



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Liderazgo Transformacional y Engagement en trabajadores del
área administrativa de una empresa de hidrocarburos, Lima - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

García Rivadeneira, Katherine Marisol (ORCID: 0000-0003-3919-778X)

ASESOR:

Mg. Zárate Ruiz, Gustavo Ernesto (ORCID:0000-0002-0565-0577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Comportamiento Organizacional

Lima – Perú

2022

DEDICATORIA

A mis padres y madrina Milagros Morí, por su apoyo y motivación incondicional, en los momentos importantes de mi vida. Siendo los pilares fundamentales como fuerza e inspiración en la obtención de mis logros profesionales.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por mi engrandecimiento profesional.

Al Magíster Gustavo Zarate, por su asesoría profesional.

Al Magíster Erik Pérez, por su apoyo y la paciencia en cada uno de sus consejos.

Índice de contenidos

	Pag.
Carátula	i
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
Índice de contenidos	3
Índice de tablas	4
Índice de figuras	5
RESUMEN	6
RESUMO	7
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Métodos de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
Anexos	48

Índice de tablas

	Pag.
Tabla 1 Valores de alfa de la escala de liderazgo transformacional	24
Tabla 2 Valores de alfa de la escala UWES17	25
Tabla 3 Niveles de liderazgo transformacional	27
Tabla 4 Niveles de las dimensiones del liderazgo transformacional	28
Tabla 5 Niveles de engagement	29
Tabla 6 Niveles de las dimensiones de engagement	30
Tabla 7 Análisis de normalidad mediante la prueba Shapiro-Wilk	31
Tabla 8 Relación entre liderazgo transformacional y engagement	31
Tabla 9 Relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el engagement	32

Índice de figuras

	Pag.
Figura 1 Distribución de frecuencias de los niveles de liderazgo transformacional	27
Figura 2 Distribución de niveles de las dimensiones del liderazgo transformacional	28
Figura 3 Distribución de frecuencias de los niveles de engagement	29
Figura 4 Distribución de frecuencias de los niveles de las dimensiones de engagement	30

RESUMEN

El presente trabajo fue desarrollado con el objetivo de poder conocer la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement en una muestra conformada por 73 trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos. Para ello, se llevó a cabo un estudio de tipo básico y de diseño no experimental de tipo correlacional y de corte transeccional. Por medio de un muestreo de tipo no probabilístico, se realizó la aplicación de la Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin en su versión adaptada por Dávalos (2014), así como la escala Utrecht Work Engagement Scale-UWES17 de Schaufeli y Baker (2003) en su versión traducida al español.

El resultado obtenido fue: Existe relación significativa y directa a un nivel medio entre las variables de estudio; ($\rho=,398$) por otro lado, no se evidencia relación significativa entre la dimensión visión y el engagement; sin embargo, si se identifica relación significativa y directa entre las dimensiones comunicación inspirada, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal con el engagement; lo que indicaría que ante el incremento en uno de los niveles de las variables, la otra se verá afectada por el aumento de su nivel y viceversa.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, Engagement laboral, Reconocimiento, motivación laboral.

RESUMO

O presente trabalho foi desenvolvido com o objetivo de conhecer a relação entre liderança transformacional e engajamento em uma amostra composta por 73 trabalhadores da área administrativa de uma empresa de hidrocarbonetos. Para isso, foi realizado um estudo de tipo básico e desenho não experimental de tipo correlacional e corte transversal. Por meio de amostragem do tipo não probabilístico, foi realizada a aplicação da Escala de Liderança Transformacional de Rafertty e Griffin em sua versão adaptada por Dávalos (2014), bem como a Escala de Engajamento de Trabalho de Utrecht-UWES17 de Schaufeli e Baker (2003) na versão traduzida para o espanhol.

El resultado obtendo foi: existe relação foi significativo e direta a um nível médio entre as variáveis do estudo; ($\rho = 0,398$) por outro lado, não há evidências de uma relação significativa entre a dimensão da visão e o engajamento; Porém, se uma relação significativa e direta for identificada entre as dimensões comunicação inspirada, estimulação intelectual, liderança solidária e reconhecimento pessoal com engajamento; Isso indicaria que quando um dos níveis das variáveis aumenta, o outro será afetado pelo aumento em seu nível e vice-versa.

Palavras-chave: Liderança transformacional, Engajamento no trabalho, Reconhecimento, motivação no trabalho.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la demanda de la globalización exige a la gestión de recursos humanos establecer estrategias que formen líderes estratégicos con capacidad de alcanzar el logro de las metas tanto personales como organizacionales. Sin embargo, el contexto actual debido a la pandemia por Covid-19 generó un impacto a nivel tanto sanitario como económico lo que generó que el engagement sea establecido como un denominador frecuente en los diversos rubros laborales. De acuerdo con Matsui et al, (2020), durante la pandemia, una mayor confianza hacia el líder laboral brindaba 14 veces más la probabilidad de generar un engagement; no obstante, ante el incremento de actividades personales y la idea de no sentirse parte de un equipo de trabajo, impulsó a que solo el 20% de los empleados que desarrollaban *home office* alcancen niveles óptimos de engagement, en contraste con aquellos que acudían a sus centros de trabajo, en donde solo el 11% se sentían comprometidos con su empresa; por ende, los cambios y procesos adaptativos a la nueva normalidad afectan no solo al desarrollo personal sino a su vez a los grupos organizacionales en la dinámica de trabajo.

Por otro lado, Hayes et al (2020) señalaron gracias al análisis del comportamiento laboral en 25 países, se pudo observar niveles bajos de engagement, al contrastar que solo el 14% de los trabajadores presentaron un grado de engagement alto. Misma realidad presentaron diversas investigaciones desarrolladas en Estados Unidos, en donde los resultados demostraron que solo el 37% de los empleados participantes presentaron niveles de engagement altos (Harter, 2020); no obstante, este impacto se venía presentando en diversos países sudamericanos durante el año previo al impacto por la pandemia, como en Argentina, México, Chile, Honduras, entre otros, siendo Brasil el país en donde el nivel más alto de engagement alcanzó el 27% en sus trabajadores (Harter et al, 2019). Y es que, en el Perú, durante el año 2019 diversos sectores mostraban valores desfavorables respecto al engagement, debido a la carga laboral, malestar o factores personales que disminuía dicha capacidad en los trabajadores (Gómez et al, 2019).

La empresa Grupo Espinoza, empresa dedicada al rubro de hidrocarburos por más de sesenta años en el país, no fue ajena al impacto de la pandemia pues

durante entrevistas con el personal administrativo, se generó un clima de inseguridad e inestabilidad dentro del grupo de empleadores, dado que se evidenció la reducción del personal en 40% debido al cierre de islas o establecimientos dada las órdenes sanitarias actuales. A partir de este impacto, se observó un incremento en el desinterés, así como la irresponsabilidad entre los trabajadores, conductas que evidenciaban una falta de compromiso por parte de los mismos. Dichas conductas generaron preocupación en los líderes y jefes de cada área, al notar cambios en la interacción no solo en los temas laborales sino a su vez con los clientes, lo que afectaba a su vez tanto a la calidad del servicio como a los objetivos organizacionales.

Por lo tanto, ante la realidad descrita se define el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos de Lima, 2021?, del cual se extienden los siguientes problemas específicos: ¿Qué relación existe entre las dimensiones del liderazgo transformacional: a) visión, b) comunicación inspirada, c) estimulación intelectual, d) liderazgo de apoyo, e) reconocimiento personal, y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos de Lima, 2021?

Frente a dicho planteamiento, es necesario reconocer la justificación del presente estudio a fin de explorar las respuestas de acuerdo con las exigencias producto del problema a indagar puesto a que las condiciones temporales en las que este se realizó se encuentran asociadas a la coyuntura actual por Covid-19, lo cual se establece como una condición limitante para el desarrollo de la investigación.

Por ende, y bajo los criterios de Fernández (2020), es pertinente señalar que el presente trabajo se justifica a un nivel práctico al comprender que los resultados obtenidos serán relevantes para el desarrollo de estrategias más específicas que impulsen tanto el engagement como el liderazgo transformacional dentro de la población de estudio, mejorando así no solo las actitudes de cada empleador sino a su vez optimizando los recursos para el logro tanto de los objetivos colectivos como personales de cada uno de ellos.

De forma metodológica, la presente investigación se justifica bajo la intención de corroborar el uso de diseños e instrumentos para el análisis y medición de las

variables estudiadas; bajo el concepto de un diseño no experimental de intención correlacional y la corroboración de los criterios de validez así como de confiabilidad de los instrumentos seleccionados, permitiendo al presente trabajo consolidarse como un antecedente para estudios a futuro que analicen contexto o realidades semejantes, ampliando así las nociones respecto al problema tratado.

Finalmente, el presente trabajo se justifica de forma teórica puesto a que, como parte de su desarrollo, busca comprender y ampliar, a través de los resultados, determinados vacíos o interrogantes de la teoría propuesta por Rafferty y Griffin (2004), sustentada por el modelo revisado de Dávila (2014), para la comprensión del liderazgo transformacional; así como el modelo de Schaufeli y Bakker (2003) y su teoría de Engagement, generando así la comprensión de las variables en nuevos contextos que permitan establecerse como un trabajo empírico para diversos estudios.

Por lo tanto, para la resolución de los problemas tratados se desarrolla la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos de Lima, 2021. De igual manera se plantean como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre las dimensiones del liderazgo transformacional: a) Visión, b) comunicación inspirada, c) estimulación intelectual, d) liderazgo de apoyo, e) reconocimiento personal, y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos de Lima, 2021.

Es así como de acuerdo a las hipótesis descritas líneas anteriores se establece el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos de Lima, 2021. Sumado a ello se desarrollarán los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional: a) Visión, b) comunicación inspirada, c) estimulación intelectual, d) liderazgo de apoyo, e) reconocimiento personal, y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos de Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para determinar la evidencia empírica de trabajos relacionados con la presente investigación cabe señalar que a nivel nacional, se encuentra el estudio de Arias (2021) cuyo trabajo tuvo como objetivo el determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el engagement en una muestra de 253 trabajadores del sector financiero en Arequipa, por medio de un estudio de tipo correlación y diseño no experimental, obteniendo como resultado que ente el estilo de liderazgo con mayor grado de relación significativa era el liderazgo transaccional ($p=0.00$) contrario a la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement, cuyos resultados no evidencia una relación significativa ($p=0.13$)

Ruiz (2021) desarrolló su investigación con el propósito de conocer la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement en una muestra de 125 trabajadores en Los Olivos. Bajo un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, logró demostrar en sus resultados que las variables se relacionan de forma positiva y moderada entre sí; además, las dimensiones del liderazgo transformacional: identificación y articulación de una visión, promover la aceptación de los objetivos grupales y el proveer de un modelo a seguir, se relacionan de forma significativa ($p=0.05$) con el engagement.

Davalos (2020) elaboró su investigación a fin de conocer la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement en 103 trabajadores de una empresa ubicada en Lima Metropolitana, quien bajo un diseño correlación de enfoque cuantitativo, obtuvo en sus resultados y análisis que entre las variables tratadas existe una relación directa y positiva ($\rho=0.294$; $p<0.05$) entre ambas al igual que la relación entre las dimensiones vigor ($\rho=0.353$; $p<0.05$) y dedicación ($\rho=0.380$; $p<0.05$) del liderazgo transformacional con el engagement.

Casquero (2019) realizó su investigación con el objetivo de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral o engagement en una muestra conformada por 118 trabajadores pertenecientes al sector público. Por medio de un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, determinó que entre el liderazgo de tipo transaccional y el engagement se relacionan significativamente ($p<0.05$) entre sí de manera directa y moderada; sin embargo, entre el liderazgo

transformacional y el engagement se evidencia relación significativa ($p < 0.05$) pero a nivel débil ($\rho = 0.38$).

Rodríguez et al (2018) desarrolló su investigación en una muestra de 254 colaboradores de una empresa privada para conocer la relación entre el estilo de liderazgo y el engagement en profesionales dedicados al servicio de laboratorios y certificaciones en el Perú, bajo un enfoque cuantitativo de tipo correlacional-predictivo, obteniendo en sus resultados que el estilo de liderazgo que predomina en esta población es el transformacional y transaccional, los cuales se encuentran altamente relacionados ($p < 0.00$) con el engagement, añadiendo que los estilos de liderazgo mencionados tienen una influencia directa sobre la variable contrastada.

Entre los estudios internacional relacionados con la actual investigación, se encuentra el elaborado por Vásquez et al (2021) quienes con el propósito de identificar el impacto del liderazgo transformacional en la confianza organizacional, el engagement y en el desempeño laboral en una muestra de 201 trabajadores chilenos, a través de un estudio cuantitativo de diseño no experimental, elaboraron un modelo de ecuaciones estructurales, en cuyo análisis previo de relación determinó que el liderazgo transformacional explica en un 69% la confianza en la organización ($R^2 = 0.69$), la cual explica el engagement en un 44% ($R^2 = 0.44$) concluyendo que el engagement cumple un rol mediado entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral.

Chua y Ayoko (2021) desarrollaron su trabajo con el fin de conocer la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement que determine la motivación de una muestra de 155 empleados, para ello diseñaron un modelo estructural bajo un diseño cuantitativo no experimental, en cuyo análisis de correlación previo determinaron que existe una relación significativa entre la percepción del liderazgo transformacional y el engagement ($p > 0.01$; $r = 0.429$), llegando a la conclusión que las percepción que tienen los empleados respecto a su estilo de liderazgo transformacional podrían activar diversas formas de motivación dentro del entorno laboral, incrementando de esta manera los niveles de engagement en los mismos.

Por su parte, Tristen et al (2020) quienes analizaron el liderazgo transformacional y el engagement en una muestra conformada por 187 empleados del sector público en Trinidad y Tobago; quienes a través de un estudio de diseño no experimental de modo correlacional, demostraron que el liderazgo

transformacional presenta valores de correlación significativa ($p < 0.05$) con los recursos laborales ($r = 0.61$), apoyo del compañero de trabajo ($r = 0.28$), compromiso de los empleados ($r = 0.53$), control de trabajos ($r = 0.44$), comunicación de información ($r = 0.48$), soporte del supervisor ($r = 0.53$), clima innovador ($r = 0.35$), clima laboral ($r = 0.51$), deseabilidad social ($r = 0.27$).

Gabriela et al (2018) elaboraron su estudio con el propósito de conocer la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement en una muestra de 20 directivos de sala en Argentina. A través de un diseño correlacional determinaron que existe un nivel crítico de asociación entre las variables estudiadas; en cuanto los niveles de engagement y la dimensión consideración individual los niveles de ambas variables se asocian en un 50% a un nivel medio de la variable; por otro lado, con la dimensión estimulación intelectual, los niveles bajos y muy bajos de la dimensión se asocian con los niveles medios de engagement. En cuanto a la dimensión motivación inspiracional, tanto la dimensión como los valores de engagement se asocian a un nivel medio de la variable. Los niveles medios de la dimensión influencia idealizada, se asocia con los niveles medios del engagement; finalmente los niveles alcanzados en las dimensiones influencia idealizada como comportamiento y la influencia idealizada como atributo, ambos se asocian con los niveles medios del engagement.

Nath y Agrawal (2017) realizaron su trabajo con el propósito de conocer la relación entre el estilo de liderazgo percibido y el engagement en empleados pertenecientes al sector de servicios. Por medio de un diseño no experimental de tipo cuantitativo aplicado en una muestra de 450 participantes, demostraron en sus resultados que el estilo de liderazgo percibido se relaciona de manera significativa con el engagement, al igual que el liderazgo transformacional tiene mayor significancia con el engagement en comparación con el liderazgo transaccional, con correlaciones entre 0.104 a 0.433. Finalmente concluyeron señalando que el estilo de liderazgo transformacional tiene una capacidad directa y sólida para crear un entorno para un mayor nivel de engagement de los empleados, centrándose en mejorar la relación interpersonal entre supervisores y subordinados a fin de incrementar la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, el comportamiento cívico organizacional y el compromiso de los empleados.

No obstante, es importante identificar la conceptualización epistemológica del presente trabajo de investigación, a fin de definir que la propuesta de estudio cumpla con los criterios requeridos por la comunidad científica dentro del proceso argumentativo. De acuerdo con la epistemología, esta establece como propósito el estudio de las ciencias, con el fin de discutir la naturaleza de un determinado método y el valor de conocimiento que este propone; dicha reflexión, se impone ante toda investigación y pretende brindar mayor rigurosidad a los resultados obtenidos a través del aseguramiento de la validez de la investigación (Girod et al, 1999)

Es por ello, que esta demanda exige un modelo epistemológico que argumente una explicación del fenómeno más flexible, espontáneo y a su vez, que explique el fenómeno dentro de un contexto natural. Para dicho propósito, el presente estudio se sustenta en las propuestas metodológicas dadas por Kline (2009) quien establece que para un adecuado análisis y comprensión de determinados fenómenos es necesario que el proceso a seguir dentro del campo de investigación se desarrolle a través de un diseño metodológico, la medición del fenómeno y su análisis.

Para Ato et al (2013) el diseño refiere al grado de interés y atención que se coloca sobre la validez que poseen los métodos para poder explicar el por qué o el cómo la relación de dos variables puede explicar un determinado fenómeno; es así que para estos casos, la determinación de diseños no experimentales se adecuan a la comprensión del problema planteado por medio del análisis del contexto natural así como los conceptos teóricos al igual que la aplicación de instrumentos que aseguren la validez de los hallazgos obtenidos. En cuanto a la medición, los estudios cuantitativos aportan a la comprensión del problema de investigación a través de la medición de las variables a través de los propios instrumentos, permitiendo conocer frecuencias, niveles y valoraciones cuantiles que permitan hacer un análisis apoyado en la estadística para definir la probabilidad y significancia de cada resultado obtenido. Finalmente, el análisis, es justamente la estadística la que se adecúa al desarrollo de la presente investigación, basado en el desarrollo de pruebas y estadísticos argumentados en estudios previos o aspectos teóricos que confirmen la validez de los mismos.

Por tal motivo, la investigación propone un enfoque cuantitativo bajo el posicionamiento interpretativo por parte del investigador, quien al final será el responsable de la contrastación de los datos estadísticos para corroborar las hipótesis planteadas durante el planteamiento de la realidad problemática. Este posicionamiento, indica que el investigador es el responsable de interpretar la realidad y evidencia empírica de lo observado, a partir del análisis de la información recogida que pueda describir cada fenómeno que forma parte del problema, guiado por lo objetivos, así como los aspectos teóricos de las variables tratadas, para así desarrollar nuevos paradigmas dentro del campo de investigación en el cual se lleva a cabo el presente estudio.

Es considerable expandir la presente investigación exponiendo los datos teóricos que presenta cada variable con el fin de fortalecer la información que se brinda. Burns es reconocido como el pionero en establecer el término de Liderazgo Transformacional, al describir aquel proceso que implica que los sujetos trabajen de forma recíproca bajo los roles de miembros y líder de un grupo, a fin de obtener un grado de motivación óptimo en sus labores asignadas. Este enfoque fomenta un cambio y visión con significancia en la vida de los individuos y sus empresas, ya que transforman los valores y percepciones de sus colaboradores, lo que le da otro sentido a las aspiraciones o esperanzas que tengan estos con su organización. Por consiguiente, a partir de los trabajos de Burns y Bass, se desarrolla la teoría del Liderazgo transformacional, la que indica que un individuo ejerce una influencia en los demás con el fin de impulsar variaciones de primer y segundo nivel. Esta variable denota mayor atención a los cambios de orden secundario dado que promueve un crecimiento a través de la participación activa y colaborativa, además de la estimulación intelectual y emocional (Fernández y Quinteros, 2017; Bracho y García, 2013).

Dávalos (2014) refiere que la variable contiene una estructura que permite conocerla y describirla mediante cuatro aspectos: estimulación intelectual, motivación inspiradora, consideración individualizada, y posteriormente incluye a la influencia idealizada que proviene del carisma. La primera, indica que el encargado plantea la finalidad de buscar que sus liderados se entrenen para ser efectivos y razonables, a partir de las experiencias o situaciones que ha vivido y comparte con ellos, permitiéndoles analizar lo acontecido para solucionar eventos similares. En

cuanto a la inspiración motivadora, tiene como objeto ampliar la capacidad de trabajar en equipo, comprometiéndose con las metas o perspectiva del grupo y aumentar el entusiasmo; esto se da desde la habilidad de compartir una actitud que inspire y motive que impulse a sus seguidores hacia el logro de las fines u objetivos trazados (Espinoza, 2015). Por otro lado, la tercera, comprende a la existencia de una preocupación por parte del guía a quienes lidera, con respecto a sus necesidades personales, en la cual busca potenciar sus destrezas centrándose en sus habilidades con el fin de permitirles sobresalir en diversos espacios. Finalmente, la cuarta, señala que el líder de un conjunto de personas refleja respeto y admiración a través el uso de su gracia para así obtener el seguimiento por medio de los demás; esta característica hace que pueda expresar la visión del objetivo a lograr de forma eficaz, logrando motivar e impulsar a otros a integrarse en lo propuesto a alcanzar, denotando seguridad en aquellos que se acoplen al cumplimiento de la misión (Lussier y Achua, 2010).

Será Rafferty y Griffin (2004), basados en la teoría descrita anteriormente, quienes determinan los componentes de liderazgo transformacional, adaptando las dimensiones propuestas por Bass, al evidenciar que estas no se encontraban relacionadas entre sí al existir diversas variaciones o diferencias en ellas. Ante ello, establecen una nueva estructura basada en cinco dimensiones: comunicación inspiradora, liderazgo de apoyo, estimulación intelectual, visión y reconocimiento personalizado. Para Dávalos (2014) estas se definen de la siguiente manera:

La comunicación inspiradora, refiere a la expresión de la perspectiva que tiene el líder, conjuntamente con la conducta que este posea, empuja o impulsa a quienes lo siguen a ser optimistas ante las adversidades que se presenten en el trabajo y al hecho de permanecer entusiastas por sus labores.

En cuanto el liderazgo de apoyo, es una característica que presenta al líder como un individuo que se enfoca en las demandas y necesidades de sus seguidores, con el fin de reconocer la importancia de su papel dentro de ese grupo humano, y con ello alcanzar el crecimiento y superación de cada uno de estos a nivel profesional como personal.

La estimulación intelectual, hace referencia a diferentes hechos o situaciones que se haya experimentado con el fin de buscar a aquellos que lidera la capacidad de analizar los diversos sucesos, y con esto lograr que expresen

diversas alternativas de solución a dichos problemas buscando encontrar la respuesta que más se relacione con dicha situación.

Por otro lado, se encuentra la visión; en esta el líder busca crear un enfoque en sus liderados, con el fin de producir respeto y confianza con su agrupación, relacionando con las emociones que ellos muestren.

Por último, el reconocimiento, pretende generar herramientas en sus trabajadores para que superen sus necesidades personales, centrándose en los objetivos o metas que se están trazando en el ámbito laboral, con el fin de obtener su desarrollo individual.

En suma, los líderes transformacionales tienen como propósito, influir de forma positiva en el grupo humano con el que interactúan, generando cambios trascendentales para ellos en su manera de actuar o pensar, con el fin de que estos también generen dichas destrezas; para ello, buscan alentar a sus seguidores para el desarrollo de la motivación y una conducta optimista ante los desafíos de las labores, modela comportamientos a partir de la experiencias vividas las cuales ejemplifica a un estándar moral dentro de la organización a la que pertenece, fomenta un clima en donde se establecen los criterios éticos por medio de una cultura cooperativa, la autenticidad y el manejo adecuado de la educación.

En cuanto al engagement, son diversas las definiciones que se tiene con respecto a dicha palabra. Martínez (2010) refiere que, para Maslach y Leiter, este término es una propuesta que contrapone lo definido como *burnout*, dado que se presenta a modo de una contraparte a las dimensiones que la explican: energía (agotamiento), participación (cinismo), y eficacia (ineficacia de la realización personal). No obstante, la conceptualización es más compleja que una simple interpretación; en relación, Salanova y Llorens (2008) señalan que el engagement no hace referencia solo a la traducción del vocablo compromiso, dedicación o enganche, sino que adquiere independencia a partir de su vínculo psicológico relacionado con el trabajo.

Asimismo, Carrasco y De la Corte (2010), refieren al *burnout* con el engagement, de acuerdo con su estudio expresan la importancia del trabajo del individuo como uno de los recursos que destaca en una organización, es por ello que se requiere personal que se encuentre psíquicamente sanos y con un nivel motivacional adecuado y con lo mencionado se logran las metas propuestas.

Sustentan que ello tiene sus cimientos en el modelo de la psicología organizacional positiva, que esta permite lograr los objetos de las empresas, puesto que esta manifiesta que la salud del colaborador es esencial y que busca potenciar los recursos positivos.

También, Giraldo y Pico (2012), expresaron dentro de su análisis teórico manifestando al engagement como el lazo emocional del colaborador para con su organización, con la idea de conocer cómo se relaciona la empresa con su trabajador. Mencionan, que dicha variable es un estado psíquico que involucra al empleado con su centro de labores asociándolo de forma positiva. En suma, si existe garantía de cubrir las necesidades de dichos individuos, por parte del lugar donde labora, además estos posean las destrezas necesarias, ello consigue crear un enlace efectivo entre ambos, lo que permite que un individuo con un conexión emocional y conductual a su compañía pueda ser productivo y optimice su trato con sus clientes.

Rothbard (2001) comenta que el primero en definir el término fue Khan en 1990, nombrándolo en primer lugar como engagement personal, el cual explica que cada miembro de una organización aprovecha la función que debe cumplir dentro de su entorno laboral; de esta forma, dichos individuos emplean varios factores cognitivos, físicos y emocionales en la realización de sus funciones. A partir de ello, la teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL) menciona que se consigue entender, pronosticar y explicar la satisfacción de los colaboradores, según la salud, motivación o engagement con el rendimiento de sus cargos, esto nos indica que dicho alcance puede ser aplicable a diversas profesiones y ámbitos de trabajo (Bakker y Demerouti, 2007; Demerouti y Bakker, 2011; Demerouti et al., 2001). Este planteamiento teórico se divide en dos fundamentos: la flexibilidad y los procesos que la conforman:

La flexibilidad se hace manifiesta en las formas y características de un entorno de trabajo, lo que permite establecer dos tipos: primero, las que obedezcan a las demandas laborales, las cuales se relacionan con los ámbitos de tipo psicológico, social, organizacional o físico, y a que, a su vez, requieren del empeño a modo de un componente activador que desencadena consecuencias psíquicas y fisiológicas en los individuos. El segundo permitirá ejercer una labor tolerante, al visualizar los obstáculos o aspectos negativos de las tareas como irrelevantes para

su objetivo, manifestando un esfuerzo mayor gracias a la recuperación constante de su energía (González et al, 2018).

Los fundamentos planteados pueden desencadenar diversos entornos en el ámbito laboral, por ejemplo, disminuir la exigencia o influencia y con ello los valores adicionales a nivel psíquico y fisiológico, al igual que influenciar en el logro de metas en la organización, beneficiar al desarrollo, aprendizaje y al crecimiento del individuo; además, cada recurso va a influir por efecto propio, puesto que algunas peticiones como la autonomía o presión aplican para todas las profesiones existen aquellas que se representan de forma específica (Bakker, 2011; Bakker y Demerouti, 2007).

El segundo fundamento de la teoría DRL expresa que los recursos y demandas de una organización desencadenan dos métodos independientes, los cuales son clasificados: Energético (deterioro o desintegración de la salud) y el Factor motivador. Estos hacen referencia a que las demandas laborales podrían pronosticar algunas variables con respecto a la fatiga, agotamiento o procesos psicosomáticos, los recursos vienen a ser aquellos que pueden predecir del bienestar, motivación, satisfacción o engagement. Asimismo, se entiende que estas consecuencias tienen una razón de ser en que la labor requiere consumir energía y esfuerzo; por otro lado, los recursos permiten satisfacer necesidades del individuo tales como las relaciones, autonomía y autoeficacia. Es así que diversas investigaciones dan soporte a la doble vía presentada por el estudio explicado, puesto que predice variables de la asociación importantes para su desarrollo (Bakker et al., 2007; Bakker et al., 2010; Bakker, 2011; Deci y Ryan, 2000; Nahrgang et al., 2011).

De acuerdo con lo presentado por Bakker y Demerouti (2013), el proceso de motivación proviene a partir del equilibrio o nivel de las demandas con los recursos laborales, permitiendo proporcionar un resultado positivo que ayude a optimizar la satisfacción, motivación y el engagement en los colaboradores, lo cual explica que para alcanzar un estado óptimo del colaborador y generar en este entusiasmo dentro de su organización, se debe mantener en proporción las dos condiciones presentadas. Es así que para Schaufeli y Bakker (2003) el engagement presenta los siguientes componentes: dedicación, vigor y absorción. Para García (2013) estas son definidas de la siguiente forma:

La dedicación hace referencia a la identificación que posee con la organización a la que pertenece el colaborador, lo cual puede hacerle perder la noción del tiempo dedicado al trabajo, ya que se identifica con su rol laboral, este entusiasmo y entrega que presenta logra que se sienta contento y orgulloso con lo que realiza. En relación al vigor, esta comienza a ser la vitalidad o fuerza que impulsa al participante hacia la realización de sus funciones o roles, viene a ser la energía que lo motiva, esto permite que en situaciones adversas dicho individuo se impulse a si mismo con el fin de lograr las metas u objetivos que se ha trazado dentro de su empresa. Por último, la absorción, nos refiere a las emociones positivas que tiene el trabajador, centrándose en sus ocupaciones, dejando de lado lo que sucede externamente, nos consiente reconocer la sensación de felicidad cuando un ser que se encuentra enfocada en su labor en su empresa.

En conclusión, los lideres crean cambios trascendentales en el actuar de sus seguidores y en relación con los otros, así como en sus pensamientos, teniendo como cimiento sus principios o valores, a fin que todos los miembros de ese equipo generen estas capacidades.

III. MÉTODOLÓGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo con las características del estudio, este fue de tipo básico en función a lo descrito por el Registro Nacional de Ciencia, Tecnología y de Innovación Tecnológica, al señalar que estos se categorizan de tal forma al tener como propósito el ampliar el conocimiento de un determinado fenómeno a partir de la comprensión de la relación entre determinado grupo de variables (RENACYT, 2018).

El diseño aplicado fue definido como no experimental puesto a que, en su desarrollo, los datos e información recolectados no fueron sujetos a ninguna manipulación o alteración que afecte su naturaleza; asimismo, esta investigación se llevó a cabo a través del modo correlación con corte transeccional, debido a que tuvo como principio fundamental el establecer el análisis de correlación entre dos variables medidas en un único espacio de tiempo y contexto (Hernández y Mendoza, 2018)

3.2. Variables y operacionalización

El liderazgo transformacional se define a modo conceptual como el proceso en el cual se establece una relación entre líder y seguidores a través de determinados procesos en los que se genera una influencia por medio de desafíos o persuasión, desarrollando un significado y entendimiento de las situaciones a las que el grupo viene afrontando (Dávalos, 2014).

A modo operacional, la variable se define como la obtención de los puntajes por medio de la Escala de Liderazgo Transformacional de Rafertty y Griffin (2004) en su versión adaptada por Dávalos (2014), la cual mide la variable a través de una escala ordinal de tipo Likert con cinco niveles de respuestas en función de frecuencias: Rara vez (1), Pocas veces (2), A veces (3), Muchas veces (4), Con mucha frecuencia o siempre (5).

Las dimensiones del liderazgo transformacional son: Visión (ítems 1 a 3), Comunicación inspirada (ítems de 4 a 6), Estimulación intelectual (ítems de 7 a 9), Liderazgo de apoyo (ítems de 10 a 12) y Reconocimiento personal (ítems 13 a 15).

El engagement se define de modo conceptual como un estado mental calificado como positivo y satisfactorio en relación con el trabajo, al presentar un

sentido de conexión de modo enérgico, así como afectivo direccionado a sus actividades, desarrollando una percepción óptima de las capacidades para afrontar las exigencias del entorno laboral (Schaufeli y Baker, 2003).

Operacionalmente, la variable será medida a través de la escala *Utrecht Work Engagement Scale* – UWES17 de Schaufeli y Baker (2003) en su versión libre y traducida al español, la cual proporcionará puntajes obtenidos por medio de una escala ordinal de tipo Likert con seis niveles de respuestas de acuerdo a las siguientes frecuencias: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), regularmente (3), bastante veces (4), casi siempre (5) y siempre (6).

Las dimensiones del engagement son: vigor (ítems 1, 4, 8, 12, 15, 17), dedicación (ítems 2, 5, 7, 10, 13) y absorción (ítems 3, 6, 9, 11, 14, 16).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Hernández y Mendoza (2018) definen a la población como el universo en donde conformado por cada sujeto el cual representa la unidad de estudio donde ocurre un determinado problema o fenómeno a estudiar. En ese sentido, la población estuvo conformada por 75 trabajadores pertenecientes a la empresa Grupo Espinoza ubicada en la ciudad de Lima Metropolitana. Respecto a la muestra, esta es definida como una porción representativa de la población, la cual cumple con determinados rasgos o características comunes entre si y relacionados al problema de investigación, obteniendo así un total de 73 participantes que cumplieron las características pertinentes para el estudio. Para su selección, se usó un muestreo de tipo no probabilístico e intencional, en donde la elección de los participantes fue determinada por los criterios de inclusión y exclusión definidos por el investigador en función de las características del propio estudio (Arias et al, 2016), los cuales fueron los siguientes:

Criterios de inclusión: trabajadores de ambos sexos, que firmen el consentimiento informado y con contrato vigente no menor a tres meses.

Criterios de exclusión: trabajadores que no acepten el consentimiento informado, que respondan de manera incompleta o ilegible los instrumentos aplicados o que tengan contrato menor a tres meses.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica a emplear fue la encuesta a fin de establecer una aplicación basada en la resolución de determinados instrumentos cuantitativos aplicados a cada participante (Bernal, 2010).

Instrumento 1: Ficha técnica

Nombre	: Escala de Liderazgo Transformacional
Autor y año	: Rafferty y Griffin (2004)
Procedencia	: Australia
Versión adaptada	: Dávalos (2014)
Administración	: Individual y colectiva
Dimensiones	: Visión, Comunicación inspiradora, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento laboral
Finalidad	: Medición de liderazgo transformacional en organizaciones

La escala está compuesta por quince ítems los cuales se encuentran estructurados en cinco dimensiones. La calificación de los ítems se realiza de forma directa a excepción del ítem 3, el cual requiere de la inversión de sus puntajes obtenidos. Finalmente, se desarrolla la sumatoria de los puntajes obtenidos en cada dimensión y en el total de la escala, para luego obtener el promedio de cada una y así obtener los puntajes para su posterior interpretación.

Respecto a la validez del instrumento este fue obtenido a través del análisis de factores a modo exploratorio el cual definió la estructura del test en cinco factores con una explicación menor a 0.40 de la varianza total. En cuanto al análisis de confiabilidad, este fue obtenido por medio del coeficiente alfa propuesto por Cronbach, estableciendo valores por encima del criterio recomendado (>0.70) los cuales son: Visión ($\alpha=0.82$), estimulación intelectual ($\alpha=0.84$), comunicación inspiradora ($\alpha=0.88$), liderazgo de apoyo ($\alpha=0.95$) y reconocimiento personal ($\alpha=0.96$) (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, como parte del presente estudio se desarrolló el análisis de confiabilidad de los datos obtenidos, los cuales presentaron valores aceptables (Hernández y Mendoza, 2018) para la realización del análisis pertinente.

Tabla 1

Valores de alfa de la escala de liderazgo transformacional

Variable/Dimensión	Nº Ítems	Alfa
Liderazgo transformacional	15	0.88
Visión	3	0.71
Comunicación inspirada	3	0.78
Estimulación intelectual	3	0.75
Liderazgo de apoyo	3	0.73
Reconocimiento personal	3	0.81

Elaboración propia

Instrumento 2: Ficha técnica

Nombre	: Ulltretch Work Engagement Scale (UWES17)
Autor	: Schaufelli y Baker (2003)
Procedencia	: Países bajos
Adaptación	: Versión en español desarrollada por el mismo autor
Administración	: Individual y colectiva
Dimensiones	: Visión, dedicación y absorción
Finalidad	: Identificar el nivel de engagement en el ámbito laboral

El instrumento está constituido en su versión al español por 17 ítems los cuales se encuentran estructurados en tres dimensiones. La calificación de los ítems se desarrolla a partir de la sumatoria de cada dimensión y de la escala total obtenida, para luego ser dividido entre el total de ítems que componen la escala o de la escala total, logrando obtener un puntaje máximo de 6, para luego ser verificado dentro de los baremos establecidos y así obtener el resultado nominal de la escala.

En cuando a la validez, esta fue obtenida a partir del análisis de comparación con un criterio, desarrollándose diversos estudios en relación con el burnout, así como con la adicción al trabajo, obteniendo valores significativos en cada análisis llevado a cabo en diversos países del mundo, confirmando su validez transcultural. Finalmente, el instrumento también cuenta con validez basada en el constructo,

dado que los resultados del análisis factorial confirmatorio mostraron valores apropiados en una estructura de tres factores.

Respecto a la confiabilidad, esta fue corroborada a través del análisis de consistencia interna por medio del coeficiente alfa, cuyos valores varían entre 0.80 a 0.90 (Schaufelli y Baker, 2003). De igual manera, se desarrolló el análisis de confiabilidad con los datos obtenidos en la aplicación del instrumento, obteniendo valores aceptables (Hernández y Mendoza, 2018) que corroboran la confiabilidad del instrumento.

Tabla 2

Valores de alfa de la escala UWES17

Variable/Dimensión	Nº Ítems	Alfa
Engagement	17	0.83
Vigor	6	0.63
Dedicación	5	0.71
Absorción	6	0.70

3.5. Procedimientos

En el desarrollo del estudio, en primer lugar, se llevó a cabo la revisión de la información teórica, así como de los antecedentes previos relacionados con el problema de investigación, generando así las hipótesis y objetivos propios del estudio. Posterior a ello se obtuvo los permisos pertinentes tanto de las instituciones como autores intelectuales de los instrumentos obteniendo así el acceso y los derechos de aplicación de los mismos. Luego se realizó la aplicación de una ficha sociodemográfica, así como del consentimiento informado, con el objetivo de corroborar los criterios de selección propuestos y así realizar la aplicación de las escalas seleccionadas. Una vez obtenida la información de la muestra, los datos fueron transportados a una base de datos electrónica para su análisis y obtención de los resultados a través de los métodos estadísticos oportunos que respondan a la aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas. Finalmente, los resultados fueron anexados al expediente final para su interpretación y discusión con los estudios previos para luego desarrollar las conclusiones y recomendaciones obtenidas de la investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos, se usó el programa Microsoft Excel 2016 para la creación de la base de datos la cual posteriormente fue exportada al software SPSS en su versión 26, llevando a cabo el desarrollo del análisis estadístico que permitió obtener los resultados que den respuesta a las hipótesis en función de los objetivos planteados.

En cuanto al análisis estadístico, en primer lugar, se llevó a cabo el análisis descriptivo a través de los indicadores de porcentajes y frecuencias, a fin de reconocer los niveles de las variables presentes en la muestra de estudio. En segundo lugar, se ejecutó la prueba de normalidad de Shapiro Willk, dado el tamaño muestral señalado, obteniendo así que los datos corresponden a una distribución de tipo no paramétrica, justificando así el uso del coeficiente Rho de Spearman para el análisis inferencial propuesto.

3.7. Aspectos éticos

Para el cumplimiento de la ética propia de la investigación, el presente trabajo tuvo presente la solicitud formal tanto del responsable como de la autoridad a la que representa, a fin de que cada autoridad legal correspondiente a cada organización tenga conocimiento del desarrollo del presente estudio. Así mismo, aplicación de los instrumentos se llevó cabo respetando las normas sanitarias vigentes a fin de prevenir los riesgos de contagio por Covid-19. Por otro lado, se usó el consentimiento informado (Gómez, 2009) con el cual se brindó a cada participante la información respecto al propósito de estudio, obteniendo su participación voluntaria en el mismo.

Respecto a los instrumentos seleccionados, se solicitó la autorización de uso con fines académicos a cada autor, respetando los derechos de autoría solicitados por la Comisión Internacional de los Test (2014). Finalmente, el presente estudio cumplió los principios bioéticos propuestos por la Asociación Médica Mundial, los cuales son definidos como autonomía, dada la participación libre de cada participante; no maleficencia, puesto a que no representa riesgo en el bienestar de cada encuestado; y el principio de justicia, al no generar ningún tipo de rechazo o discriminación entre los participantes (Manzini, 2000).

IV.RESULTADOS

Análisis Descriptivo

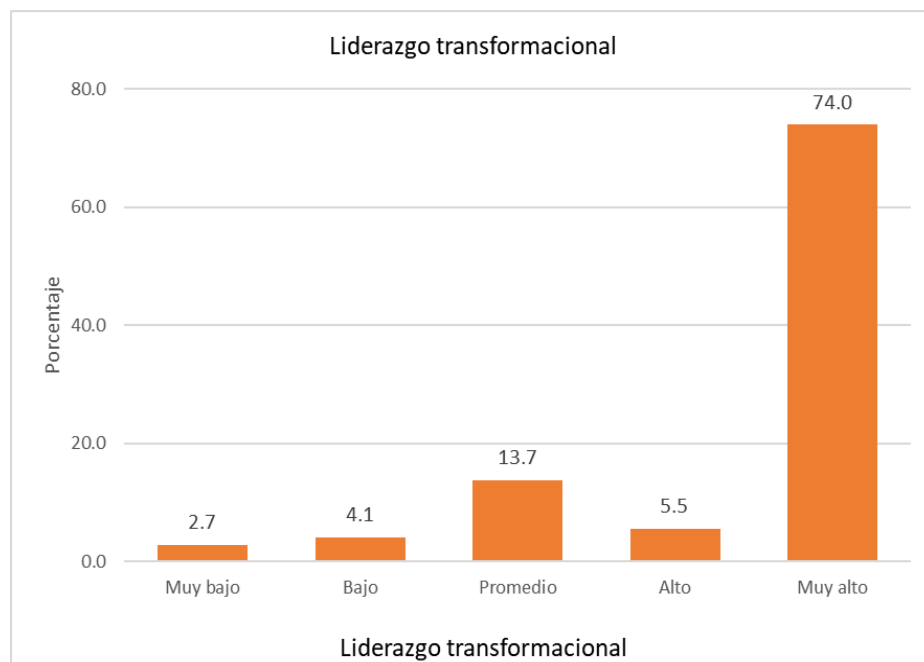
Tabla 3

Niveles de liderazgo transformacional

Variable	Nivel	f	%
Válidos	Muy bajo	2	2.7
	Bajo	3	4.1
	Promedio	10	13.7
	Alto	4	5.5
	Muy alto	54	74.0
Total		73	100.0

Figura 1

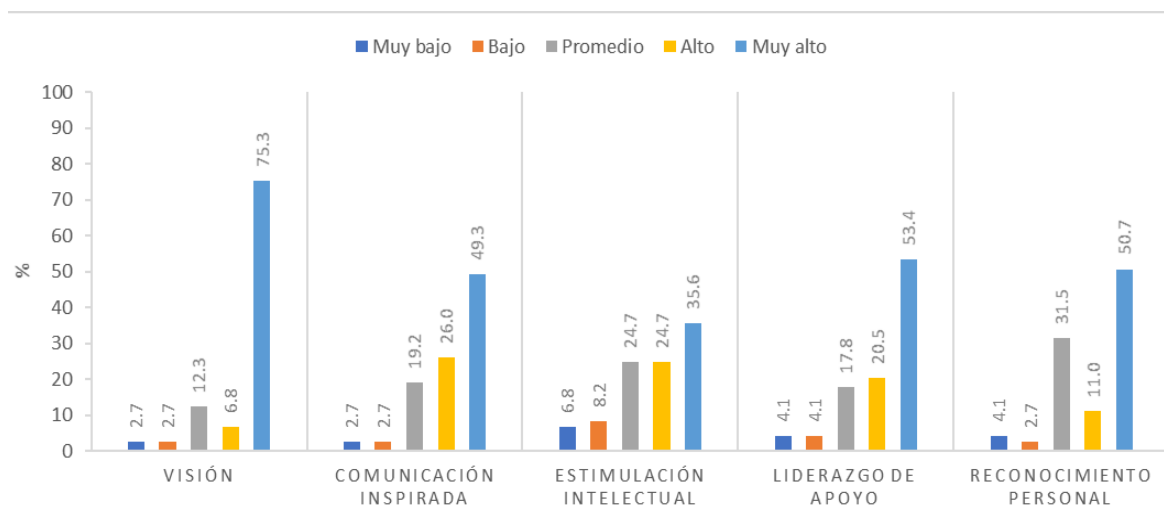
Distribución de frecuencias de los niveles de liderazgo transformacional



De acuerdo con los resultados del análisis señalado en la tabla 4 y figura 1, se observa que el liderazgo transformacional se presenta a un nivel muy alto en el 74.0% de la muestra, seguido por el nivel promedio en un 13.7%. Posteriormente, el nivel alto se encuentra en el 5.5% y finalmente los niveles bajo y muy bajo se encuentran en un 4.1% y 2.7% de los trabajadores participantes del estudio respectivamente.

Tabla 4*Niveles de las dimensiones del liderazgo transformacional*

Variable	Nivel										Total	
	Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Visión	2	2.7	2	2.7	9	12.3	5	6.8	55	75.3	73	100
Comunicación inspirada	2	2.7	2	2.7	14	19.2	19	26.0	36	49.3	73	100
Estimulación intelectual	5	6.8	6	8.2	18	24.7	18	24.7	26	35.6	73	100
Liderazgo de apoyo	3	4.1	3	4.1	13	17.8	15	20.5	39	53.4	73	100
Reconocimiento personal	3	4.1	2	2.7	23	31.5	8	11.0	37	50.7	73	100

Figura 2*Distribución de niveles de las dimensiones del liderazgo transformacional*

Tal como se muestra en la tabla 4 y figura 2, se observa que, en todas las dimensiones, el nivel que predomina es el nivel muy alto, estando presente en un 75.3% en la dimensión visión, seguido por la dimensión liderazgo de apoyo en un 53.4%, posteriormente reconocimiento personal en un 50.7%, la dimensión comunicación inspirada en un 49.3% y finalmente estimulación intelectual en un 35.6% de los trabajadores participantes del estudio.

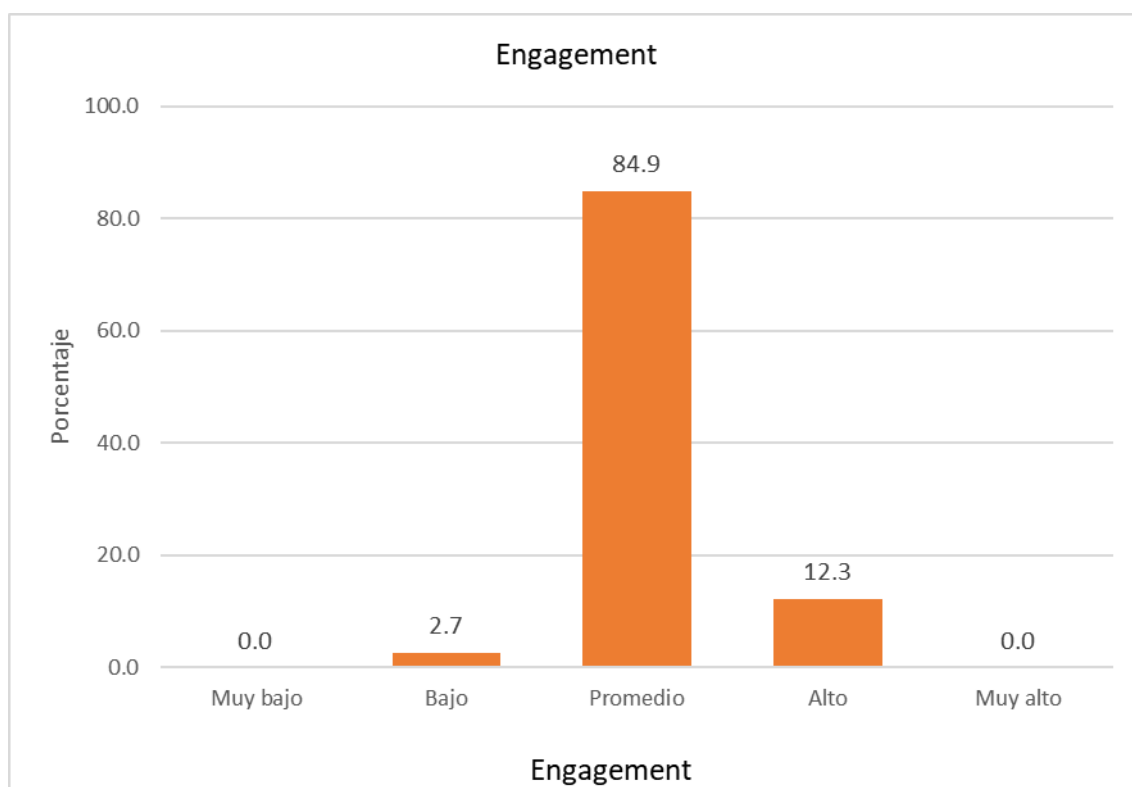
Tabla 5

Niveles de engagement

Variable	Nivel	f	%
Válidos	Muy bajo	0	0.0
	Bajo	2	2.7
	Promedio	62	84.9
	Alto	9	12.3
	Muy alto	0	0.0
Total		73	100.0

Figura 3

Distribución de frecuencias de los niveles de engagement

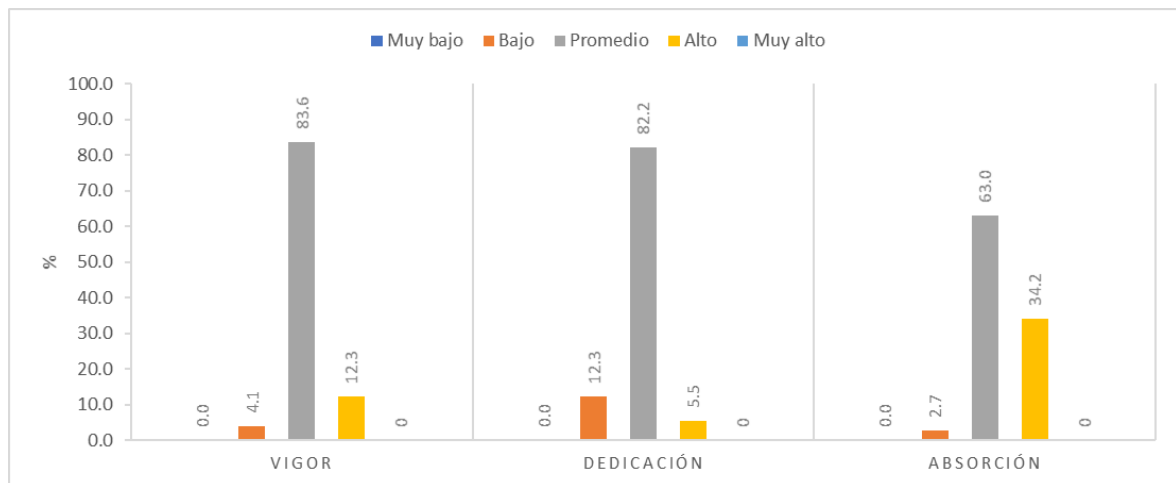


Tal como se muestra en la tabla 5 y figura 3, el análisis descriptivo señala que el engagement se caracteriza por estar presente en un 84.9% a un nivel promedio, seguido por el 12.3% el cual se presenta a un nivel alto y un 2.7% que se caracteriza por presentar un nivel bajo en la muestra de estudio analizada

Tabla 6

Niveles de las dimensiones de engagement

Variable	Nivel										Total	
	Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Vigor	0	0.0	3	4.1	61	83.6	9	12.3	0	0	73	100
Dedicación	0	0.0	9	12.3	60	82.2	4	5.5	0	0	73	100
Absorción	0	0.0	2	2.7	46	63.0	25	34.2	0	0	73	100

Figura 4*Distribución de frecuencias de los niveles de las dimensiones de engagement*

En cuanto a las dimensiones de engagement, se observa en la tabla 6 y figura 4, que la dimensión vigor se presenta a un nivel promedio en el 83.6% en contraste con el nivel bajo presente en un 4.1%; la dimensión dedicación se encuentra a un nivel promedio en un 82.2% en comparación del 5.5% que alcanza un nivel alto. En cuanto a la dimensión absorción, esta se caracteriza por estar a un nivel promedio en el 63.0% en contraste con el 2.7% que presenta un nivel bajo. Finalmente, no se registraron casos en los niveles muy bajo y muy alto, lo que evidencia una mayor tendencia del nivel promedio presente en las dimensiones de la variable.

Análisis inferencial

Tabla 6

Análisis de normalidad mediante la prueba Shapiro-Wilk

Variable	S-W	P (Sig.)
Liderazgo Transformacional	.952	.007
Visión	.785	.000
Comunicación Inspirada	.778	.000
Estimulación intelectual	.816	.000
Liderazgo de apoyo	.820	.000
Reconocimiento personal	.736	.000
Engagement	.921	.000
Vigor	.930	.001
Dedicación	.976	.169
Absorción	.972	.103

A fin de reconocer la distribución de los datos obtenidos de los instrumentos aplicados, se desarrolló la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, la cual presenta propiedades adecuadas respecto a su potencia en el análisis de distribución de muestras pequeñas (Mehmet, 2003). Según los resultados obtenidos, se observa que existe variabilidad respecto a los valores de significancia obtenidos, lo que justifica el uso de estadística para datos no paramétrico en el desarrollo del análisis inferencial pertinente.

Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos de Lima, 2021

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos de Lima, 2021.

Tabla 7

Relación entre liderazgo transformacional y engagement

Variable	Estadístico	Engagement
Liderazgo Transformacional	Rho	,398**
	<i>p</i>	.000

De acuerdo con los resultados mostrados en la tabla 8, se observa que los valores obtenidos por medio del coeficiente Rho propuesto por Sperman, que existe relación significativa ($p < 0.05$) y directa ($\rho = 0.398$) a un nivel medio (Hernández y Mendoza, 2008) entre las variables tratadas. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna H1 y se rechaza la nula.

Resultados en respuesta a los objetivos específicos

Contrastación de hipótesis específica 1

Hi1: Existe relación significativa entre la dimensión visión y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos

Hi0: No existe relación significativa entre la dimensión visión y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos

Tabla 8

Relación entre la dimensión visión y el engagement

Variable	Estadístico	Visión
Engagement	Rho	.192
	Sig. (bilateral)	.104

De acuerdo con los resultados mostrados en la tabla 9, no se evidencia relación significativa ($p > 0.05$) entre la dimensión visión y engagement; por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula Hi0.

Contrastación de hipótesis específica 2

Hi2: Existe relación significativa entre la dimensión comunicación inspirada y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos

Hi0: No existe relación significativa entre la dimensión comunicación inspirada y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos

Tabla 9*Relación entre la dimensión comunicación inspirada y el engagement*

Variable	Estadístico	Comunicación Inspirada
Engagement	Rho Sig. (bilateral)	,253* .031

Se aprecia en los resultados que existe relación directa ($\rho=0.253$) y significativa ($p<0.05$) entre la dimensión comunicación inspirada y engagement, a un nivel de relación débil de acuerdo a la clasificación de Hernández y Mendoza (2018); por ende, se acepta la hipótesis alternativa Ho2 y se rechaza la nula.

Contrastación de hipótesis específica 3

Hi3: Existe relación entre la dimensión estimulación intelectual y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos

Hi0: No existe relación entre la dimensión estimulación intelectual y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos

Tabla 10*Relación entre la dimensión estimulación intelectual y el engagement*

Variable	Estadístico	Estimulación intelectual
Engagement	Rho Sig. (bilateral)	,366** .001

De acuerdo con los resultados, existe relación significativa ($p<0.05$) y directa ($\rho=0.366$) entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el engagement, a un nivel medio (Hernández y Mendoza, 2018). Por lo consiguiente, se acepta la hipótesis alterna Hi3 y se rechaza la nula.

Contrastación de hipótesis específica 4

Hi4: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo de apoyo y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos

Hi0: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo de apoyo y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos

Tabla 11

Relación entre la dimensión liderazgo de apoyo y el engagement

Variable	Estadístico	Liderazgo de apoyo
Engagement	Rho Sig. (bilateral)	,289* .013

Los resultados demuestran que existe relación significativa ($p < 0.05$) y directa ($\rho = 0.289$) entre las variables liderazgo de apoyo y engagement a un nivel débil (Hernández y Mendoza, 2018), lo que confirma aceptar la hipótesis alterna Hi4 y rechazar la nula.

Contrastación de hipótesis específica 5

Hi5: Existe relación entre la dimensión reconocimiento personal y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos

Hi0: No existe relación entre la dimensión reconocimiento personal y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos

Tabla 12

Relación entre la dimensión reconocimiento personal y el engagement

Variable	Estadístico	Reconocimiento personal
Engagement	Rho Sig. (bilateral)	,383** .001

Tal como se muestra en los resultados, existe relación significativa ($p < 0.05$) y directa ($\rho = 0.383$) entre el reconocimiento personal del liderazgo transformacional y engagement, a un nivel medio de relación (Hernández y Mendoza, 2018). Esto confirmaría la hipótesis alterna H_{i5} y rechaza la nula.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se llevará a cabo el contraste de los resultados obtenidos por medio del análisis estadístico realizado con los aspectos teóricos y empíricos tratados en la investigación. Desde un plano descriptivo, el nivel muy alto de liderazgo transformacional predomina en un 74.0% de la muestra; asimismo, las dimensiones de las variables presentan un predominio del nivel muy alto en la mayor parte de la muestra con un porcentaje entre el 35.6% al 75.3% de los participantes. En cuanto al engagement, este predomina a un nivel promedio en el 84.9% de la variable al igual que en sus dimensiones, nivel que está presente entre el 63.0 al 83.6% de la muestra.

A nivel inferencial y en respuesta de la hipótesis general, se obtuvo que en la muestra de estudio existe relación significativa y directa entre el liderazgo transformacional y engagement ($p < 0.05$; $\rho = 0.398$) a un nivel medio de acuerdo con la clasificación de Hernández y Mendoza (2008), demostrando que, a mayor nivel en una de las variables, la otra se verá influenciada en su incremento. Estos resultados se apoyan en los obtenidos por Ruiz (2021) quien, en su estudio aplicado en trabajadores del distrito de Los Olivos, identificó que existe relación significativa y directa entre las variables tratadas; asimismo, presenta relación con el estudio llevado a cabo por Gabriela et al (2018) quienes, en una muestra de directivos argentinos, identificó una asociación crítica entre el engagement y el liderazgo transformacional. No obstante, los resultados del presente estudio difieren con lo obtenido por Arias (2021) quien no halló relación significativa entre las variables en una muestra de trabajadores del sector financiero en Arequipa.

Los líderes transformacionales establecen como objetivo el poder generar un impacto positivo en el grupo humano que dirige, a fin de fomentar cambios favorables tanto para el desarrollo personal como para la misma organización; por ende, este se enfoca en fomentar la motivación y el optimismo dentro de cada trabajador, características muy asociadas al engagement, que de acuerdo con Giraldo y Pico (2012) corresponde al lazo emocional que puede ejercer un individuo con la empresa a la que pertenece, conexión que implica un desenvolvimiento productivo y óptimo dentro de las labores que realiza. Por ende, el desarrollo de un nivel alto de liderazgo transformacional en el personal, podría permitir el

incremento del engagement en los mismos a pesar de las circunstancias propias de la situación sanitaria actual, asociado a otros factores que podrían confluír entre sí, tales como las necesidades personales, factores económicos, entre otros.

En cuanto la confirmación de las hipótesis específicas, se tiene en primer lugar que no existe relación significativa y directa ($p > 0.05$, $\rho = 0.192$) entre la dimensión visión y el engagement, lo que indicaría que entre los niveles entre las variables no son influyentes entre sí. Este hallazgo difiere de lo obtenido por Dávalos (2020) al señalar en su estudio que existe relación directa y significativa entre la dimensión vigor y el engagement, al igual que el estudio de Rodríguez et al (2018) al indicar que, en una muestra de trabajadores peruanos, el liderazgo transformacional y sus dimensiones se encuentran altamente relacionados. Para Dávalos (2014) la visión hace referencia a la focalización generada por el líder para establecer un grado de respeto y confianza enlazado con las emociones que sus seguidores puedan expresar. En ese sentido, el compromiso propio del engagement estaría asociado a otros aspectos del trabajo, por lo que dicha característica del liderazgo transformacional no sería influyente en el desarrollo del engagement, sino que este último, se estaría generando o incrementando a partir de otros puntos de interés por parte de los trabajadores.

Respecto a la segunda hipótesis específica, los resultados hallados indican que existe relación significativa y directa ($p < 0.05$; $\rho = 0.253$) entre la dimensión comunicación inspirada y engagement, estos resultados concuerdan de manera parcial con los presentados por Tristen et al (2020) quienes demostraron que el liderazgo transformacional se relaciona con el engagement dentro de sus dimensiones, como con la comunicación de información. Sin embargo, difiere de los resultados presentados por Dávalos (2020) quien no halló relación significativa entre la comunicación inspirada y el engagement. Y es que, de acuerdo con las definiciones, la comunicación inspirada obedece a la coherencia entre lo que el líder transmite y su conducta, lo cual se convierte en un eje motivador para sus seguidores, fenómeno que Giraldo y Pico (2012) explican al señalar el lazo emocional que existe entre un colaborador y los aspectos estratégicos que cuenta la organización; de tal modo que, motive al trabajador a ceñirse a las normas, estrategias o ideales que presente la empresa. De esta manera, podríamos comprender que en los trabajadores que fueron parte del estudio, la información

que transmiten sus líderes por medio de una comunicación inspiradora, podría desarrollar en ellos la motivación suficiente para incrementar los niveles de engagement.

Por otro lado, en cuanto a la tercera hipótesis específica, se obtuvo que existe relación significativa y directa ($p < 0.05$; $\rho = 0.366$) entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el engagement. Este hallazgo respalda los obtenidos por Rodríguez et al (2018) quienes demostraron en su estudio una influencia significativa entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el engagement. Al respecto, Burn y Bass desarrollaron los aspectos teóricos del liderazgo transformacional, indicando que dicha variable promueve un crecimiento en los trabajadores por medio de la estimulación intelectual; al respecto, Rafferty y Griffin (2004) indican que la estimulación intelectual es la resultante de la experiencia propia del líder, la cual le permite resolver o buscar soluciones por medio del análisis de dichos eventos, a fin de brindar testimonio de superación y aprendizaje a sus seguidores. Por ende, esta característica del líder podría incrementar los niveles de engagement por medio de los lazos emocionales o vínculos que generaría dicha relación entre las variables, favoreciendo el análisis y solución de un evento a partir de aprendizaje de la experiencia previa.

La cuarta hipótesis específica señala que existe relación significativa y directa ($p < 0.05$; $\rho = 0.289$) entre las variables liderazgo de apoyo y engagement. Estos resultados se respaldan con lo obtenido por Chua y Ayoko (2021) al referir que entre el liderazgo transformacional y el engagement, las dimensiones de las variables se relacionan entre sí debido a la percepción que pueden tener los empleados evaluados durante su estudio. El liderazgo de apoyo obedece a una característica del líder como un individuo enfocado tanto en las demandas como en las necesidades de quienes lo siguen (Dávalos, 2014); dicha conducta, podría ser la base de diversos factores cognitivos y emocionales que favorezcan la realización de sus tareas o actividades propias de la empresa (Rothbard, 2001). Por ende, estos resultados podrían comprenderse a través de la teoría de Demandas y Recursos Laborales, dado que la presencia de factores cognitivos, físicos y emocionales podría comprender, pronosticar y explicar el grado de satisfacción de

los trabajadores y con ello, incrementar os niveles tanto de motivación como de engagement (Bakker y Demerouti, 2007).

Finalmente, la quinta hipótesis específica señala que existe relación significativa y directa ($p < 0.05$; $\rho = 0.383$) entre el reconocimiento personal y engagement. Estos resultados guardan relación parcial con los obtenidos por Nath y Agrawal (2017) quienes concluyeron en su estudio que el liderazgo transformacional genera espacios para un incremento del engagement, dado que tiene como propósito el poder desarrollar un nivel de satisfacción y compromiso por medio de las relaciones interpersonales entre el líder y sus seguidores. Asimismo, concuerda con lo hallado por Nath y Argrawal (2017) quienes concluyeron en su estudio que el liderazgo transformacional, en todas sus dimensiones, tiene una capacidad directa y sólida para poder desarrollar entornos favorables para le nivel de engagement. De acuerdo con ello, se debe considerar que la tarea del líder transformacional es el poder influir de forma positiva en todos sus seguidores, de tal forma que desarrolle en ellos cambios favorables para las metas de la empresa. Por ende, el reconocimiento personal se establece como una variable capaz de generar cambios en los participantes, en función de los factores intervinientes entre la relación líder-seguidor, por lo que dicha variable podría a su vez incrementar los niveles de engagement al favorecer en lo trabajadores, en un clima que le permita el desarrollo tanto personal como colectivo; y a su vez, cubriendo las necesidades y/o demandas del grupo de trabajadores lo cual genera un vínculo significativo con la empresa.

VI.CONCLUSIONES

- Primera.** Existe relación significativa y directa entre el liderazgo transformacional y engagement, por lo que el incremento de los niveles en una de las variables influenciará de forma directa con el aumento de nivel en la otra variable y viceversa.
- Segunda.** No se evidencia relación significativa entre la dimensión visión y el engagement, lo que indicaría que la alteración de los niveles en una de las variables no afectaría de manera significativa los niveles de la otra y viceversa.
- Tercera.** Existe relación significativa y directa entre estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el engagement, lo que señala que, al incrementar los niveles de la dimensión, el engagement se verá influenciado en el incremento de sus niveles en los trabajadores.
- Cuarta.** Existe relación significativa y directa entre la dimensión estimulación intelectual y el engagement, por lo que la capacidad de analizar alternativas de solución para diversos eventos, incrementaría los niveles de engagement en los trabajadores y viceversa.
- Quinta.** Existe relación significativa y directa entre el liderazgo de apoyo y el engagement; por ende, en incremento en los niveles de una de las variables afecta de forma directa el aumento de nivel en la otra.
- Sexta.** Existe relación significativa y directa entre el reconocimiento personal y el engagement, por lo que el desarrollo de estrategias o herramientas que cubran las necesidades de los trabajadores dentro del ámbito laboral, incrementaría los niveles de engagement y viceversa.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** En función de los resultados obtenidos en el presente estudio, es importante poder elaborar un software por parte del área de recursos, para el sostenimiento o incremento de los niveles de liderazgo transformacional y engagement obtenidos, a fin de obtener un óptimo desenvolvimiento en dicho grupo.
- Segunda.** Al personal de recursos humanos, desarrollar campañas promocionales y preventivas para el desarrolló adecuado de las dimensiones del liderazgo transformacional, con el fin de instaurar conductas favorables en función de las metas y objetivos de la empresa.
- Tercera.** A las gerencias, propiciar el estudio de las variables tratadas con otras que puedan intervenir en el comportamiento organizacional de los trabajadores, tales como, la motivación, resiliencia, clima laboral y otros, a fin de tener un concepto más amplio del fenómeno estudiado.
- Cuarta.** Se recomienda a futuros investigadores la aplicación y uso de los instrumentos seleccionados con el propósito de expandir las evidencias psicométricas de los mismos en favor de la validez y confiabilidad de los mismos, permitiendo el uso no solo en estudios futuros sino a su vez en la medición para la intervención en campos organizacionales.
- Quinta.** De igual manera se recomienda futuros investigadores, llevar el estudio de las variables en otras áreas, a fin de genera un concepto más amplio de las variables inmersas dentro de la población de estudio.

REFERENCIAS

- Arias, J. (2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas del sector financiero en Arequipa. *Desafíos*. Vol. 12 (1), pp. 9-15. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.256>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, Vol. 63(2), pp. 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4867/486755023011>
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, Vol. 29 (3), pp. 1038-1059. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282013000300043
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. The Free Press.
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, pp. 309-328.
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). Las teorías de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 29, pp. 107 – 115. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231329411011>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. y Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, Vol. 99, pp. 274-284.
- Bakker, A. B., Van Veldhoven, M. J. P. M. y Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand-Control model: Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, Vol. 9, pp. 3-16.
- Comisión Internacional de los Test. (2014). *Declaración de las ITC para el uso de los tests y otros instrumentos de evaluación con propósitos de investigación*. https://www.intestcom.org/files/statement_using_tests_for_research_spanish_argentina.pdf

- Deci, E. L. y Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, Vol. 11, pp. 227-268. doi: 10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demerouti, E. y Bakker, A. B. (2011). The Job Demands-Resources model: Challenges for future research. *South African Journal of Industrial Psychology*, pp. 37, 1-9.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. y Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, pp. 499-512.
- Bracho, O. y García, J. (2013). Some theoretical considerations about transformational leadership. *Telos: Revista de Estudio Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. Vol. 15 (2), pp. 165-177. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4451074.pdf>
- Burns, J. (1978). *Leadership*. Harper & Row
- Carrasco González, A. M., & De la corte, C. M. (2010). Engagement un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y el estrés laboral. *Revista Digital de Salud y prevención en el trabajo*, 1, 1-22.
- Casquero, D. (2019). *Estilos de liderazgo y compromiso laboral del profesorado de instituciones educativas públicas*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle, Lima. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3522>
- Chua, J. y Ayoko, O. (2021). Employees' self-determined motivation, transformational leadership and work engagement. *Journal of Management & Organization*. Vol. 27, pp. 523-543. doi:10.1017/jmo.2018.74
- Davalos, A. (2020). *Liderazgo Transformacional y Engagement en una empresa de fabricación de productos para distribución de electricidad en la ciudad Lima*. (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7846/DAVALOS_MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Dávalos, L. (2014). *Estandarización de la Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin en docentes de educación básica regular de colegios nacionales de Villa El Salvador, 2014*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma del Perú.
- Espinoza, S. (2015). *Liderazgo transformacional, identidad social y engagement en carabineros de Chile: un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo en el proceso de formación policial*. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia, España. Recuperado de <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:Psicologia-Sespinoza>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*. Vol. 4 (3), pp. 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Fernández, M. y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*. Vol. 22 (77), pp. 56-74. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Gabriela, A., Del Otero, S., Savino, H. y Silva, Y. (2018). Liderazgo transformacional y engagement en directivos en salas de juego de Mar de Plata. *Psychology, Society & Education*. Vol 10 (2), pp. 203-214. Doi 10.25115/psye.v10i1.1111
- García, C. (2013). *Estudio de la relación entre el engagement y la rotación de personal en una cadena de cafeterías, ubicadas en la ciudad de Xalapa – Enríquez*. (Tesis de grado). Universidad Veracruzana, Veracruz, México. de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/34792/garciagonzalez.pdf;jsessionid=C3C7EB1206E870814918DB680D6F32CC?sequence=1>
- Giraldo, V., & Pico, M. (2012). Engagement vínculo emocional del empleado con la organización. Recuperado el 10 de octubre de <http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3957/MARTHA%20JULISSA%20PICO%20FINAL.pdf?sequence=3>
- Gómez Sánchez, P. (2015). Principios básicos de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, Vol. 55 (4), pp. 230-233. <https://doi.org/10.31403/rpgo.v55i297>

- Gómez, L., Labarthe, J., Ferreira, A., y Chiminelli, V. (2019). Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). *Ciencias Psicológicas*, Vol. 13(2), pp. 305–316. <https://doi.org/d87m>
- Harter, J. (2 de julio 2020). Historic Drop in Employee Engagement Follows Record Rise. *Workplace*. <https://www.gallup.com/workplace/313313/historic-drop-employee-engagement-follows-record-rise.aspx>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., Agrawal, S., & Plowman, S. K. (2019). The relationship between engagement at work and organizational outcomes: 2018 Q12 meta-analysis. Washington, DC: Gallup Inc.
- Hayes, B. (1999). *Diseño de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. Edit Oxford.
- Hayes, M., Chumney, F. y Buckingham, M. (2020). Global Workplace Study 2020: Full Research Report. ADP Research Institute. https://www.adpri.org/wp-content/uploads/2020/09/03130928/R0130_0920_v3_GWS_ResearchReport.pdf
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Kline, R. (2009). *Become a behavioral science researcher. A guide to producing research that matters*. The Guilford Press.
- Lussier, R. y Achua, C. (2010). *Liderazgo; teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Querétaro. (4 Ed.). Cengage Learning.
- Manzini, J. (2000). Declaración de Helsinki: Principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta Bioethica*. Vol. 6 (2). <http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2000000200010>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout, evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. (112), pp. 42-80. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

- Meijman, T. y Mulder, G. (1998). *Psychological aspects of workload*. En P. J. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology* (2 ed., pp. 5-33). Hove. Erlbaum.
- Maslach, C., Jackson, S.E., y Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press
- Matsiu K, Yamamota K, y Inoue Y. (2020). Professional commitment to ethical discussion needed from epidemiologists in the Covid-19 pandemic. *J Epid.* Vol. 30 (9), pp. 375-376.
https://www.jstage.jst.go.jp/article/jea/30/9/30_JE20200278/_pdf/-char/en
- Mehmet, A. (2003). Type I error rate and power of three normality tests. *Pakistan Journal of Information and Technology*, vol. 2 (2).
https://www.researchgate.net/publication/26556526_Type_I_Error_Rate_and_Power_of_Three_Normality_Tests
- Nath, K. y Agrawal, S. (2018). Relationship between perceived leadership style and employee engagement in study. *Journal of Organisation & Human Behaviour*. Vol 6 (4). <https://n9.cl/ttx26>
- Nahrgang, J., Morgeson, F. y Hofmann, D. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 96, pp. 71-94.
- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española*. (23ra ed.). Asociación de Academias de la Lengua Española, ASALE.
- Registro Nacional de Ciencia, Tecnología y de Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

- Rothbard, N. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*. (46), pp. 655–684. <https://www.jstor.org/stable/3094827>
- Rodríguez, R., Romero, L. y Ramos, D. (2018). *La relación entre el estilo de liderazgo, el engagement y el rol mediador del job crafting en los colaboradores de una empresa de servicios de laboratorio y certificaciones en el Perú*. (Tesis de Maestría). Universidad del Pacífico, Lima. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2222/Rocio_Tesis_Maestria_2018.pdf?sequence=6
- Ruiz, R. (2021). *Engagement laboral relacionado al Liderazgo Transformacional en el profesorado de educación secundaria*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle, Lima. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/5359/Rina%20Evelyn%20Catherine%20RUIZ%20BEJARANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salanova Soria, M. & Martínez, I. M. (2005). *Bienestar psicológico en estudiantes universitarios: facilitadores y obstaculizadores del desempeño académico*. <http://en.scientificcommons.org>
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale*. Utrecht University.
- Tristen, P., Mohammed, R. y Singh, R. (2020). Transformational leadership and employee engagement in Trinidad's service sector: The role of job resources. *International Journal of Emerging Markets*. Vol 15 (4), pp. 691-715. DOI 10.1108/IJOEM-01-20219-0026
- Vásquez, M., Inostroza, R. y Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de psicología*. Vol. 30 (1), pp. 1-17. <https://revistas.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/55066/64970>

Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS Y VARIABLES	VARIABLE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL			
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos de Lima, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>A) ¿Qué relación existe entre la dimensión visión y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos de Lima, 2021?</p> <p>B) ¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación inspirada y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos de Lima, 2021?</p> <p>C) ¿Qué relación existe entre la dimensión estimulación intelectual y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos de Lima, 2021?</p> <p>D) ¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo de apoyo y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos de Lima, 2021?</p> <p>E) ¿Qué relación existe entre la dimensión reconocimiento personal y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos de Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos de Lima, 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>A) Determinar la relación entre la dimensión visión y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos de Lima, 2021.</p> <p>B) Determinar la relación entre la dimensión comunicación inspirada y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos de Lima, 2021</p> <p>C) Determinar la relación entre la dimensión estimulación intelectual y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos de Lima, 2021</p> <p>D) Determinar la relación entre la dimensión liderazgo de apoyo y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos de Lima, 2021.</p> <p>E) Determinar la relación entre la dimensión reconocimiento personal y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos de Lima, 2021.</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos de Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H₁. Existe relación significativa entre la dimensión visión y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos</p> <p>H₂ Existe relación significativa entre la dimensión comunicación inspirada y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos</p> <p>H₃ Existe relación entre la dimensión estimulación intelectual y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos</p> <p>H₄ Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo de apoyo y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos</p> <p>H₅ Existe relación entre la dimensión reconocimiento personal y engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos</p>	V. INDEPENDIENTE: (1): Liderazgo Transformacional			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
I. Visión	Expresión de una imagen Valores de la organización	1,2, 3	Liker			
II. Comunicación Inspirada	Expresión de mensajes Motivación y confianza	4,5,6	Rara vez (1) Pocas veces (2) A veces (3) Muchas veces (4) Con mucha frecuencia o siempre (5)			
III. Estimulación Intelectual	Interese de empleados pensar Expresión de preocupación	7,8,9				
IV Liderazgo de apoyo	Necesidades individuales	10,11,12				
V Reconocimiento Personal	Provisión de recompensa Reconocimiento de los esfuerzos	13,14,15				
V. DEPENDIENTE: (2) Engagement						
DIMENSIONES		INDICADORES				
I. Vigor	Identificación Involucramiento	1,4,8,12,15,17	Likert Nunca (0) casi nunca (1) algunas veces(2) regulamente (3) bastante veces (4) casi siempre (5) siempre (6)			
II. Dedicación	Vinculación hacia la organización Inversión de tiempo	2,5,7,10,13				
III. Absorción	Lealtad	3,6,9,11,14,16				

Anexo 2

Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	ITEMS	Escala
Liderazgo transformacional	Proceso en el cual se establece una relación entre líder y seguidores a través de determinados procesos en los que se genera una influencia por medio de desafíos o persuasión, desarrollando un significado y entendimiento de las situaciones a las que el grupo viene afrontando (Dávalos, 2014).	Obtención de los puntajes por medio de la Escala de Liderazgo Transformacional de Raferthy y Griffin (2004) en su versión adaptada por Dávalos (2014), la cual mide la variable a través de una escala ordinal de tipo Likert con cinco niveles de respuestas en función de frecuencias: Rara vez (1), Pocas veces (2), A veces (3), Muchas veces (4), Con mucha frecuencia o siempre (5).	Visión	1, 2, 3	Ordinal
			Comunicación inspirada	4, 5, 6	
			Estimulación intelectual	7, 8, 9	
			Liderazgo de apoyo	10, 11, 12	
			Reconocimiento personal	13, 14, 15	
Engagement	Estado mental calificado como positivo y satisfactorio en relación con el trabajo, al presentar un sentido de conexión de modo enérgico, así como afectivo direccionado a sus actividades, desarrollando una percepción óptima de las capacidades para afrontar las exigencias del entorno laboral (Schaufeli y Baker, 2003)	Medida a través de la escala Utrecht Work Engagement Scale – UWES17 de Schaufeli y Baker (2003) en su versión libre y traducida al español, la cual proporcionará puntajes obtenidos por medio de una escala ordinal de tipo Likert con seis niveles de respuestas de acuerdo a las siguientes frecuencias: casi nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), regularmente (3), bastante veces (4), casi siempre (5) y siempre (6).	Vigor	1, 4, 8, 12, 15, 17	Ordinal
			Dedicación	2, 5, 7, 10, 13	
			Absorción	3, 6, 9, 11, 14, 16	

Anexo 3

Instrumento 1: Liderazgo transformacional

Escala de Liderazgo Transformacional

(Rafferty y Griffin, 2004) adaptada por Dávalos (2014)

INSTRUCCIONES

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

Escriba su respuesta en el recuadro en blanco de acuerdo a las siguientes alternativas.

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

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

PASE A LA SIGUIENTE HOJA

Anexo 4

Instrumento 2: Engagement

ESCALA UWES-17

Schaufelli y Baker (2003)

Versión en español

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

Ítem	RPTA
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 períodos 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, continúo trabajando	

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo 6

Análisis de Resultados obtenidos a través del SPSS

ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LA ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Escala: VISIÓN

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,714	3

Escala: COMUNICACIÓN INSPIRADA

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,784	3

Escala: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,750	3

Escala: LIDERAZGO DE APOYO

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,732	3

Escala: RECONOCIMIENTO PERSONAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	3

Escala: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	15

ANÁLISIS DE FIABILIDAD DE LA ESCALA DE ENGAGEMENT

Escala: VIGOR

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,625	6

Escala: DEDICACIÓN

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,708	5

Escala: ABSORCIÓN

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,702	6

Escala: ENGAGEMENT

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	17

PRUEBA DE NORMALIDAD

Explorar

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Visión	,276	73	,000	,785	73	,000
Comunicación Inspirada	,306	73	,000	,778	73	,000
Estimulación intelectual	,316	73	,000	,816	73	,000
Liderazgo de apoyo	,251	73	,000	,820	73	,000
Reconocimiento personal	,323	73	,000	,736	73	,000
Liderazgo Transformacional	,115	73	,018	,952	73	,007
Vigor	,088	73	,200 [*]	,972	73	,103
Dedicación	,180	73	,000	,921	73	,000
Absorción	,158	73	,000	,930	73	,001
Engagement	,093	73	,198	,976	73	,169

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Frecuencias

Liderazgo transformacional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy bajo	2	2,7	2,7
	Bajo	3	4,1	6,8
	Promedio	10	13,7	20,5
	Alto	4	5,5	26,0
	Muy alto	54	74,0	100,0
	Total	73	100,0	100,0

Visión				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy bajo	2	2,7	2,7
	Bajo	2	2,7	5,5
	Promedio	9	12,3	17,8
	Alto	5	6,8	24,7
	Muy alto	55	75,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0

Comunicación inspirada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy bajo	2	2,7	2,7
	Bajo	2	2,7	5,5
	Promedio	14	19,2	24,7
	Alto	19	26,0	50,7
	Muy alto	36	49,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0

Estimulación Intelectual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy bajo	5	6,8	6,8
	Bajo	6	8,2	15,1
	Promedio	18	24,7	39,7
	Alto	18	24,7	64,4
	Muy alto	26	35,6	100,0
	Total	73	100,0	100,0

Liderazgo de apoyo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy bajo	3	4,1	4,1
	Bajo	3	4,1	8,2
	Promedio	13	17,8	26,0
	Alto	15	20,5	46,6
	Muy alto	39	53,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0

Reconocimiento personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy bajo	3	4,1	4,1
	Bajo	2	2,7	6,8
	Promedio	23	31,5	38,4
	Alto	8	11,0	49,3
	Muy alto	37	50,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0

Frecuencias

Engagement

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	2	2,7	2,7
	Promedio	62	84,9	87,7
	Alto	9	12,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0

Vigor

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	3	4,1	4,1
	Promedio	61	83,6	87,7
	Alto	9	12,3	100,0
	Total	73	100,0	100,0

Dedicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	9	12,3	12,3
	Promedio	60	82,2	94,5
	Alto	4	5,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0

Absorción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	2	2,7	2,7
	Promedio	46	63,0	65,8
	Alto	25	34,2	100,0
	Total	73	100,0	100,0

ANÁLISIS INFERENCIAL

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones		Liderazgo Transformacional
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	1,000
	Coeficiente de correlación	.
	Sig. (bilateral)	73
	N	,398**
	Engagement	,000
	N	73

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones		Visión	Comunicación Inspirada
Rho de Spearman	Visión	1,000	,625**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	73	73
	N	,625**	1,000
	Comunicación Inspirada	,000	.
	N	73	73
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	,399**	,596**
	Coeficiente de correlación	,000	,000
	Sig. (bilateral)	73	73
	N	,335**	,357**
	Liderazgo de apoyo	,004	,002
	N	73	73
Rho de Spearman	Reconocimiento personal	,365**	,423**
	Coeficiente de correlación	,001	,000
	Sig. (bilateral)	73	73
	N	,192	,253*
	Engagement	,104	,031
	N	73	73

Correlaciones

		Estimulación intelectual	
Rho de Spearman	Visión	Coeficiente de correlación	,399
		Sig. (bilateral)	,000
		N	73
	Comunicación Inspirada	Coeficiente de correlación	,596**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	73
	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000**
		Sig. (bilateral)	.
		N	73
	Liderazgo de apoyo	Coeficiente de correlación	,528**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	73
	Reconocimiento personal	Coeficiente de correlación	,544**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	73
	Engagement	Coeficiente de correlación	,366
		Sig. (bilateral)	,001
		N	73

Correlaciones

		Liderazgo de apoyo	
Rho de Spearman	Visión	Coeficiente de correlación	,335
		Sig. (bilateral)	,004
		N	73
	Comunicación Inspirada	Coeficiente de correlación	,357**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	73
	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	,528**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	73
	Liderazgo de apoyo	Coeficiente de correlación	1,000**
		Sig. (bilateral)	.
		N	73
	Reconocimiento personal	Coeficiente de correlación	,424**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	73
	Engagement	Coeficiente de correlación	,289
		Sig. (bilateral)	,013
		N	73

Correlaciones

		Reconocimiento personal	
Rho de Spearman	Visión	Coeficiente de correlación	,365
		Sig. (bilateral)	,001
		N	73
	Comunicación Inspirada	Coeficiente de correlación	,423**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	73
	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	,544**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	73
	Liderazgo de apoyo	Coeficiente de correlación	,424**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	73
	Reconocimiento personal	Coeficiente de correlación	1,000**
		Sig. (bilateral)	.
		N	73
	Engagement	Coeficiente de correlación	,383
		Sig. (bilateral)	,001
		N	73

Correlaciones

		Engagement	
Rho de Spearman	Visión	Coeficiente de correlación	,192
		Sig. (bilateral)	,104
		N	73
	Comunicación Inspirada	Coeficiente de correlación	,253**
		Sig. (bilateral)	,031
		N	73
	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	,366**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	73
	Liderazgo de apoyo	Coeficiente de correlación	,289**
		Sig. (bilateral)	,013
		N	73
	Reconocimiento personal	Coeficiente de correlación	,383**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	73
	Engagement	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	73

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Carta de presentación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 3 de noviembre de 2021
Carta P. 1150-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.
Jaqueline Espinoza Orihuela
Gerente
Grupo Espinoza

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a GARCÍA, KATHERINE MARISOL; identificada con DNI N° 71979988 y con código de matrícula N° 6700249680; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Liderazgo Transformacional y Engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos, Lima 2021.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador GARCÍA, KATHERINE MARISOL asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Orlando Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)
Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Constancia de Autorización



Sucursal:
GRIFOS GES S.A.C
RUC: 20805129154
DIR: Av. Isabel La Católica con Andahuaylas

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Yo Javier Cácela Espinoza, identificado con DNI N° 45644267, en calidad de apoderada legal de la presente empresa Grupo Espinoza SAC, autorizo a la Srta. Katherine Marisol García Rivadeneira con DNI N° 71979988, estudiante del III ciclo de la Maestría en Gestión del Talento Humano– MBA en la Universidad César Vallejo, filial Lima Norte, para que pueda realizar la aplicación de sus instrumentos en la organización y utilice datos e información para fines exclusivos de la elaboración de la investigación titulada, "Liderazgo Transformacional y Engagement en trabajadores del área administrativa de una empresa de hidrocarburos, Lima – 2021", el mismo que se viene desarrollando para la obtención del título de magíster en dicho centro de estudios.

Cabe señalar que la citada autorización comprende la divulgación y comunicación pública del trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la UCV.

Lima, 08 de noviembre del 2021.

JAVIER CACELA ESPINOZA

DNI N° 45644267