



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Estilos de liderazgo y engagement en trabajadores de una empresa textil-retail
del distrito de San Luis, 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA**

AUTORA:

VELA ZUMAETA, Flor

ASESORES:

Dr. GRAJEDA MONTALVO, Alex Teófilo

Dr. CANDELA AYLLON, Víctor Eduardo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Lima-Perú

2018



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a)..... Flor Vela Zumaeta.....

cuyo título es: Estilos de Liderazgo y Engagement en Trabajadores
de una Empresa Textil-Retail del Distrito de San
Luis, 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (número)
QUINCE (letras).

Lima Norte 28 de Febrero del 20 15

.....
PRESIDENTE

Dr. Luis Alberto Barboza Zelada

.....
SECRETARIO

Mg. Lincol Orlando Olivas Ugarte

.....
VOCAL

Dr. Julio César Castro García



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

A Dios y a las personas que no se encuentran presentes pero que llevo siempre en mi mente y corazón, sin ellos mi motivación y compromiso no se hubiera visto reflejado en el cumplimiento de mis objetivos, sus palabras y su confianza en mí fue el ímpetu para seguir adelante, perseverar y no desvanecer en el camino.

Agradecimiento

Quiero agradecer a Daniel Oblitas y Mabel Castañeda por la confianza y su apoyo incondicional en momentos difíciles que me tocó vivir, asimismo dar las gracias a mi asesor Dr. Grajeda Montalvo Alex de la Universidad Cesar Vallejo sede Los Olivos por haber sido un excelente aporte y guía en el desarrollo y fin de esta investigación.

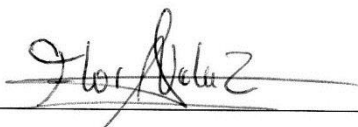
Declaratoria de autenticidad

Yo, Flor Vela Zumaeta, con DNI: 46832107, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Estilos de Liderazgo y Engagement en trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 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 la falta de 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, 28 de febrero del 2019



Flor Vela Zumaeta

DNI 46832107

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, para optar el título Profesional de Licenciada en Psicología, presento la tesis titulada: “Estilos de liderazgo y engagement en trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018”. La presente investigación tiene como finalidad determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

Esta investigación consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen la realidad problemática, trabajos previos, marco teórico de las variables, la justificación, la formulación del problema, el planteamiento de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado método, el cual comprende el diseño de investigación, tipo de estudio, enfoque de la investigación, la operacionalización de las variables, la población, la muestra y muestreo, la técnica e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo 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.

Autora:

VELA ZUMAETA, Flor

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos Previos	3
1.3. Teorías relacionadas al tema	
1.3.1. Teorías referente a la variable estilos de liderazgo	6
1.3.2. Teorías referente a la variable engagement	12
1.4. Formulación del problema	16
1.5. Justificación del estudio	16
1.6. Hipótesis	17
1.7. Objetivos	18
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	19
2.2. Variables, Operacionalización	19
2.3. Población, muestra y muestreo	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.5. Métodos de análisis de datos	27
2.6. Aspectos éticos	27
III. RESULTADOS	29

IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	42
VII. REFERENCIAS	43
ANEXOS	
7.1. Anexo 1: Matriz de consistencia	49
7.2. Anexo 2: Instrumentos de evaluación	50
7.3. Anexo 3: Cartas de presentación	52
7.4. Anexo 4: Autorización de uso del instrumento	53
7.5. Anexo 5: Consentimiento informado	54
7.6. Anexo 6: Resultados del piloto	56
7.7. Anexo 7: Escaneos de los criterios de jueces	61
7.8. Anexo 8: Acta de aprobación de originalidad de tesis	64
7.9. Anexo 9: Print de originalidad	65
7.10. Anexo 10: Autorización para repositorio	66
7.11. Anexo 11: Autorización electrónica	67
7.12. Anexo 12: Autorización de la versión final del trabajo	68

Índice de tablas	Pág.
Tabla 1. Distribución de la población según edad y sexo	21
Tabla 2. Distribución de la muestra según edad y sexo	22
Tabla 3. Estilos de liderazgo en los trabajadores	29
Tabla 4. Nivel de engagement en los trabajadores	29
Tabla 5. Nivel de la dimensión vigor de la variable engagement en los trabajadores	30
Tabla 6. Nivel de la dimensión dedicación de la variable engagement en los trabajadores	30
Tabla 7. Nivel de la dimensión absorción de la variable engagement en los trabajadores	31
Tabla 8. Nivel de engagement en los trabajadores según edad	31
Tabla 9. Nivel de engagement en los trabajadores según género	32
Tabla 10. Nivel de la dimensión vigor en los trabajadores según edad	32
Tabla 11. Nivel de la dimensión vigor en los trabajadores según género	33
Tabla 12. Nivel de la dimensión dedicación en los trabajadores según edad	33
Tabla 13. Nivel de la dimensión dedicación en los trabajadores según género	34
Tabla 14. Nivel de la dimensión absorción en los trabajadores según edad	34
Tabla 15. Nivel de la dimensión absorción en los trabajadores según género	35
Tabla 16. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las puntuaciones de los estilos de liderazgo y las dimensiones de engagement	35
Tabla 17. Coeficiente de correlación de Chi Cuadrado de Pearson entre los Estilos de liderazgo y el Engagement	36
Tabla 18. Validez de contenido del Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID), según la Prueba Binomial	56
Tabla 19. Validez de contenido del Cuestionario Estilos de Liderazgo (CELID), según el Coeficiente V de Aiken	57
Tabla 20. Estadísticos de fiabilidad de Estilos de Liderazgo	58
Tabla 21. Baremos del Cuestionario Estilos de Liderazgo	58

Tabla 22. Validez de contenido de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES), según la Prueba Binomial	58
Tabla 23. Validez de contenido de la Escala Utrecht de Engament en el trabajo (UWES) según el Coeficiente V de Aiken	59
Tabla 24. Estadísticos de fiabilidad de Engagement	60
Tabla 25. Baremos de Engagement	60

RESUMEN

La finalidad de esta investigación fue describir la relación que existe entre los Estilos de liderazgo y el engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, fue de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental-transversal. El muestreo que se empleo fue probabilístico aleatorio simple. La muestra lo conformo 220 colaboradores de ambos sexos, entre las edades de 19 a 50 años. Los instrumentos utilizados fue el *Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID)* de Castro Solano, Nader y Casullo elaborado en el año 2004 basado en la teoría de Bass y Avolio planteado en 1994, y la *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)* de Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker elaborado en el año 2003, para la adaptación de ambos instrumentos en la población seleccionada se realizó un piloto. De acuerdo a los resultados obtenidos podemos afirmar que la mayor parte de los trabajadores consideran que sus jefes tienen el estilo transformacional y transaccional a la vez, lo cual lo denominamos estilo mixto debido a los altos puntajes en ambos estilos y presenta relación significativa positiva con el engagement de los colaboradores. Por otro lado, se encontró que un grupo menor de colaboradores consideran que en sus jefes no predomina ningún estilo, debido que los puntajes obtenidos son bajos en los tres estilos. Con respecto a la correlación de los estilos de liderazgo con las dimensiones del engagement se encontró que el estilo transformacional se relaciona positivamente y de manera significativa con la dimensión vigor con un valor de 0,669, dedicación con una puntuación de 0,812 y por último la dimensión absorción con un valor de 0,781. Asimismo se encontró relación positiva y significativa entre el estilo transaccional y la dimensión vigor con un puntaje de 0,661, dedicación con el 0,828 y la dimensión absorción con el valor de 0,828. Por último se halló relación no significativa pero negativa con el estilo laissez faire y las dimensiones del engagement (Vigor -,066, Dedicación -,111 y Absorción -,116).

Palabras clave: estilos de liderazgo, engagement en el trabajo, textil-retail.

ABSTRACT

The purpose of this research was to describe the relationship between Leadership Styles and engagement in the workers of a textile-retail company of the District of San Luis, was descriptive correlational type, non-experimental design-transversal. The sampling that was used was simple random probabilistic. The sample consists of 220 collaborators of both sexes, between the ages of 19 to 50 years. The instruments used were the Leadership Styles Questionnaire (CELID) by Castro Solano, Nader and Casullo, prepared in 2004 based on the Bass and Avolio theory proposed in 1994, and the Utrecht Scale of Engagement at Work (UWES). Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker prepared in 2003, for the adaptation of both instruments in the selected population, a pilot was carried out. According to the obtained results we can affirm that most of the workers consider that their bosses have the transformational and transactional style at the same time, which we call mixed style due to the high scores in both styles and presents positive significant relationship with the engagement of collaborators. On the other hand it was found that a smaller group of collaborators consider that their heads do not dominate any style, because the scores obtained are low in the three styles. With respect to the correlation of leadership styles with the dimensions of engagement, it was found that the transformational style is positively and significantly related to the vigor dimension with a value of 0.669, dedication with a score of 0.812 and finally the absorption dimension with a value of 0.781. Likewise, a positive and significant relationship was found between the transactional style and the vigor dimension with a score of 0.661, dedication with 0.828 and the absorption dimension with the value of 0.828. Finally, a non-significant but negative relationship was found with the laissez faire style and the engagement dimensions (Vigor -, 066, Dedication -, 111 and absorption -, 116).

Keywords: leadership styles, engagement at work, textile-retail.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente es evidente el desarrollo que vienen logrando las grandes empresas, lo cual está originando competitividad en el mercado, por tal motivo hoy las organizaciones buscan generar mayor valor agregado a sus productos y servicios a través de la incorporación de modernas tecnologías que mejoren los estándares de calidad, con la finalidad de incrementar su rentabilidad. De acuerdo con distintas investigaciones a nivel internacional se ha encontrado que parte del éxito de estas empresas se debe a la calidad del talento humano que lo conforman, llegando a la conclusión que la eficiencia en los resultados está directamente vinculado al estilo de liderazgo que adopte los directivos o jefes, considerando que esto facilita el involucramiento y compromiso por parte de los colaboradores, teniendo impacto positivo en la productividad y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

De acuerdo con el estudio elaborado por Macpherson & Oehler (2016), los niveles de engagement se han incrementado de manera global, concluyendo que el 68% de colaboradores presentan un alto nivel de engagement, 3 puntos porcentuales más que en el año 2015; asimismo se da a conocer que en América Latina presenta un nivel alto de engagement el 73%, un punto porcentual más que el año 2015.

Así también Mann & Harter (2016), investigaron sobre los niveles de engagement de los trabajadores estadounidenses desde el año 2000, donde se concluye que el 32% de los colaboradores se encuentran engaged con sus puestos de trabajo en estos últimos 15 años y de manera general se encontró a nivel internacional que hay bajos niveles de engagement, hallándose engaged solo el 13% de habitantes activos laboralmente de 142 países.

Asimismo, Vargas (2015), menciona que en América Latina el 80% de las empresas no cuentan con trabajadores líderes debido a la ausencia de tiempo y recursos como factores que detienen el desarrollo de jefes con mejor preparación, siendo solo el 19% de las organizaciones que si lo cuentan. Refiere de acuerdo a la encuesta ejecutada a 284 empresas, 80 de ellas en México que 74 de cada 100 organizaciones en Latinoamérica valoran las estrategias de desarrollo de un adecuado estilo de liderazgo, sin embargo solo 44 llegan a implementarlas. Por último, reportó que el

42% de las empresas les falta presupuesto para formar líderes, el 36% consideran que no es preeminente y el 14% se proclaman incapacitados para conservar a los líderes una vez formados.

Por otro lado, Barend, Wijnands & Penhale (2014), han venido realizando investigaciones relacionados al engagement a nivel internacional (52 países). De acuerdo con su última investigación efectuada en el año 2013, en la que se reportó a nivel general que los empleados engaged es el 6.2; entretanto en 10 países presentan un alto nivel de engagement los cuales son: México con 7.4 puntos, Brasil 7.0 puntos, Chile 7.0, Kenia 6.9, Perú 6.9, Bulgaria 6.8, Sudáfrica 6.8, Argentina 6.7, Eslovenia 6.7 y Tailandia 6.7.

Por otro lado Osorio (2011), clasificó las 20 mejores empresas que favorecen el desarrollo del liderazgo, a nivel global reportó la siguiente lista del 1 al 20: General Electric, Procter & Gamble, Intel Corporation, Siemens, Banco Santander, The Coca-Cola Company, McDonalds Corporation, Accenture, Walmart, Southwest Airlines, Abb Ltd, Microsoft, PepsiCo, Goldman Sachs, Hewlett-Packard, Unilever, Cisco Systems, FedEx, Pfizer Inc y BASF. A nivel Latinoamérica realizó un ranking de las 10 mejores empresas destacadas en el desarrollo de un adecuado estilo de liderazgo, siendo el 80% de las 20 empresas a nivel global, las cuales se ordenan del 1 al 10: Unilever, LAN, 3M, General Electric, Cemex, IBM, Telefónica, Empresas Polar, Votorantim y Banco Santander.

A nivel nacional Urteaga (2010), menciona que por lo general las empresas aún concentran sus esfuerzos orientados en las áreas de finanzas, comercialización y producción, si bien es cierto en los últimos años las miradas se han enfocado hacia el área de Recursos Humanos al reconocer al factor humano como una ventaja competitiva, sin embargo, la mayoría de las empresas peruanas aún no están considerando este factor como parte importante para la rentabilidad de las organizaciones, debido a que son pocas las empresas que cuentan con programas de formación de adecuados estilos de liderazgo y que a su vez fomenten el engagement en los trabajadores.

Por último, con respecto al sector textil, enfocándonos en la empresa donde se extraerá dicha información, podemos afirmar que cuenta con un plan estratégico y operativo, sin embargo, es evidente a través de la observación que algunas personas que tienen a su cargo un equipo de trabajadores no están ejerciendo un adecuado estilo de liderazgo, de modo que está desfavoreciendo el engagement de las mismas, que se ve expresado en las tardanzas, inasistencias y rotación de personal, entre otros. Cabe mencionar que no se han ejecutado muchas investigaciones sobre la relación entre estas variables, por tal motivo y por lo expuesto anteriormente, fue lo que nos motivó a estudiar esta problemática con la finalidad de ampliar el panorama a través de los resultados obtenidos, a su vez facilitar alternativas de mejora y abrir paso a otras investigaciones a futuro.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Martínez, Medin, Rodriguez, Del Toro y Rosa (2016) realizaron un estudio que tuvo como objetivo evaluar la correlación entre las conductas y estilos del líder y el engagement de los trabajadores de compañías privadas del rubro de servicios de Puerto Rico. El diseño fue tipo descriptivo correlacional. La muestra fue 400 trabajadores. Se empleó el *questionario de datos generales*, el *questionario de Conductas del Líder*, el *questionario de Liderazgo Camino-Meta* y la *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*. Se encontró correlación entre engagement y las conductas de los líderes: orientadas a la tarea, orientadas al cambio y orientadas a las relaciones con valores que oscilan entre 0,384, 0,443 y 0,447 $p < .01$ respectivamente. A su vez se obtuvo relación positiva entre engagement y el estilo de liderazgo participativo, estilo considerado, estilo directivo y el estilo orientado a metas que su valores oscilan entre 0,372, 0,498, 0,416 y 0,280 $p < .01$ respectivamente. En conclusión, aquellos líderes que impulsan el desempeño de sus trabajadores involucrándolos con las metas de la empresa y promoviendo las relaciones entre compañeros, incrementa el nivel del engagement.

Nunes (2016), en su investigación tuvo como objetivo analizar la correlación entre liderazgo ético y el engagement en trabajadores de una empresa especializada en

España. El diseño de este estudio es no experimental transversal- correlacional, su muestra estuvo conformada por 203 colaboradores entre las edades 30 a 39 años. Se utilizó la *Escala de liderazgo ético*, la *escala de clima ético organizacional* y la *escala de Utrech de engagement en el trabajo*. Los resultados evidencian la correlación significativa entre las variables, concluyendo que el tener un eficiente liderazgo ético incrementa el nivel de engagement en el personal.

Espinoza (2015), su estudio tuvo como objetivo evidenciar el rol mediador de la identificación con el grupo en el engagement y el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en un centro de formación policial. Está investigación fue de tipo descriptiva, conto con una muestra de 985 personas, donde se empleó el *Cuestionario multifactorial de liderazgo*, la *escala de prototipicalidad de líder*, la *escala de identidad social* y por último la *escala de Utrech de engagement en el trabajo*. Se encontró que los estilos de liderazgo transformacional y el correctivo se correlacionan positivamente con el engagement, por otro lado, el liderazgo transaccional presenta un bajo nivel de significancia para predecir.

Tripiana y Llorens (2015) realizaron una investigación con la finalidad de estudiar la correlación entre liderazgo transformacional y el engagement, considerando el rol mediador de la autoeficacia profesional en colaboradores de administración pública en España. El diseño fue tipo descriptivo correlacional. Su muestra fue 271 personas. Se utilizó el cuestionario *online Modelo RED* en el cual se considera las tres variables. Los resultados evidenciaron positivamente la relación entre el estilo transformacional con autoeficacia y engagement.

Trogolo, Pereyra y Sponton (2013), en su investigación tuvieron como fin indagar la correlación entre los estilos de liderazgo y el engagement y burnout del personal de una compañía de Argentina. El diseño fue tipo descriptivo correlacional. Se consideró a 125 colaboradores como muestra. Los instrumentos que se empleó fueron el *Cuestionario de liderazgo CELID*, el *UWES* y el *MBIGS*. Se encontró relación positiva significativa entre liderazgo transformacional y engagement (valores r entre 0,20 y 0,44), y en mínima medida el liderazgo transaccional (valores r entre 0,19 y 0,31), sin embargo, existe correlación negativa entre el liderazgo *laissez faire* y la dimensión dedicación ($r = -0,25$).

Nacionales

Pérez y Valderrama (2018) realizaron este estudio con el fin de analizar la correlación entre estilos de liderazgo, felicidad y engagement en los colaboradores de la organización pública Autodema en Arequipa. El diseño de este estudio es no experimental transversal- correlacional. La muestra fue 150 directivos y 20 operarios. Se empleó el *cuestionario de liderazgo CELID* y el *UWES-17* en directivos y la *escala de Felicidad* de Reynaldo Alarcón y el *UWES-17* en operarios. Se encontró que existe correlación positiva entre el estilo transformacional y el engagement en los directivos, predominando la dimensión vigor del engagement ($r=0.568$; $p<0.05$), en cuanto al estilo transaccional se obtuvo que se correlaciona de modo negativo con el vigor ($r= -0.454$; $p<0.05$) y la dedicación ($r=0.457$; $p<0.05$) del engagement, deduciendo que a mayor con este estilo menor vigor y dedicación, no se encontró correlación significativa entre el estilo laissez faire y el engagement ($p>0.05$). Concluyendo que el estilo de liderazgo transformacional genera mayor engagement en los colaboradores.

Sánchez (2018) realizó un estudio con la finalidad de analizar la relación entre estilos de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Hipermercados Tottus S.A en Perú. El diseño de este estudio es no experimental transversal- correlacional, la muestra fue 60 empleados del área de caja. Los instrumentos que empleo fue *la ficha de evaluación de desempeño laboral* y *la encuesta de estilos de liderazgo*. Los resultados evidencian una relación positiva poco significativa entre ambas variables con el 0.437.

Luna y Mío (2017), en su estudio tuvieron como objetivo definir la relación entre cultura organizacional y engagement en el personal de una empresa agroindustrial en Perú. Esta investigación fue de diseño no experimental transversal. Tuvo una muestra de 154 trabajadores. Se empleó el *cuestionario de Cultura organizacional* y la *escala de Utrech de engagement en el trabajo*. Los resultados demuestran que la gran parte de los factores de la cultura organizacional se relacionan con las dimensiones del engagement.

Alvarado, Parodi y Ruiz (2016) investigaron acerca de los estilos del liderazgo que producen mayor compromiso en las empresas, teniendo en cuenta el comportamiento de los líderes como generador de engagement en los trabajadores. El diseño de este estudio es no experimental transversal- correlacional. La muestra fue 196 colaboradores. Emplearon el *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)* de Bass y Avolio, el *cuestionario de Compromiso Organizacional* de Meyer y Allen, y la escala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Se encontró que existe correlación directa entre el estilo de liderazgo transaccional con la dimensión continuidad de compromiso, a su vez se evidencio que el engagement guarda relación significativa y positiva con el compromiso organizacional y sus componentes.

1.3. Teorías Relacionadas al tema

1.3.1. Teorías referente a la variable estilos de liderazgo

Modelo de Bass y Avolio

Para esta investigación se consideró la teoría desarrollada por Bass y Avolio en 1994, en el cual explican tres estilos de liderazgo los cuales son:

Liderazgo Transformacional.- es un liderazgo ideal que evidencia una visión con un alto grado de compromiso y perseverancia en la búsqueda del cumplimiento de objetivos, fomenta confianza con los trabajadores, da significado a la misión y las metas de la empresa. Los colaboradores suelen identificarse con los líderes y buscan imitarlo. Para que el líder obtenga credibilidad estima las necesidades de sus colaboradores por encima de las suyas, comparte retos y riesgos con sus trabajadores. Por tal motivo el líder es visto como un modelo ideal y con un gran poder (Bass y Avolio, 1994). Esta dimensión está conformada por subdimensiones que son:

Inspiración motivacional. – inspira a las personas a actuar, aclara el futuro de la empresa, genera un gran sentido aspiración en los colaboradores, define y ordena las necesidades tanto personales como organizacionales e impulsa a los trabajadores a obtener más de lo que ellos mismos creen, vendiendo la idea que si se centran en los objetivos de la empresa pueden cumplir cualquiera de sus metas (Bass y Avolio, 1994).

Estimulación intelectual. – induce la imaginación de los colaboradores, reta el modo de ejecutar las cosas, incorpora nuevas formas y está presto a asumir riesgos para obtener mejores beneficios.

Consideración individualizada. – es empático con las necesidades personales, mantiene una conexión positiva con todos, motiva constantemente el crecimiento y desarrollo de los trabajadores. Conoce las necesidades de cada colaborador para orientarlo de acuerdo al potencial que posee, transformándose en un entrenador que da paso a diversas oportunidades para aprender a través de un ambiente de apoyo. A su vez tiene escucha activa y delega las tareas, realizando frecuentemente retroalimentación constructiva (Bass y Avolio, 1994).

Liderazgo Transaccional.- Dirección por excepción: es quien fija e impone las normas y reglas, como también suele esperar que los problemas se presenten antes de tomar acciones, asimismo expresa rechazo a enfrentar su status, por tal motivo solo escucha cuando las cosas andan mal.

Recompensa contingente: fomenta un trato constructivo, dejando claro las perspectivas de resultados y compensaciones, por lo tanto intercambia premios y reconocimientos de acuerdo con la ejecución de las tareas. Por consiguiente, suele supervisar agresivamente el avance de los trabajadores y pide retroalimentación constantemente.

Liderazgo Laissez-faire.- es un liderazgo ausente, elude responsabilizarse de algo, no da importancia a los resultados, absteniéndose de participar cuando se presenta alguna situación que requieran de su presencia, asimismo no tiene conocimientos del desempeño de los trabajadores y es algo que no le da importancia.

Sistemas de administración de Rensis Likert

Likert (1975) desarrolla un modelo para analizar el comportamiento del líder, al cual llamo sistema de administración, en donde explica cuatro tipos de líder en función a cuatro variables: proceso de decisiones, sistema de comunicación, relaciones interpersonales y sistema de recompensa y castigo (p.24), los cuales son:

Liderazgo autoritario coercitivo.- se caracteriza por controlar todo rígidamente, las decisiones están centralizadas, la comunicación es descendente, las relaciones interpersonales es mal vista, se dan más castigos que recompensas (p.25).

Liderazgo autoritario benevolente: es rígido y controlador pero en menor nivel. Las decisiones están centralizadas y algunas se delegan con posterior aprobación (p.25). La comunicación es ascendente para retroalimentar las decisiones de los directivos, existe mínima interacción entre colaboradores, se aplican acciones disciplinarias, las recompensas son material y salarial (p.26).

Liderazgo consultivo: es participativo y poco autoritario. Las decisiones se delegan guiándose de las políticas y reglas establecidas, con posterior aprobación de los jefes, la comunicación es descendente y ascendente como lateral con el fin de facilitar el logro de los objetivos de la organización. Las relaciones interpersonales son promovidas, se dan incentivos materiales y simbólicos, los castigos son eventualmente (p.27).

Liderazgo participativo: es totalmente abierto, democrático y participativo. Las decisiones se delegan totalmente, pero la dirección establece las reglas y supervisa los resultados (p.27). La comunicación se da en todos los sentidos. Se enfatiza que los colaboradores trabajen en equipo, aquí prima las recompensas sociales, materiales y simbólicas, los castigos es muy raro que se dé, y son definidos por el grupo involucrado (p.28).

Teoría de contingencias de Liderazgo de Fidler

Chiavenato (2009) menciona:

Fiedler entre los años 1965 y 1967, planteó las relaciones de contingencia de liderazgo, partiendo de la conjetura de que el grupo está vinculado directamente con conducta y motivación del líder, así también del control en cada situación que se presente.

Fidler (1965) refiere que la dirección es básicamente el hecho en que un sujeto emplea su autoridad para obtener que otras personas desarrollen una actividad en

común. Asimismo, estableció tres dimensiones que condiciona el estilo eficaz según con la circunstancia que se presente, las cuales son:

Relación líder-miembros. – es el grado de confianza y afecto que los colaboradores tienen hacia su líder. Asimismo, a la predisposición que tienen para seguir instrucciones y órdenes.

Estructura de la tarea. – es la medida en que los integrantes entienden el fin de los procedimientos, instrucciones y tareas.

Poder del puesto. – es el grado de autoridad que posee el líder para sancionar o compensar, y el conocimiento que tiene en el desarrollo de la tarea. (Pp.355-356).

Conceptos de liderazgo

Laos y Ledesma (2013) afirman que el liderazgo está constituido por las capacidades que tiene el individuo para obtener un cierto grado de poder sobre otras personas o su propio contexto en el que este, de esta manera poder lograr que estos individuos trabajen motivados y puedan cumplir los objetivos establecidos por la organización.

Franklin y Krieger (2011) definen el liderazgo como la habilidad para influenciar en la conducta de las personas que son parte de un grupo, con el fin de cumplir objetivos (p.294).

Castro, Benatuil, Lupano y Nader (2007) refieren que el liderazgo es la acción de influenciar en las personas con la finalidad de alcanzar metas u objetivos establecidos (p. 22).

Conceptos de estilos de liderazgo

Daft y Marcic. (2006). Refieren que el estilo de liderazgo es la forma como los líderes efectúan su influencia sobre las otras personas.

Lussier y Achau (2008), refieren que el estilo de liderazgo viene a ser la mezcla de conductas, características como habilidades de los líderes al momento de efectuar su autoridad e interactuar con su equipo. El elemento esencial es la constancia en la conducta que caracteriza a un líder.

Características del liderazgo

Muñoz (2014) indica el líder tiene que tener las siguientes particularidades que son importantes para la organización:

- Ser visionario: tiene una visión a largo plazo, la capacidad para prever los problemas e identificar las oportunidades. Facilita la dirección de las personas y direcciona el futuro de la organización.
- Ser brillante: se destaca por su nivel de inteligencia y su actitud positiva para luchar ante las adversidades y por ser claro en su forma de pensar, etc.
- Cumplidor: cumple su palabra para que su equipo se sienta seguro y confíe plenamente en él.
- Contagia entusiasmo: transmite entusiasmo a todo su equipo, lo cual es percibido a través de sus metas claras que tenga con la empresa.
- Ser exigente: posee actitud de persistencia por cumplir los objetivos así requieran mayor esfuerzo.

Principios del liderazgo

Muñoz (2014) estableció los principios que deben de tener los líderes para efectuar un adecuado liderazgo en la organización, los cuales son:

- Conocerse a sí mismo y buscar la mejora continua de sus habilidades y fortalezas mediante la adquisición de nuevos conocimientos y experiencias.
- Conocer su trabajo y el de sus trabajadores velando por sus intereses y bienestar.
- Buscar y asumir responsabilidades por sus acciones, para conducir a la empresa hacia nuevas oportunidades y cuando las cosas no salgan bien, no culpar a los demás, deberá analizar la situación, realizar la acción adecuada y avanzar hacia los próximos retos.
- Tomar firmes y oportunas decisiones, haciendo uso de instrumentos adecuados que den solución a los obstáculos a través de la planificación.
- Mantener informado a los trabajadores y jefes de la empresa mediante una adecuada comunicación.
- Desarrollar un sentido de responsabilidad en los demás fomentando buenas acciones y actitudes entre los trabajadores que facilite desarrollar sus responsabilidades laborales.

- Asegurar que las tareas se comprendan, revisen y ejecuten.
- Preparar a sus trabajadores como un equipo y consolidarlos.
- Usar todas las herramientas de la organización, para fomentar y desarrollar espíritu de equipo.
- Predicar con el ejemplo, sea un ideal para sus trabajadores, demostrar con sus acciones que también hace lo que exige.

Dimensiones de los estilos de liderazgo

Desarrollado por Bass y Avolio en el año 1994, donde explica tres dimensiones:

a) Liderazgo Transformacional. - presenta un alto grado de compromiso y perseverancia en el cumplimiento de objetivos, fomenta confianza en los trabajadores, genera significado a la misión y las metas de la empresa. Busca obtener credibilidad poniendo las necesidades de sus colaboradores por encima de las suyas, comparten retos y riesgos con sus trabajadores (Bass y Avolio, 1994).

Inspiración motivacional. – inspira a las personas a actuar, aclara el futuro de la empresa, genera un gran sentido aspiración en los colaboradores, define y ordena las necesidades tanto personales como organizacionales e impulsa a los trabajadores a obtener más de lo que ellos mismos creen (Bass y Avolio, 1994).

Estimulación intelectual. – induce la imaginación de los colaboradores, reta el modo de ejecutar las cosas incorporando nuevas formas y está presto a asumir riesgos para obtener mejores beneficios.

Consideración individual. – es empático con las necesidades personales, mantiene una conexión positiva con todos, motiva constantemente el crecimiento y desarrollo de los trabajadores. Tiene siempre presente las necesidades de cada colaborador para orientarlo de acuerdo con su potencial. Escucha de manera activa y delega, realizando frecuentemente retroalimentación constructiva (Bass y Avolio, 1994).

b). Liderazgo Transaccional.- Dirección por excepción: fija e impone las normas y reglas, suele esperar que los problemas se presenten antes de tomar acciones,

asimismo expresa rechazo a enfrentar su status, por tal motivo solo escucha cuando las cosas andan mal.

Recompensa contingente: fomenta un trato constructivo, dejando claro las perspectivas de resultados y compensaciones e intercambia premios y reconocimientos de acuerdo con la ejecución de las tareas. Supervisa agresivamente el avance de los trabajadores y pide retroalimentación constantemente.

c). Liderazgo Laissez faire.- es un liderazgo ausente, elude responsabilizarse de algo, no da importancia a los resultados, absteniéndose de participar cuando se presenta alguna situación que requieran de su presencia, asimismo no tiene conocimientos del desempeño de los trabajadores y es algo que no le da importancia.

1.3.2. Teorías referente a la variable engagement

Para esta investigación se consideró pertinente tener como referente a la siguiente teoría:

Teoría de demanda y recursos laborales

Esta teoría propone dos categorías que son: recursos laborales y demandas laborales, la primera categoría hace referencia a los factores motivacionales y segunda categoría a los factores estresores. Se entiende por demandas laborales a los aspectos psicológicos, físicos, y propios de la empresa que amerita empeño constante, que pueden causar desgaste psíquico y fisiológico. En cuanto a los recursos laborales hace referencia a los aspectos vinculados a lo social, organizacional y psicológico laboral que pueden disminuir las exigencias y desgaste tanto psíquico como físico relacionado al trabajo (Bakker y Demerouti, 2006; Bakker, et al. 2001).

Asimismo establece dos tipos de situaciones de trabajo donde participan dos aspectos psicológicos diferentes: Los procesos motivacionales (engagement) y el estrés vinculado al trabajo (Demerouti et al. 2001; Bakker y Demerouti 2006). Estos dos aspectos psicológicos empiezan procesos de forma autónoma, siendo los recursos mitigadores del impacto de las demandas por tal motivo tiene

influencia positiva, por otro lado, las demandas amplían el impacto de los recursos de trabajo orientados a la motivación (Albrecht 2012, Hakanen et al. 2006).

Por lo tanto, es importante indicar que estos recursos promueven la motivación intrínseca fomentando el aprendizaje y crecimiento de los colaboradores mediante la adecuada retroalimentación, que juega un papel fundamental para el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Bakker 2006, Schaufeli y Salanova 2007).

La teoría del intercambio social de Saks

Esta teoría de basa en el modelo multidimensional de Alan M. Saks propuesto en 2006, donde hace referencia al desempeño individual por medio de componentes emocionales, conductuales y cognitivos que logran que el engagement sea un constructo singular, dividiéndose en dos tipos, uno vinculado directamente con las funciones laborales que debe cumplirse y el otro relacionado a la empresa como una entidad.

Asimismo, el colaborador cumple dos papeles dentro de la organización, el primero es el rol ejecuta para el puesto para el cual ha sido contratado, y su segundo rol es el que desempeña como parte integrador de la empresa, donde se encuentra cinco antecedentes que intervienen en el engagement y dan origen a cuatro consecuencias, las cuales son: habilidades necesarias, identificación de tareas, importancia de las tareas, grado de autonomía y capacidad de retroalimentación. Cuando un colaborador identifica de forma clara sus tareas, siente que posee las habilidades necesarias y la libertad para ejecutarlas, y es abierto a recibir retroalimentación para ser más eficiente en su trabajo, de acuerdo con ello empezara por dar más de sí a la empresa y esto le generara satisfacción por lo que hace.

Conceptos de engagement

Según Kahn (1990), lo define como el aprovechamiento que surge de los mismos trabajadores para con sus funciones, que se ve reflejado en la expresión física, emocional, cognitiva que experimenta durante la ejecución de su trabajo.

Para Schaufeli, Salanova, González-Romá, y Bakker (2002), el engagement es un estado mental totalmente positivo y pleno que emerge de la labor, promovido por

el vigor, la dedicación y la absorción que trasciende las circunstancias individuales y se transforma en una experiencia afectiva-cognitiva permanente.

Shaufeli y Bakker (2004) establecen que el engagement es un estado dinámico y positivo con relación al trabajo, existiendo tres dimensiones esenciales: el vigor, la dedicación y la absorción. Asimismo Shaufeli y Salanova (2007) definen el vigor a la mayor intensidad de fuerza y resistencia mental durante la labor; la dedicación al completo involucramiento con el trabajo que conlleva a experimentar sensación de entusiasmo, significado, inspiración y deseos por asumir retos; por último la absorción definiéndola a la total compenetración y concentración con la ejecución del trabajo, que provoca felicidad y la impresión que el tiempo pasa rápido causando dificultad para despegarse de ello.

Jara (2015) conceptualiza el engagement como el vínculo que tienen los colaboradores con su trabajo, teniendo la sensación de ser una pieza primordial y clave para su éxito.

Bakker, Demerouti, Xanthopoulou (2011) indican que el engagement es una condición mental positiva y complaciente en relación a la labor que desempeña el trabajador y presenta tres dimensiones que es el vigor, la dedicación y la absorción que caracteriza al colaborador cuando esta engaged.

Asimismo, la Fundación Científica y Tecnológica refirió al engagement como una definición motivacional positivo con relación a la labor, con características intrínsecas que fortalecen la capacidad para contrarrestar los estresores del trabajo (FCT, p.1).

Características del engagement

Un individuo se siente “engaged” con su trabajo cuando expresa tres características las cuales son: vigor, dedicación y absorción, donde vigor hace referencia al alto nivel de fuerza y firmeza cerebral durante la ejecución de sus actividades, en cuanto a la dedicación se refiere al total involucramiento con las funciones que desarrolla y a la sensación de apasionamiento y significado que experimenta en ese preciso momento y por último la absorción que tiene relación

con la completa concentración y deslumbramiento con su trabajo (Bakker, Demerouti y Xanthopoulou, 2011).

Otra de las características es el compromiso que tiene con las tareas o actividades fuera de su trabajo, como por ejemplo desarrolla labores voluntarias, acciones deportivas o de entretenimiento. Es conveniente mencionar que estos sujetos no soy adictos a su trabajo, debido a que disfrutan del tiempo fuera de su jornada laboral y no presentan fuertes impulsos por laborar arduamente, ya que lo perciben como agradable (Bakker, Demerouti y Xanthopoulou, 2011).

Dimensiones del engagement

Schaufeli et al (2002), explican las tres dimensiones del engagement:

Vigor: se refiere a los niveles altos de fuerza y persistencia durante la ejecución del trabajo como al mayor deseo por esforzarse más de lo normal, sin necesidad que alguien se lo solicite.

Dedicación: se refiere al gran significado que da a la labor que cumple, el entusiasmo, orgullo e inspiración que presenta en relación con su trabajo, y por el deseo de asumir nuevos desafíos dentro de la organización.

Absorción: se caracteriza por la completa y total concentración del colaborador con su trabajo, presentando la sensación de que el tiempo se pasa veloz y le cuesta desconectarse de lo que está realizando debido a la gran satisfacción que le genera así mismo.

Engagement en el ámbito laboral

Cualquier empresa independiente del rubro que sea tiene como parte fundamental su capital humano, ya que para alcanzar el éxito dentro del mercado empresarial dependerá mucho del alto nivel de compromiso que tengan sus colaboradores al momento de realizar sus funciones eficientemente, internalizando los valores propios de la empresa y haciendo uso de su creatividad para cumplir con los objetivos que determinó la organización (Cuevas, 2012).

Asimismo, es de suma importancia que el colaborador este “enganchado” con la organización, ya que como consecuencia se verá reflejado en la interacción

positiva con sus compañeros, expresando un fuerte deseo por continuar realizando sus actividades laborales, así también se esforzará mucho más de lo normal para obtener el éxito de la empresa si fuera necesario hacerlo, lo cual generará bajos niveles de estrés laboral y una mayor satisfacción en el cliente externo (Cuevas, 2012).

El engagement tiene consecuencias positivas que se manifiesta en las actitudes que presenta el trabajador con relación a su empleo, la empresa, la ejecución de sus actividades y su salud. Los trabajadores engaged son más leales y comprometidos con la organización en que laboran reduciendo las probabilidades de abandono. Asimismo, son personas proactivas, con iniciativa, y con un alto nivel de motivación para adquirir nuevos aprendizajes y desafíos laborales (Salanova y Schaufeli, 2004).

Un colaborador con engagement presenta un buen desempeño acompañado de conductas que superan la de un trabajador estándar, presentando un alto nivel de motivación intrínseca que los impulsa a ejecutar actividades extras sin necesidad de ser solicitadas por sus jefes (Salanova y Schaufeli, 2004).

En la actualidad las empresas buscan tener el compromiso de los colaboradores con la organización mediante una conexión firme donde el colaborador este presto a dar más de sí mismo y no estar limitado a lo que la empresa le exige o lo que se determine en el contrato (Saracho, 2011).

1.4. Formulación del Problema

¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Está investigación tiene pertinencia teórica debido a que brinda un amplio panorama de la problemática y aporta con información relevante acerca de la correlación entre los estilos de liderazgo y el engagement.

Asimismo, tiene pertinencia práctica, ya que, de acuerdo con los resultados encontrados, nos permite conocer el impacto que tiene la relación de estas variables

en la empresa, lo cual nos permitió poder diseñar, implementar y ejecutar programas de abordaje psicológico eficaces para desarrollar un adecuado estilo de liderazgo que promueva positivamente el engagement de los trabajadores.

Para este estudio se aplicó los métodos y técnicas de investigación como son los instrumentos de medición para cada variable, también se utilizó el software SPSS versión 22 para cuantificar los datos recabados, lo cual nos dio a conocer la correlación que existe entre las variables, evidenciando la vigencia y utilidad de estos.

Por último, tiene relevancia desde la perspectiva social, puesto que facilitó adecuadas estrategias para promover y desarrollar eficientemente estilos de liderazgo que incrementen el engagement en los trabajadores. Estas razones fue la que nos motivó a desarrollar esta investigación, que tuvo como fin clarificar y ampliar el panorama de esta problemática, a su vez implementar estrategias para desarrollar un adecuado estilo de liderazgo que favorezca positivamente el engagement de los colaboradores.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Existe correlación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y el engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018.

Hipótesis Específicas

H1: Existe un alto nivel de engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail según edad y género del Distrito de San Luis, 2018.

H2: Existe un alto nivel en las dimensiones del engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail según edad y género del Distrito de San Luis, 2018.

H3: Existe correlación directa entre las puntuaciones del estilo transformacional y las dimensiones del engagement en los trabajadores de una empresa textil- retail del Distrito de San Luis, 2018.

H4: Existe correlación directa entre las puntuaciones del estilo transaccional y las dimensiones del engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018.

H5: Existe correlación inversa entre las puntuaciones del estilo laissez faire y las dimensiones del engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo General

Describir la correlación entre los estilos de liderazgo y el engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018.

Objetivos Específicos

O1: Describir los estilos de liderazgo de los trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018.

O2: Describir los niveles del engagement de los trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018.

O3: Describir los niveles de las dimensiones del engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018.

O4: Describir los niveles del engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail según edad y género del Distrito de San Luis, 2018.

O5: Describir los niveles de las dimensiones del engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail según edad y género del Distrito de San Luis, 2018.

O6: Determinar la correlación entre las puntuaciones de los estilos de liderazgo y las dimensiones del engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Diseño de estudio

Se empleó el diseño no experimental, debido que no se manipulo ninguna de las dos variables para obtener un resultado esperado, y es de tipo transversal, debido a que los datos que se recogieron en un solo momento (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p. 152- 154).

Tipo de estudio

Está investigación fue descriptiva- correlacional, que tuvo como objetivo describir las particularidades de cada variable y conocer la correlación o grado de asociación que hay en las dos variables en un ambiente en específico (Hernández et al. 2014, p.93).

Nivel de la investigación

De acuerdo con Gay y Airasian (2003) este estudio pertenece al nivel básico, ya que se destaca por recolectar y estudiar datos que aporten el incremento de conocimientos de las teorías que ya existen.

Enfoque de estudio

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, debido que se empleó para la recolección de información y comprobar hipótesis, fundamentado en cálculos numéricos y el análisis estadístico, con el fin de determinar patrones de conductas y corroborar teorías (Hernández et al. 2014, p. 4).

2.2. Variables, operacionalización

Hernández et al. (2014), refieren que una variable es una pertenencia que puede variar, siendo susceptible de estimar y analizar (p.93).

Variable 1: Estilos de liderazgo

Definición conceptual: Lussier y Achua (2008) refieren que el estilo de liderazgo es la mezcla de características, capacidades como de comportamientos de los líderes al momento de efectuar su autoridad y relacionarse con las personas que lo siguen. El elemento esencial para todo líder es su conducta constante que lo identificara como tal (p.65).

Definición operacional: Para la medición de la variable estilos de liderazgo se empleará el *Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID)* que cuenta con 34 ítems y evalúa tres estilos los cuales son:

Liderazgo transformacional, cuenta con cuatro subdimensiones las cuales son: Carisma (cuatro ítems) es evaluado a través de los ítems: 3, 21, 34, 33; inspiración (tres ítems) es evaluado a través de los ítems 19, 22, 24; estimulación intelectual (siete ítems) es evaluado a través de los ítems 4, 15, 23, 25, 28, 29 y 30. Por último consideración individualizada (tres ítems) es evaluado a través de los ítems: 13, 14 y 17.

Liderazgo transaccional, cuenta con dos subdimensiones las cuales son: recompensa contingente (cinco ítems) es evaluado a través de los ítems 8, 10, 11, 12 y 16 y dirección por excepción (seis ítems) es evaluado a través de los ítems 2, 5, 7, 9, 18 y 26.

Liderazgo laissez faire, tiene seis ítems y una subdimensión que es ausencia de liderazgo y es evaluado a través de los ítems 1, 6, 20, 27, 31 y 32.

Escala: Se empleará la escala de tipo ordinal.

El valor que tiene cada alternativa de respuesta es: 1-Totalmente en desacuerdo con la afirmación, 2-En desacuerdo, 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4-De acuerdo, 5- Totalmente de acuerdo con la información.

Variable 2: Engagement

Definición conceptual: Schaufeli y Bakker (2002), refieren que es un estado mental totalmente positivo y pleno que emerge del trabajo, promovido por el vigor, la dedicación y la absorción que trasciende los objetivos y circunstancias individuales transformándose en una experiencia afectiva-cognitiva permanente.

Definición operacional: Para la medición de la variable Engagement, se empleará la *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)* conformado por 17 ítems que evalúan tres dimensiones los cuales son:

Vigor, cuenta con seis ítems (1, 4, 8, 12, 15, 17) que hacen referencia a los altos niveles de energía, resiliencia y voluntad para dedicar esfuerzos sin agotarse fácilmente siendo persisten frente a los problemas.

Dedicación, cuenta con cinco ítems (2, 5, 7, 10, 13) que hacen referencia a la importancia o significado del trabajo, el sentimiento de orgullo, entusiasmo por la labor que realiza, inspiración a asumir retos y a ser más eficiente.

Absorción, cuenta con seis ítems (3, 6, 9, 11, 14,16) hacen referencia al sentimiento de felicidad y disfrute del trabajo, a la dificultad para dejar de hacer sus actividades, a la percepción de que el tiempo pasa veloz al punto de olvidarse de su entorno.

Escala: Se empleará la escala de tipo ordinal.

El valor que tiene cada alternativa de respuesta es: 6 -Siempre, 5-Casi siempre, 4-Bastantes veces, 3-Regularmente, 2-Algunas veces, 1-Casi nunca, 0-Nunca

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Arias (2012) lo define como: “la agrupación finita o infinita de elementos con particularidades en común, de los cuales se pretende extraer información relevante para un estudio” (p. 81). Este estudio estuvo conformado por un total de 414 trabajadores de una empresa textil-retail, que se encontraban laborando. Asimismo se distribuyó la población por sexo y por rango de edades según las teorías de Papalia (2012, p.9) donde menciona que de 11 a 20 años de edad es la “adolescencia”, de 21 a 40 años “adulthood temprana”, de 41 a 65 años “adulthood media” y de 65 años en adelante “adulthood tardía”.

Tabla 1

Distribución de la población según sexo y edad de los trabajadores de la empresa textil-retail del Distrito de San Luis

Edad	Mujer	%	Hombre	%	Total	%
21-40	229	55	128	31	357	86
41-50	25	6	32	8	57	14
Total	254	62	160	39	414	100

En la tabla 1, se observa que la población está distribuida por sexo y edad, 229 mujeres (55%) y 128 hombres (31%) entre el rango de 21-40 años denominado adulthood temprana, 25 mujeres (6%) y 32 hombres (8%) entre el rango de 41 a 50 años denominado adulthood media.

Muestra

Hernández et al. (2014), determina que la muestra es una parte de la población total de donde se busca extraer y reunir información (p.174).

El tamaño de la muestra se delimito con la fórmula de Gabaldon (1980):

$$n_{opt.} = \frac{Z^2 \times N \times p \times q}{(N - 1) \times E^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

N = Población

E = 0.05 (margen de error)

La muestra fue conformada por 220 empleados de una organización textil-retail del Distrito de San Luis, con el 95% de nivel confianza y un 5% de margen de error.

Tabla 2

Distribución de la muestra según edad y sexo de los trabajadores de la empresa textil-retail del Distrito de San Luis

Edad	Mujer	%	Hombre	%	Total	%
21-40	121	55	69	31	190	86
41-50	13	6	17	8	30	14
Total	134	61	86	39	220	100

En la tabla 2, se observa que la muestra está distribuida por sexo y edad, donde 121 mujeres (55%) y 69 hombres (31%) se encuentran entre el rango de 21-40 años denominado adultez temprana, 13 mujeres (6%) y 17 hombres (8%) se encuentran entre el rango de 41 a 50 años rango denominado adultez media.

Muestreo

De acuerdo con Sánchez y Reyes (2015) el muestro que se empleó para esta investigación fue probabilístico de tipo estratificado, debido que la población presenta sub grupos y puede existir diferencias en sus características que fueron sometidos para esta investigación.

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

2.4.1. Técnica

Para este estudio se empleó la técnica de la encuesta o escala, de acuerdo con Carrasco (2006) quien refiere que “es un procedimiento muy útil para estudios sociales, ya que es práctico, sencillo y objetivo para recolectar datos”. También menciona que es una de las herramientas más empleadas por los investigadores ya que facilita obtener respuestas de forma directa (pp.314-318).

2.4.2. Instrumento

Instrumento N°1

Para medir la variable estilos de liderazgo se utilizó el Cuestionario de Estilos de Liderazgo.

Ficha técnica

Nombre: *Cuestionario de Estilos de liderazgo (CELID- 2004*

Autores: Castro, Nader y Casullo

Año: 2004

Procedencia: Argentina

Evalúa: Estilos de liderazgo

Administración: Colectiva o individual

Duración: 15 minutos máximo.

Edad: 18 años en adelante

Objetivo: Evaluar el estilo de liderazgo que predomina en las personas que ocupan una jefatura: Transformacional, transaccional y laissez faire basado en la teoría de Bass y Avolio en 1994.

Estructuración: Está compuesto por tres estilos los cuales son:

- Estilo transformacional: (4, 15, 23, 25, 28, 29, 30, 3, 21, 33, 34, 19, 22, 24, 13, 14 y 17) ítems.
- Estilo transaccional: (8, 10, 11, 12, 16, 2, 5, 7, 8, 18 y 26) ítems.

- Estilo laissez faire: (1, 6, 20, 27, 31 y 32) ítems.

Escala: consta de 34 ítems de tipo Likert.

Puntuación: A través del valor que tiene cada alternativa de respuesta: 1 punto (totalmente en desacuerdo con la afirmación), 2 puntos (en desacuerdo), 3 puntos (ni de acuerdo, ni en desacuerdo), 4 puntos (de acuerdo), 5 puntos (totalmente de acuerdo con la información).

Interpretación: el estilo predominante se obtiene a través de la suma total de sus dimensiones que componen cada estilo. Para obtener la puntuación de sus dimensiones se suman los valores marcados en los ítems que conforman cada dimensión y luego se divide por la cantidad de ítems que lo componen. Este puntaje bruto se convierte en percentil y se interpreta considerando como corte 25 y 75, que significa que los que estén por debajo de 25 tienen bajo liderazgo y los que estén por encima de 75 tienen alto dominio de liderazgo.

Validez

Fue validado mediante el análisis factorial exploratorio, análisis factorial confirmatorio y validez de criterio. De acuerdo con la consistencia interna se obtuvo un Coeficiente del Alfa de Cronbach entre 0,60 y 0,80 (Castro Solano, Nader y Casullo, 2004).

De acuerdo con Aiken (1980), los valores que se consideran como criterio de medida oscilan entre 0 a 1 y el valor más alto computado por ítem obtendrá una mayor validez de contenido para ello el indica la siguiente formula:

$$V = \frac{S}{(N(C - 1))}$$

Dónde:

S = total de Si (valor asignado por el Juez 1)

N= número de jueces

C= número de valores de la escala

Aiken (1980) también menciona que para que un ítem sea válido tiene que haber logrado un 0.05 de significancia y necesariamente tener la aprobación de 8 jueces como mínimo si se consideró a 10 jueces.

Se obtuvo la validez de contenido del *Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID)* a través del coeficiente V de Aiken, mediante el juicio de expertos en el tema y metodología de la Universidad Cesar Vallejo y otros profesionales de forma externa quienes evaluaron cada ítem del cuestionario e indicaron satisfactoriamente el nivel de validez del instrumento.

Coeficiente de validez según la Prueba Binomial

Para interpretar los resultados de la Prueba Binomial, se estableció el H_0 y la H_a :

H_0 : Si la proporción de los jueces es mayor de 0.05, quiere decir que prueba no presenta validez de contenido.

H_a : Si la proporción de los jueces es menor o igual de 0.05, quiere decir que hay conformidad entre los jueces y el instrumento es válido.

Confiabilidad

Para la confiabilidad se sometió al estadístico alfa de cronbach donde se obtuvo un valor superior al 0,75 que significa tener una alta confiabilidad.

Estudio piloto

Se realizó un piloto conformado por 50 trabajadores de la empresa textil-retail del Distrito de San Luis, ya que el instrumento no había sido aplicado anteriormente en la misma población, donde se obtuvo un valor de 0.840.

Instrumento N°2

Para medir la variable engagement se utilizó la Escala de Utrecht de Engagement el Trabajo.

Ficha técnica

Nombre: *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)*

Autores: Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker

Año: 2003

Procedencia: Holanda

Evalúa: Estimar el estado afectivo-motivacional con referencia al bienestar laboral

Administración: Individual o colectiva

Duración: 10 minutos máximo

Edad: entre 19 y 58 años

Objetivo: Estimar el estado afectivo-motivacional positivo con referencia al bienestar laboral mediante sus tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción).

Estructuración: Está compuesto por tres dimensiones las cuales son:

- Vigor: (1, 4, 8, 12, 15 y 17)
- Dedicación: (2, 5, 7, 10 y 13)
- Absorción: (3, 6, 9, 11, 14 y 16)

Escala: consta de 17 ítems de tipo Likert

Puntuación: A través del valor que tiene cada alternativa de respuesta: 0 punto (nunca), 1 punto (casi nunca), 2 puntos (algunas veces), 3 puntos (regularmente), 4 puntos (bastantes veces), 5 puntos (casi siempre), 6 puntos (siempre).

Calificación: de acuerdo la sumatoria de los valores de respuesta.

Validez

La *escala Utrecht de engagement en el trabajo* obtuvo una validez y confiabilidad por encima del 0,70 aceptado (Schaufeli & Bakker, 2003).

Para esta investigación la validez de contenido de la *escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES)* se obtuvo a través del coeficiente V de Aiken, para el cual se acudió al juicio de docentes expertos en el tema y metodología de la Universidad Cesar Vallejo y otros profesionales de forma externa, quienes evaluaron cada ítem de la escala e indicaron satisfactoriamente el nivel de validez del instrumento.

Confiabilidad

Para la confiabilidad se sometió del estadístico alfa de cronbach, asimismo Méndez (2009), refiere que una prueba es confiable cuando mide lo que se pretende medir, donde se obtuvo un Alfa de Cronbach por encima del 0,70 (Schaufeli & Bakker, 2003).

Estudio piloto

Para obtener la confiabilidad en este estudio se aplicó un piloto conformado por 50 colaboradores de una empresa textil retail del Distrito de San Luis, debido que el

instrumento no fue aplicado anteriormente en la misma población donde se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.905.

Métodos de análisis de datos

Primeramente se pasó a validar el instrumento a través del criterio de jueces y el V de Aiken y corroborar si la prueba era confiable por medio del Alfa de Cronbach. Posterior a ello se aplicó los instrumentos de recolección de información, luego se ingresó los datos recogidos al MS Excel 2012 para luego transferirlos al SPSS 22. Para determinar el tipo de distribución entre las variables se utilizó la prueba de normalidad, considerando el Kolmogorov-Smirnov, ya que la población es mayor a 30 sujetos y sirve para demostrar si la distribución es normal o paramétrica, o si presenta distribución no normal o no paramétrica, en este caso obtuvimos una distribución no normal por lo cual se empleó la prueba estadística inferencial del coeficiente de correlación Rho de Spearman para encontrar la correlación entre los estilos de liderazgo y las dimensiones del engagement, por otro se empleó el estadístico Chi Cuadrado de Pearson para encontrar la causalidad o asociación entre los estilos de liderazgo y engagement. Asimismo, se empleó los siguientes estadísticos descriptivos: la frecuencia para conocer los niveles que son más reiterativos y los porcentajes para conocer la proporción de su aparición en los niveles de la muestra.

2.5. Aspectos éticos

Con lo que respecta a los aspectos éticos de este estudio se tuvo en cuenta la responsabilidad y compromiso como valores fundamentales para el desarrollo de la misma, por tal motivo se solicitó inicialmente a la escuela de Psicología la carta de presentación dirigida a la empresa para la autorización de la aplicación de los instrumentos para recabar información. Asimismo se informó previo a la aplicación los objetivos de dicho estudio y en qué consistía la participación de los colaboradores. Se evitó cometer plagio y preservar el respeto a la propiedad intelectual de los autores que se ha considerado para este estudio, motivo por lo que se citó siguiendo las normas APA.

Asimismo, se consideró cuatro principios importantes los cuales son: principio de autonomía, donde se respetó las opciones y valores personales de los participantes; el

principio de beneficencia con la finalidad de hacer el bien, por tal motivo se informó previamente acerca de la finalidad de este estudio y el tiempo que va a requerir su participación, asimismo se entregó a cada participante el consentimiento informado donde se respetó la libertad de su aceptación o no en dicho estudio. También se comunicó a los participantes que después de haber comenzado la aplicación del instrumento tenían toda la libertad de cancelar si esta fuera su decisión. También se tuvo presente el principio de no maleficencia por el cual se respetó la integridad de los colaboradores como de la empresa por ello se salvaguardo la identidad de ambos, para no incurrir en otros problemas que afecten el fin de este trabajo y por ultimo tuvo en cuenta el principio de justicia que hace referencia al bienestar vital teniendo en cuenta que la autonomía de los trabajadores no atente contra la libertad y la vida de los demás.

Al concluir esta investigación se dio a conocer los resultados a los participantes de forma general y con estricta objetividad de acuerdo a los datos procesados sin ninguna manipulación que beneficie académicamente u otro tipo de interés a la autora, con la finalidad de informar acerca del impacto que tienen estas variables y la empresa pueda implementar programas que desarrollen un adecuado estilo de liderazgo que promueva el engagement en los trabajadores.

III. RESULTADOS

Los resultados obtenidos en esta investigación tienen como finalidad describir la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el engagement en los trabajadores de una empresa de textil-retail del Distrito de San Luis, 2018.

Tabla 3

Estilos de liderazgo en los trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mixto Transformacional-Transaccional	203	92,3
	Indefinido	17	7,7
	Total	220	100,0

En la tabla 3, se observa que el 92.3% de los colaboradores de la empresa textil-retail perciben que sus jefes poseen un estilo mixto transformacional-transaccional, ya que las frecuencias de las puntuaciones de sus respuestas han sido altas en ambos estilos, a diferencia del 7,7% de los colaboradores que perciben que sus jefes poseen un estilo indefinido debido a la frecuencia de puntuaciones bajas de sus repuestas para los tres estilos.

Tabla 4

Niveles de engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018

		Frecuencia	Porcentaje
Engagement	Alto	82	37,2
	Medio	69	31,4
	Bajo	69	31,4
	Total	220	100,0

En la tabla 4, se observa que el 37.2% del personal de una empresa textil- retail presentan un alto nivel de engagement, por otro lado, no se encontró diferencia significativa entre el nivel bajo y medio, puesto que en ambos se obtuvo un 31.4% de colaboradores.

Tabla 5

Niveles de la dimensión vigor de la variable engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018

		Frecuencia	Porcentaje
Vigor	Alto	114	51.8
	Medio	46	20.9
	Bajo	60	27.3
	Total	220	100.0

En la tabla 5, se observa que el 51.8% del personal de una empresa textil- retail presentan un alto nivel de la dimensión vigor, no habiendo diferencia significativa entre los niveles medio y bajo puesto que se encuentran entre 20.9% y 27.3 de colaboradores respectivamente.

Tabla 6

Niveles de la dimensión dedicación de la variable engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018

		Frecuencia	Porcentaje
Dedicación	Alto	95	43.2
	Medio	74	33.6
	Bajo	51	23.2
	Total	220	100.0

En la tabla 6, se observa que el 43.2% de los trabajadores de una empresa textil- retail presenta un alto nivel de la dimensión dedicación, no encontrándose mucha diferencia con el nivel medio, ya que se encuentran el 33.6% de los colaboradores.

Tabla 7

Niveles de la dimensión absorción de la variable engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018

		Frecuencia	Porcentaje
Absorción	Alto	123	55.9
	Medio	36	16.4
	Bajo	61	27.7
	Total	220	100.0

En la tabla 7, se observa que el 55.9% de los empleados de una empresa textil- retail presentan un alto nivel de la dimensión absorción, evidenciándose una diferencia significativa con los niveles medio y bajo puesto que se encuentran entre el 16.4% y 27.7.9% respectivamente.

Tabla 8

Niveles de engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail según edad del Distrito de San Luis, 2018

	Edad		
	21 A 40	41 A 50	Total
Engagement	70	12	82
Alto	36.8%	41.4%	37.3%
Medio	60	9	69
	31.6%	27.6%	31.4%
Bajo	60	9	69
	31.6%	31.0%	31.4%
Total	190	30	220
	100.0%	100.0%	100.0%

En la tabla 8, se observa que el 41.4% de los trabajadores entre los 41 a 50 años denominado adultez media presentan un alto nivel de engagement, no habiendo diferencia significativa con las personas entre los 21 a 40 años denominado adultez temprana puesto que representa el 36.8%.

Tabla 9
Niveles de engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail según sexo del Distrito de San Luis, 2018

	Sexo		
	Mujer	Hombre	Total
Engagement	56	26	82
Alto	41.8%	30.2%	37.3%
	41	28	69
Medio	30.6%	32.6%	31.4%
	37	32	69
Bajo	27.6%	37.2%	31.4%
	134	86	220
Total	100.0%	100.0%	100.0%

En la tabla 9, se observa que el 41.8% de mujeres poseen un alto nivel de engagement, existiendo cierta diferencia con los hombres que representan el 30.2%.

Tabla 10
Niveles de la dimensión vigor en los trabajadores de una empresa textil-retail según edad del Distrito de San Luis, 2018

	Edad		
	21 A 40	41 A 50	Total
Vigor	100	14	114
Alto	52.6%	48.3%	51.8%
	40	6	46
Medio	21.1%	17.2%	20.9%
	50	10	60
Bajo	26.3%	34.5%	27.3%
	190	29	220
Total	100.0%	100.0%	100.0%

En la tabla 10, se observa que el 52,6% del personal entre los 21 a 40 años denominado adultez temprana presentan un alto nivel de vigor, no encontrándose diferencia significativa con las personas entre los 41 a 50 años denominado adultez media con el 48.3%.

Tabla 11

Niveles de la dimensión vigor en los trabajadores de una empresa textil-retail según sexo del Distrito de San Luis, 2018

	Sexo		Total
	Mujer	Hombre	
Vigor	69	45	114
Alto	51.5%	52.3%	51.8%
	29	17	46
Medio	21.6%	19.8%	20.9%
	36	24	60
Bajo	26.9%	27.9%	27.3%
	134	86	220
Total	100.0%	100.0%	100.0%

En la tabla 11, se observa que el 52.3% de los hombres presentan un alto nivel de vigor, habiendo una diferencia mínima con las mujeres que representan el 51.5%.

Tabla 12

Niveles de la dimensión dedicación en los trabajadores de una empresa textil-retail según edad del Distrito de San Luis, 2018

	Edad		Total
	21 A 40	41 A 65	
Dedicación	80	14	95
Alto	42.1%	48.3%	43.2%
	67	7	74
Medio	35.3%	24.1%	33.6%
	43	9	51
Bajo	22.6%	27.6%	23.2%
	190	30	220
Total	100.0%	100.0%	100.0%

En la tabla 12, se observa que el 48.3% de los trabajadores entre los 41 a 50 años denominado adultez media poseen un alto nivel de dedicación con una mínima diferencia con las personas entre los 21 a 40 años denominado adultez temprana con el 42.1%.

Tabla 13

Niveles de la dimensión dedicación en los trabajadores de una empresa textil-retail según sexo del Distrito de San Luis, 2018

	Sexo		
	Mujer	Hombres	Total
Dedicación	62	33	95
Alto	46.3%	38.4%	43.2%
	44	30	74
Medio	32.8%	34.9%	33.6%
	28	23	51
Bajo	20.9%	26.7%	23.2%
	134	86	220
Total	100.0%	100.0%	100.0%

En la tabla 13, se observa que el 46.3% de las mujeres presentan un alto nivel de dedicación no habiendo diferencia significativa con los hombres que representan el 38.4%.

Tabla 14

Niveles de la dimensión absorción en los trabajadores de una empresa textil-retail según edad del Distrito de San Luis, 2018

	Edad		
	21 A 40	41 A 50	Total
Absorción	107	16	123
Alto	56.3%	55.2%	55.9%
	29	7	36
Medio	15.3%	20.7%	16.4%
	54	7	61
Bajo	28.4%	24.1%	27.7%
	190	30	220
Total	100.0%	100.0%	100.0%

En la tabla 14, se observa que el 56.3% del personal entre los 21 a 40 años, rango denominado adultez temprana presentan un alto nivel de absorción no habiendo diferencia significativa con las personas que se encuentran entre los 41 a 50 años.

Tabla 15
Niveles de la dimensión absorción en los trabajadores de una empresa textil-retail según sexo del Distrito de San Luis, 2018

	Sexo		
	Mujer	Hombre	Total
Absorción	84	39	123
Alto	62.7%	45.3%	55.9%
	13	23	36
Medio	9.7%	26.7%	16.4%
	37	24	61
Bajo	27.6%	27.9%	27.7%
	134	86	220
Total	100.0%	100.0%	100.0%

En la tabla 15, se observa que el 62.7% de las mujeres presentan un alto nivel de absorción a diferencia de los hombres que representan el 45.3%.

Tabla 16
Coficiente de correlación de Rho de Spearman entre las puntuaciones de los estilos de liderazgo y las dimensiones del engagement

		Engagement		
		Vigor	Dedicación	Absorción
Transformacional	Coficiente de correlación	,669**	,812**	,781**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	220	220	220
Transaccional	Coficiente de correlación	,661**	,828**	,794**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	220	220	220
Laissez-faire	Coficiente de correlación	-,066	-,111	-,116
	Sig. (bilateral)	,333	,100	,085
	N	220	220	220

En la tabla 16, se observa que existe correlación significativa y positiva entre las puntuaciones del estilo transformacional con las dimensiones del engagement, sus valores oscilan entre .669, .812 y .781 respectivamente, siendo significativas al valor de < 0.05 ; el cual indica, que a mayor estilo transformacional mayor es el nivel de las dimensiones del engagement en los trabajadores. Asimismo, también se observa que existe correlación significativa y positiva entre las puntuaciones del estilo transaccional con las dimensiones del engagement, sus valores oscilan entre $\rho = .741, .742$ y $.540$ respectivamente, siendo significativas al valor de < 0.05 ; el cual indica que a mayor estilo transaccional mayor es el nivel de las dimensiones del engagement en los colaboradores. Por otro lado, se observa que existe correlación negativa no significativa entre la puntuación del estilo laissez faire con las dimensiones del engagement, sus valores oscilan entre $\rho = -.066, -.111$ y $-.116$ respectivamente, siendo no significativas al < 0.05 , asimismo se observa que este estilo tiene relación negativa y significativa con la dimensión Vigor, lo cual indica que a mayor de este estilo menor es el nivel de vigor en los trabajadores.

Tabla 17

Coefficiente de correlación causal de Chi Cuadrado de Pearson entre los Estilos de liderazgo y el engagement

		Estilo		Total
		Mixto Transformacional Transaccional	Indefinido	
Engagement	Bajo	53 26,1%	16 94,1%	69 31,4%
	Medio	69 34,0%	0 0,0%	69 31,4%
	Alto	81 39,9%	1 5,9%	82 37,3%
Total		203 100,0%	17 100,0%	220 100,0%

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,782 ^a	2	,000
Razón de verosimilitudes	34,171	2	,000
Asociación lineal por lineal	23,804	1	,000
N de casos válidos	220		

En la tabla de contingencia se puede observar que existe una gran asociación entre bajo engagement de los colaboradores y el estilo de liderazgo indefinido, por el contrario, casi el 40% de casos corresponden a un nivel alto de engagement con el estilo mixto. El chi cuadrado de Pearson nos indica que dichas asociaciones son significativas.

IV.DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo describir la relación o asociación entre los estilos de liderazgo y el engagement en los colaboradores de una empresa de textil-retail del Distrito de San Luis.

De acuerdo con los resultados encontrados se puede afirmar que el 92.3% de los trabajadores de una empresa textil-retail perciben que sus jefes poseen el estilo transformacional y transaccional a la vez, debido a la frecuencia de las puntuaciones altas obtenidas en ambos estilos, por tal motivo lo denominamos estilo mixto transformacional-transaccional. Así también se evidencio la existencia de un grupo menor que representa el 7.7% de los colaboradores que perciben que no predominan ningún estilo en sus jefes al cual denominamos estilo indefinido.

Con respecto al engagement se encontró que el 37.2% de los colaboradores presenta un alto nivel de engagement, no existiendo diferencia significativa con el nivel medio y bajo ya que en ambos se obtuvo el 31.4%. En los niveles de las dimensiones del engagement se halló que el 51.8% de los colaboradores presentan un alto nivel de la dimensión vigor, asimismo el 43.2% poseen alto nivel de la dimensión dedicación y el 55.9% tiene un alto nivel de absorción. También se encontraron diferencias en los niveles del engagement según la edad de los trabajadores, ya que el 41.4% de las personas entre los 41 a 50 años denominado adultez media se encuentran engaged con su trabajo, no encontrándose diferencia significativa con las personas que se encuentran entre los 21 a 40 años denominado adultez temprana con el 36.8%. Así también se evidenció que el 41.8% con mayor nivel de engagement son las mujeres habiendo diferencia con los hombres con el 30.2%.

Con respecto a los niveles de la dimensión vigor se halló que los colaboradores entre los 21 a 40 años denominado adultez temprana presentan un nivel alto de vigor, no encontrándose diferencia significativa con las personas entre los 41 a 50 años denominado adultez media con el 48.3%. Así también se encontró que el 52.3% de los hombres presentan un alto nivel de vigor, no habiendo diferencia significativa con las mujeres con el 51.5%. Con respecto a los niveles de la dimensión dedicación según edad se encontró que el 48.3% de los trabajadores entre los 41 a 50 años denominado adultez media poseen un alto nivel de dedicación con una mínima diferencia con las personas entre los 21 a 40 años denominado adultez temprana con el 42.1%. Así

también se obtuvo que el 46.3% de las mujeres presentan un alto nivel de dedicación a diferencia de los hombres que representan el 38.4%. Por último, con respecto a la dimensión absorción se encontró que el 56.3% de los colaboradores entre los 21 a 40 años, rango denominado adultez temprana presentan un alto nivel de absorción no habiendo diferencia significativa con las personas que se encuentran entre los 41 a 50 años de edad denominado adultez media con un 55.2%. También obtuvimos que el 62.7% de las mujeres presentan un alto nivel de absorción a diferencia de los hombres que representan el 45.3%.

Se encontró relación significativa y positiva entre las puntuaciones del estilo transformacional y las dimensiones del engagement con los siguientes valores: vigor .669, dedicación .812 y absorción .781. Estos resultados evidencian que a mayor de este estilo se incrementa el nivel de las dimensiones del engagement. De acuerdo a lo expuesto podemos encontrar coincidencia con lo encontrado por Pérez y Valderrama (2018) quienes estudiaron las mismas variables en una empresa pública de Autodema en la Provincia de Arequipa. El diseño de este estudio es no experimental transversal-correlacional. La muestra fue 150 directivos y 20 operarios. Se empleó el *cuestionario de liderazgo CELID* y el *UWES*, donde hallaron que existe relación positiva entre el estilo transformacional y engagement, resaltando la dimensión vigor del engagement ($r=0.568$; $p<0.05$) puntaje que se aproxima a lo encontrado en esta investigación. Los autores concluyen que el estilo transformacional incrementa de manera favorable los niveles de las dimensiones del engagement en los trabajadores. Estos resultados reflejan lo importante y fundamental que es el modo como las personas efectúan su influencia como líderes sobre sus equipos de trabajo y el engaged que generan en los trabajadores con los objetivos organizacionales.

De tal modo Lussier y Achau (2008) refieren que el estilo de liderazgo es la mezcla de conductas, características y habilidades de los líderes al momento de efectuar su autoridad e interactuar con su equipo con el fin de lograr objetivos. También es importante mencionar los resultados obtenidos por Trogolo, Pereyra y Sponton (2013), que tuvieron como objetivo analizar la correlación entre los estilos de liderazgo y el engagement y burnout de los colaboradores de una compañía de Argentina. El diseño fue tipo descriptivo correlacional. La muestra que consideraron fue 125 colaboradores. Los instrumentos que emplearon fueron el *Cuestionario de liderazgo CELID*, el

UWES y el *MBIGS*. Quienes encontraron relación positiva significativa entre liderazgo transformacional y el engagement (valores r entre 0,20 y 0,44), encontrando similitud con los resultados obtenidos en este estudio.

Asimismo, se encontró relación significativa y positiva entre la puntuación del estilo transaccional y las dimensiones del engagement con los siguientes valores: vigor .661, dedicación .828 y absorción .794. Podemos afirmar que a mayor de este estilo aumentará los niveles de las dimensiones del engagement en los colaboradores. Con respecto a lo obtenido en el estilo transaccional no concordamos con los autores Pérez y Valderrama (2018) quienes hallaron una correlación negativa con la dimensión vigor ($r = -.454$; $p < 0.05$) y dedicación ($r = .457$; $p < 0.05$) del engagement, quienes dedujeron que a mayor con este estilo menor vigor y dedicación. Por otro lado, la investigación de Trogolo, Pereyra y Sponton (2013) evidencia una mínima relación entre el estilo transaccional y el engagement (valores r entre 0,19 y 0,31), resultados que se asemejan al de este estudio.

Por otro lado, se encontró relación no significativa pero negativa en las puntuaciones del estilo *laissez faire* con las dimensiones del engagement (vigor -, 066, dedicación -, 111 y absorción -, 116). De acuerdo a los resultados obtenidos podemos observar que la presencia de este estilo reduce los niveles de las dimensiones del engagement. De acuerdo a lo mencionado no encontramos similitud con lo hallado por Pérez y Valderrama (2018) quienes no obtuvieron relación entre el estilo *laissez faire* y el engagement ($p > 0.05$). Así también Trogolo, Pereyra y Sponton (2013), indicaron que existe correlación negativa entre el estilo *laissez faire* y la dimensión dedicación ($r = -0,25$), asemejándose a lo obtenido en esta investigación.

Por último, podemos afirmar que existe una gran asociación entre bajo engagement de los colaboradores y el estilo de liderazgo indefinido, por el contrario, casi el 40% de casos corresponden a un nivel alto de engagement con el estilo mixto, de acuerdo al chi cuadrado de Pearson esto indica que las asociaciones son significativas, coincidiendo parcialmente con los autores mencionados líneas arriba.

V. CONCLUSIONES

En el presente estudio se llegó a las siguientes conclusiones:

PRIMERA Se confirmó la hipótesis general de manera parcial, ya que se encontró relación significativa y positiva entre los estilos transformacional y transaccional con la variable engagement. Por otro lado se halló una correlación negativa no significativa entre el estilo laissez- faire con el engagement.

SEGUNDA Existen diferencias significativas en el engagement de los trabajadores según la edad, ya que acuerdo a los resultados las personas que se encuentran entre los 41 a 50 años denominado adultez media presentan un alto nivel de engagement. De acuerdo al género encontramos que son las mujeres las que presentan mayor engagement que los hombres.

TERCERA Existen diferencias en los niveles de las dimensiones del engagement de los trabajadores según edad, hallamos que las personas entre los 21 a 40 años presentan un alto nivel de la dimensión vigor y absorción, y las personas entre los 41 a 50 años denominado adultez media presentan alto nivel de dedicación. Con respecto al sexo se encontró que las mujeres presentan un alto nivel de la dimensión dedicación y absorción a diferencia de los hombres que solo poseen alto nivel de la dimensión vigor.

CUARTA Existe relación directa positiva y significativa entre el estilo transformacional y las dimensiones del engagement de los trabajadores, ya que a mayor presencia de este estilo mayor vigor, dedicación y absorción en los colaboradores.

QUINTA Existe relación directa positiva y significativa entre el estilo transaccional y las dimensiones del engagement de los colaboradores, ya que a mayor presencia de este estilo mayor vigor, dedicación y absorción en los trabajadores.

SEXTA Existe relación inversa negativa entre el estilo laissez faire y las dimensiones del engagement de los trabajadores, ya que a mayor de este estilo menor vigor, dedicación y absorción en los trabajadores.

VI. RECOMENDACIONES

En la presente investigación se recomienda lo siguiente:

PRIMERA Realizar estudios enfocados a describir la correlación o asociación entre los estilos de liderazgo y el engagement en colaboradores del rubro textil-retail para verificar las coincidencias y ser antecedentes para futuras investigaciones.

SEGUNDA Aumentar el tamaño de la muestra para encontrar datos con mayor exactitud que reduzcan el margen de error, teniendo en cuenta las variables sociodemográficas como el tiempo de servicio y el estado civil de los colaboradores.

TERCERA Proponer nuevas herramientas de medición para ambas variables de acuerdo a la realidad problemática y las necesidades de las organizaciones.

CUARTA Incentivar la ejecución de evaluaciones al personal periódicamente para tener una línea base de la evolución que se manifiesta en el tiempo y el impacto de la misma en la organización.

VII. REFERENCIAS

- Aiken, L. (1980). Content Validity and Reliability of Single Items or Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement* 40, 955-959.
- Alvarado, K., Parodi, G., y Ruiz, M. (2016). *Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional con mediación de Engagement en técnicos de maquinaria pesada*. (Tesis de maestría). Recuperado de: http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1590/Karla_Tesis_Maestria_2016.pdfsequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. (2012). *Proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. (6.^a ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme, C.A
- Bakker, A. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269.
- Bakker, A. (2006). The Job Demands- Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22, núm. 3, p. 309-328.
- Bakker, A., Demerouti, E. y Xhantopolou, D. (2011). ¿Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo?. *Revista Ciencia y Trabajo*. Recuperado de http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_262.pdf
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*. Recuperado de: <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A., Demerouti, E., Schaufeli, W. y Xanthopoulou, D. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, vol. 14, p.121-14.
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 29, p.107-115. 59.
- Barend, Wijnands, M., y Penhale, N. (2014). Global Employee Engagement Index 2013/14 Report. *Amsterdam: Effactory International*. Recuperado de:

<http://www.effectory.com/globalassets/global-employee-engagement-index-2013-14-report.pdf>

Bass, B. & Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness, Through Transformational Leadership*. London: Sage.

Carrasco, D. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos E.I.R.L.

Castro A., Lupano M., Benatuil D. y Nader M. (2007). *Teoría y Evaluación de Liderazgo*. Buenos Aires: Paidós.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: Dinámica del éxito de las organizaciones*. (2.^a ed.). México: Editorial McGraw – Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Cuevas, F. (24 de mayo, 2012). ¿Qué es el engagement? Compromiso claro con la empresa y sus resultados. [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://www.coscatl.com/blog/engagement-compromiso-organizacional>

Cumpa, D. (2015). *Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo-2015*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/799/1/CUMPA%20ROMERO%20MARIANA%20DAYANA.pdf>

Daft, R. y Marcic, D. (2006). *Introducción a la Administración*. (4.^a ed.). México: Thomson Learning.

Díaz, C. (2017). *Engagement laboral en los trabajadores de la empresa FAMAI SEAL JET S.A.C. Arequipa, 2017*. (Tesis de licenciatura). Arequipa. Recuperada de: http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15572/1/D%C3%80AZ_HERRERA_CAM_ENG.pdf

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). Recuperado de: http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:PsicologiaSespinoza/ESPINOZA_PARRA_Sergio_Tesis.pdf

Fundación Científica y Tecnológica. Engagement la respuesta positiva al estrés laboral. Recuperado de: http://www.fucyt.cl/noticias/articulos/engagement-la-respuesta-positiva-al-estres-laboral_26.html

Flanklim, E. Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional: Enfoque para América Latina*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Gallup, I. (2013). Employee engagement insights for U.S. Business leaders. *Washington, IHRIM.org*. Recuperado de: http://ihrim.org/Pubonline/Wire/Dec13/GlobalWorkplaceReport_2013.pdf

Gay, L. R., & Airasian (2003). *Educational Research: Competencies for Analysis and Applications* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill/Prentice Hall.

Hakanen, J., Bakker, A., y Schaufeli, W. (2006). Burnout and Work Engagement among Teachers. *Journal School Psychology*, vol. 43, p. 495-513.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.ª ed.). Santa Fe, México: editorial Mcgraw – Hill

Hewitt, A. (2011). 2012 Trends in global employee Engagement. *Aon Empower Results*. Recuperado de: http://www.aon.com/attachments/humancapitalconsulting/2012_TrendsInGlobalEngagement_Final_v11.pdf

Jara, I. (2015). ¿Qué es el engagement?. [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://www.iskiamjara.com/blog/2009/01/15/que-es-el-engagement/>

Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and DisEngagement at Work. *Academy of Management Journal*, vol. 33, p. 692-724.

Laos, L. y Ledesma, M. (2013). *Liderazgo y Desempeño Docente*. (Tesis Doctoral, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 3 de junio de 2018)

- Liker, R. (1975). *The Career of Rensis Likert*. Institute for Social Research, University of Michigan.
- Luna, F. y Mío, R. (2017). *Cultura organizacional y Engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de Lambayeque*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/4108/1/Luna%20Victoria%20Ram%C3%ADrez%20-%20Mio%20Cajo%20.pdf>
- Lussier, R. y Achua, C. (2008). *Liderazgo: teoría, aplicación, y desarrollo de habilidades*. (2.ª ed.). México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Macpherson, D. y Oehler, K. (2016). Trends in Global Employee Engagement: Employee engagement is on the rise, but volatility abounds. *Aon Empower Results*. Recuperado de: <http://www.modernsurvey.com/wp-content/uploads/2016/05/2016-Trends-inGlobal-Employee-Engagement.pdf>
- Mann, A. y Harter, J. (2016). The Worldwide Employee Engagement Crisis. *Business Journal*. Recuperado de: http://www.gallup.com/businessjournal/188033/worldwide-employeeengagementcrisis.aspx?g_source=engagement&g_medium=search&g_campaign=tiles
- Martínez, M., Medin, C., Rodríguez, J., Del Toro, E., y Rosa, I. (2016). El liderazgo como promotor del engagement en el trabajo. *Alternativas cubanas en Psicología*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/291153123_El_liderazgo_como_promotor_del_engagement_en_el_trabajo
- Muñoz, F. (2014). ¿Qué es un líder?. *Course Hero*. Recuperado de: <http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Libro/Que%20es%20un%20Lider>
- Nunes, M. (2016). *La Relación entre el Liderazgo Ético y el Work Engagement*. (Tesis doctoral). Recuperado de: <https://eciencia.urjc.es/bitstream/handle/10115/14344/LeonorReis.TesePhD.11.11.2016-imp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Osorio, M. (2011). Ránking de empresas que más promueven el liderazgo en la región. *Hay Group*. Recuperado de:

<https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/ranking-de-empresas-que-mas-promueven-el-liderazgo-en-la-region>

Papalia, D. (2012). *Desarrollo Humano*. Mexico:McGraw-Hill

Saks, A. (2006). “Antecedents and Consequences of Employee engagement”. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 21, 7, p 600–619.

Perez, B. y Valderrama, A. (2018). *Estilos de liderazgo, felicidad y su relación con el Engagement en una organización del Gobierno Regional de Arequipa - Autodema - Majes Siguas*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5857>

Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004) El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*. Recuperado de: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>

Sánchez, J. (2018). *Estilo de liderazgo y desempeño laboral en Hipermercados Tottus S.A.* (Tesis de licenciatura). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11524/sanchez_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sanchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5.ª ed). Lima, Perú: Business Support Aneth.

Saracho, J. (2011). *Talento Organizacional*. Santiago, Chile: RIL editores.

Schaufeli, y Bakker. (2003). *Utrecht Work engagement Scale UWES*. New York: Routledge

Schaufeli, W. y Bakker, A. (2004). Job Demands, Job Resources and their Relationships with Burnout and Engagement: A Multi-simple Study. *Journal of Organizational Behavior*. vol. 25, núm.3, p. 293.

- Schaufeli, W. y Salanova, M. (2007). Work Engagement: An Emerging Psychological Concept and Its Implications for Organizations: Managing Social and Ethical Issues in Organizations. *Charlotte, NC*, vol. 5, pp 135-177.
- Tripiana, J. y Llorens, S. (2015). Fomentando empleados engaged: el rol del líder y de la autoeficacia. *Anales de psicología*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/167/16738685027.pdf>
- Trógolo, 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 y Trabajo*. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v15n48/art09.pdf>
- Vargas, I. (2015). Empresas carecen de líderes preparados para ascender. *Expansión*. Recuperado de: <https://expansion.mx/mi-carrera/2015/01/19/empresas-carecen-de-lideres-preparados-para-ascender>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., y Schaufeli, W. (2009). Work engagement and financial returns: a diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*. Recuperado de: <http://doi.org/10.1348/096317908X285633>

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de consistencia

ANEXO N° 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA			
TÍTULO: Estilos de Liderazgo y Engagement en trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018. AUTOR: Flor Vela Zumaeta			
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES, VALORES Y DIMENSIONES	
Problema principal: ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018?	Objetivo General Describir la relación entre los estilos de liderazgo y el engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018. Objetivos Específicos O1: Describir los estilos de liderazgo de los trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018. O2: Describir los niveles del engagement de los trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018. O3: Describir los niveles de las dimensiones del engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018. O4: Describir los niveles del engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail según edad y género del Distrito de San Luis, 2018. O5: Describir los niveles de las dimensiones del engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail según edad y género del Distrito de San Luis, 2018. O6: Determinar la relación entre las puntuaciones de los estilos de liderazgo y las dimensiones del engagement en los trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018.	Variable1: Estilos de Liderazgo	Variable2: Engagement
		Dimensiones/ítems 1.Liderazgo Transformacional: 4,15,23,25,28,29,30,3,21,33,34,19,22,24,13,14,17 2.Liderazgo Transaccional: 8,10,11,12,16,2,5,7,8,18,26 3.Liderazgo Laissez faire: 1,6,20,27,31,32 Valores: 1=Totalmente en desacuerdo con la afirmación 2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo con la información Escala: Ordinal.	Dimensiones/ítems 1.Vigor: 1, 4, 8, 12, 15, 17 2.Dedicación:2, 5, 7, 10, 13 3.Absorción: 3, 6, 9, 11, 14,16 Valores: 0= Nunca 1= Casi nunca 2= Algunas veces 3=Regularmente 4= Bastantes veces 5= Casi siempre 6= Siempre Escala: Ordinal
Diseño: Experimental y de tipo transversal. Tipo: Descriptivo-correlacional	Población: Estuvo constituida por 414 trabajadores de una empresa textil-retail. Tamaño de muestra: Fue conformado por 220 trabajadores de una empresa textil-retail del distrito de San Luis, con el 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error.	Técnica: Se utilizó la encuesta (escala). Instrumentos Instrumento 1: <i>Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID)</i> . Cuenta con 3 estilos, 34 ítems con 5 alternativas de respuesta con valores del 1 al 5 para cada ítem. Instrumento2: <i>Escala Utrecht de engament en el trabajo (UWES)</i> Cuenta con 3 dimensiones, 15 ítems con 7 alternativas de respuesta con valores del 0 al 6 para cada ítem.	Estadística a utilizar Descriptiva: Tablas de frecuencia Inferencial: Coeficiente Rho Spearman o Pearson para establecer la relación entre las variables.

ANEXO 2

Instrumentos de evaluación

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Castro, Nader, y Casullo (2004)

Edad: _____ Sexo: Mujer () Hombre ()

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una (X) la respuesta que mejor convenga. Por favor solo dé una respuesta a cada pregunta y no deje ninguna en blanco.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo con la afirmación	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo con la información

ITEMS		1	2	3	4	5
1	Su presencia tiene poco efecto en nuestro rendimiento laboral.					
2	Evita cambiar lo que hago mientras las cosas salgan bien.					
3	Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.					
4	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
5	Evita involucrarse en nuestro trabajo.					
6	Evita decirnos su opinión en algunas ocasiones.					
7	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".					
8	Nos da lo que queremos a cambio de recibir nuestro apoyo.					
9	Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
10	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener de él por nuestro propio esfuerzo.					
11	Siempre que sea necesario, podemos negociar con él lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.					
12	Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él.					
13	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.					
14	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
15	Nos dice que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.					
16	Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.					
17	Esta dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.					
18	Evita hacer cambios mientras las cosas marchan bien.					
19	Nos da charlas para motivarnos.					
20	Evita tomar decisiones.					
21	Cuenta con nuestro respeto.					
22	Potencia nuestra motivación de éxito.					
23	Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.					
24	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos.					
25	Nos hace pensar de forma nueva sobre los viejos problemas.					
26	Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio.					
27	Es difícil de encontrarlo cuando surge un problema.					
28	Impulsa a la utilización de la inteligencia para superar obstáculos.					
29	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.					
30	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes no resultaban desconcertantes.					
31	Evita decirnos como se tienen que hacer las cosas.					
32	Es probable que este ausente cuando se lo necesita.					
33	Tenemos plena confianza en él.					
34	Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.					

ESCALA DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES)

Schaufeli & Bakker (2004)

Edad: _____ **Sexo:** Mujer () Hombre ()

INSTRUCCIONES:

-Por favor, lea cuidadosamente cada enunciado

-Marcar con una (X) la alternativa que mejor describa como usted se siente.

-Solo marcar una alternativa para cada enunciado.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre

Ítems		0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.							
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.							
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.							
7	Mi trabajo me inspira.							
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
11	Estoy inmerso en mi trabajo.							
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.							
13	Mi trabajo es retador.							
14	Me “dejo llevar” por mi trabajo.							
15	Soy muy persistente en mi trabajo.							
16	Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo.							
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.							

ANEXO 3

Cartas de presentación de la Escuela



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 20 de abril de 2018

CARTA INV. N° 130 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. (a)

Karem Gabriela Aguirre Córdova

Coordinadora de Gestión Humana

CORPORACION TEXTIL UNIDOS SAC

Jr. Mariscal Andres De Santa Cruz N° 150 Urb . El Pino- San Luis

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **VELA ZUMAETA, FLOR** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**ESTILOS DE LIDERAZGO Y ENGAGEMENT EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA TEXTIL - RETAIL, SAN LUIS, 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 renovarle 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

Karem Gabriela Aguirre Córdova
Coordinadora de Recursos Humanos
CORPORACION TEXTIL UNIDOS SAC

MSG/ALF

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, 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 4

Autorización de uso del instrumento

Instrumento N°1

Flor Vela <fvela.rys@gmail.com>
para bcc: a.castro, bcc: martin.nader ▾



Buenas noches estimado mi nombre es Flor Vela, soy estudiante de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo del Perú, actualmente me encuentro desarrollando mi proyecto de investigación que tiene como tema: Estilos de Liderazgo y Engagement, por tal motivo me encuentro interesada en poder utilizar el instrumento CELID-S y CELID-A que fue creado por usted. Para emplearlo la universidad me pide su autorización, por el cual hago la solicitud a su persona. Muchas gracias de antemano.

Quedo atenta a su respuesta.



Alejandro Castro <a.castro@fibertel.com.ar>
para yo ▾



Estimada Flor


Los cuestionarios que mencionas no tienen copyright los podés usar libremente. Solo debés citar las fuentes.

Cordialmente,


Dr. Alejandro Castro Solano


Instrumento N°2


Wilmar Schaufeli
Professor of Work and Organizational Psychology


 Hello

Hello

 Flor Vela • 16:05
Good afternoon Mr. Wilmar, my name is Flor Vela, I'm a psychology student from César Vallejo University, I'm doing my investigation project named leadership styles and work engagement, that's why I'm very interested to use the UWES questionnaire that you created, I want to ask for your permission to allow me use it, thank you for time. Greetings from Peru

 Wilmar Schaufeli • 16:28
Hi Flor, you can download the Spanish version of the UWES from www.wilmarschaufeli.nl.
Greetings

 Wilmar Schaufeli
wilmarschaufeli.nl

 Flor Vela • 16:40
Thank you so much



ANEXO 5

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Alumno(a):

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Flor Vela Zumaeta**, interna de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Estilos de liderazgo y engagement en trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)** y el **Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID)**. De aceptar participar en la investigación, deberá afirmar haber sido informado (a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a alguna pregunta se le explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Flor Vela Zumaeta

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

.....
con número de DNI: acepto participar en la investigación **Estilos de liderazgo y engagement en trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018** de la Srta. Flor Vela Zumaeta.

Día:/...../.....

.....
Firma

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Mediante el presente documento yo: Irma Luz Carrillo Camposano, Gerente General de Corporación Textil Unidos, con número de RUC 20510983662, autorizo a la Srta. Flor Vela Zumaeta, de la Universidad Cesar Vallejo, para llevar a cabo una investigación con los trabajadores, cuyo objetivo es evaluar la relación entre Estilos de Liderazgo y Engagement en los trabajadores de la presente empresa textil-retail.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria y confidencial. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. La aplicación de los instrumentos de investigación tomará aproximadamente de 20 minutos.

Tengo entendido, de acuerdo con lo que se me ha explicado, que, si tengo alguna duda sobre este estudio, puedo hacer preguntas en cualquier momento durante la participación de mis trabajadores. Igualmente, puedo retirarlos en cualquier momento sin que eso me perjudique en ninguna forma. Si alguno de los ítems o acciones me parecen incómodas, tengo el derecho de hacérselo saber al investigador.

Como constancia de este acuerdo firmo el día 25 de septiembre del 2018


CORPORACIÓN TEXTIL UNIDOS S.A.C.
.....
Irma Luz Carrillo Camposano
D.N.I. 19842733
GERENTE GENERAL

Firma del Gerente General

DNI: 19842733



Firma del investigador

DNI: 46832107

ANEXO 6

Estadísticos de la prueba piloto de Estilos de liderazgo

Tabla 18

Validez de contenido del Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID), según la Prueba Binomial

		Categoría	N	Proporción observada	Prop. de prueba	Sig. exacta (bilateral)
J1	Grupo 1	1	34	1.00	.50	.000
	Total		34	1.00		
J2	Grupo 1	1	34	1.00	.50	.000
	Total		34	1.00		
J3	Grupo 1	1	34	1.00	.50	.000
	Total		34	1.00		
J4	Grupo 1	1	34	1.00	.50	.000
	Total		34	1.00		
J5	Grupo 1	1	34	1.00	.50	.000
	Total		34	1.00		

En tabla 18, se puede apreciar que todos los valores del Cuestionario de estilos de liderazgo (CELID) son significativos ya que $p < .001$, lo cual quiere decir que hay conformidad entre los jueces al validar la prueba.

Tabla 19
Validez de contenido del Cuestionario Estilos de Liderazgo (CELID), según el Coeficiente V de Aiken

Ítem	Jueces					TA	V.AIKEN
	J1	J2	J3	J4	J5		
1	1	1	1	1	1	5	1
2	1	1	1	1	1	5	1
3	1	1	1	1	1	5	1
4	1	1	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	1	5	1
6	1	1	1	1	1	5	1
7	1	1	1	1	1	5	1
8	1	1	1	1	1	5	1
9	1	1	1	1	1	5	1
10	1	1	1	1	1	5	1
11	1	1	1	1	1	5	1
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	1	1	1	1	1	5	1
18	1	1	1	1	1	5	1
19	1	1	1	1	1	5	1
20	1	1	1	1	1	5	1
21	1	1	1	1	1	5	1
22	1	1	1	1	1	5	1
23	1	1	1	1	1	5	1
24	1	1	1	1	1	5	1
25	1	1	1	1	1	5	1
26	1	1	1	1	1	5	1
27	1	1	1	1	1	5	1
28	1	1	1	1	1	5	1
29	1	1	1	1	1	5	1
30	1	1	1	1	1	5	1
31	1	1	1	1	1	5	1
32	1	1	1	1	1	5	1
33	1	1	1	1	1	5	1
34	1	1	1	1	1	5	1

Confiabilidad

Confiabilidad por consistencia interna

Tabla 20

Estadísticos de fiabilidad de Estilos de Liderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
.840	34

En la presente tabla se puede observar el coeficiente alfa de Cronbach de 0.840, lo cual indica que la prueba tiene alta fiabilidad por consistencia interna.

Tabla 21

Baremos del Cuestionario Estilos de Liderazgo

<i>Categoría</i>	<i>Liderazgo</i>	<i>Liderazgo Transformacional</i>	<i>Liderazgo Transaccional</i>	<i>Liderazgo Laisses Faire</i>
Pobre habilidad	102 a 114	58 a 64	33 a 43	5 a 6
Regular habilidad	115 a 125	65 a 72	44 a 46	7 a 9
Alto dominio de habilidad	126 a 134	73 a 78	47 a 48	10 a 11

Tabla 22

Validez de contenido de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES), según la Prueba Binomial

	Categoría	N	Proporción observada	Prop. de prueba	Sig. exacta (bilateral)	
J1	Grupo 1	1	17	1.00	.50	.000
	Total		17	1.00		
J2	Grupo 1	1	17	1.00	.50	.000
	Total		17	1.00		
J3	Grupo 1	1	17	1.00	.50	.000
	Total		17	1.00		
J4	Grupo 1	1	17	1.00	.50	.000
	Total		17	1.00		
J5	Grupo 1	1	17	1.00	.50	.000
	Total		17	1.00		

En tabla 22, se puede apreciar que todos los valores de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES) son significativos ya que $p < .001$, lo cual quiere decir que hay conformidad entre los jueces al validar la prueba.

Tabla 23

Validez de contenido de la Escala Utrecht de Engament en el trabajo (UWES) según el Coeficiente V de Aiken

Ítem	Jueces					TA	V.AIKEN
	J1	J2	J3	J4	J5		
1	1	1	1	1	1	5	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1.00

Confiabilidad

Tabla 24

Estadísticos de fiabilidad de Engagement

Alfa de Cronbach	N de elementos
.905	17

En la presente tabla se puede observar el coeficiente alfa de Cronbach de 0.905, lo cual indica que la prueba tiene alta fiabilidad por consistencia interna.

Tabla 25

Baremos de Engagement

Categoría	Vigor	Dedicación	Absorción	Engagement
Alto	29 a 33	28	33 a 34	88 a 95
Medio	27 a 28	25 a 27	29 a 32	82 a 87
Bajo	24 a 26	21 a 24	25 a 28	71 a 81

ANEXO 7
Escaneos de criterio de jueces



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Barbara Zuleide Luis Alberto
DNI: 07068974

Especialidad del validador: Asesor Metodológico

13 de junio del 2018

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

Firma del Experto Informante
Especialidad

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Anais Ascencio Puicon
DNI: 71736158

Especialidad del validador:

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

13 de junio del 2018

Anais J. Ascencio Puicon
Psicóloga
Firma del Experto Informante
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Aplicable después

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: RIVERA SALAZAR MARÍA OCEJEDA

DNI: 09631012

Especialidad del validador: Dr. en Educación Mg. en Psicología Educativa



13 de junio del 2018

[Firma]

Firma del Experto Informante

Especialidad

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

*Claridad: 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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: José Luis Paredes Quintana

DNI: 08004264

Especialidad del validador: Psicología

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

*Claridad: 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



13 de junio del 2018

[Firma]

Firma del Experto Informante

Especialidad



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Karina Sanchez Llanos

DNI: 40639063

Especialidad del validador: Psicología Educativa

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
- ³**Claridad:** 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.

13 de junio del 2018

Firma del Experto Informante

Especialidad



ANEXO 8

Acta de originalidad firmada por asesor (20%)

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 30-01-2019 Página : 2 de 5
--	--	---

Yo, GRAJEDA MONTALVO, Alex Teófilo, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Sede Lima-Norte), revisor de la tesis titulada “Estilos de liderazgo y engagement en trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 2018” de la estudiante VELA ZUMAETA, Flor, constato que la investigación tiene un índice de similitud de *18*% 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 30 de Enero del 2018



GRAJEDA MONTALVO, Alex Teófilo


DNI: *08636611*

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

ANEXO 9
Print de originalidad

Feedback Studio - Google Chrome
<https://evturnitin.com/app/carta/es/?o=1074234773&s=1&lang=es&u=1063655628&ro=103>

Tesis2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 FACULTAD DE HUMANIDADES
 ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"Estilos de liderazgo y engagement en trabajadores de una empresa textil retail del Distrito de San Luis, 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:
VFLA ZUMARITA, Flor

ASESORES:
Dr. GRACILDA MONTEALVO, Alex, Feñillo
Dr. CANDELA AYLLON, Victor Eduardo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
DESARROLLO ORGANIZACIONAL


Lima-Perú
2019

Resumen de coincidencias

18 %

1	repositorio.ucv.edu.pe	8 %
	Fuente de Internet	
2	Entregado a Universida...	3 %
	Trabajo del estudiante	
3	repositorio.up.edu.pe	1 %
	Fuente de Internet	
4	repositorio.unajma.edu...	1 %
	Fuente de Internet	
5	Entregado a UNIV DE L...	<1 %
	Trabajo del estudiante	
6	acupsi.org	<1 %
	Fuente de Internet	
7	Entregado a Universida...	<1 %
	Trabajo del estudiante	

ANEXO 10
Autorización para repositorio

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 10-03-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo Flor Vela Zumaeta, identificada con DNI N° 46832107, egresada 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 “Estilos de liderazgo y engagement en trabajadores de una empresa textil-retail del Distrito de San Luis, 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

DNI: 46832107

Fecha: 18/02/2019

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

ANEXO 11

Autorización electrónica



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DE LAS TESIS**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres : Vela Zumaeta Flor
D.N.I. : 46832107
Domicilio : Jr. Pedro Chamocho N°680 Urb. La Corporación
Teléfono : 997210122
E-mail : fvela.rys@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : Licenciada en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :
Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Vela Zumaeta Flor

Título de la tesis:

Estilos de liderazgo y engagement en trabajadores de una empresa textil-retail del
Distrito de San Luis, 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 :



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:

Vela Zumaeta, Flor

INFORME TITULADO:

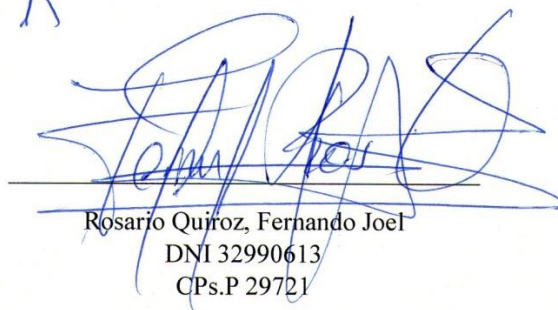
Estilos de liderazgo y engagement en trabajadores de una empresa textil-retail del
Distrito de San Luis, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 28/02/2019

NOTA O MENCIÓN: 15


Rosario Quiroz, Fernando Joel
DNI 32990613
CPs.P 29721



*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.