



FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

JARAMILLO GONZALES, Laura Angelina

ASESOR:

Dr. CASTRO GARCÍA, Júlio César

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Lima - Perú

2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Castro García Julio César

Presidente

Mg. Tomás Quspe Gregorio Ernesto

Secretario

Mg. Manrique Tapia César Raúl

Vocal

Dedicatoria

A mí madre; por su apoyo incondicional, por confiar en mí y alentarme a continuar mis sueños, le estaré eternamente agradecida por todo lo que hizo y hace por mí.

Agradecimientos

A mi padre y hermanos; Eulalio, Enrique y Marissa, por apoyarme hasta esta etapa, y estar siempre conmigo, en las buenas y malas como familia.

A mis docentes de estos 5 años, por compartir sus conocimientos y experiencias, y hacer de nosotros buenos profesionales.

A mis amigas de toda la vida, con quienes empecé y terminé la universidad; Milagros y Jackeline, gracias por brindarme su amistad sincera. ¡Las quiero mucho!

Declaratoria de autenticidad

Yo, Laura Angelina Jaramillo Gonzales, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI: 43527628, con la tesis titulada “Liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de Setiembre del 2018.

Laura Angelina Jaramillo Gonzales

DNI: 43527628

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018”, declaro bajo juramento que la investigación tiene la finalidad de describir si existe una relación entre ambas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describe la realidad problemática, los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, tipo de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo comprende la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Laura Angelina Jaramillo Gonzales.

Índice

| | Pág. |
|--|------|
| Página de Jurado..... | ii |
| Dedicatoria..... | iii |
| Agradecimiento..... | iv |
| Declaratoria de autenticidad..... | v |
| Presentación..... | vi |
| Índice..... | viii |
| RESUMEN..... | x |
| ABSTRACT..... | xi |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| 1.1. Realidad problemática..... | 1 |
| 1.2 Trabajos previos..... | 2 |
| 1.2.1 Antecedentes internacionales..... | 2 |
| 1.2.2 Antecedentes nacionales..... | 5 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema..... | 7 |
| 1.3.1 Nociones Generales..... | 7 |
| 1.3.2 Liderazgo transformacional..... | 8 |
| 1.3.2.1 Desarrollo histórico del liderazgo transformacional..... | 8 |
| 1.3.2.2 Definiciones de liderazgo transformacional..... | 9 |
| 1.3.2.3 Teoría del liderazgo transformacional de Burns y Bass..... | 9 |
| 1.3.2.4 Componentes del liderazgo transformacional según Rafferty y Griffin..... | 10 |
| 1.3.2.5 Comportamiento del líder transformacional..... | 11 |
| 1.3.3 Engagement Laboral..... | 12 |
| 1.3.3.1 Origen del concepto engagement..... | 12 |
| 1.3.3.2 Teoría de las demandas y recursos laborales (DRL)..... | 12 |
| 1.3.3.3 Componentes del engagement según Wilmar Schaufeli y Bakker..... | 14 |
| 1.4 Formulación del problema..... | 15 |
| 1.5 Justificación de la investigación..... | 15 |
| 1.6 Hipótesis..... | 15 |
| 1.6.1 Hipótesis general..... | 15 |

| | | |
|------------|---|-----------|
| 1.6.2 | Hipótesis específicas | 16 |
| 1.7 | Objetivos..... | 16 |
| 1.7.1 | Objetivos generales | 16 |
| 1.7.2 | Objetivos específicos | 16 |
| II. | MÉTODO | 17 |
| 2.1 | Diseño de investigación..... | 17 |
| 2.1.1 | Diseño..... | 17 |
| 2.1.2 | Tipo..... | 17 |
| 2.1.3 | Nivel de investigación | 17 |
| 2.3 | Población, muestra y muestreo | 19 |
| 2.3.1. | Población | 19 |
| 2.3.2 | Muestra | 19 |
| 2.3.2 | Muestreo | 19 |
| 2.4 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 20 |
| 2.5. | Métodos de análisis de datos | 23 |
| 2.6. | Aspectos éticos | 24 |
| III. | RESULTADOS | 25 |
| IV. | DISCUSIÓN | 30 |
| V. | CONCLUSIONES | 33 |
| VI. | RECOMENDACIONES | 34 |
| VII. | REFERENCIAS | 35 |
| | ANEXOS | |

Índice de tablas

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1 Estadístico descriptivo de la variable Liderazgo transformacional | 25 |
| Tabla 2 Estadístico descriptivo de la variable Engagement laboral | 25 |
| Tabla 3 Prueba de normalidad | 26 |
| Tabla 4 Estadístico de correlación | 26 |
| Tabla 5 Estadístico de correlación entre dimensiones | 27 |
| Tabla 6 Diferencias del liderazgo transformacional según sexo | 28 |
| Tabla 7 Diferencias del engagement laboral según sexo | 29 |

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de identificar la relación entre liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018. La muestra estuvo conformada por 150 colaboradores, el diseño de investigación empleado fue el no experimental, de corte transversal, asimismo el tipo de investigación fue descriptivo – correlacional. Se utilizó la escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin, el cual consta de 15 ítems y el Utrecht Work Engagement Scale, utilizando la escala de 15 ítems, la escala también se presenta de 17 y 9 ítems. Los resultados concluyeron que existe correlación directa, alta y muy significativa entre las variables liderazgo transformacional y engagement laboral ($r = 0.900$), es decir, a mayor liderazgo transformacional, mayor engagement laboral. Así mismo, el nivel de liderazgo transformacional y engagement laboral que predomina en la investigación fue el nivel medio, no se encontró diferencias significativas entre los grupos de la variable sociodemográfica sexo respecto a las variables principales, concluyendo que ambos géneros pueden desarrollar estas habilidades.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, engagement laboral, colaboradores, bienestar psicológico, organización.

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the objective of identifying the relationship between transformational leadership and labor commitment in a financial company of San Isidro district, 2018. The sample consisted of 150 collaborators, the research design was the non-experimental personnel, of cutting transversal, also, the type of research was descriptive - correlational. We used the Transformational Leadership Scale of Rafferty and Griffin, which consists of 15 items and the Utrecht Work Engagement Scale, using the scale of 15 items, the scale is also presented with 17 and 9 items. The results concluded that there is direct, high and very significant correlation between the variables Transformational Leadership and Labor Engagement ($r = 0.900$), that is, a mayor Transformational Leadership, Mayor Labor Commitment. Likewise, the level of Transformational Leadership and Labor Commitment that predominates in the research on the middle level, does not have significant differences in terms of the relationship with sex, concluding that both may be able to help.

Keywords: Transformational leadership, Labor commitment, collaborators, psychological well-being, organization.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, las organizaciones están evolucionando, a un ritmo competitivo a nivel mundial, el cual debe adaptarse a las nuevas tendencias y exigencias de la sociedad para continuar con su existencia. La adaptación es una habilidad muy importante dentro del contexto laboral, ya que a través de ello se harán posibles los cambios y avances en la organización; y es el recurso humano, principalmente los líderes de la organización y los empleados quienes aportan estas modificaciones. Para Cruz, Salanova y Martínez (2013) el logro de los objetivos organizacionales depende de una enorme cantidad de factores, ya que tanto los valores y actitudes de los empleados como las características del líder van a resultar decisivos a la hora de alcanzar resultados” (p. 15).

El líder del siglo XXI se ha transformado a través del tiempo, hoy las organizaciones necesitan de líderes que aparte de motivar, trasciendan en los demás, asumiendo nuevos retos, visualizando los problemas como oportunidades, y apoyando al crecimiento personal y emocional de sus colaboradores; este tipo de liderazgo más humanista es el liderazgo transformacional, y no es una característica exclusiva de los cargos superiores o cargos medios, sino que este también se presenta en los grupos de colaboradores de las diferentes áreas.

Para Burns (1978) los líderes transformacionales son aquellas personas que buscan motivar e incentivar a sus seguidores a obtener resultados trascendentes y que desarrollen su propia habilidad de liderazgo. Por lo tanto, el líder transformacional va a poseer ciertas capacidades que le permitirá transmitir sus ideas, contagiar a los demás su entusiasmo por el trabajo, y motivar a los seguidores a realizar cambios importantes que lo beneficien a él y a la organización.

A nivel mundial, encontramos organizaciones que carecen de este tipo de liderazgo, según el diario el comercio (2017) el 65 % de los empleados encuestados del último estudio de la revista Inc.com indica que prefieren un jefe nuevo a un aumento de salario, también menciona que muchos líderes no fallan en lo que hacen, si no en lo que no hacen; no inspiran, aceptan la mediocridad, les falta visión y dirección, son incapaces de colaborar y ser parte de un equipo.

A nivel nacional, nuestro país no escapa de esta problemática, y según el diario Gestión (2017), el 86% de empleados del último informe tendencias globales de capital humano de la consultora Deloitte Perú considera la falta de liderazgo en general como un problema importante en las organizaciones.

En suma, es evidente que son muchos los beneficios que proporciona el liderazgo transformacional, sin embargo, en nuestro contexto no se le da el espacio necesario ni se valoran las características potenciales para poder desarrollarla. Reduciendo el engagement de los colaboradores, presentando sentimientos negativos por el puesto de trabajo, falta de compromiso y desmotivación. Quienes continúan trabajando lo hacen por recibir los ingresos económicos, y no por sentirse identificado con su trabajo y menos por la organización. Schaufeli, Salanova, Gonzales y Bakker (2002) señalan que engagement es un estado psicológico positivo que se genera por el trabajo y está vinculado con la energía extra (vigor), el tiempo (dedicación) y la concentración (absorción). Los empleados que desarrollan este estado positivo, se muestran con más felicidad y menos estrés en su trabajo por lo que se le considera como un factor protector de bienestar psicológico muy importante.

Ante esta premisa, como colaboradora en esta empresa y expuesta al presente estudio puedo mencionar, que la organización presenta dificultad en el desarrollo del liderazgo transformacional, ya que están orientados a la tarea, al objetivo de la empresa, que en muchas ocasiones la sobrecarga de trabajo ha generado sentimientos negativos y molestias, e incluso renuncias en la organización. Frente a la situación, se ha visto pertinente realizar el presente estudio, en una organización, en el cual se indague sobre el vínculo entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes internacionales

Tolosa (2016) realizó el estudio denominado “*Engagement, resiliencia y clima laboral en una empresa de telefonía en la ciudad de Mar de Plata, Argentina*” El objetivo general de esta exploración fue estudiar la resiliencia, el engagement y el clima laboral, en el marco de la salud ocupacional, la población estuvo constituida por 40 trabajadores de ambos sexos, entre las edades de 21 a 62 años, tiempo de trabajo de menor a 5 años y mayor o igual a 30

años; 20 pertenecían al área técnica y los otros 20 al área de atención al cliente, estos mismos conformaron la muestra, la cual fue dividida en dos grupos. El tipo de estudio fue descriptivo de corte transversal. Se utilizó 3 instrumentos, las cuales fueron: el Utrecht work engagement scale, la escala de resiliencia para adultos y la escala de clima organizacional. Los resultados de la investigación concluyen en que el sexo masculino y femenino presentaron niveles altos de engagement, de resiliencia, y clima laboral.

Caridi, Del Otero y Savino (2015) investigaron la relación entre *“Liderazgo transformacional y engagement en colaboradores de salas de juego en Argentina”*. La población estuvo conformada por 80 trabajadores (20 del área de jefaturas y 60 del área de operarios). Fue descriptiva comparativa, no probabilístico de tipo intencional. Se utilizó el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ – 5x) de los autores Avolio y Bass del 2004 y el cuestionario de Utrecht Work Engagement Survey (UWES) de los autores Schaufeli y Bakker del 2003. Los resultados confirman la hipótesis propuesta, es decir que había una adecuada relación, evidenciando niveles altos en dimensiones de liderazgo transformacional en personal directivo que se asociarían con niveles altos de engagement que difiere con del personal operativo. También se observó que los directivos se encuentran en niveles muy bajo, bajo y medio de liderazgo transformacional y el personal operativo en niveles muy bajo, bajo y medio de engagement, por lo cual los autores de esta investigación concluyen que se requieren de entrenamiento para ser líderes transformacionales y tener colaboradores enganchados con su trabajo.

Córdova (2015) realizó un estudio sobre *“Los niveles de engagement laboral en personal de una empresa de detergente en Guatemala”*. La población estuvo conformada por un grupo de 69 colaboradores (35 varones y 34 mujeres) entre los 18 y 46 años de edad, con un tiempo de trabajo de 3 meses a 5 años de antigüedad, la muestra es de tipo aleatoria simple. La investigación presentó un diseño descriptivo con el cual buscó conocer más a detalle las características del fenómeno. Se utilizó el cuestionario de Uwes, este instrumento consta de 17 ítems, los cuales miden 3 factores; vigor, dedicación y absorción. El objetivo principal del estudio fue investigar cuales son los niveles de engagement en los trabajadores, concluyendo que el personal de la empresa presenta un alto nivel de engagement en sus 3 factores, lo cual indicó que se muestran comprometidos y entusiasmados por el trabajo que realizan. Así mismo el estudio señaló que los varones poseen un mayor nivel de engagement que las mujeres, lo cual no presenta una significancia alta para ser considerada. Se

recomienda a la organización implementar taller de fortalecimiento y desarrollo del engagement, trabajando más los factores de absorción o concentración para mejorar la efectividad del recurso humano.

García (2013) realizó el estudio de la relación entre el *“Engagement y la rotación de personal en una franquicia de cafeterías, ubicado en México”* su enfoque fue cuantitativo, de corte longitudinal, ya que se tomaron los datos de los participantes durante un año, el método utilizado fue el hipotético deductivo, el diseño fue no experimental, la población fue de 69 personas considerando a todos como la muestra (39 mujeres y 30 varones), así mismo se utilizó el cuestionario de engagement (UWES) y se elaboró una ficha de trabajo para obtener información sobre la rotación. El objetivo principal de la investigación fue encontrar si existía correlación entre estas variables y determinar el grado del engagement y rotación de personal. Los resultados de la investigación indicaron que no existía relación entre estas variables.

Trogolo, Pereyra y Sponton (2013) enfocaron sus estudios en *“El impacto de diferentes estilos de liderazgo sobre el engagement y burnout”*, con evidencia en una muestra de trabajadores argentinos. La población estuvo constituida por 125, entre las edades de 18 años y 45 años. Se utilizó los instrumentos Multifactor leadership Questionnaire de 34 ítems, y el Utrecht work Engagement de 17 ítems, así mismo se evaluó el nivel de Burnout a través de la evaluación Maslach Burnout Inventory.

Llorens, Salanova y Losilla (2009) realizaron el estudio de las variables *“Liderazgo transformación y capital psicológico positivo en una empresa de Construcción en Castellón, España”*. La población estuvo constituida por 122 trabajadores de varias áreas y obras de la empresa. Los instrumentos que se utilizaron fueron; el cuestionario de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin, la adaptación de la escala de War, y el cuestionario Utrecht Work engagement. Los resultados nos mencionan que si hay una correlación entre ambas variables.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Manrique (2017) realizó un estudio sobre el “*Liderazgo transformacional en trabajadores de una empresa financiera*”, con el objetivo de conocer los niveles y diferencias del liderazgo transformacional con el género, edad y región en los departamentos de Lima y Piura. La muestra estuvo conformada por un total de 100 colaboradores entre las edades de 18 a los 63 años. La herramienta psicológica utilizada fue la escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin (2014). Los resultados fueron que el 59% los colaboradores de la empresa financiera mostraron un nivel medio, el 15% mostró una medición muy alto y el 7% mostró una medición muy bajo de liderazgo transformacional. En referencia a las dimensiones según el género; el que predominó es el sexo femenino con la dimensión estimulación intelectual alcanzando un nivel mayor a 61,63% y en el sexo masculino un 46,59%, en este mismo género se encuentra una igualdad entre los componentes de visión y comunicación inspirada. En cuanto los años de vida; no se hallaron datos que marquen las diferencias; y según las regiones; los trabajadores de la región de Piura obtuvieron un puntaje mayor de 56,18 %, predominando el área de visión y los de Lima obtuvieron un puntaje de 45,26 % predominando el área de reconocimiento personal. A modo de conclusión refirieron que el nivel del liderazgo transformacional en la empresa financiera es de nivel promedio, la cual puede variar según el desarrollo de esta habilidad en cada trabajador.

Tone (2017) realizó el siguiente estudio teniendo como propósito, explorar “*La relación entre las variables de Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la entidad financiera MiBanco del Distrito de la Victoria*”. La muestra es censal ya que se consideraron a los 55 trabajadores de la empresa; 16 de la sede de México, 21 de la sede de circunvalación y 18 de la sede de San Luis. Los instrumentos utilizados en esta investigación fueron creados por Maribel Rusia Tone y fue titulada "Encuesta del liderazgo transformacional en MiBanco - 2017" y " Encuesta de compromiso organizacional en MiBanco - 2017". Se finalizó la investigación encontrando una relación positiva de 0.784 entre las dos variables, en referencia a las dimensiones del liderazgo transformacional; influencia idealizada (0.764), motivación inspiradora (0.700), estimulación inspiradora (0.618), consideración individualizada (0,697) también se encontró relación con la variable compromiso organizacional.

Trebejo (2017) realizó su estudio sobre el “*Compromiso organizacional y engagement en trabajadores civiles de la Fuerza Aérea del Perú, Callao*”, sus objetivos principales fueron determinar si existe relación entre ambas variables y determinar los niveles de cada variable, la muestra fue censal ya que se consideró a toda la población de 120 trabajadores. El diseño fue no experimental, de tipo descriptivo correlacional, nivel básico. Se utilizaron el instrumento de Compromiso organizacional de Meyer y Allen, y también el instrumento Utrecht Work Engagement (UWES) de los autores Schaufeli y Bakker del 2003. Los resultados confirman la hipótesis propuesta, hallando un vínculo entre ambas variables y el nivel que sobresale en la investigación es el promedio, conformado por el 60% de la muestra.

Cumpa (2015) realizó el siguiente estudio sobre “*Entusiasmo por el trabajo en personal de tres empresas distribuidoras de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo, Lima*”. La muestra fue censal, ya que se consideró a los 65 colaboradores de ambos sexos, de 18 a 26 años de edad, con un tiempo mínimo de un mes trabajando en la empresa. La investigación tuvo como objetivo principal determinar las diferencias del engagement en las tres empresas, como objetivo específico fue medir el grado de engagement que tienen los colaboradores y determinar las diferencias de sus variables; vigor, dedicación, absorción. El estudio fue descriptivo comparativo, asimismo el diseño fue no experimental de tipo transversal debido a que los datos de la investigación se obtuvieron de un solo momento y no fue manipulado. Se utilizó el cuestionario adaptado de engagement de Marissa Salanova del año 2000, el cual fue normalizado en el contexto trujillano por Arévalo y Rossel. La investigación concluye indicando que existe diferencias significativas entre el engagement y sus colaboradores; también el nivel de engagement que predomina en todos los colaboradores es el promedio.

Arquiñigo (2015) en su tesis de “*Liderazgo transformacional y personalidad proactiva investigada en el personal de una empresa de alimentos*”, lo realizó en el área de atención al cliente con una muestra de 202 colaboradores, es de tipo básica correlacional; se propuso determinar si existe o no relación entre estas dos variables. Para eso se utilizó los siguientes instrumentos; el test de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin y test de personalidad proactiva de Crant, obteniendo como resultado una correlación débil entre ambas variables, asimismo se evidenció una leve relación entre personalidad proactiva con las dimensiones del liderazgo transformacional. La presente investigación concluyó indicando que si existe una relación directa y significativa entre estas variables.

Ruiz (2014), en sus tesis de “*Liderazgo transformacional y rotación del personal en una empresa de telecomunicaciones en San Borja*”, buscó determinar la relación de estas dos variables, la investigación es de tipo correlacional, diseño no experimental, de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 30 colaboradores de la empresa, para ello aplicó una prueba de fiabilidad llamado, Alfa de Cronbach, analizando los resultados mediante el programa estadístico SPSS. 21.0, teniendo un resultado de 0.9069. El resultado confirmo la relación significativa entre las variables estudiadas.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Nociones Generales

El bienestar psicológico tiene vínculos con la psicología positiva, este término fue mencionado por primera vez por Abraham Maslow, pero Martín Seligman en 1954 fue quien continuó sus estudios. Esta psicología surge contraponiéndose a la psicología patológica la cual se enfocaba en los problemas y enfermedades mentales. Seligman (2005) menciona que es la investigación científica de las experiencias positivas, en donde el comportamiento y las características de las personas son optimistas, asimismo los programas y las instituciones buscan mejorar la calidad de vida, evitando y previniendo los problemas psicopatológicos.

Dentro de este contexto el liderazgo transformacional cumple un papel fundamental en la organización, ya que está relacionado con el desempeño laboral, donde inspira, apoya y motiva a sus seguidores a seguir creciendo, generando un ambiente saludable en el trabajo, la cual facilita alcanzar las metas y objetivos. Llorens, Salanova y Losilla (2009) también menciona que si el colaborador se encuentra en un estado mental positivo (bienestar psicológico), reducirá el estrés, malestar psicosocial y el absentismo en el trabajo.

El comportamiento del líder está fuertemente relacionado con el engagement laboral, la cual le influye a un estado positivo que se desarrolla al realizar una actividad o función en el trabajo, elevando los sentimientos de felicidad y está vinculado con la energía extra (vigor), el tiempo (dedicación) y la concentración (absorción). Salanova y Schaufeli (2004) mencionan que es un estado afectivo cognitivo fuerte que no está relacionado con un hecho o situación particular. Los trabajadores engaged presentan un alto nivel de compromiso organizacional, mayor proactividad e iniciativa y un mayor estado de felicidad y entusiasmo,

presentando altos niveles de bienestar psicológico que es lo que engloba la psicología positiva.

1.3.2 Liderazgo transformacional

1.3.2.1 Desarrollo histórico del liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional nació en el año 1978 con James MacGregor Burns, cuando realizaba su investigación descriptiva sobre el comportamiento de los dirigentes políticos y sociales de aquella época (Villalón, 2014). Dentro de esta teoría, las ideas principales de Burns estaban relacionadas con el poder, el propósito, las relaciones de líder y el liderado, así mismo confiaba fuertemente en las nociones de la motivación, valores y su impacto en el comportamiento, por ello se apoyó en la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow y la teoría de Kohlberg de las etapas morales (Fairholm, 2001, p.1) quien menciona que; “ El liderazgo eleva a las personas de menor a mayor niveles de necesidades y desarrollo moral, y que los verdaderos líderes provienen de la autorrealización individuos que están motivados para crecer, ser eficaz, y para lograr (Londres, 2001).

A partir de ello, Burns distingue entre líderes (personas que comparten sus valores; con la razón de ser una fuente de influencia transformadora, eje: Gandhi, Mao) y poseedores de poder (personas que a través del poder buscan cumplir sus propios propósitos, ej.: Hitler) (Fairholm, 2001).

Burns distinguió el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional pero es Bass (1985 citado por Vázquez, 2013), quien apoyándose en la teoría de Burns continua con la investigación para explicar estos dos conceptos que presentan características diferentes; liderazgo transformacional (personas que influyen en los demás, cambiándoles la actitud, los valores y las creencias), liderazgo transaccional (se caracteriza por el acuerdo entre líder y miembros del grupo para obtener una recompensa). Así mismo desarrollo el primer instrumento para evaluar los estilos de liderazgo llamado MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire). En el año 1989, Bass se reúne con Bruce Avolio, donde definen que un líder transformacional puede comportarse como líder transaccional, pero el líder transaccional no puede ser un líder transformacional.

1.3.2.2 Definiciones de liderazgo transformacional

En el proceso de investigación sobre liderazgo transformacional, se ha encontrado diversas definiciones y conceptos teóricos. A continuación, se presentan algunas de ellas:

Burns (1978) expresa que el liderazgo transformacional sucede cuando una o un grupo de persona se relacionan entre sí, de tal modo que los líderes y los colaboradores incrementan sus niveles de moral y motivación.

Según Palomo (2013) el término “transformacional” se vincula con el liderazgo, debido a las modificaciones que se presentan en una organización, en comparación al liderazgo transaccional que este se caracteriza por mantenerse en su zona de confort.

Fischman (2015) precisó que el líder transformador se preocupa por el crecimiento de sus seguidores, los inspira, los motiva con el fin de establecer y reconocer sus propias habilidades, se comunica frecuentemente con ellos, delega funciones y busca la manera creativa de mantenerlos entusiasmados.

1.3.2.3 Teoría del liderazgo transformacional de Burns y Bass

Este modelo teórico tiene orígenes en los conceptos fundamentales de Burns, pero fue Bass en 1985, quien identificó una serie de subdimensiones del liderazgo transformacional, las cuales fueron; motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individualizada e incluyó el carisma (que más adelante fue conocida como la dimensión de influencia idealizada).

- Carisma: es el componente principal del liderazgo transformacional y se le conoce como influencia idealizada, en donde el líder a través de su carisma influye a los demás a que lo sigan, despertando admiración y respeto hacia él (Bass y Avolio, 1997).

El líder carismático es considerado como alguien que goza de una visión atractiva o un sentido de propósito; la capacidad para comunicar esa visión en forma eficaz; la capacidad para motivar a otros a unirse a la causa y que es consistente y enfocado, muy seguro y entiende lo que se necesitará para lograr la misión (Lussier y Achua, 2010).

- **Inspiración:** se le conoce como la dimensión de motivación inspiracional y está relacionado con la capacidad de contagiar una buena actitud, motivando a que los seguidores logren sus propios objetivos y metas. Así mismo se busca fomentar el trabajo en equipo, incrementar el entusiasmo y comprometerse con la visión e ideales del grupo (Espinoza, 2015).
- **Estimulación intelectual:** el líder a través de sus creencias o situaciones vividas, busca que sus seguidores, analicen lo experimentado, para poder generar alternativas de solución cuando vuelvan a pasar por el mismo hecho, entrenándolos para ser más razonables y efectivos.
- **Consideración individual:** El líder se preocupa por las necesidades individuales de sus seguidores, buscando que sobresalgan en todos los ámbitos, se enfoca en el desarrollo de sus habilidades mejorando sus fortalezas.

1.3.2.4 Componentes del liderazgo transformacional según Rafferty y Griffin

Alannah E. Rafferty y Marck A. Griffin reajustaron las dimensiones de Bass, ya que hallaron que estas no estaban interrelacionadas, y existían muchas diferencias entre ellas, proponiendo 5 dimensiones, las cuales son:

- a) Visión;** este elemento se refiere a la capacidad del líder, de generar una visión en sus seguidores, el cual pretende lograr la confianza y el respeto ante el grupo. Está ligado con las emociones de los colaboradores (Palomo, 2010).
- b) Comunicación inspiradora;** comunica la visión que posee, el comportamiento del líder, contagia y motiva a los seguidores a mantener el entusiasmo por el trabajo y sentirse optimistas ante alguna dificultad.
- c) Liderazgo de apoyo;** el líder está atento a las necesidades y exigencias de cada uno de sus liderados, con la finalidad de que sepan, lo importante que es su participación, buscando que estos crezcan y se superen tanto en lo personal como en lo profesional.
- d) Estimulación intelectual;** el líder a través del cuestionamiento y problemas pasados, trata de estimular, alentar a sus seguidores a analizar las diferentes situaciones, para

proponer nuevas soluciones y ante una problemática, responder de la manera más correcta y conveniente (D' Alessio, 2010).

- e) **Reconocimiento personal;** es el interés por las necesidades de sus colaboradores, la cual mediante su influencia busca superar esas dificultades, brindándole las herramientas necesarias a su equipo. Así mismo esta capacidad elevada, genera conciencia en los demás, sobre los propósitos y objetivos que se está trabajando y que se está haciendo para superarlas.

Los líderes transformacionales generan cambios trascendentes en las personas, como la manera de pensar y actuar de sus seguidores, basándose en sus valores y principios. En este sentido, se espera que todos los miembros del grupo desarrollen esta capacidad.

1.3.2.5 Comportamiento del líder transformacional

- Creación y articulación de la visión: Comportamiento del líder dirigido a encontrar las nuevas oportunidades para la organización; concebir, articular e inspirar a los seguidores con la visión de un mejor futuro.
- Modelo a seguir: Establecer el ejemplo para los seguidores que sea consistente con los valores organizacionales y las expectativas.
- Fomentar la compra de las metas del equipo: Comportamiento dirigido a alentar y construir el trabajo en equipo entre los seguidores y el compromiso con las metas compartidas.
- Expectativas de alto desempeño: comportamiento que comunique las expectativas del líder para la excelencia diaria y el desempeño superior por parte de los seguidores.
- Intercambio personalizado entre líder y miembro: Comportamiento que indique que el líder confía, respeta y tiene confianza en cada seguidor y está preocupado por sus necesidades personales, no solo por las organizacionales.
- Empowerment: Comportamiento por parte del líder que desafía a los seguidores a pensar fuera del esquema y a reanalizar las viejas formas y métodos.

1.3.3 Engagement Laboral

1.3.3.1 Origen del concepto engagement

La investigación sobre el concepto de engagement surge a partir del estudio del síndrome de burnout, el cual trajo nuevas líneas de investigación. Entre las principales está la Psicología Positiva, en donde Martin Seligman presenta una propuesta más novedosa y emergente que se centra en las fortalezas del empleado y en el funcionamiento organizacional (Salanova & Schaufeli, 2004). En mi profesión pasamos mucho tiempo intentando hacer los problemas menos problemáticos. Ayudando a la gente con problemas en una meta que merece la pena, pero la psicología casi nunca se ha centrado en la meta complementaria, es decir, la mejorar la vida de las personas (Seligman, 1992, pág. 96).

El término “engagement” trasladado al español, puede comprenderse como compromiso, entusiasmo, entre otros; sin embargo, según los estudios desarrollados en el campo organizacional se llegó a la conclusión de que la traducción de este término al español sería muy complicada. Salanova y Llorens (2008) afirman que, hasta la actualidad, no se ha encontrado una palabra que abarque todas las características del concepto. Ya que “engagement” no es igual a la traducción de otros conceptos como: “work involvement” que significa implicación en el trabajo; “Organizational commitment” que significa compromiso organizacional; o “work dedication” que significa dedicación al trabajo. A partir de ello, una de las definiciones más aceptadas y la que ha logrado mayor trascendencia dentro de la investigación organizacional, es aportada por Schaufeli, Salanova, Gonzáles-Roma & Bakker (2002) donde se comprende la complejidad del término y todas las características que involucra: “El engagement es un estado positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción” (pág. 74). Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta particular.

1.3.3.2 Teoría de las demandas y recursos laborales (DRL)

En estos últimos años, varios autores han venido realizando estudios innumerables sobre esta teoría, la cual trata de identificar y analizar las características que presenta el trabajador,

cuando se encuentra en un entorno estresante o motivador, y como este influye en su bienestar psicológico (Bakker y Demerouti, 2013).

Así mismo Bobadilla, Callata y Caro (2015) mencionan que este modelo propone la clasificación de dos categorías: recursos laborales (relacionan con los factores motivacionales) y demandas laborales (relacionados con los factores estresores). Las demandas laborales necesitan de una energía extra para realizarse, produciendo desgastes físicos y mental, mientras que los recursos laborales, son condiciones de trabajo favorables, que motivan a los colaboradores a tener un mejor desempeño laboral y una actitud positiva.

Clasificación de las demandas y recursos laborales

a) Demandas laborales:

Son elementos que generan estrés y causan daños a la salud, reduciendo el rendimiento y productividad del trabajador;

- Cuantitativas: sobrecarga laboral, alto ritmo de trabajo, fechas topes.
- Socio emocional: mobbing, conflicto intra – rol, etc.
- Físicas: condiciones ambientales como el frío, calor, humedad, esfuerzos en carga y descarga.
- Organizacionales: cambios drásticos, ambigüedad de rol e inseguridad laboral.
- Trabajo familia o familia trabajo; trabajo nocturno, cuidado de familiares o hijos, etc.
- Mentales: toma de decisiones complejas, atención, concentración.

b) Recursos laborales

Son elementos que generan motivación en el trabajador, brindan la oportunidad de crecer y desarrollarse de manera independiente, entablando buenas relaciones en el grupo (Benítez, 2014). Estos elementos son:

- De la tarea: feedback sobre el desempeño, claridad de las funciones, empoderamiento, etc.
- Sociales: apoyo social a compañeros y supervisores, participación en toma de decisiones.

- físicos: equipos y maquinas adecuados, tecnología adaptada para el rubro de trabajo y climatización.
- Organizacionales: oportunidad de participación, formación, desarrollo de carrera profesional, crecimiento laboral.
- Trabajo familia o Familia trabajo; Conciliación, vida laboral y familiar,
- Flexibilidad horaria, apoyo familiar y de la pareja.

Según Bakker y Demerouti (2013) El proceso motivacional surge de los recursos laborales, la cual, al mantenerse al mismo nivel de las demandas laborales, generan un resultado positivo, mejorando la satisfacción laboral, la motivación y el engagement en los trabajadores. Esto quiere decir, para lograr un estado positivo del trabajador y promover el entusiasmo en el trabajo se debe de equilibrar ambas condiciones laborales.

Salanova y Schaufeli (2004) indican que los recursos personales están relacionados con el engagement, ya que la autoeficacia, el amor propio y el presentarse siempre optimista influirán positivamente a alcanzar los niveles de vigor, dedicación y absorción del engagement.

1.3.3.3 Componentes del engagement según Wilmar Schaufeli y Bakker

- **Vigor:**

Es la fuerza o energía que utilizamos en la ejecución de las actividades. Ante las dificultades o problemas que se presentan en el trabajo, surge un esfuerzo positivo del trabajador por alcanzar lo propuesto (García, 2013).

- **Dedicación:**

Es la entrega, el entusiasmo que presenta el colaborador por su trabajo, se siente orgullo y contento por lo que hace. Puede pasarse horas trabajando y no se da cuenta de tiempo, ya que está fuertemente identificado con sus funciones.

- **Absorción:**

Hace referencia a los sentimientos de felicidad, cuando el colaborador está concentrado en el trabajo. Experimenta emociones positivas, dejándose llevar por el trabajo, olvidando lo que pasa a su alrededor.

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018?

1.5 Justificación de la investigación

Al nivel teórico, el presente trabajo de investigación en nuestro contexto nacional no ha sido estudiado, de esta manera sería la primera investigación que correlacione ambas variables liderazgo transformacional y engagement laboral en trabajadores de una empresa financiera. El resultado de la investigación brindara nuevos conocimientos y aportes teóricos que ayudaran a entender las problemáticas que existe con estas variables, así mismo servirá de antecedentes a futuras investigaciones.

A nivel metodológico, el presente estudio indica el uso confiable de los instrumentos a utilizar, estos instrumentos han sido validados en nuestro país y cuentan con un índice alto de confiabilidad. La realización del procedimiento de la investigación está relacionada con el tipo y diseño de estudio, por lo tanto, los resultados obtenidos serán genuinos y reales, para poder asociarlos con otras variables organizacionales.

A nivel práctico, el presente trabajo de investigación, busca beneficiar a la población que trabaja en el sector empresarial, el cual servirá para auto reflexionar sobre el liderazgo que han estado presentando. Así mismo para implementar estrategias de bienestar laboral, como programas, charlas, conversatorios que ayuden a incrementar el liderazgo transformacional y el engagement laboral.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe correlación significativa y directa entre liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

Existe correlación significativa y directa entre las dimensiones del liderazgo transformacional y las dimensiones del engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018.

Existen diferencias significativas entre liderazgo transformacional según el sexo en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018.

Existen diferencias significativas entre engagement laboral según el sexo en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivos generales

Determinar la relación entre liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Describir el nivel de liderazgo transformacional en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018.

Describir el nivel de engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018.

Determinar la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y las dimensiones del engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018.

Determinar las diferencias del liderazgo transformacional en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018 según el sexo.

Determinar las diferencias del engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018 según el sexo.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

2.1.1 Diseño

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) Se empleó un diseño no experimental ya que no hubo manipulación de los hechos es decir se observaron los hechos tal y como sucedieron en su contexto natural para analizarlos. Así mismo, fue de corte transversal ya que se recolectaron los datos en un solo momento, en un solo tiempo; con el propósito de describir las variables y analizar su incidencia e interrelación de los hechos (pp. 152, 153 y 154).

2.1.2 Tipo

Así mismo se identificó que la investigación es de tipo básico, ya que buscó ampliar y brindar nuevos conocimientos y nuevas áreas de investigación en el campo de la ciencia (Gómez, 2016, p. 18).

2.1.3 Nivel de investigación

Finalmente se halló que la investigación es de nivel descriptivo - correlacional, ya que tiene como finalidad determinar el grado de asociación que existe entre dos o más variables de una muestra. Este nivel primero mide cada una de las variables y después la cuantifica, analiza y establece las vinculaciones. De tal manera que las correlaciones se sustentan en hipótesis que serán sometidas a prueba. (Arias, 2012, p. 23).

2.2 Variables, Operacionalización

Variable: Liderazgo transformacional

Definición conceptual: Burns (1978) expresa que el liderazgo transformacional sucede cuando uno o un grupo de persona se relacionan entre sí, de tal modo que los líderes y los colaboradores incrementan sus niveles de moralidad y motivación.

Definición operacional: Escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin (2004), en una población de colaboradores de una empresa financiera de San Isidro, 2018.

Dimensiones: Visión, comunicación inspiradora, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal.

Escala de medición: Ordinal.

Variable: Engagement Laboral

Definición conceptual: Salanova y Schaufeli (2004) define que el engagement es un estado psicológico positivo que se genera por el trabajo y está vinculado con la energía extra (vigor), el tiempo (dedicación) y la concentración (absorción).

Definición operacional: Escala de entusiasmo laboral de Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker (Utrecht Work Engagement Scale) (2003).

Dimensiones: Vigor, dedicación, absorción.

Escala de medición: Ordinal.

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

La población o universo estuvo constituida por 150 colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro. Está comprendida por trabajadores de ambos sexos; masculino 93 y femenino 57, pertenecientes de todas las áreas, entre el rango de edad de 22 a 50 años con un grado de instrucción de nivel técnico y universitario.

2.3.2 Muestra

Es definida como subgrupo de la población o universo donde se recolectarán los datos, además que debe ser definida y delimitada con precisión siendo parte representativa de la población. (Hernández, et. al. 2014, p. 173).

2.3.2 Muestreo

El tipo de muestreo considerado para la presente investigación fue censal, ya que se evaluó a todos los colaboradores de una empresa financiera, que comparten las mismas características. Según Arias (2012) en el censo se busca obtener información de toda la población o total de miembros de una organización.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

Para alcanzar los objetivos de la presente investigación se empleó la aplicación de pruebas psicométricas que miden las variables del estudio.

INSTRUMENTO: ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE RAFFERTY Y GRIFFIN

Ficha técnica

| | |
|--------------------|---|
| Nombre Original | : ScaleTransformational leadership |
| Autores | : Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin |
| Procedencia | : Australia |
| Año | : 2004 |
| Adaptación Peruana | : Luis Jesús Dávalos Zevallos |
| Año de adaptación | : 2014 |
| Administración | : Grupal e individual. |
| Duración | : Entre 10 a 15 minutos. |
| Aplicación | : Adultos. |

Descripción del instrumento

La escala del liderazgo transformacional está basada en la teoría de Rafferty y Griffin (2004), quienes reajustaron las dimensiones de Burns y Bass, considerando 5 dimensiones; visión: es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización. Comunicación Inspirada: es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza. Estimulación Intelectual: Mejora el interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras. Liderazgo

de Apoyo: se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales. Reconocimiento Personal: La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos. La prueba tiene una escala tipo Likert con 5 niveles, y cuenta con cinco alternativas de respuestas; rara vez o nunca (1), pocas veces (2), a veces (3), con mucha frecuencia o siempre (4), muy frecuentemente o siempre (5). Así mismo posee baremos peruanos, siendo del 0 al 49 muy bajo, 50 y 51 bajo, 52 al 56 promedio, 57 y 58 alto y de 59 al 75 muy alto. Aspectos psicométricos de la prueba adaptada: Validez de contenido 0,90 y la confiabilidad de 0,73.

La distribución de ítems por dimensión es:

- Visión (1,2,3) ítems
- Comunicación inspiradora (4,5,6) ítems
- Estimulación Intelectual (7,8,9) ítems
- Liderazgo de apoyo (10,11,12) ítems
- Reconocimiento laboral (13,14,15) ítems

En cuanto a sus medidas, la prueba original de Rafferty y Griffin presenta un alfa de Cronbach por dimensiones, las cuales son las siguientes; Visión (0.82), estimulación intelectual (0.84), comunicación inspiradora (0.88), Liderazgo de apoyo (0.95), reconocimiento personal (0,96).

Validez

En cuanto a su validez de instrumento se realizó una prueba piloto con 60 personas, pertenecientes a la población de una empresa del área administrativa, donde se utilizó el método de criterio de jueces a través del estadístico V de Aiken, obteniendo resultados adecuados para la validez de 0. 1 para los demás ítems.

Confiabilidad

Así mismo, se utilizó el estadístico de alfa de Cronbach, obteniendo para el test de liderazgo transformacional un 0.945 de confiabilidad, indicando que el instrumento a utilizar es confiable para el contexto y población de estudio, ya que la prueba adaptada anteriormente en nuestro país fue en docentes.

INSTRUMENTO: ESCALA DE ENGAGEMENT LABORAL

Ficha técnica:

| | |
|--------------------|--|
| Nombre Original | : Utrecht Work Engagement Scale (UWES) |
| Autores | : Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker |
| Procedencia | : Europa |
| Año | : 2003 |
| Adaptación Peruana | : Cinthya Flores, Manuel Fernandez y Arturo Juárez |
| Año de adaptación | : 2015 |
| Administración | : Grupal o personal |
| Duración | : No presenta límites de tiempo, lo esperado es de 10 a 15 minutos |
| Aplicación | : Adultos. |

Descripción de instrumentos

La escala de engagement laboral está basada en la teoría de Schaufeli y Bakker (2003), quienes la definieron como un constructo que integra sentimientos de Vigor; se presenta al realizar una actividad, utilizando una energía extra para lograr nuestro propósito, dedicación; es el tiempo en que le dedicas a las funciones laborales y se muestran en los resultados, ya que siempre logra cumplir con sus objetivos, sintiéndose orgullo de sí mismo, y Absorción; es la concentración con la que se realiza un trabajo y genera sentimientos de satisfacción.

La prueba es una escala tipo Likert con 3 niveles, y cuenta con siete alternativas de respuestas, que van de 0 a 6 puntos; nunca (0), esporádicamente; pocas veces al año o menos (1), de vez en cuando; Una vez al mes o menos (2), regularmente; algunas veces al mes (3), frecuentemente; Una vez por semana (4), muy frecuentemente; varias veces por semana (5), diariamente (6). Posee baremos de 5 categorías las cuales son muy bajo, bajo, promedio, alto y muy alto. Aspectos psicométricos de la prueba adaptada: Validez de constructo:

correlaciones elevadas para vigor, dedicación y moderadas para absorción. Confiabilidad de V: 0,79; D: 0,82 y A: 0,66.

Validez

En cuanto a su validez se realizó una prueba piloto con 60 personas, pertenecientes a la población de una empresa del área administrativa, donde se utilizó el método de criterio de jueces a través del estadístico V de Aiken, obteniendo resultados adecuados para la validez de 0.1 para los demás ítems.

Confiabilidad

Así mismo, se utilizó el método de consistencia interna a través del estadístico de alfa de Cronbach, obteniendo un alfa de Cronbach para el test Liderazgo transformacional de 0,935 de confiabilidad, indicando que el instrumento a utilizar es confiable para el contexto y población de estudio, ya que la prueba adaptada anteriormente en nuestro país fue en docentes.

2.5. Métodos de análisis de datos

La presente investigación fue un enfoque cuantitativo, ya que los datos recolectados fueron expresados gráficamente a través de un software estadístico, para la respectiva interpretación de los resultados.

La muestra para el presente estudio estuvo conformada por 150 colaboradores de una empresa financiera, 2018, realizado en el distrito de San Isidro. Estos datos obtenidos fueron ingresados al sistema SPSS 21.

Se utilizaron los estadísticos descriptivos de frecuencia y porcentaje para ambas variables, dando a conocer los niveles de alto, medio o bajo que se encontraron en la muestra.

Estadístico de normalidad, así mismo se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, debido a que la muestra es mayor a 30 participantes, si fuera menor se utilizaría la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. La prueba de normalidad halló que la distribución de la muestra es asimétrica, la cual indica que fue una distribución no normal.

Estadístico de Correlación, se utilizó el estadístico de correlación no paramétrico R de Spearman debido a la distribución de la muestra.

Estadístico de medición tendencia central, se utilizó el estadístico U de Mann – Whitney, para hallar las diferencias de dos grupos de una variable, en este caso con la variable sociodemográfico sexo. Esta elección del estadístico es debido a la distribución no normal de la muestra, si fuera normal se utilizaría la T de Student.

2.6. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas de la presente investigación consideraron el compromiso y el alto grado de responsabilidad en el desarrollo de este proyecto, evitando el plagio y/o falsedades, por lo tanto, se ha respetado la propiedad intelectual de los autores por lo cual se citó cada texto o información empleada en la presente investigación.

Así mismo, la información que se manejó en este estudio, fue solo para fines investigativos; cada evaluado que participó, se le dio a conocer la información acerca de la reserva de datos, la confidencialidad y que cada participante lo realizó de manera voluntaria, a través de un consentimiento informado.

III. RESULTADOS

Los resultados de la presente investigación son las siguientes:

Tabla 1

Estadístico descriptivo de la variable liderazgo transformacional

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Nivel Bajo | 37 | 24,7 |
| Nivel Medio | 78 | 52,0 |
| Nivel Alto | 35 | 23,3 |

En la presente tabla se muestra que el 52 % de los colaboradores, más de la mitad poseen un nivel de liderazgo transformacional medio. El 24,7% de los colaboradores poseen un nivel bajo de liderazgo transformacional. Finalmente, el 23,3 % de la muestra presenta un nivel alto de liderazgo transformacional; siendo casi la cuarta parte de colaboradores de toda la empresa que mantienen un liderazgo transformacional idóneo.

Tabla 2

Estadístico descriptivo de la variable engagement laboral

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Nivel Bajo | 43 | 28,7 |
| Nivel Medio | 72 | 48,0 |
| Nivel Alto | 35 | 23,4 |

En esta tabla se puede visualizar que el 48 % del personal presentan un nivel medio de engagement laboral. El 28,7% de los colaboradores poseen un nivel bajo de esta variable. Finalmente, el 23,4 % de la muestra presenta un nivel alto de engagement laboral; siendo menos que la cuarta parte de colaboradores en toda la empresa, que han desarrollado un estado positivo en su puesto de trabajo.

Tabla 3

Prueba de Normalidad

| Kolmogorov – Smirnov | | | |
|------------------------------------|-------------|-----|------|
| | Estadístico | Gl | Sig. |
| Liderazgo Transformacional general | ,147 | 150 | ,000 |
| Engagement general | ,164 | 150 | ,000 |

La presente tabla nos muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov ya que la población fue mayor a 50 colaboradores. Se halló que la distribución de normalidad de las variables es no paramétrico ($P < 0.05$), por ello se utilizó el estadístico de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 4

Estadístico de correlación de la variable liderazgo transformacional y engagement laboral

| | | Engagement general |
|--------------------------|-----------------------------|--------------------|
| | Coefficiente de correlación | ,900** |
| Liderazgo | Rho de Spearman | |
| Transformacional general | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 150 |

La tabla nos muestra, que presenta una correlación muy significativa directa entre el liderazgo transformacional y engagement laboral ($r = 0.900$), esto indica que, a mayor Liderazgo transformacional, mayor engagement laboral.

Tabla 5

Correlación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y las dimensiones del engagement laboral

| | | Correlaciones | | | |
|-----------------|------------------------------------|----------------------------|------------|-----------|--------|
| | | Vigor | Dedicación | Absorción | |
| Rho de Spearman | | coeficiente de correlación | ,834** | ,842** | ,864** |
| | Visión | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 |
| | | N | 150 | 150 | 150 |
| | Comunicación Inspiradora | Coeficiente de correlación | ,833** | ,856** | ,832** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 |
| | | N | 150 | 150 | 150 |
| | Estimulación Intelectual | Coeficiente de correlación | ,828** | ,828** | ,817** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 |
| | | N | 150 | 150 | 150 |
| | Liderazgo De Apoyo | Coeficiente de correlación | ,820** | ,836** | ,817** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 |
| | | N | 150 | 150 | 150 |
| | Reconocimiento Personal | Coeficiente de correlación | ,848** | ,857** | ,826** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 |
| | | N | 150 | 150 | 150 |
| | Liderazgo Transformacional General | Coeficiente de correlación | ,877** | ,894** | ,875** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 |
| | | N | 150 | 150 | 150 |

En la tabla se observa que las dimensiones de engagement laboral; vigor presenta una correlación de 0,877, así mismo la dimensión de dedicación mostró una correlación de 0,894, también la dimensión de absorción presenta una correlación de 0,875, estas dimensiones guardan una relación muy significativa directa con el liderazgo transformacional, es decir todas las dimensiones presentan un nivel de correlación similar con la variable de liderazgo transformacional.

Tabla 6

Diferencias del liderazgo transformacional según sexo

| | Sexo | N | Rango Promedio (media) | U Mann Whitney |
|--------------------------|-----------|-----|---------------------------|----------------|
| Liderazgo General | Masculino | 93 | 76,69 | |
| | Femenino | 57 | 73,55 | |
| | Total | 150 | | |
| Visión | Masculino | 93 | 77,24 | |
| | Femenino | 57 | 72,66 | |
| | Total | 150 | | |
| Comunicación Inspiradora | Masculino | 93 | 78,20 | |
| | Femenino | 57 | 71,10 | |
| | Total | 150 | | |
| Estimulación Intelectual | Masculino | 93 | 77,06 | |
| | Femenino | 57 | 72,95 | |
| | Total | 150 | | |
| Liderazgo de Apoyo | Masculino | 93 | 74,30 | |
| | Femenino | 57 | 77,46 | |
| | Total | 150 | | |
| Reconocimiento Laboral | Masculino | 93 | 76,70 | |
| | Femenino | 57 | 73,54 | |
| | Total | 150 | | |

En la presente tabla se observa que no existe diferencia significativa entre hombres y mujeres con respecto a la variable liderazgo transformacional, ya que posee un puntaje de 0,667 ($P < 0.05$). De esta forma se evidencia que no existe relación entre el liderazgo transformacional y el sexo.

Tabla 7

Diferencias del engagement laboral según el sexo

| | Sexo | N | Rango promedio | U Mann Whitney |
|--------------------|-----------|-----|----------------|----------------|
| Vigor | Masculino | 93 | 75,25 | ,927 |
| | Femenino | 57 | 75,91 | |
| | Total | 150 | | |
| Dedicación | Masculino | 93 | 76,92 | ,608 |
| | Femenino | 57 | 73,18 | |
| | Total | 150 | | |
| Absorción | Masculino | 93 | 76,64 | ,681 |
| | Femenino | 57 | 73,64 | |
| | Total | 150 | | |
| Engagement General | Masculino | 93 | 75,82 | ,907 |
| | Femenino | 57 | 74,97 | |
| | Total | 150 | | |

En la presente tabla se observa que no existe diferencia significativa entre hombres y mujeres con respecto a la variable engagement laboral ya que posee un puntaje de 0,927. De esta forma se evidencia que no existe relaciona entre el engagement laboral y el sexo, ya que lo obtenido es mayor que ($P < 0.05$) para presentar diferencias.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación, da a conocer los resultados obtenidos:

En cuanto al objetivo general, liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera, se evidenció una correlación directa, alta y muy significativa entre las dos variables. Estos resultados guardan concordancia con lo encontrado por Llorens, Salanova y Losilla (2009), en su investigación liderazgo transformacional, afecto positivo y engagement en el trabajo (capital psicológico positivo) en colaboradores de una empresa inmobiliaria ubicada en la provincia de Castellón, España, donde se obtuvo una correlación significativa de 0.87, así mismo se halló la correlación con cada variable (afecto positivo y engagement en el trabajo), y se muestra que ambas variables se relacionan pero son dos fenómenos independientes. Por ello se realizó la relación con la variable engagement laboral mostrando una correlación directa y positiva, la cual se ajusta y presenta mejores resultados que con la correlación de la variable efecto positivo, también el estudio de Caridi (2015) en su investigación descriptivo comparativo sobre el liderazgo transformacional y engagement en trabajadores de salas de juegos en Argentina, indican que existe una asociación entre las variables estudiadas, por lo tanto confirmamos y aceptamos la hipótesis general. Cabe mencionar que los tipos de población mencionados son diferentes, nos da indicio que la relación entre liderazgo transformacional y engagement laboral está latente.

En cuanto al primer objetivo específico, liderazgo transformacional, se halló un nivel medio en toda la muestra. Este resultado fue similar a lo encontrado por Manrique (2017) en su investigación descriptiva sobre el liderazgo transformacional en una muestra de trabajadores de una entidad financiera de Lima y Piura, donde se halló que 59% de la muestra se encuentran ubicados en un nivel promedio al igual que la presente investigación.

En cuanto al segundo objetivo específico, engagement laboral, se encontró un nivel medio en nuestra investigación. Estos resultados semejantes fueron encontrados por Cumpa (2015) quien en su muestra conformada por 65 colaboradores de una empresa comercializadora en Chiclayo, halló que el nivel de engagement que predomina en la empresa es el promedio (60%), así mismo en la investigación de Trebejo (2017) sobre el engagement laboral y compromiso organizacional en trabajadores civil de la Fuerza Aérea del Perú, Callao, con

una muestra de 120 trabajadores, también se mostró que el nivel de engagement laboral que sobresale es el promedio (48,3%). Ambas investigaciones concuerdan y apoyan nuestro resultado.

Respecto al tercer objetivo específico se presenta una relación directa muy significativa fuerte entre las dimensiones de liderazgo transformacional y las dimensiones del engagement laboral (visión – vigor: 0.834, visión – dedicación: 0.842, visión – absorción: 0.864, comunicación inspiradora – vigor: 0.833, comunicación inspiradora – dedicación: 0.856, comunicación inspiradora – absorción: 0.832, estimulación intelectual – vigor: 0.828, estimulación intelectual – dedicación: 0.828, estimulación intelectual – absorción: 0.817, liderazgo de apoyo – vigor: 0.820, liderazgo de apoyo – dedicación: 0.836, liderazgo de apoyo – absorción: 0.817, reconocimiento personal – vigor: 0.848, reconocimiento personal – dedicación: 0.857, reconocimiento personal – absorción: 0.826). Esto indica que; generar una visión en los seguidores, motivar a través del comportamiento, preocuparse por las necesidades de los liderados, analizar situaciones problemáticas y el reconocimiento de sus logros está relacionado con la energía extra, el tiempo y la concentración que utiliza al realizar un trabajo. Estos resultados tienen relación con lo encontrado por Trogolo, Pereyra y Sponton (2013) en su investigación impacto de diferentes estilos de liderazgo sobre el engagement y burnout: evidencias de una muestra de empleados argentinos, donde se evidenció una correlación muy significativa, alta, directa (visión – vigor: 0.27, visión – dedicación: 0.40), (comunicación inspiradora – vigor: 0.26, comunicación inspiradora – dedicación: 0.42, comunicación inspiradora – absorción: 0.26), (estimulación intelectual – vigor: 0.33, estimulación intelectual – dedicación: 0.49, estimulación intelectual – absorción: 0.29), (liderazgo de apoyo – dedicación: 0.32), (reconocimiento personal – dedicación: 0.30), así mismo se encontró una relación media significativa entre estas dimensiones (reconocimiento personal – vigor: 0.21, reconocimiento personal – absorción: 0.19) y no se encontró ninguna relación en las siguientes dimensiones (visión – absorción: 0.15, liderazgo de apoyo – vigor: 0.15, liderazgo de apoyo – absorción: 0.13).

Respecto al cuarto objetivo específico, la relación del liderazgo transformacional y el sexo, se encontró que no se presenta diferencias significativas entre ambos sexos, por lo que tanto el sexo masculino y femenino pueden desarrollar esta habilidad. Sin embargo, en la investigación de Manrique (2017) se halló solo diferencias en una de las áreas;

estimulación intelectual, donde predomina el género femenino (61.63%) obteniendo un nivel mayor que los hombres (46,59%). Por otro lado, Cuadrado (2003) menciona que las mujeres están más orientadas a las relaciones con sus seguidores, y que los varones están orientados a la tarea. En términos generales para la investigación es importante tener en cuenta el tipo de estudio, contexto organizacional, cultural, los valores, los estereotipos de género, la concepción, el uso de poder y las expectativas, ya que son aspectos que no se pueden excluir.

Respecto al quinto objetivo específico, la relación del engagement laboral y el sexo, tampoco se encontró diferencias entre ambos géneros, tanto el género masculino y femenino pueden desarrollar esta habilidad. Sin embargo, en la investigación de García (2013) en su estudio sobre la relación entre en engagement y la rotación del personal en una franquicia de cafeterías de la ciudad de Xapala, México, con una población de 69 personas, halló que existían diferencias respecto al engagement laboral, ya que el género que predominó es el masculino, presentando niveles altos y medios de engagement a diferencia del género femenino.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Presenta una relación directa, alta y muy significativa entre las dos variables; liderazgo transformacional y engagement laboral ($r = 0.900$), es decir, a mayor liderazgo transformacional mayor engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera de San Isidro.

SEGUNDA: La mitad de la muestra presenta un nivel medio de liderazgo transformacional (52 %); solo el 23,3 % de la muestra obtiene un nivel alto en esta variable, lo que indica que casi la cuarta parte de los colaboradores poseen mayores cualidades del liderazgo transformacional.

TERCERA: El presente estudio mostró que el 48 % de la muestra posee un nivel medio de engagement laboral; y el 28,7% obtuvo un nivel bajo, y finalmente la cuarta parte de la muestra presento un alto nivel de engagement laboral 23,4 %, esto quiere decir que casi la mitad de los colaboradores de la empresa presentan un estado positivo por su trabajo.

CUARTA: En cuanto al resultado entre las dimensiones del liderazgo transformacional y las dimensiones del engagement laboral se encuentro una relación directa, fuerte y muy significativa en esta investigación.

QUINTA: En cuanto a la relación entre el liderazgo transformacional según el sexo, no existen diferencias significativas entre ambos sexos, esto quiere decir que ambos géneros pueden desarrollar esta habilidad.

SEXTA: En cuanto a los resultados entre el engagement laboral según el sexo, no existe diferencias significativas entre ambos sexos, esto quiere decir que ambos géneros pueden desarrollar esta habilidad.

VI. RECOMENDACIONES

1. Incrementar el número de los participantes para obtener una mayor información, de esta manera se pueda tener una idea global del liderazgo transformacional y engagement laboral en nuestro país, ya que la última variable aún es nueva.
2. Realizar un próximo estudio con el instrumento de engagement laboral de 9 ítems, y corroborar si los resultados son diferentes a lo hallado en esta investigación.
3. Continuar con el estudio de la presente investigación en otras poblaciones, como, por ejemplo; en empresas informales, donde la realidad y el contexto es muy diferente a una organización.

VII. REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (6ta ed.). Caracas: Episteme.
- Arquiñigo, M. (2015). *Liderazgo transformacional y personalidad proactiva del personal del área de atención al cliente en una empresa de alimentos*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). Las teorías de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 29, 107 – 115; Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231329411011>
- Bass, B. y Avolio, B. (1997). Revised manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Palo Alto, C. A.: Mind Garden.
- Benítez, R. (2014). *Factores determinantes del compromiso por el trabajo o work engagement. El caso de la Asociación malagueña en favor de las personas con discapacidad intelectual*. (tesis de grado). Universidad de Málaga, España. Recuperado de <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/10293/Rosa%20Benitez%20TFG.pdf?sequence=2>
- Bobadilla, M., Calata, C. y Caro, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional; el rol de la orientación cultural en una empresa*. (Tesis de Magister). Universidad del Pacífico, Lima, Perú.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row
- Caridi, G., Del Otero, B. y Sabino, J. (2015). *Liderazgo transformacional y engagement en trabajadores de salas de juego en la ciudad de Mar de plata*. (Tesis de grado). Universidad Mar de Plata, Argentina. Recuperado de <http://rpsico.mdp.edu.ar/xmlui/handle/123456789/438>

- Córdoba, N. (2015). *Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en escuintla. (Tesis de licenciatura)*. Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cordoba-Nely.pdf>
- Cruz, V., Salanova, M. y Martínez, I. (2013). Liderazgo transformacional: Investigación actual y restos de futuro. *Revista Universidad & Empresas*. 25, 13 – 32. Recuperado de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/viewFile/2871/2344>
- Cuadrado, I. (2003). ¿Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo? Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección. *Revista de Psicología Social*. 18 (3), 283 – 307.
- Cumpa, M. (2015). *Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo-2015. (Tesis de grado)*. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/799/1/CUMPA%20ROMERO%20MARIE%20L%20DAYANA.pdf>
- D' Alessio, I. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales. Una visión global y estratégica*. México: Pearson Educación
- Dávalos, L. (2014). *Estandarización de la escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin en docentes de educación básica regular de colegios nacionales de villa el salvador, 2014. (Tesis de Licenciatura)*. Recuperado de http://www.academia.edu/18497559/ESCALA_DE_LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL_DE_RAFFERTY_Y_GRIFFIN
- Deloitte Perú. (21 de noviembre de 2017). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>

- Espinoza, S. (2015). *Liderazgo transformacional, identidad social y engagement en carabineros de Chile: un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo en el proceso de formación policial*. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia, España. Recuperado de <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:Psicologia-Sespinoza>
- Fairholm, M. (2001). *The themes and theory of leadership; James MacGregor Burns and the Philosophy of Leadership*. Recuperado <http://www.strategies-for-managing-change.com/supportfiles/burnstransformationalleadership.pdf>
- Fischman, D. (2015). *El líder transformador 1* (1ra ed.). Perú: Planeta
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21 (02), 195 – 206. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003
- García, C. (2013). *Estudio de la relación entre el engagement y la rotación de personal en una cadena de cafeterías, ubicadas en la ciudad de Xalapa – Enríquez*. (Tesis de grado). Universidad Veracruzana, Veracruz, México. Recuperado de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/34792/garciagonzalez.pdf;jsessionid=C3C7EB1206E870814918DB680D6F32CC?sequence=1>
- Gómez, M. (2016). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (2da ed.). Buenos Aires, Argentina: Brujas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: Mac Graw Hill

- Llorens, S., Salanova, M. y Losilla, J. (2009). Liderazgo transformacional y capital psicológico positivo: un estudio de caso en una empresa de construcción. *Directivos Construcción*, 220, 48 – 56. Recuperado de <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/22991/32390.pdf>
- Londres, S. (2001). Liderazgo. Recuperado de www.scottlondon.com/reviews/burns/html.
- Lussier, R. y Achua, C. (4 Ed.) (2010). *Liderazgo; teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Querétaro, México: Cengage Learning.
- Manrique, K. (2017). *Liderazgo Transformacional en Funcionarios del área de negocios de la Financiera Caja Sullana, Piura*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (8va ed.). Recuperado de http://sgfm.elcorteingles.es/SGFM/dctm/MEDIA01/201305/16/00106524425292_2_.pdf
- Rafferty, A. y Griffin, M. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *Elsevier*, 15, 329 – 354. Recuperado <http://www.jwalkonline.org/docs/Grad%20Classes/Fall%2007/Org%20Psy/Cases/leadership/leadership%20articles/dimensions%20of%20transf%20leadership.pdf>
- Ruiz, J. (2014). *Liderazgo Transformacional y la rotación del personal en la empresa XG Access S.A.C.* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Salanova, M. y Llorens, S. (2008). “Estado actual y retos futuros en el estudio de burnout”. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 62, 109 – 138. Recuperado de <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>

- Shaufeli, W. y Bakker, A. (2003) Utrecht work engagement scale: Escala utrecht de engagement en el trabajo. Recuperado de https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Shaufeli, W. Salanova, M., Gonzales, R. y Bakker, C. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71 – 92. Recuperado de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Seligman, M. (1992). *Learned Optimism: How to change your mind and your life*. New
- Seligman, M. (2005). *La auténtica felicidad*. Colombia: Imprelibros
- Temple, I. (08 de Julio de 2017). La desilusión del liderazgo. *El Comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/desilusion-liderazgo-ines-temple-440638>
- Trebejo, G. (2017). *Compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP – Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11348/Trebejo_FGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tolosa, O. (2016). *Engagement, resiliencia y clima laboral en una empresa de telefonía de la ciudad de Mar del Plata*. (Tesis de grado). Universidad Mar de Plata, Buenos aires, Argentina. Recuperado de <http://rpsico.mdp.edu.ar/bitstream/handle/123456789/483/0197.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tone, M. (2017). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en mibanco, La Victoria*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Trogolo, M., Pereyra, A. y Sponton, C. (2013). Impacto de diferentes estilos de liderazgo sobre el engagement y burnout: evidencia en una muestra de trabajadores argentinos. *Ciencia & trabajo*, 15(48), 152-157. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000300008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Vázquez, A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 11(1), 74-90. Recuperado de <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol11num1/art5.pdf>
- Villalon, X. (2014). *El Liderazgo Transformacional como Agente Motivador en un Establecimiento Municipal*. (Tesis de Magister). Universidad de Chile, Santiago de Chile. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133625/TESIS_%20MAGISTER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

VIII. Anexos

Anexo 1: Instrumentos utilizados

ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE RAFFERTY Y GRIFFIN

Nombre: Edad: Sexo: F () M ()

Área de trabajo: Fecha:

INSTRUCCIONES: Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta escogida según sea tu caso. Asegúrate de responder a todas las oraciones.

Marca con un aspa (x) el número de acuerdo a las siguientes alternativas:

| Rara vez o nunca | Pocas veces | A veces | Muchas veces | Con mucha frecuencia o siempre |
|------------------|-------------|----------|--------------|--------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | PREGUNTAS | RESPUESTAS | | | | |
|----|--|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Tiene una idea clara de hacia dónde vamos como empresa. | | | | | |
| 2 | Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años. | | | | | |
| 3 | No tiene idea de hacia dónde va la empresa. | | | | | |
| 4 | Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de esta empresa. | | | | | |
| 5 | Dice cosas positivas acerca del área de trabajo. | | | | | |
| 6 | Anima a sus compañeros a mejorar sus ambientes de trabajo y aprovechar las oportunidades. | | | | | |
| 7 | Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas. | | | | | |
| 8 | Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes. | | | | | |
| 9 | He ayudado a mis compañeros a replantear algunas ideas, creencias sobre la manera de hacer su trabajo. | | | | | |
| 10 | Considero los sentimientos de los demás antes de actuar. | | | | | |
| 11 | Me comporto tomando en consideración las necesidades de mis compañeros. | | | | | |
| 12 | Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos. | | | | | |
| 13 | Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio. | | | | | |
| 14 | Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros. | | | | | |
| 15 | Personalmente felicito a mis compañeros cuando hacen bien un trabajo pendiente. | | | | | |

ESCALA DE ENGAGEMENT LABORAL DE WILMAR SCHAUFELI & ARNOLD BAKKER

Nombre: Edad: Sexo: F () M ()

Área de trabajo: Fecha:

INSTRUCCIONES: A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provoca su trabajo. Piense con qué frecuencia le surge a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación:

| Nunca | Esporádicamente: Pocas veces al año o menos | De vez en cuando: Una vez al mes o menos | Regularmente: algunas veces al mes | Frecuentemente: Una vez por semana | Muy frecuentemente: Varias veces por semana | Diariamente |
|-------|---|--|--|--|--|-------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

| N° | PREGUNTAS | RESPUESTAS | | | | | | |
|----|---|------------|---|---|---|---|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | En mi trabajo me siento lleno de energía. | | | | | | | |
| 2 | Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo. | | | | | | | |
| 3 | Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo. | | | | | | | |
| 4 | Soy muy persistente en mis responsabilidades. | | | | | | | |
| 5 | Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades. | | | | | | | |
| 6 | Mi trabajo está lleno de retos. | | | | | | | |
| 7 | Mi trabajo me inspira. | | | | | | | |
| 8 | Estoy entusiasmado con mi trabajo. | | | | | | | |
| 9 | Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo. | | | | | | | |
| 10 | Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito. | | | | | | | |
| 11 | Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa a mi alrededor. | | | | | | | |
| 12 | El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo. | | | | | | | |
| 13 | Me «dejo llevar» por mi trabajo. | | | | | | | |
| 14 | Estoy inmerso (concentrado) en mi trabajo. | | | | | | | |
| 15 | Soy feliz cuando estoy absorto (conectado) en mi trabajo. | | | | | | | |

Anexo 2: Autorización de uso de pruebas

Escala de Liderazgo Transformacional

 **Alannah Rafferty** 3 jul. ☆  
para mí ▾

 inglés ▾ > español ▾ Traducir mensaje Desactivar para: inglés x

Hi Laura

As the instrument is published you are able to use the survey without my permission. However, if you need it you have it!

Wishing you all the best with your research.

Alannah
Get [Outlook for iOS](#)

From: laura Jaramillo Gonzales <ljaramillogonzales@gmail.com>
Sent: Tuesday, July 3, 2018 6:39:55 PM
To: Alannah Rafferty
Subject: Authorization to use your instrument

...

Escala de Engagement Laboral

 **Arnold Bakker** 2:01 (hace 2 horas) ☆  
para mí ▾

 inglés ▾ > español ▾ Traducir mensaje Desactivar para: inglés x

You have my permission to use the UWES.
Best wishes,
Arnold

Verstuurd vanaf mijn iPad

www.arnoldbakker.com

...

Op 22 jul. 2018 om 09:48 heeft laura Jaramillo Gonzales <ljaramillogonzales@gmail.com> het volgende geschreven:

Good morning Arnold Bakker It is an honor to address you, my name is Laura Jaramillo, I am a student at a university in Lima - Peru, and I am currently doing my thesis. My research is based on analyzing whether there is a relationship between the variables of transformational leadership and work engagement, so I want to ask for your permission to use your labor Engagement instrument (LITRFCHT WORK ENGAGEMENT SCALE)

Anexo 3: Resultados del estudio piloto

1) Variable Liderazgo transformacional.

Tabla 8

Validez de contenido por criterio de jueces de liderazgo transformacional según el Coeficiente V. de Aiken

| | | Ítem | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|------|------|---|-----|-----|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
| Juez | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| CLARIDAD | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Suma | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| V. Aiken | 1 | 1 | 1 | 0.8 | 0.8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| PERTINENCIA | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Suma | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| V. Aiken | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| RELEVANCIA | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Suma | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| V. Aiken | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| V. AIKEN GENERAL | 1 | 1 | 1 | 0.9 | 0.9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

Tabla 9

Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin

| Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|------------------|-----------------|
| .945 | 15 |

Tabla 10

Baremos del liderazgo transformacional y sus áreas

| Nivel | Pc | Visión | Comunicación | Estimulación | Liderazgo de apoyo | Reconocimiento personal | Liderazgo Transformacional | Pc |
|----------|----|----------|--------------|--------------|--------------------|-------------------------|----------------------------|----|
| | 1 | | | | | | | 1 |
| | 2 | | | | | 3 | | 2 |
| | 3 | | | | | | | 3 |
| Muy | 4 | 3 | 3 | 3 | | | 0 al 24 | 4 |
| Bajo | 5 | | | | | | | 5 |
| | 6 | | | | 3 | | 25 | 6 |
| | 7 | | | | | | | 7 |
| | 8 | | | | | | | 8 |
| | 9 | | | | | | | 9 |
| | 10 | | | | | 4 | | 10 |
| Bajo | 15 | 4 | | 4 | 4 | | 26 | 15 |
| | 20 | | 4 | | | | | 20 |
| | 25 | | | | 5 | 5 | 27 | 25 |
| | 30 | 5 | | 5 | | | | 30 |
| | 35 | | 5 | | | | 28 | 35 |
| | 40 | | | | | | | 40 |
| | 45 | 6 | | | 6 | | 29 | 45 |
| Promedio | 50 | | 6 | 6 | | | 30 | 50 |
| | 55 | | | | | 6 | 31 | 55 |
| | 60 | 7 | | 7 | 7 | 7 | 32 | 60 |
| | 65 | | 7 | | | | | 65 |
| | 70 | 8 y 9 | 8 | 8 | 8 y 9 | 8 | 33 al 39 | 70 |
| | 75 | 10 y 11 | 9 | 9 y 10 | | 9 | 40 al 55 | 75 |
| | 80 | | 10 y 11 | 11 | | | 56 – 57 | 80 |
| Alto | 85 | 12 | | | 11 | 10 y 11 | 58 – 59 | 85 |
| | 90 | | 12 | 12 | | | 60 – 61 | 90 |
| | 91 | | | | | | | 91 |
| | 92 | | | | | | 62 | 92 |
| | 93 | | | | | | | 93 |
| | 94 | | | 13 | 12 | 12 | 63 | 94 |
| Muy alto | 95 | | | | | | | 95 |
| | 96 | | 13 | | | | 64 | 96 |
| | 97 | | | | | | | 97 |
| | 98 | 13 | | | | | | 98 |
| | 99 | 14 a más | 14 a más | 14 a más | 13 a más | 13 a más | 65 a más | 99 |

2) Variable Engagement Laboral

Tabla 11

Validez de contenido del cuestionario de engagement laboral de Schaufeli & Bakker, según el coeficiente V. de Aiken

| | | Ítem | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
| | | Juez | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| CLARIDAD | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Suma | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| V. Aiken | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| PERTINENCIA | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Suma | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| V. Aiken | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| RELEVANCIA | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Suma | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| V. Aiken | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| V. AIKEN GENERAL | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |

Tabla 12

Confiabilidad según Alfa de Cronbach del Instrumento de engagement laboral de Shaufeli & Bakker

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| .935 | 15 |

Tabla 13

Baremos del engagement laboral y sus factores

| Nivel | Pc | Vigor | Dedicación | Absorción | Engagement Laboral | Pc |
|----------|----|----------|------------|-----------|--------------------|----|
| | 1 | | | | | 1 |
| | 2 | 0 - 6 | | | | 2 |
| | 3 | | | | | 3 |
| | 4 | 7 | | | | 4 |
| Muy Bajo | 5 | | | | | 5 |
| | 6 | | | | 0 - 25 | 6 |
| | 7 | | | | | 7 |
| | 8 | | 0 - 6 | 0 - 8 | | 8 |
| | 9 | | | | | 9 |
| Bajo | 10 | 8 | | | | 10 |
| | 15 | | 7 | | 26 | 15 |
| | 20 | | | 9 | 27 | 20 |
| | 25 | | 8 | | | 25 |
| | 30 | 9 | | | 28 | 30 |
| | 35 | | 9 | | 29 | 35 |
| | 40 | | | 10 | | 40 |
| | 45 | | | | 30 | 45 |
| Promedio | 50 | 10 | | | 31 | 50 |
| | 55 | | 10 | 11 | | 55 |
| | 60 | | 11 | 12 | 32 | 60 |
| | 65 | 11 | | 13 | 33 - 34 | 65 |
| | 70 | 12 - 13 | 12 | 14 | 35 - 36 | 70 |
| | 75 | | 13 - 18 | 15 - 18 | | 75 |
| | 80 | 14 - 17 | | | 37 - 55 | 80 |
| Alto | 85 | 18 | 19 | 19 | 56 - 57 | 85 |
| | 90 | | | 20 | | 90 |
| | 91 | | | | | 91 |
| | 92 | 19 | 20 | | 58 - 59 | 92 |
| | 93 | | | | | 93 |
| | 94 | 20 | | | | 94 |
| Muy alto | 95 | | | | | 95 |
| | 96 | | | | 60 | 96 |
| | 97 | | | | | 97 |
| | 98 | 21 | 21 | 21 | | 98 |
| | 99 | 22 a más | 22 a más | 22 a más | 61 a más | 99 |

Anexo 4: Carta de presentación de la Escuela de Psicología

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 07 de mayo de 2018

CARTA INV. N° 203 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra. /Srta.
Villanes Castro, Lizbeth
Jefe De Desarrollo Humano
EDPYME INVERSIONES LA CRUZ S.A.
Av. Guardia Civil N° 1260 – San Isidro

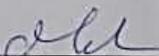
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **JARAMILLO GONZALES, LAURA ANGELINA** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA FINANCIERA DEL DISTRITO DE SAN ISIDRO, 2018"** "agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte


 **Edpyme Inversiones La Cruz S.A.**

Lizbeth Villanes Castro
Jefe de Desarrollo Humano

MSG/ALF

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 5232, Los Olivos Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. (+511) 200 9030 Anx.: 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. (+511) 202 4342 Anx.: 2650

Anexo 5: Formato de consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Colaborador:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Laura Angelina Jaramillo Gonzales** estudiante de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de liderazgo transformacional y Escala de engagement laboral**. De aceptar participar en la investigación, afirma haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Laura Angelina Jaramillo Gonzales

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....

con número de DNI: acepto participar en la investigación de **Liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018**; de la señorita Laura Angelina Jaramillo Gonzales.

Día:/...../.....

Firma

Anexo 6: Criterios de Jueces.

Juez 1:



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lic. Elvira Inés Queipo López

DNI: 08423409

Especialidad del validador: Psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


ELDIRA INES QUEIPE LOPEZ
PSICOLOGA
C.P. 3788

Lima, 03 de mayo del 2018.

Juez 2:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] ~~Aplicable después de corregir~~ [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Fernando Joel Rosales Q*

DNI: *32990613*

Especialidad del validador: *Psicólogo Educativo*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Fernando Joel Rosales Q
Lima, 03 de mayo del 2017
Fernando Joel Rosales Quares
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 29721

Juez 3:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07068974

Especialidad del validador: Asesor Metodológico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C.Ps.P. 3516

Lima, 03 de mayo del 2018.

Juez 4:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg: Julio Castro Garcia

DNI: 08031266

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dr. Julio Castro Garcia
PSICÓLOGO
C.P.S.P. 2284

Lima, 03 de mayo del 2018.

Juez 5:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

DNI: 088223488

Especialidad del validador: *Químico*

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 03 de mayo del 2018.

Anexo 6:

Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018.

Autor: Laura Angelina Jaramillo Gonzales.

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | ÍTEMS | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---|---|--|---|---|---|--|
| <p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018?</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018.</p> <p>Objetivo específico:</p> <p>OE1: Describir el nivel de liderazgo transformacional en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018.</p> <p>OE2: Describir el nivel de engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018.</p> <p>OE3: Determinar la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y las dimensiones del engagement laboral en</p> | <p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa y directa entre liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018.</p> <p>Hipótesis específico</p> <p>H1: Existe relación significativa y directa entre las dimensiones del liderazgo transformacional y las dimensiones del engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018.</p> <p>H2: Existen diferencias significativas entre</p> | <p>Variable 1:</p> <p>Liderazgo transformacional</p> <p>Variable 2:</p> <p>Engagement laboral</p> | <p>Visión</p> <p>Comunicación intelectual</p> <p>Liderazgo de apoyo</p> <p>Estimulación intelectual</p> <p>Recompensa personal</p> <p>Vigor</p> | <p>1,2,3</p> <p>4,5,6</p> <p>7,8,9</p> <p>10,11,12</p> <p>13,14,15</p> <p>1,2,3,4,5</p> | <p>Ordinal Escala tipo Likert</p> <p>Rara vez o nunca (1)</p> <p>Pocas veces (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Con mucha frecuencia o siempre (4)</p> <p>Muy frecuentemente o siempre (5)</p> <p>Ordinal Escala tipo Likert</p> <p>Nunca (0)</p> |

| | | | | | | |
|--|---|---|--|------------------------------------|---|---|
| | <p>colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018.</p> <p>OE4: Determinar las diferencias del liderazgo transformacional en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018 según el sexo.</p> <p>OE5: Determinar las diferencias del engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018 según sexo.</p> | <p>liderazgo transformacional según el sexo en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018.</p> <p>H3: Existen diferencias significativas entre engagement laboral según el sexo en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018.</p> | | <p>Dedicación</p> <p>Absorción</p> | <p>6,7,8,9,10</p> <p>11,12,13,14,15</p> | <p>Esporádicamente; pocas veces al año o menos (1)</p> <p>De vez en cuando; Una vez al mes o menos (2)</p> <p>Regularmente; algunas veces al mes (3)</p> <p>Frecuentemente; Una vez por semana (4)</p> <p>Muy frecuentemente; varias veces por semana (5)</p> <p>Diariamente (6).</p> |
| <p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Diseño: No experimental – Transaccional</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> | <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población: 150 colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro</p> <p>Muestra: Toda la población</p> <p>Tipo de muestreo: Censal</p> | <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Escala de liderazgo transformacional</p> <p>Autor: Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin</p> <p>Año: 2004</p> | <p>ESTADÍSTICOS A UTILIZAR</p> <p>DESCRIPTIVA: Tabla de frecuencias.</p> <p>INFERENCIAL: Para determinar la correlación de las variables de estudio a través del coeficiente de Rho Spearman.</p> | | | |

Variable 2:

Engagement laboral

Técnica: Encuesta

Instrumento:

Escala de engagement laboral

Autor: Wilmar Schaufeli &
Arnold Bakker

Año: 2003

Anexo 7:

Resultados del Turnitin

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"Liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

JARAMILLO GONZALES, Laura Angelina

Resumen de coincidencias

16 %

| Rank | Source | Percentage |
|------|---|------------|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 7 % |
| 2 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 5 % |
| 3 | riuma.uma.es Fuente de Internet | 2 % |
| 4 | cybertesis.uach.cl Fuente de Internet | <1 % |
| 5 | Entregado a 79699 Trabajo del estudiante | <1 % |
| 6 | ww3.achs.cl Fuente de Internet | <1 % |
| 7 | Cruz-Ortiz, Valeria, Mari... Publicación | <1 % |

Anexo 8:

Acta de originalidad firmada por el asesor

| | | |
|--|--|--|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS | Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 8 de 15 |
|--|--|--|

Yo, Dr. Julio César Castro García, docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Norte, revisor (a) de la tesis titulada:

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA FINANCIERA DEL DISTRITO DE SAN ISIDRO, 2018", del (de la) estudiante JARAMILLO GONZALES, LAURA ANGELINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

Lima, 23 de Julio de 2018



Dr. Julio César Castro García
PSICÓLOGO
C.Ps.P 2283

Dr. Julio César Castro García

DNI: 08031366

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|

Anexo 9:

Cartas de autorización para las publicaciones electrónicas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (GRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Jaramilla Gonzalez, Laura Jaramilla

D.N.I. : 43523 028

Domicilio : Mr. W. Lere os. asca. Chillan - 3ra etapa

Teléfono Fijo : Móvil : 922203044

E-mail : jaramilla.gonzalez@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Psicología

Escuela : Escuela Académica Profesional de Psicología

Carrera : psicología

Título : Liderazgo Transformacional y engagement laboral

en colaboraciones de una empresa financiera del

distrito de San Isidro, 2018

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Jaramilla Gonzalez, Laura Angelina

.....

.....

Título de la tesis:

Liderazgo Transformacional y engagement laboral en colaboraciones

de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 14-07-2018



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Laura Angalina Jaramilla Gonzalez
..... identificado con DNI N° 48527628..... egresado de la Escuela
Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo () No
autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de
investigación titulado
" Liderazgo transformacional y engagement laboral en
colaboradores de una empresa Financiera del Distrito
de San Pedro, 2018.

....."; en el Repositorio Institucional de la UCV
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo
822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

[Firma]
FIRMA

DNI: 48527628

FECHA: 14 de Julio del 2018..:

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|--------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Aprobó | Vicerectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|--------------------------------|

Anexo 10:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Jaramillo Gonzales, Laura Angelina

INFORME TÍTULADO:

Liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 05/10/2018

NOTA O MENCIÓN: 15



ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL

DNI 32990613