y herramientas de gestión	1	1	1	1	
		Tiene la capacidad de planificar y organizar eficientemente las actividades y recursos del equipo	1	1	1	1	
		Utiliza métodos y procedimientos efectivos para resolver problemas y tomar decisiones	1	1	1	1	
	Humanas	Muestra empatía y comprensión hacia las necesidades y preocupaciones de los empleados	1	1	1	1	
		Desarrolla relaciones sólidas y de confianza con los miembros del equipo	1	1	1	1	
		Sabe cómo motivar y guiar a cada empleado de acuerdo a sus habilidades y necesidades individuales	1	1	1	1	
	Conceptuales	Tiene una visión clara y estratégica para el desarrollo y crecimiento de la municipalidad	1	1	1	1	
		Comprende y puede anticipar los cambios y desafíos en el entorno laboral y social	1	1	1	1	
		Es capaz de analizar y sintetizar información compleja para tomar decisiones informadas y estratégicas	1	1	1	1	

### Ficha de validación de contenido del cuestionario

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Estilo de liderazgo y engagement laboral en una municipalidad distrital de Piura, 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ENGAGEMENT LABORAL

Definición de la variable:

V2: ENGAGEMENT LABORAL

Estado mental que implica una conexión emocional, cognitiva y conductual por parte de los trabajadores en el centro laboral (Ballesteros, 2019)

Referencia:

Ballesteros, C. (2019). La representación digital del engagement: hacia una percepción del compromiso a través de acciones simbólicas. *Revista de Comunicación*, 18(1), 215-233. <https://dx.doi.org/10.26441/RC18.1-2019-A11>

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESTILO DE LIDERAZGO				
			Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Vigor	Energía	Durante el trabajo en la municipalidad, se siente lleno de energía	1	1	1	1	
		Es capaz de mantener un alto nivel de energía a lo largo del día laboral	1	1	1	1	
		Se siente revitalizado y con energía después de enfrentar desafíos laborales	1	1	1	1	
	Fuerza	Se siente fuerte y capaz de superar cualquier obstáculo en el trabajo	1	1	1	1	
		Posee la fortaleza necesaria para enfrentar situaciones difíciles en el entorno laboral	1	1	1	1	
		Es capaz de mantener su rendimiento a pesar de las demandas laborales	1	1	1	1	
	Persistencia	Cuando enfrenta dificultades en el trabajo, persiste hasta encontrar soluciones efectivas	1	1	1	1	
		Es persistente, no se rinde fácilmente frente a los desafíos laborales	1	1	1	1	
		Es capaz de mantener la motivación y esfuerzo a largo plazo en la municipalidad	1	1	1	1	
	Motivación	Se siente motivado para dar lo mejor de sí en su trabajo en la municipalidad	1	1	1	1	
		El trabajo en la municipalidad le motiva a alcanzar sus metas personales y profesionales	1	1	1	1	
		Encuentra inspiración y motivación en las actividades y proyectos que realiza en la municipalidad	1	1	1	1	
Dedicación	Entusiasmo	Se siente entusiasmado y emocionado por contribuir al éxito de la municipalidad	1	1	1	1	
		Su trabajo en la municipalidad le llena de entusiasmo y pasión	1	1	1	1	
		Encuentra placer y satisfacción en las tareas que realiza en la municipalidad	1	1	1	1	

	Propósito	Siente que su trabajo en la municipalidad tiene un propósito claro y significativo	1	1	1	1	
		Está comprometido con los objetivos y valores de la municipalidad	1	1	1	1	
		El trabajo en la municipalidad le brinda un sentido de propósito y realización personal	1	1	1	1	
	Retador	Se siente desafiado y motivado por las tareas y responsabilidades que tiene en la municipalidad	1	1	1	1	
		Busca constantemente desafíos y oportunidades para crecer y aprender en mi trabajo	1	1	1	1	
		Disfruta enfrentando desafíos y superando sus límites en la municipalidad	1	1	1	1	
	Orgullo	Se siente orgulloso de pertenecer al equipo de la municipalidad	1	1	1	1	
		Está orgulloso de los logros y contribuciones que a realizado en su trabajo en la municipalidad	1	1	1	1	
		Su trabajo en la municipalidad refleja positivamente en su imagen personal y profesional, lo que le llena de orgullo	1	1	1	1	
Absorción	Concentración	Cuando trabaja en la municipalidad, puede concentrarse fácilmente en sus tareas y responsabilidades	1	1	1	1	
		Es capaz de mantener su atención enfocada en sus objetivos laborales a pesar de distracciones externas	1	1	1	1	
		Se concentra profundamente en sus tareas y proyectos en la municipalidad, sin darme cuenta del paso del tiempo.	1	1	1	1	
	Atención	Presta atención a los detalles y aspectos importantes de su trabajo en la municipalidad	1	1	1	1	
		Se mantiene alerta y receptivo a las necesidades y requerimientos de su puesto laboral	1	1	1	1	

		Es capaz de manejar múltiples tareas y proyectos simultáneamente sin perder la calidad en su trabajo	1	1	1	1	
	Felicidad	Se siente feliz y satisfecho con su trabajo en la municipalidad	1	1	1	1	
		Su trabajo en la municipalidad contribuye positivamente a su bienestar y felicidad personal	1	1	1	1	
		Encuentra alegría y felicidad en el ambiente laboral y las relaciones que tiene en la municipalidad	1	1	1	1	
	Involucramiento	Se siente completamente involucrado en su trabajo en la municipalidad, tanto emocional como mentalmente	1	1	1	1	
		El nivel de compromiso con su trabajo en la municipalidad es alto, sintiéndose parte integral de los proyectos y actividades	1	1	1	1	
		Está profundamente comprometido con el éxito y el progreso de la municipalidad, dedicando su tiempo y esfuerzo de manera activa y proactiva	1	1	1	1	

## CUESTIONARIO PARA MEDIR ESTILOS DE LIDERAZGO

Estimado participante:

Agradecemos tu participación en nuestra evaluación sobre estilo de liderazgo en nuestra organización. Por favor, tómate unos minutos para responder a las siguientes preguntas utilizando la escala de Likert proporcionada. Tus respuestas serán tratadas de manera confidencial y nos ayudarán a tomar decisiones informadas.

Totalmente en Desacuerdo (1), En Desacuerdo (2), Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (3), De Acuerdo (4), Totalmente de Acuerdo (5).

DIMENSIONES	TD	ED	NAD	DA	TA
	1	2	3	4	5
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>					
28. Demuestra un carisma natural que atrae a los miembros del equipo					
29. Es capaz de generar confianza y credibilidad mediante su carisma					
30. Inspira a los demás con su presencia y actitud positiva					
31. Comunica una visión clara y emocionante para el futuro de la municipalidad					
32. Motiva al equipo para alcanzar metas desafiantes y significativas					
33. Demuestra con su comportamiento los valores y principios que espera del equipo.					
34. Fomenta la creatividad y la innovación entre los miembros del equipo					
35. Desafía a los empleados a pensar de manera crítica y fuera de lo convencional					
36. Promueve el aprendizaje continuo y el desarrollo personal de los empleados					
<b>LIDERAZGO PARTICIPATIVO</b>					
37. Coordina eficazmente las actividades del equipo para alcanzar objetivos comunes					
38. Asegura que haya una buena comunicación y coordinación entre todos los miembros del equipo					
39. Asigna roles y responsabilidades de manera equitativa y clara					
40. Involucra activamente a los empleados en el proceso de toma de decisiones					
41. Considera las opiniones y sugerencias del equipo antes de tomar decisiones importantes					
42. Toma decisiones basadas en un consenso o acuerdo general del equipo					
43. Alienta a los empleados a expresar sus ideas y opiniones libremente					
44. Crea un ambiente donde todos se sientan valorados y escuchados					
45. Reconoce y valora las contribuciones individuales de los miembros del equipo					
<b>HABILIDADES GERENCIALES</b>					
46. Posee un conocimiento profundo y actualizado sobre las técnicas y herramientas de gestión					

47. Tiene la capacidad de planificar y organizar eficientemente las actividades y recursos del equipo					
48. Utiliza métodos y procedimientos efectivos para resolver problemas y tomar decisiones					
49. Muestra empatía y comprensión hacia las necesidades y preocupaciones de los empleados					
50. Desarrolla relaciones sólidas y de confianza con los miembros del equipo					
51. Sabe cómo motivar y guiar a cada empleado de acuerdo a sus habilidades y necesidades individuales					
52. Tiene una visión clara y estratégica para el desarrollo y crecimiento de la municipalidad					
53. Comprende y puede anticipar los cambios y desafíos en el entorno laboral y social					
54. Es capaz de analizar y sintetizar información compleja para tomar decisiones informadas y estratégicas					

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ENGAGEMENT LABORAL

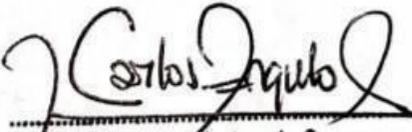
Estimado participante:

Agradecemos tu participación en nuestra evaluación sobre el engagement laboral en nuestra organización. Por favor, tómate unos minutos para responder a las siguientes preguntas utilizando la escala de Likert proporcionada. Tus respuestas serán tratadas de manera confidencial y nos ayudarán a tomar decisiones informadas.

Totalmente en Desacuerdo (1), En Desacuerdo (2), Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (3), De Acuerdo (4), Totalmente de Acuerdo (5).

<b>DIMENSIONES</b>	<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>NAD</b>	<b>DA</b>	<b>TA</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>VIGOR</b>					
37. Durante el trabajo en la municipalidad, se siente lleno de energía					
38. Es capaz de mantener un alto nivel de energía a lo largo del día laboral					
39. Se siente revitalizado y con energía después de enfrentar desafíos laborales					
40. Se siente fuerte y capaz de superar cualquier obstáculo en el trabajo					
41. Posee la fortaleza necesaria para enfrentar situaciones difíciles en el entorno laboral					
42. Es capaz de mantener su rendimiento a pesar de las demandas laborales					
43. Cuando enfrenta dificultades en el trabajo, persiste hasta encontrar soluciones efectivas					
44. Es persistente, no se rinde fácilmente frente a los desafíos laborales					
45. Es capaz de mantener la motivación y esfuerzo a largo plazo en la municipalidad					
46. Se siente motivado para dar lo mejor de sí en su trabajo en la municipalidad					
47. El trabajo en la municipalidad le motiva a alcanzar sus metas personales y profesionales					
48. Encuentra inspiración y motivación en las actividades y proyectos que realiza en la municipalidad					
<b>DEDICACIÓN</b>					
49. Se siente entusiasmado y emocionado por contribuir al éxito de la municipalidad					
50. Su trabajo en la municipalidad le llena de entusiasmo y pasión					
51. Encuentra placer y satisfacción en las tareas que realiza en la municipalidad					
52. Siente que su trabajo en la municipalidad tiene un propósito claro y significativo					
53. Está comprometido con los objetivos y valores de la municipalidad					
54. El trabajo en la municipalidad le brinda un sentido de propósito y realización personal					
55. Se siente desafiado y motivado por las tareas y responsabilidades que tiene en la municipalidad					
56. Busca constantemente desafíos y oportunidades para crecer y aprender en mi trabajo					

57. Disfruta enfrentando desafíos y superando sus límites en la municipalidad					
58. Se siente orgulloso de pertenecer al equipo de la municipalidad					
59. Está orgulloso de los logros y contribuciones que a realizado en su trabajo en la municipalidad					
60. Su trabajo en la municipalidad refleja positivamente en su imagen personal y profesional, lo que le llena de orgullo					
<b>ABSORCIÓN</b>					
61. Cuando trabaja en la municipalidad, puede concentrarse fácilmente en sus tareas y responsabilidades					
62. Es capaz de mantener su atención enfocada en sus objetivos laborales a pesar de distracciones externas					
63. Se concentra profundamente en sus tareas y proyectos en la municipalidad, sin darme cuenta del paso del tiempo.					
64. Presta atención a los detalles y aspectos importantes de su trabajo en la municipalidad					
65. Se mantiene alerta y receptivo a las necesidades y requerimientos de su puesto laboral					
66. Es capaz de manejar múltiples tareas y proyectos simultáneamente sin perder la calidad en su trabajo					
67. Se siente feliz y satisfecho con su trabajo en la municipalidad					
68. Su trabajo en la municipalidad contribuye positivamente a su bienestar y felicidad personal					
69. Encuentra alegría y felicidad en el ambiente laboral y las relaciones que tiene en la municipalidad					
70. Se siente completamente involucrado en su trabajo en la municipalidad, tanto emocional como mentalmente					
71. El nivel de compromiso con su trabajo en la municipalidad es alto, sintiéndose parte integral de los proyectos y actividades					
72. Está profundamente comprometido con el éxito y el progreso de la municipalidad, dedicando su tiempo y esfuerzo de manera activa y proactiva					

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Carlos Antonio Angulo Corcuera
Documento de identidad	06437510
Años de experiencia laboral	15 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Universidad César Vallejo
Labor que desempeña	Docente a tiempo completo
Número telefónico	947055845
Correo electrónico	anguloa@ucvvirtual.edu.pe
Firma	 <p> <b>MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera</b>  <b>Magister en Administración de Negocios</b>  <b>Licenciado en Administración</b>  <b>CLAD. N° 18480</b> </p>

### Ficha de validación de contenido del cuestionario

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Estilo de liderazgo y engagement laboral en una municipalidad distrital de Piura, 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ESTILOS DE LIDERAZGO

Definición de la variable:

V1: ESTILO DE LIDERAZGO

Es la forma en que un líder se comporta, toma decisiones, y guía a su equipo o grupo hacia el logro de objetivos (Loaiza y Pirela, 2015).

Referencia:

Loaiza, C y Pirela, L. (2015). Liderazgo en organizaciones venezolanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20 (69), 152-171.  
<https://www.redalyc.org/pdf/290/29036968009.pdf>

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESTILO DE LIDERAZGO				Observación
			Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Liderazgo transformacional	Carisma	Demuestra un carisma natural y transparente hacia los colaboradores para fomentar un ambiente de trabajo positivo y eficaz	1	1	1	1	
		Es capaz de generar confianza y credibilidad mediante su carisma	1	1	1	1	
		Inspira a los demás con su presencia y actitud positiva	1	1	1	1	
	Inspiración	Comunica una visión clara y emocionante para el futuro de la municipalidad	1	1	1	1	
		Motiva al equipo para alcanzar metas desafiantes y significativas	1	1	1	1	
		Demuestra con su comportamiento los valores y principios que espera del equipo.	1	1	1	1	
	Estimulación intelectual	Fomenta la creatividad y la innovación entre los miembros del equipo	1	1	1	1	
		Desafía a los empleados a pensar de manera crítica y fuera de lo convencional	1	1	1	1	
		Promueve el aprendizaje continuo y el desarrollo personal de los empleados	1	1	1	1	
Liderazgo participativo	Coordina	Coordina eficazmente las actividades del equipo para alcanzar objetivos comunes	1	1	1	1	
		Asegura que haya una buena comunicación y coordinación entre todos los miembros del equipo	1	1	1	1	
		Asigna roles y responsabilidades de manera equitativa y clara	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	Involucra activamente a los empleados en el proceso de toma de decisiones	1	1	1	1	
		Considera las opiniones y sugerencias del equipo antes de tomar decisiones importantes	1	1	1	1	

		Toma decisiones basadas en un consenso o acuerdo general del equipo	1	1	1	1	
	Fomenta la participación	Alienta a los empleados a expresar sus ideas y opiniones libremente	1	1	1	1	
		Crea un ambiente donde todos se sientan valorados y escuchados	1	1	1	1	
		Reconoce y valora las contribuciones individuales de los miembros del equipo	1	1	1	1	
Habilidades gerenciales	Técnicas	Posee un conocimiento profundo y actualizado sobre las técnicas y herramientas de gestión	1	1	1	1	
		Tiene la capacidad de planificar y organizar eficientemente las actividades y recursos del equipo	1	1	1	1	
		Utiliza métodos y procedimientos efectivos para resolver problemas y tomar decisiones	1	1	1	1	
	Humanas	Muestra empatía y comprensión hacia las necesidades y preocupaciones de los empleados	1	1	1	1	
		Desarrolla relaciones sólidas y de confianza con los miembros del equipo	1	1	1	1	
		Sabe cómo motivar y guiar a cada empleado de acuerdo a sus habilidades y necesidades individuales	1	1	1	1	
	Conceptuales	Tiene una visión clara y estratégica para el desarrollo y crecimiento de la municipalidad	1	1	1	1	
		Comprende y puede anticipar los cambios y desafíos en el entorno laboral y social	1	1	1	1	
		Es capaz de analizar y sintetizar información compleja para tomar decisiones informadas y estratégicas	1	1	1	1	

### Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Estilo de liderazgo y engagement laboral en una municipalidad distrital de Piura, 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ENGAGEMENT LABORAL

Definición de la variable:

V2: ENGAGEMENT LABORAL

Estado mental que implica una conexión emocional, cognitiva y conductual por parte de los trabajadores en el centro laboral (Ballesteros, 2019)

Referencia:

Ballesteros, C. (2019). La representación digital del engagement: hacia una percepción del compromiso a través de acciones simbólicas. *Revista de Comunicación*, 18(1), 215-233. <https://dx.doi.org/10.26441/RC18.1-2019-A11>

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESTILO DE LIDERAZGO				Observación
			Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Vigor	Energía	Durante el trabajo en la municipalidad, se siente lleno de energía	1	1	1	1	
		Es capaz de mantener un alto nivel de energía a lo largo del día laboral	1	1	1	1	
		Se siente revitalizado y con energía después de enfrentar desafíos laborales	1	1	1	1	
	Fuerza	Se siente fuerte y capaz de superar cualquier obstáculo en el trabajo	1	1	1	1	
		Posee la fortaleza necesaria para enfrentar situaciones difíciles en el entorno laboral	1	1	1	1	
		Es capaz de mantener su rendimiento a pesar de las demandas laborales	1	1	1	1	
	Persistencia	Cuando enfrenta dificultades en el trabajo, persiste hasta encontrar soluciones efectivas	1	1	1	1	
		Es persistente, no se rinde fácilmente frente a los desafíos laborales	1	1	1	1	
		Es capaz de mantener la motivación y esfuerzo a largo plazo en la municipalidad	1	1	1	1	
	Motivación	Se siente motivado para dar lo mejor de sí en su trabajo en la municipalidad	1	1	1	1	
		El trabajo en la municipalidad le motiva a alcanzar sus metas personales y profesionales	1	1	1	1	
		Encuentra inspiración y motivación en las actividades y proyectos que realiza en la municipalidad	1	1	1	1	
Dedicación	Entusiasmo	Se siente entusiasmado y emocionado por contribuir al éxito de la municipalidad	1	1	1	1	
		Su trabajo en la municipalidad le llena de entusiasmo y pasión	1	1	1	1	
		Encuentra placer y satisfacción en las tareas que realiza en la municipalidad	1	1	1	1	
	Propósito	Siente que su trabajo en la municipalidad tiene un propósito claro y significativo	1	1	1	1	

		Está comprometido con los objetivos y valores de la municipalidad	1	1	1	1		
		El trabajo en la municipalidad le brinda un sentido de propósito y realización personal	1	1	1	1		
	Retador	Se siente desafiado y motivado por las tareas y responsabilidades que tiene en la municipalidad	1	1	1	1		
		Busca constantemente desafíos y oportunidades para crecer y aprender en mi trabajo	1	1	1	1		
		Disfruta enfrentando desafíos y superando sus límites en la municipalidad	1	1	1	1		
	Orgullo	Se siente orgulloso de pertenecer al equipo de la municipalidad	1	1	1	1		
		Está orgulloso de los logros y contribuciones que a realizado en su trabajo en la municipalidad	1	1	1	1		
		Su trabajo en la municipalidad refleja positivamente en su imagen personal y profesional, lo que le llena de orgullo	1	1	1	1		
	Absorción	Concentración	Cuando trabaja en la municipalidad, puede concentrarse fácilmente en sus tareas y responsabilidades	1	1	1	1	
			Es capaz de mantener su atención enfocada en sus objetivos laborales a pesar de distracciones externas	1	1	1	1	
Se concentra profundamente en sus tareas y proyectos en la municipalidad, sin darme cuenta del paso del tiempo.			1	1	1	1		
Atención		Presta atención a los detalles y aspectos importantes de su trabajo en la municipalidad	1	1	1	1		
		Se mantiene alerta y receptivo a las necesidades y requerimientos de su puesto laboral	1	1	1	1		
		Es capaz de manejar múltiples tareas y proyectos simultáneamente sin perder la calidad en su trabajo	1	1	1	1		
Felicidad		Se siente feliz y satisfecho con su trabajo en la	1	1	1	1		

		municipalidad					
		Su trabajo en la municipalidad contribuye positivamente a su bienestar y felicidad personal	1	1	1	1	
		Encuentra alegría y felicidad en el ambiente laboral y las relaciones que tiene en la municipalidad	1	1	1	1	
	Involucramiento	Se siente completamente involucrado en su trabajo en la municipalidad, tanto emocional como mentalmente	1	1	1	1	
		El nivel de compromiso con su trabajo en la municipalidad es alto, sintiéndose parte integral de los proyectos y actividades	1	1	1	1	
		Está profundamente comprometido con el éxito y el progreso de la municipalidad, dedicando su tiempo y esfuerzo de manera activa y proactiva	1	1	1	1	

## CUESTIONARIO PARA MEDIR ESTILOS DE LIDERAZGO

Estimado participante:

Agradecemos tu participación en nuestra evaluación sobre estilo de liderazgo en nuestra organización. Por favor, tómate unos minutos para responder a las siguientes preguntas utilizando la escala de Likert proporcionada. Tus respuestas serán tratadas de manera confidencial y nos ayudarán a tomar decisiones informadas.

Totalmente en Desacuerdo (1), En Desacuerdo (2), Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (3), De Acuerdo (4), Totalmente de Acuerdo (5).

DIMENSIONES	TD	ED	NAD	DA	TA
	1	2	3	4	5
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>					
1. Demuestra un carisma natural que atrae a los miembros del equipo					
2. Es capaz de generar confianza y credibilidad mediante su carisma					
3. Inspira a los demás con su presencia y actitud positiva					
4. Comunica una visión clara y emocionante para el futuro de la municipalidad					
5. Motiva al equipo para alcanzar metas desafiantes y significativas					
6. Demuestra con su comportamiento los valores y principios que espera del equipo.					
7. Fomenta la creatividad y la innovación entre los miembros del equipo					
8. Desafía a los empleados a pensar de manera crítica y fuera de lo convencional					
9. Promueve el aprendizaje continuo y el desarrollo personal de los empleados					
<b>LIDERAZGO PARTICIPATIVO</b>					
10. Coordina eficazmente las actividades del equipo para alcanzar objetivos comunes					
11. Asegura que haya una buena comunicación y coordinación entre todos los miembros del equipo					
12. Asigna roles y responsabilidades de manera equitativa y clara					
13. Involucra activamente a los empleados en el proceso de toma de decisiones					
14. Considera las opiniones y sugerencias del equipo antes de tomar decisiones importantes					
15. Toma decisiones basadas en un consenso o acuerdo general del equipo					
16. Alienta a los empleados a expresar sus ideas y opiniones libremente					
17. Crea un ambiente donde todos se sientan valorados y escuchados					
18. Reconoce y valora las contribuciones individuales de los miembros del equipo					
<b>HABILIDADES GERENCIALES</b>					
19. Posee un conocimiento profundo y actualizado sobre las técnicas y herramientas de gestión					
20. Tiene la capacidad de planificar y organizar eficientemente las actividades y recursos del equipo					

21. Utiliza métodos y procedimientos efectivos para resolver problemas y tomar decisiones					
22. Muestra empatía y comprensión hacia las necesidades y preocupaciones de los empleados					
23. Desarrolla relaciones sólidas y de confianza con los miembros del equipo					
24. Sabe cómo motivar y guiar a cada empleado de acuerdo a sus habilidades y necesidades individuales					
25. Tiene una visión clara y estratégica para el desarrollo y crecimiento de la municipalidad					
26. Comprende y puede anticipar los cambios y desafíos en el entorno laboral y social					
27. Es capaz de analizar y sintetizar información compleja para tomar decisiones informadas y estratégicas					

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ENGAGEMENT LABORAL

Estimado participante:

Agradecemos tu participación en nuestra evaluación sobre el engagement laboral en nuestra organización. Por favor, tómate unos minutos para responder a las siguientes preguntas utilizando la escala de Likert proporcionada. Tus respuestas serán tratadas de manera confidencial y nos ayudarán a tomar decisiones informadas.

Totalmente en Desacuerdo (1), En Desacuerdo (2), Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (3), De Acuerdo (4), Totalmente de Acuerdo (5).

DIMENSIONES	TD	ED	NAD	DA	TA
	1	2	3	4	5
<b>VIGOR</b>					
1. Durante el trabajo en la municipalidad, se siente lleno de energía					
2. Es capaz de mantener un alto nivel de energía a lo largo del día laboral					
3. Se siente revitalizado y con energía después de enfrentar desafíos laborales					
4. Se siente fuerte y capaz de superar cualquier obstáculo en el trabajo					
5. Posee la fortaleza necesaria para enfrentar situaciones difíciles en el entorno laboral					
6. Es capaz de mantener su rendimiento a pesar de las demandas laborales					
7. Cuando enfrenta dificultades en el trabajo, persiste hasta encontrar soluciones efectivas					
8. Es persistente, no se rinde fácilmente frente a los desafíos laborales					
9. Es capaz de mantener la motivación y esfuerzo a largo plazo en la municipalidad					
10. Se siente motivado para dar lo mejor de sí en su trabajo en la municipalidad					
11. El trabajo en la municipalidad le motiva a alcanzar sus metas personales y profesionales					
12. Encuentra inspiración y motivación en las actividades y proyectos que realiza en la municipalidad					
<b>DEDICACIÓN</b>					
13. Se siente entusiasmado y emocionado por contribuir al éxito de la municipalidad					

14. Su trabajo en la municipalidad le llena de entusiasmo y pasión					
15. Encuentra placer y satisfacción en las tareas que realiza en la municipalidad					
16. Siente que su trabajo en la municipalidad tiene un propósito claro y significativo					
17. Está comprometido con los objetivos y valores de la municipalidad					
18. El trabajo en la municipalidad le brinda un sentido de propósito y realización personal					
19. Se siente desafiado y motivado por las tareas y responsabilidades que tiene en la municipalidad					
20. Busca constantemente desafíos y oportunidades para crecer y aprender en mi trabajo					
21. Disfruta enfrentando desafíos y superando sus límites en la municipalidad					
22. Se siente orgulloso de pertenecer al equipo de la municipalidad					
23. Está orgulloso de los logros y contribuciones que a realizado en su trabajo en la municipalidad					
24. Su trabajo en la municipalidad refleja positivamente en su imagen personal y profesional, lo que le llena de orgullo					
<b>ABSORCIÓN</b>					
25. Cuando trabaja en la municipalidad, puede concentrarse fácilmente en sus tareas y responsabilidades					
26. Es capaz de mantener su atención enfocada en sus objetivos laborales a pesar de distracciones externas					
27. Se concentra profundamente en sus tareas y proyectos en la municipalidad, sin darme cuenta del paso del tiempo.					
28. Presta atención a los detalles y aspectos importantes de su trabajo en la municipalidad					
29. Se mantiene alerta y receptivo a las necesidades y requerimientos de su puesto laboral					
30. Es capaz de manejar múltiples tareas y proyectos simultáneamente sin perder la calidad en su trabajo					
31. Se siente feliz y satisfecho con su trabajo en la municipalidad					
32. Su trabajo en la municipalidad contribuye positivamente a su bienestar y felicidad personal					
33. Encuentra alegría y felicidad en el ambiente laboral y las relaciones que tiene en la municipalidad					
34. Se siente completamente involucrado en su trabajo en la municipalidad, tanto emocional como mentalmente					
35. El nivel de compromiso con su trabajo en la municipalidad es alto, sintiéndose parte integral de los proyectos y actividades					
36. Está profundamente comprometido con el éxito y el progreso de la municipalidad, dedicando su tiempo y esfuerzo de manera activa y proactiva					

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Mercedes Palacios de Briseño
Documento de identidad	02845588
Años de experiencia laboral	05
Máximo grado académico	DOCTORA
Nacionalidad	Peruano
Institución laboral	UCV
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	968060260
Correo electrónico	mrpalaciosd@ucvvirtual.edu.pe
Firma	  <small>Lic. Adm. Eng. MERCEDES REME PALACIOS DE BRICEÑO  REG. LINC. DE COLEG. Nº 5103</small>
Fecha	22 / 05 / 2024

## Anexo 5. Reporte de similitud en software Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document content is as follows:

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

**Estilo de liderazgo y engagement laboral en una municipalidad distrital de Piura, 2024**

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

**AUTORA:**  
Paredes Abad, Viviana Abigail (orcid.org/0000-0002-1607-1079)

**ASESORAS:**  
Dra. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa (orcid.org/0000-0003-0744-0052)  
Dra. Rodríguez de Peña Nérida Isabel (orcid.org/0000-0002-8508-9096)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

**PIURA — PERU**

The right sidebar shows the similarity report with a total of 16% and a list of 11 matches:

Match Number	Source	Similarity Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	revistas.unal.edu.co Fuente de Internet	<1 %
7	Roberto Carlos Davila... Publicación	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
9	Entregado a University... Trabajo del estudiante	<1 %
10	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
11	opus.bibliothek.uni-aug... Fuente de Internet	<1 %

At the bottom of the interface, it shows 'Página: 1 de 29', 'Número de palabras: 8675', and 'Versión solo texto del informe'.

## Anexo 6: Análisis Complementario

### Variable: Estilo de liderazgo

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	3	4	2	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3
2	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3
3	3	4	2	5	3	2	4	1	4	2	4	4	3	2	4	3	2	4	2	3	4	4	4	5	4	2	4
4	2	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	5	4	4	2	4
5	2	3	2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3	2	4	3	4	3	4	2	5
6	2	3	1	3	4	2	3	1	4	3	3	3	2	4	5	2	4	5	2	3	3	3	4	3	3	2	5
7	2	4	2	2	4	3	3	2	2	4	3	2	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	2	5
8	1	3	3	3	3	2	3	3	1	4	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4
9	4	2	3	4	3	4	2	3	4	5	2	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4
10	1	1	4	1	2	3	1	1	1	4	2	1	1	3	2	1	3	2	3	4	4	4	4	3	2	4	2
11	2	3	3	1	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3
12	2	4	4	3	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	5	4	3	4	3	3	4	2	4	5
13	1	3	3	1	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4
14	3	2	1	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	2	4	3	4	3	3	3	2	1	2
15	3	3	3	3	3	2	4	1	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
16	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3
17	2	3	4	2	3	1	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	2	2	3
18	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	5	5	3	4	3	1	2	3	3	2	3	2	4
19	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3
20	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2

### Ecuación de Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum S^2} \right)$$

**Donde:** k, número de ítems

$\sum_i S^2$ : Varianza de la suma de ítems;  $\sum_t S^2$ : Varianza del total de ítems

De acuerdo al resultado de la prueba de Alfa de Cronbach  $\alpha_1 = 0,862$  y según la escala de ubicación, el resultado se ubica en el rango [0,72 – 0,99], lo que indica que el instrumento es **de excelente confiabilidad** y puede ser aplicado a la muestra en estudio.

Escala para determinar la Confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

**Variable: Engagement laboral**

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67	P68	P69	P70	P71	P72	P73	P74	P75	P76	P77	P78	P79	P80	P81	P82	P83	P84	P85	P86	P87	P88	P89	P90	P91	P92	P93	P94	P95	P96	P97	P98	P99	P100
1	3	4	2	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	5	4																																																													
2	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4																																																															
3	3	4	2	5	3	2	4	1	4	2	4	4	3	2	4	3	2	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	3	4	3	4	5																																																																
4	2	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4																																																																
5	2	3	2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3	2	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	2	4	3																																																																
6	2	3	1	3	4	2	3	1	4	3	3	3	2	4	5	2	4	5	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3																																																																
7	2	4	2	2	4	3	3	2	2	4	3	2	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4																																																																
8	1	3	3	3	3	2	3	3	1	4	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3																																																																
9	4	2	3	4	3	4	2	3	4	5	2	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4																																																																
10	1	1	4	1	2	3	1	1	1	4	2	1	1	3	2	1	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4																																																																	
11	2	3	3	1	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	4	5	3	4	3	3	5	3																																																																
12	2	4	4	3	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3																																																																
13	1	3	3	1	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4																																																																
14	3	2	1	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3																																																															
15	3	3	3	3	3	2	4	1	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3																																																															
16	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	5	2	4	5	5	3	3	4	3	4	3	3																																																																
17	2	3	4	2	3	1	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	3																																																																	
18	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	5	5	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3																																																																
19	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2																																																																
20	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2																																																															

### Ecuación de Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S^2} \right)$$

**Donde:** k, número de ítems

$\sum_i S_i^2$ : Varianza de la suma de ítems;  $\sum_t S^2$ : Varianza del total de ítems

De acuerdo al resultado de la prueba de Alfa de Cronbach  $\alpha_1 = 0,897$  y según la escala de ubicación, el resultado se ubica en el rango [0,72 – 0,99], lo que indica que el instrumento es **de excelente confiabilidad** y puede ser aplicado a la muestra en estudio.

Escala para determinar la Confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

## Anexo 7: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

### Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución

Sullana, 21 de mayo del 2024

Señor (a):  
JORGE LUIS NORIEGA ALBAN  
CARGO: JEFE DE RECURSOS  
HUMANOS  
Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del IX ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para poder realizar nuestra investigación en su representada empresa y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: " Estilo de liderazgo y engagement laboral en una municipalidad distrital de Piura, 2024". En dicha investigación nos comprometemos a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Nombre de estudiante y firma  
DNI N.º

*NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trice serán considerados como COPIA NO CONTROLADA*

## Autorización de uso de información de empresa

Yo JORGE LUIS NORIEGA ALBAN, identificado con el DNI 02830697, en mi calidad de jefe de la oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Sullana del área de Recursos Humanos, con R.U.C N°20154477021, ubicado en la ciudad de Sullana

### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señorita Paredes Abad Viviana Abigail identificadas con el DNI 72922667 Carrera profesional Administración de empresas, para que utilice la siguiente información de la empresa: en cuanto a sus dimensiones e indicadores de la investigación.

#### Estilo de liderazgo y engagement laboral en una municipalidad distrital de Piura, 2024

Con la finalidad de que pueda desarrollar su ( X )Tesis para optar el Título Profesional, ( )Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, ( ) Trabajo académico, ( ) Otro (especificar):

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- ( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
( ) Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal<sup>6</sup>  
DNI:

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente, asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante  
DNI: 72922667

<sup>6</sup> Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

## Anexo 9.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO</b>	<b>ÁREA DE INVESTIGACIÓN</b>
---	--	------------------------------

### I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Paredes Abad Viviana Abigail
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Estilos de liderazgo y engagement laboral en una municipalidad distrital de Piura, 2024
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 <i>kuder Richardson</i> ( )
		<i>Alfa de Cronbach.</i> ( X )
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	24/05/2024
1.7. MUESTRA APLICADA	:	20

### II. CONFIABILIDAD

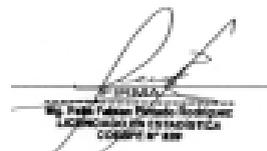
ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.862
------------------------------------	-------

### III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítemes iniciales, ítemes mejorados, eliminados, etc.*)

El instrumento del cuestionario de la variable Estilos de liderazgo obtiene un índice de confiabilidad muy bueno de 86.2%



Estudiante: Viviana Abigail Paredes Abad  
DNI: 72602867



Docente : Félix Fabian Pintado Rodríguez  
DNI: 45246050

 <b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</b>	<b>FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO</b>	<b>ÁREA DE INVESTIGACIÓN</b>
--	--	------------------------------

#### IV. DATOS INFORMATIVOS

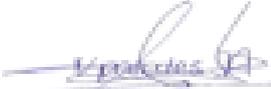
<b>1.1. ESTUDIANTE</b>	<b>:</b> Paredes Abad Viviana Abigail
<b>1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>:</b> Estilos de liderazgo y engagement laboral en una municipalidad distrital de Piura, 2024
<b>1.3. ESCUELA PROFESIONAL</b>	<b>:</b> ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
<b>1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)</b>	<b>:</b> Cuestionario
<b>1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO</b>	<b>:</b> KR-20 <i>Kuder Richardson</i> ( ) Alfa de Cronbach. ( X )
<b>1.6. FECHA DE APLICACIÓN</b>	<b>:</b> 24/05/2024
<b>1.7. MUESTRA APLICADA</b>	<b>:</b> 20

#### V. CONFIABILIDAD

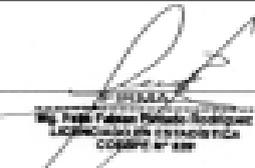
<b>ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:</b>	<b>0.897</b>
---	--------------

#### VI. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*ítemes iniciales, ítemes mejorados, eliminados, etc.*)

El instrumento del cuestionario de la variable engagement laboral obtiene un índice de confiabilidad muy bueno de 89.7%.



Estudiante: Viviana Abigail Paredes Abad  
DNI: 72922667



Docente : Félix Fabian Pintado Rodríguez  
DNI: 85246550

**Matriz de Consistencia**

TITULO	PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVO DE INVESTIGACION	HIPOTESIS DE INVESTIGACION	METODOLOGIA
Estilo de liderazgo y engagement laboral en una municipalidad distrital de Piura, 2024	<b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es la relación entre estilo de liderazgo y engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024?	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación entre estilo de liderazgo y engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024	<b>HIPOTESIS GENERAL</b> Existe relación entre estilo de liderazgo y engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024.	<b>Tipo de investigación:</b> Aplicada  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Diseño de investigación:</b> No experimental-transversal -descriptivo-correlacional  <b>Población - Muestra:</b> 100 colaboradores  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario
	<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICOS</b>	
	PE1: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024? PE2: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo participativo y el engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024? PE3: ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y el engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024?	OE1: Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024. OE2: Analizar la relación entre el liderazgo participativo y el engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024. OE3: Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y el engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024.	HE1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024. HE2: Existe relación entre el liderazgo participativo y el engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024. HE3: Existe relación las habilidades gerenciales y el engagement laboral en una municipal distrital de Piura, 2024.	