



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Liderazgo Transformacional y el Engagement de los Servidores  
Civiles en una Municipalidad Provincial, La Libertad 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Alva Paulino, Lupita Anabel (ORCID: 0000-0003-0805-4452)

**ASESOR:**

Mg. Sánchez Vásquez, Segundo Vicente (ORCID: 0000-0001-6882-6982)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A mi pequeña Vania quien en su momento puso pausa a mi vida laboral y quien hoy es el motor y motivo de mi vida personal y profesional, a mi esposo por ser siempre el soporte de mi hogar, a mis padres por sus valores y enseñanzas dignas de admirar.

### **Agradecimiento**

A Dios, por haberme dado la oportunidad de estar en este mundo terrenal, es él quien diseña los caminos que cada ser humano decidimos seguir, a nuestro docente por sus enseñanzas y exigencias que nos instan a seguir trabajando para lograr los objetivos trazados que finalmente se convirtieron en esta meta ¡nuestra tesis!

## Resumen

El objetivo de la investigación fue Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement en los servidores civiles en una Municipalidad provincial La Libertad, 2021. El tipo de investigación básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra probabilística (51 servidores civiles). Se utilizaron como instrumentos el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) para la variable engagement y cuestionario Multifactorial sobre Liderazgo, segunda edición, versión corta (MLQ form 5X-short) para la variable Liderazgo transformacional. Sobre la hipótesis general, se encontró que existe vinculación significativa ambas variables, ( $\text{sig} = .036 < .050$ ), por ser positiva muy baja ( $\text{Rho} = .141^{**}$ ) apoya la noción de que, a mayor liderazgo transformacional percibido, mayor nivel de engagement; a menor nivel de Liderazgo transformacional percibido, menor nivel de engagement y viceversa. Para el primer objetivo específico, se demuestra existe relación significativa entre consideraciones individualizadas y dedicación. Conforme al segundo objetivo específico, se demuestra relación significativa entre estimulación intelectual y absorción. Sobre el tercer objetivo específico, se encontró relación significativa entre motivación inspiradora y vigor afirmando que la dimensión motivación inspiracional tiene asociación significativa con el vigor. Respecto al cuarto objetivo específico, se evidencia que la dimensión vigor e influencia individualizada no tienen asociación significativa.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, engagement, dimensiones.

## Abstract

Determine the relationship between transformational leadership and engagement in civil servants in a provincial Municipality of La Libertad, 2021. The type of basic research, with a quantitative approach, non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The probabilistic sample (51 civil servants). The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) for the engagement variable and the Multifactorial Leadership questionnaire, second edition, condensed version (MLQ form 5X-short) for the Transformational Leadership variable, were the instruments used. On the general hypothesis, it was found that there is a significant link between both variables, ( $\text{sig} = .036 < .050$ ), since it is very low positive ( $\text{Rho} = .141^{**}$ ) supports the notion that the higher the perceived Transformational Leadership, the higher the level of engagement, the lower the level of perceived Transformational Leadership, the lower the level of Engagement and vice versa. For the first specific objective, there is a meaningful relationship between individualized considerations and dedication. According to the second specific objective, it has demonstrated a meaningful relationship between intellectual stimulation and absorption. In relation to the third specific objective, there was a meaningful relationship between inspirational motivation and vigor. Specially, stating that the inspirational motivation dimension has a significant association with vigor. Regarding the fourth specific objective, it is evident that the dimension vigor and individualized influence do not have a significant association.

**Keywords:** Transformational leadership, engagement, dimensions.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Resumen	iv
Abstract	v
Índice de contenidos	vi
Índice de gráficos y figuras	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. MÉTODOLÓGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	188
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
4.1. Resultados descriptivos	22
4.2. Resultados inferenciales	26
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	377
VII. RECOMENDACIONES	388
REFERENCIAS	399
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Distribución de frecuencia de liderazgo transformacional	22
<b>Tabla 2.</b> Distribución de frecuencia de las dimensiones de Liderazgo Transformacional	23
<b>Tabla 3.</b> Distribución de frecuencia de la Variable Engagement	24
<b>Tabla 4.</b> Distribución de frecuencia de las dimensiones de Engagement	25
<b>Tabla 5.</b> Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las variables liderazgo transformacional y engagement.	26
<b>Tabla 6.</b> Correlación entre la dimensión consideración individualizadas y dedicación	27
<b>Tabla 7.</b> Correlación entre la dimensión estimulación intelectual y absorción	28
<b>Tabla 8.</b> Correlación entre la dimensión motivación inspiracional y vigor	29
<b>Tabla 9.</b> Correlación entre la dimensión vigor e influencia individualizada	30

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1.</b> Vista de datos	60
<b>Figura 2.</b> Vista de variables	61
<b>Figura 3.</b> Distribución de frecuencia variable liderazgo transformacional	¡Error!
<b>Marcador no definido.</b>	
<b>Figura 4.</b> Distribución de frecuencia variable engagement	¡Error!
<b>Marcador no definido.</b>	



## I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial, la administración pública presenta muchos desafíos en su eficacia y la satisfacción de los administrados. Esto es de particular importancia en los países que reflejan constante crecimiento económico. En Latinoamérica, los funcionarios públicos tienen que hacer frente al tipo de liderazgo de sus autoridades, de quienes muchas veces se cuestiona su competitividad, y quienes pasan de gobierno a gobierno; sin embargo, los mandos medios y trabajadores quienes tienen su vida dedicada al servicio público, son la imagen permanente y el sustrato del Estado.

Desde los años noventa, con la aproximación cultural y económica de los países, que impulsan la necesidad de ampliar los mercados y ocasionan considerables exigencias para ser más competitivos ya que los productos y servicios no son estándares, ni masivos, sino más bien son de mayor valor e individualizados, lo que requiere mayor involucramiento de las personas. En la administración pública, los servidores requieren adaptar las herramientas de gestión para servir a la diversidad de intereses públicos ya que estas son muy limitadas, asimismo las deficiencias en la gestión de colaboradores dificulta su total involucramiento en las actividades, que se enlacen emocional y conductualmente a la organización y a se alineen a la visión y misión, incrementando su productividad, consolidándose en una institución pública que genera valor social para el estado y la población.

El involucramiento, compromiso o engagement con la institución es un tema de relación y correspondencia con los superiores, es el equivalente maestro inspirador-alumno inspirado. Resulta pertinente mencionar que el engagement arroja resultados positivos en servidores públicos Colombianos, a pesar de la percepción de la población; en Perú, un estudio revela que el 79 % de los servidores públicos castrenses, presentan niveles altos de engagement tal como lo muestra el estudio realizado por (Charry y Solórzano, 2021). El engagement requiere un liderazgo en particular, siendo el transformacional uno de los más idóneos. El liderazgo transformacional se encuentra enfocado en el papel de líder que inspira, alentador y sobre todo motivador que promueve el desempeño del grupo y el compromiso de sus seguidores. El logro de los objetivos es función administrativa

y requiere de control y retroalimentación, un aspecto técnico, mecánico de los siglos pasados, pero que en el siglo actual requiere ir más allá de la norma y los instrumentos para el desempeño de la función pública, cuyas herramientas (leyes y reglamentos) van retrasadas, requiriendo ser adaptadas por los servidores civiles guiados por sus líderes.

La municipalidad local, es el sustrato inmediato y de mayor impacto en el ciudadano, sus servicios hacen posible la existencia civil de las personas, la gestión del territorio, los espacios públicos y servicios públicos inmediatos, entre muchas funciones que hace posible el día a día de la población, alcaldes van y vienen, pero los funcionarios son los que conocen y hacen posible proveer de servicios a los administrados y esto requiere un valor agregado en la función pública que bien es representada por el engagement. Las municipalidades provinciales de La Libertad presentan muchos desafíos y protagonismo por parte de sus líderes ya que es una región con mayor crecimiento económico y constantes desafíos, con ello surge la siguiente pregunta de investigación:

La realidad problemática nos permite hacernos la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021? La realidad problemática requiere de los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre las consideraciones individualizadas y la dedicación de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021?; ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y la absorción de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021?; ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiradora y el vigor de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021?; ¿Cuál es la relación entre la influencia individualizada y el vigor de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021?.

La investigación realizada se justifica desde de lo conveniente, debido a que el Liderazgo Transformacional, también conocido como inspirador y motivador, está centrado en el rol adaptativo de los individuos respecto a la cultura organizacional, mas no trata de moldearlos a su propio parecer, esto va ligado a los factores que conforma el engagement tales como el vigor, la dedicación, y la absorción, estos

factores deben reflejarse en cada servidor público. El engagement va más allá de las capacidades profesionales, del desarrollo de personas y de las exigencias legales, pues permite medir comportamientos como el enganche o compromiso de los servidores para con la institución donde laboran.

Desde el criterio social es de gran importancia, pues contribuye a medir la labor de supervisión y desempeño laboral fuera de lo exigible legalmente (que no es mucho) de lo que es posible exigir moralmente y va más allá del deber, el compromiso (no la conducta) e involucramiento de funcionarios y trabajadores, lo que permite valorar la institución desde el potencial de servicio al ciudadano y capacidad de respuesta del gobierno local. Desde el criterio teórico, la presente investigación documenta la realidad del potencial institucional y sinergia entre funcionarios y trabajadores en nivel de gobierno local del Estado. Desde el criterio práctico se justifica porque permite medir el servicio público en base a no cuestiones formales, sino el potencial moral y vocación de servicio.

La realidad problemática justificada tiene por objetivo principal: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021.

Para alcanzar el objetivo principal se requiere los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre las consideraciones individualizadas y la dedicación de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021; Determinar la relación entre la estimulación intelectual y la absorción de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021; Determinar la relación entre la motivación inspiradora y el vigor de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021; Determinar la relación entre la influencia individualizada y el vigor de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021.

Con los objetivos específicos será posible demostrar estadísticamente la siguiente hipótesis de investigación: El liderazgo transformacional tiene relación con el engagement de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021.

Teniendo en cuenta los problemas específicos e hipótesis general, surgen las siguientes hipótesis específicas: Existe relación entre las consideraciones individualizadas y la dedicación de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021. Existe relación entre la estimulación intelectual y la absorción de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2020; Existe relación entre la motivación inspiradora y el vigor de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021; Existe relación entre la influencia individualizada el vigor de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En antecedentes nacionales tenemos a Arias (2021), define la relación los estilos de liderazgos y los compromisos laborales en asesores financieros en entidades del sector financiero de Arequipa en el año 2020. Utilizó un cuestionario de Uwes, demostrando que el estilo de liderazgo gerencial (de recompensas y castigos) está significativamente relacionado con un alto nivel de compromiso. El estilo de laissez-faire está relacionado con nivel bajo de compromiso laboral, y el estilo de conducción transformativo no muestra relación con el compromiso laboral. Concluye que hay relación existente entre los estilos de liderar y el compromiso laboral de los colaboradores en los colaboradores del rubro financiero en la ciudad de Arequipa en Perú.

Asencio (2021) El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement de los colaboradores en la Macro Regional SUSALUD Norte, 2021 realizada en Perú. Investigación de diseño descriptiva – correlacional simple. La muestra fue de 27 colaboradores a los cuales aplicaron el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X (short form) mientras que para la variable engagement aplicaron el cuestionario UWES - Utrecht Work Engagement Scale. Los resultados arrojaron que el 70.4% de los colaboradores perciben alto de liderazgo transformacional en sus líderes y el 29.6% nivel medio, así mismo el 92.6% de los trabajadores presentan alto nivel de engagement, el 7.4% (2) con nivel medio. Existe relación positiva entre el liderazgo transformacional y engagement. Asimismo, el liderazgo transformacional tiene relación positiva con el vigor del engagement y relación positiva moderada con la dedicación del engagement y sin embargo no tiene relación con la absorción del engagement.

Dávalos (2020), un estudio sobre el liderazgo transformador y el compromiso en el trabajo de los colaboradores de una fábrica de producción de elementos para la distribución de energía en la ciudad de Lima, el estudio se realiza con la intención de demostrar la relación entre el liderazgo transformador y el compromiso laboral. La muestra fue 103 hombres y mujeres de dicha empresa. Utilizaron el instrumento para determinar estilos de liderazgo (CELID) y el Cuestionario de Compromiso (UWES), concluyendo que el liderazgo transformativo se relaciona directa y

positivamente con la variable engagement. Asimismo, el liderazgo transformador se correlaciona de manera positiva con las dimensiones de vitalidad y dedicación del engagement; y la dimensión de absorción no tiene ninguna relación con las variables de liderazgo transformador.

Casquero (2019), sobre el estilo de liderazgo y el compromiso laboral de los docentes de 03 instituciones de educación pública de un distrito de Lima- Perú. El estudio tuvo como muestra 118 docentes de la institución pública y concluye que existe correlación positiva y significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y el engagement. Por otra parte, observa la relación baja entre el estilo de liderazgo transformador y el compromiso laboral de los docentes, mientras que el estilo de liderazgo laissez-faire está correlacionado negativamente y de forma significativa con el compromiso laboral de los docentes.

Rodríguez et al. (2018), el propósito es determinar la vinculación entre los estilos de liderazgo, el engagement, y el rol mediador del job crafting en los empleados de las empresas peruanas que brindan servicios de laboratorio y certificación en el Perú. El instrumento para recolectar data fue la MLQ, Escala de Job Crafting y test de UWES. Concluye que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional son los predominantes, asimismo influyen directamente sobre el engagement y el job crafting; en tanto, el liderazgo pasivo tiene efecto negativo sobre el engagement; Además, el job crafting actúa como mediador positivo en el liderazgo transformacional y transaccional, asimismo contribuye a la relación negativa entre el liderazgo pasivo evitador y el engagement.

Dentro de los antecedentes internacionales tenemos a Olviedo (2021), cuyo estudio pretende determinar la relación existente entre la justicia organizacional, el compromiso en el trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores de una institución pública, que brinda el servicio de justicia para Mujeres en una localidad en San Luis Potosí en el país de México. Para realizar el estudio se recopiló datos con una muestra de setentaicinco colaboradoras correspondientes a 04 centros de justicia. El estudio concluye que existe correlación positiva entre la justicia organizacional, compromiso y rendimiento laboral de los colaboradores del Centro de Justicia para Mujeres; Además se observó que estas tres variables podrían influir en otras variables organizacionales.

Roncallo y Roqueme (2021) Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en una Entidad Estatal, este estudio revela los hallazgos sobre la relación entre liderazgo transformacional y engagement laboral en empleados del sector público en Colombia. El estudio realizado fue cuantitativo transaccional correlacional. La muestra fue de 325 trabajadores pertenecientes a la Secretaría de Movilidad Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá, en Colombia, y estuvo representada en mayor proporción por Mujeres entre 18 y 39 años con permanencia laboral menor a cinco años. La confiabilidad del instrumento de recolección de datos se realizó mediante Alpha de Cronbach arrojado un resultado mayor al 0.70. Los resultados finales arrojan que el liderazgo transformacional y el engagement laboral se correlacionan positivamente; a la vez, las dimensiones del liderazgo transformacional: motivación inspiracional, estimulación intelectual e influencia idealizada, tienen correlación positiva con las dimensiones vigor, Dedicación y absorción del engagement.

Barbado y Martínez (2020), evaluaron el impacto del liderazgo, el compromiso y el estrés percibido en los empleados de los centros deportivos y de fitness en España. Los resultados confirman la necesidad de medir y cuantificar variables, como lo que piensan los centros deportivos y/o los empleados de alto nivel sobre los tipos de liderazgo, el engagement y PSS. El fin fue determinar cómo afectan estas variables en su desarrollo laboral, incidiendo en su eficiencia y productividad. Asimismo, lograr elementos clave para implementar planes de desarrollo de colaboradores y/o de mejora continua. Los resultados arrojan que los colaboradores fijos y las mujeres, tienen mayores niveles de estrés percibido, y la conclusión es que un mayor compromiso se traduce en menores niveles de estrés percibido.

Caridi et al. (2018), su publicación científica tuvo como propósito comprender el liderazgo transformador y el compromiso de los gerentes locales en un negocio de juegos de azar en la ciudad de Mar del Plata - Argentina. Utilizaron como herramientas el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial de Avolio y Bass (2004) y la escala de Utrecht de Schaufeli y Bakker (2003). Lo hallado muestra que más 50% de los directivos se encuentran en un nivel bajo y muy bajo en la dimensión de transformación, y en un nivel bajo y medio en la dimensión de compromiso.

Aplicando pruebas no paramétricas, no se encontró ningún nivel de correlación clave entre el liderazgo transformador y el compromiso. La conclusión es que en las muestras analizadas no se encontraron niveles de correlación clave entre el engagement y el liderazgo transformador. Futuros estudios consolidaran la validez empírica de lo hallado.

Arroyo y Muro (2017), evalúan las características de los empresarios de Guadalajara y el estilo de liderazgo que ejercen, encontrándose que el tamaño de la empresa y la cantidad de colaboradores está asociado al liderazgo transaccional y transformador; por el contrario, los empresarios que tenían liderazgo autocrático (dejar hacer, dejar pasar), tenían pocos empleados y los empresarios carismáticos tenían colaboradores de nivel medio.

De la variable de investigación liderazgo transformacional, surgen las siguientes teorías. El liderazgo transformacional se inició con Jakob V. en 1973, profundizado por James Burns, 1978. En 1985, el investigador Bernard M. Bass, mejora el contenido, destacando que los modelos de liderazgo transformacional son las características, visiones y predicciones de los profesionales con esa sólida personalidad que puede cambiar positivamente las opiniones, expectativas y motivación del equipo de colaboradores Bass y Avolio (1990).

Según Bass y Avolio (2006), los líderes transformacionales, ejercen influencia en los miembros del equipo, fomenta cambios que conllevan a los integrantes del grupo a buscar el interés colectivo dejando de lado sus intereses propios aun cuando estos no tengan satisfechas sus propias necesidades vitales y existenciales, que son la seguridad y la salud; lo mismo sucede con las necesidades relacionales de afiliación y amor. El líder transformador posee ciertas características tales como el carisma, creatividad, interactividad, visión, ética, orientación a las personas coherencia, Bass y Avolio (2006), Bass y Riggio (2006),

Según Bass, los líderes transformacionales poseen características que los distinguen de otros líderes. Los líderes transformadores son personas que: Fomentar el entusiasmo y el desarrollo positivo de los seguidores, establecer normas éticas dentro de la organización y animar a los demás a hacer lo mismo. Cultivar un entorno de trabajo ético con valores, prioridades y normas claras, desarrollar una cultura organizativa animando al personal a pasar de una actitud



interesada a una actitud de trabajo por el bien común, hacer hincapié en una comunicación genuina, colaborativa y abierta, proporcionar formación y orientación, pero deja que el personal tome decisiones (Bass y Riggio, 2006). Bass para en década de los ochenta diferencia el liderazgo transformacional del transaccional, al considerar que el líder transformador exige “una relación de estimulación y elevación mutuas que convierte a los seguidores en líderes y puede convertir a los líderes en agentes morales” (Perilla-Toro y Gómez-Ortiz, 2017, p.96).

El líder transformacional es caracterizado por sus acciones transformadoras, que mejoran percepción de los individuos referente a las actividades que realizan y la importancia de estas en su trabajo y que estos puedan estar comprometidos y alineados a los objetivos organizacionales. Es un líder capaz de visualizar los requerimientos y necesidades individuales y profesionales de sus colaboradores, impulsando y fortaleciendo sus características morales relacionan con la ética profesional y demás competencias laborales (Ferreira et al., 2018).

Un líder transformacional Lo que le hace destacar no es sólo que sea una persona con una alta capacidad de gestión empresarial, sino, sobre todo, que es una persona con mucha persuasión y de fuerte convicción como para provocar cambios profundos y dirigir el futuro de cualquier empresa. Cabe destacar que la transformación de este tipo de líderes se reflejará en los individuos, en los equipos y, por supuesto, en las organizaciones y provoca cambios en la cultura organizacional y en el nivel organizativo (Bass y Avolio, 1990).

Según, Salcedo, (2018) y Omar, (2011) el tipo de líder transformacional no pierde de vista los resultados organizaciones y alinea estos con los intereses de los trabajadores, así crea condiciones laborales atractivas. El Líder Transformador suma esfuerzo a los trabajadores con su actitud proactiva y motivadora que refuerza la autoestima del colaborador impulsándolo al logro y el éxito en las actividades encomendadas. El liderazgo transformacional tiene una tendencia inspiradora y empoderadora, creando un ambiente de entusiasmo para perseguir los objetivos organizacionales, fomentar y acoger las metas organizacionales y alinearlas con los valores personales del (Shelton, 2012).

Blane y Rigio (2017) recomienda que para adoptar la postura de un líder transformador se deben aplicar 7 reglas importantes: Llevar una vida profesional y

personal plena y con un propósito; ejecutar estratégicamente las prioridades a fin de Lograr eficacia en los resultados; desarrolle al más destacado colaborador y reténgalo; Involucre con su entusiasmo a todos los integrantes de su organización; sea un ejemplo positivo que promueva la innovación, el crecimiento y optimismo; busque la excelencia en sus organizaciones. El estilo de liderazgo puede llegar a predecir el desempeño de la organización, este es uno de los aspectos más importantes que influyen en el desarrollo y desempeño organizacional y de los empleados (Fong-Yi, et al., 2020).

Las dimensiones del liderazgo transformacional son: Influencia idealizada, Permitir que los líderes se expresen con respeto, sean un modelo de confianza y mantengan altos valores morales y éticos. Esta dimensión se evalúa como la idealización que los empleados tienen por el líder y el impacto tiene repercusión en las metas y objetivos de cada empleado. La gran confianza de los empleados en sus líderes les permite tomar ciertos riesgos y fijarse objetivos que pueden suponer un reto importante para el desarrollo profesional. De esta dimensión, es importante destacar como el actuar de un líder puede afectar a la importancia de cómo los empleados perciben su trabajo, Bass y Avolio (2006), (Rafferty y Griffin, 2004).

Dimensión motivación inspiracional, su forma de desarrollarse inspira y motiva a sus colaboradores, promueve trabajar en conjunto, así colaboradores y líderes expresan optimismo y entusiasmo, adoptando la figura de visionarios del futuro. Es el método mediante el cual los líderes generan los compromisos organizativos que requieren los empleados. Motivar a los empleados no es nada fácil, pero cuando se hace con eficacia, puede hacer que los objetivos propuestos sean más ambiciosos de lo que el jefe quiere o espera, Bass y Avolio (2006), (Rafferty y Griffin, 2004).

Dimensión Estimulación Intelectual-emocional, es la forma como los líderes promueven la innovación, la creatividad y desafían las viejas suposiciones. Son abiertos al cambio e innovaciones sin mostrar miedo a equivocarse o contradecir el criterio de la mayoría de la gente. Es la forma en que los líderes crean, innovan y desarrollan nuevas formas de resolver los conflictos. No sólo se atribuye a la creatividad del líder, sino también cómo trasmite esta actitud en todo el grupo de trabajo. Asimismo, proporcionan oportunidades a cada uno de los empleados con

el fin de alcanzar soluciones innovadoras de forma alternativa, mejora las habilidades de los empleados y desarrollar el talento en la empresa , Bass y Avolio (2006), (Rafferty y Griffin, 2004).

Dimensión consideración individualizada, es la forma como los líderes brindan prioridad y atención a las necesidades y diferencias del grupo Tiene una existencia global con la actitud de escuchar a sus seguidores, desarrolla su potencial e interactuar con cada seguidor de forma diferente y responde a cada una de las necesidades de cada uno. Es importante conocer la personalidad del colaborador en la organización, ya que el directivo puede proporcionar apoyo u orientación para que estos sientan que no sólo pertenecen a un grupo de personas, sino que también son valorados por su personalidad, , Bass y Avolio (2006), (Rafferty y Griffin, 2004).

Podemos concluir que liderazgo transformacional aplicado en las organizaciones genera empoderamiento hacia los colaboradores, logrando que estos se sientan identificados y con alto sentido de pertenencia hacia la institución. Por otro lado, Chiavenato (2006) afirma que para lograr la eficiencia en las organizaciones debe darse una óptima utilización de los recursos y la eficacia representa la medida de los resultados en cada uno de los procesos organizacionales. De lo antes mencionado podemos mencionar que el empoderamiento de la organización hacia los empleados está relacionado con el óptimo uso de los recursos, en este caso el recurso humano y esto a su vez se relaciona con el tipo de liderazgo utilizado.

Para la variable engagement tenemos las siguientes teorías: Según Bridger (2018) "el engagement es lo que el colaborador ofrece voluntariamente, pues no está ligado a un contrato de trabajo". El trabajador engaged tiene una estructura de motivación bidimensional en la que intervienen dos factores clave: la dedicación y la absorción. La dedicación es la predisposición de conocimientos y al tiempo que la persona dedica en el trabajo. La absorción es estar absorto en el trabajo, lo que significa que se centra en la fuerza del papel (Rothbard, 2001). Es el estado que reflejan los miembros de la entidad en el cumplimiento de sus funciones. Los individuos se expresan a través de la cognición, sus emociones y espiritualmente en el proceso de desarrollo del rol, e invierten mucha energía en su trabajo, porque

están de acuerdo en que éste se inicia y se mantiene a través de la relación simbiótica entre líderes, supervisores y empleados subordinados. (Kahn, 1990).

La definición más estandarizada de engagement es un estadio cognitivo, emocional positivo y continuo caracterizado por la vitalidad, la dedicación y la concentración. Puede interpretarse como una forma sostenida que permite a los empleados mantener este estado durante mucho tiempo dentro de la organización (Schaufeli et al., 2002). Hay tres métodos directamente relacionados con la participación. El primer método se entiende como el conjunto de incentivos de los trabajadores, y los empleadores, colegas y supervisores participan proporcionando incentivos, apoyo y retroalimentación, hay oportunidad para mostrar los talentos y el desarrollo de los trabajadores. En el segundo método, los trabajadores están tan comprometidos con su trabajo que se esfuerzan y producen resultados que superan las expectativas. En el tercer método, el compromiso es el estado positivo y motivador asociado al ambiente laboral, contrario al agotamiento, muy a parte de los recursos asignados por la organización y de los resultados organizativos positivos. Si se cubren estos tres factores en la organización, los empleados ayudarán a identificar las oportunidades de mejora, destacar sus habilidades, promover la comunicación vertical entre colaboradores y líderes, es así como se consigue un comportamiento positivo en el trabajo de la organización. De este modo, el compromiso se reflejará en el equipo, para obtener un sentido continuo y positivo duradero para el éxito de la organización (Schaufeli y Bakker, 2003).

Soria & Schaufeli (2009), mencionan que engagement es el involucramiento del ego de los miembros de la organización hacia sus roles de trabajo, asimismo afirma que el colaborador engaged utiliza el mayor nivel de esfuerzo físico, cognitivo y emocional durante el desempeño de sus roles y lo más importante, se siente a gusto. El engagement de los colaboradores se encuentra muy ligado al logro de los objetivos organizacionales, por ello se podría afirmar que un trabajador con altos niveles de engagement no abandonaría la organización, si se le presentara otra oportunidad laboral. El engagement viene aportando amplios beneficios las organizaciones permitiendo incrementar el comportamiento positivo de los colaboradores y la identificación de los mismos con la organización donde desempeñan sus roles (Chiang et al., 2017).

Neiva, Torres & Mendonça (2017), mencionan que los empleados engaged se recuperan fácilmente del agotamiento físico, mental y cognitivo y al iniciar nuevas labores ellos son su propia motivación para alcanzar el logro de los objetivos día a día. El engagement es todo lo contrario al burnout, el cual se define como disminución de motivación o vacíos emocionales y físicos. (Vargas Mendoza, 2020).

Se podría decir que los colaboradores engaged requieren menor presión y control para el desarrollo de sus funciones; sin embargo, se considera que para fortalecer el engagement las empresas deben tener en cuenta los siguientes factores: Buenas relaciones entre el líder y el colaborador, el desarrollo personal y profesional, prosperidad económica, trato justo y equitativo con cada uno de los colaboradores. (Agurto et al., 2020).

Soria & Schaufeli (2009), las dimensiones del engagement son: La dimensión Vigor, esta es la verdadera definición de una persona leal y proactiva, una persona que no sólo tiene la voluntad, sino también la fuerza física para redoblar sus esfuerzos como se sabe en la industria, "trabajar duro como corresponde". El elemento clave aquí es la vitalidad, o la energía de la que dispones tú mismo. Cuando tienes interés y energía, y sientes la felicidad que desencadena un impacto positivo, una fuerza magnética que puede empujarte a ti y a los demás más allá de los obstáculos. Estás dispuesto a utilizar esta energía para ir más allá del nivel normal de esfuerzo. Esto es lo contrario de los principales signos de agotamiento: agotamiento, mental, físico y emocional (Graaf et al., 2009).

La dimensión Dedicación, significa compromiso de los empleados, lo que implica que quieren hacer más porque están entusiasmados con la organización, su misión y su capacidad para contribuir al equipo y a los objetivos más amplios. Demuestra que la necesidad de sentirse eficaz es esencial para la autoestima. Los empleados comprometidos se sienten valorados porque tienen la oportunidad de contribuir y marcar la diferencia. Sienten su importancia y, por lo tanto, obtienen un significado de lo que hacen, y esta recompensa interior les hace hacer más cosas (Graaf et al., 2009). Este sentimiento contrarresta eficazmente otra característica del agotamiento, la falta de eficacia. Los empleados que están comprometidos con lo que hacen seguirán haciéndolo, aunque sea un reto. Han interiorizado la

importancia de un producto o servicio para uno o varios clientes. Como resultado, se sienten satisfechos cuando se enfrentan a tareas difíciles.

La dimensión Absorción, se manifiesta cuando alguien está comprometido con su trabajo, está absorto en él. Impulsado por la motivación interna y el interés interior en completar la tarea, el compromiso aporta un tipo diferente de enfoque a la tarea. El objetivo no es acabar el trabajo lo antes posible, sino hacerlo de la mejor manera posible. La participación está más relacionada con la atención activa. Esta es una decisión para sumergirse en su tarea, no para obtener recompensas externas. Los investigadores afirman que cuanto más se presta atención a lo que se hace, más se gusta, se recuerda y se obtiene placer interior de ello (Graaf et al., 2009). La absorción es la definición de la mejor experiencia, también conocida como flujo. Cuando tus habilidades se ponen a prueba en el momento, se produce una sensación de dominio, una pérdida de autoconciencia, un enfoque claro, por no hablar de una sensación de habilidad y autonomía que satisface dos necesidades psicológicas básicas.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

La presente investigación es de tipo básica según (Rodríguez, 2020) pues busca conocer la realidad o fenómenos existentes y tiene como principal objetivo contribuir a la humanidad. La investigación básica tiene origen en un marco teórico y se mantiene en él. Tiene como objetivo ampliar cognición científica sin cotejar en la práctica.

##### **Diseño de investigación**

El estudio es de enfoque cuantitativo pues se enfatizan el análisis estadístico, matemático o numérico y en mediciones objetivas de data recopilada por medio de encuestas, cuestionarios o manipulación de data estadística preexistente mediante de software computacional. La investigación cuantitativa busca recabar datos numéricos y generalizarlos en agrupaciones de individuos para explicar una manifestación en particular. El objetivo de este diseño es determinar la relación entre una y otro tema dentro de una población determinada. Hernández et ál (2014, p.129), opta por clasificar a la investigación en dos tipos de diseño, experimental y no experimental.

**El diseño de la investigación será no experimental, transversal y correlacional.**

El diseño será del tipo no experimental pues al momento de iniciar la investigación las variables solo serán observadas, es decir ninguna de las variables son manipuladas conservándose en el contexto real y en un momento determinado o no determinado Hernández-et ál (2018, p.152).

Es transversal porque se toma un periodo en específico para analizar un fenómeno presente, también se les conoce como descriptivos Sánchez, et ál (2018, p.67).

Es correlacional por que asocia la relación de dos o más variables agenciándose del procesamiento de datos estadísticos Una investigación correlacional es útil para todo tipo de conjuntos de datos cuantitativos Hernández

et ál (2014, p.93). Es este tipo de estudio puede darse correlación producto momento de Pearson, o la correlación ordinal de Spearman (Sánchez, et ál, 2018).

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Liderazgo transformacional**

**Definición conceptual:** Es el tipo de liderazgo que genera transformación de los individuos en lo que respecta a su conducta y sus relaciones sociales. Este líder genera cambios valiosos y positivos en sus colaboradores y tiene la finalidad el desarrollar seguidores y convertirlos en futuros líderes. El líder transformacional auténtico motiva, mejora la moral e incrementa el desempeño en sus colaboradores haciendo uso de su don de conectar la identidad de cada uno de los colaboradores con la misión organizacional; Se convierte en modelo a seguir y asumir una mayores responsabilidad en la rama en la que se desempeñan, el conocer las fortalezas y debilidades de sus colaboradores, se convierte en un factor importante ya que esto le optimizar el desempeño de sus seguidores asignándoles tareas adecuadas (Bass y Riggio, 2006).

**Definición operacional:** Categoría alcanzada en lo correspondiente al liderazgo transformacional segun el cuestionario MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) versión corta ( MLQ form 5X-short), cuya autoría original es de (Bass y Avolio, 1995) y adaptado (Thieme, 2005), quien toma parte correspondiente del cuestionario el cual comprende 45 ítems que miden el liderazgo transformacional, transaccional y Laissez- Faire, del cual recopilamos solo las preguntas referidas a la dimensión de liderazgo transformacional que comprende 20 ítems.

**Dimensiones:** Influencia idealizada (8 ítems), Motivación inspiracional (4 ítems), estimulación intelectual (4 ítems), consideración individualizada (4 ítems), según Bass y Avolio (2006).

**Escala de medición Ordinal:** Escala que mide y expresa el orden de los objetos de estudio ante una característica, donde los números representan los valores de la cualidad que se intenta medir (Sánchez, et ál, 2018).



## **Variable 2: Engagement**

**Definición conceptual:** Es un estadio cognitivo, emocional positivo y continuo caracterizado por la vitalidad, la dedicación y la concentración. Se interpreta como una forma de sostenible en el tiempo, que permite a los colaboradores mantener este estado durante mucho tiempo dentro de la organización (Schaufeli et al., 2002).

**Definición operacional:** Categoría alcanzada en el cuestionario del Autor original (Salanova y Schaufeli, 2004) y tomado de la Versión en español del Utrecht Work Engagement Scale UWES, Schaufeli, et al., (2006).

**Dimensiones:** Vigor (6 ítems); Dedicación (5 ítems); Absorción (6 ítems) (Schaufeli & Bakker, 2003).

**Escala de medición:** Ordinal ya que se basa en una medida promedio que expresa identidad o magnitud, y los números representan los valores intentan medir una cualidad (Sánchez, et ál, 2018).

### **3.3. Población, muestra, muestreo**

#### **Población:**

Es la totalidad del conjunto de individuos, objetos o acontecimientos, que tienen similares características y pueden identificarse en la misma área de interés de estudio, esto los involucra en la investigación (Sánchez, et ál, 2018).

La población se encuentra conformada por trabajadores no directivos en una municipalidad provincial La Libertad, los cuales en su totalidad son 117.

#### **Muestra:**

La muestra fue probabilística para que no participen todos y minimizar el riesgo social por COVID-19 y está conformada por 51 servidores civiles. La fórmula empleada para determinar la que se encuentra en el anexo 4.

La técnica de muestreo es probabilística y estratificado que permite segmentar la población en estratos; usamos también el muestreo aleatorio simple, procediendo segmentar parte de la muestra poblacional o universo, esta población debe ser seleccionada con la misma probabilidad de formar parte de la muestra;

esto permite asegurar la representatividad de la muestra extraída (Sánchez, et ál, 2018).

#### **Unidad de análisis:**

Trabajadores de la municipalidad provincial no directivos.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas e Instrumentos**

La recopilación de data fue del tipo cuestionario, este instrumento es un método ligado a la encuesta y consiste en elaborar preguntas relacionadas a la hipótesis de estudio y a las variables de la investigación, la cual se presenta en una cedula Ñaupas et ál (2018, p.391)

**Liderazgo transformacional:** Para esta variable usaremos el cuestionario Multifactorial sobre Liderazgo, segunda edición, versión corta ( MLQ form 5X-short), cuya autoría original es de (Bass y Avolio, 2000) y recogido (Thieme, 2005), quien toma parte correspondiente del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) 5X versión corta el cual comprende 45 ítems que miden el liderazgo transformacional, transaccional y Laissez- Faire, del cual tomaremos la dimensión de liderazgo transformacional que contiene 20 ítems los cuales se indican en el anexo 05 y en la ficha técnica anexo 06.

**Validez y confiabilidad,** este instrumento ha sido recogido del autor original (Bass& Avolio, 2000) y tomado en parte por la tesis doctoral de (Thieme, 2005) en su estudio sobre "Liderazgo y Eficiencia en la Educación Primaria. El caso de Chile" por lo cual no es necesario realizar validación de expertos. La confiabilidad se hizo mediante encuesta piloto aplicada a 10 trabajadores no directivos en una Municipalidad Provincial del departamento la Libertad, luego se utilizó el indicador estadístico mediante el coeficiente Alfa de Cronbach según (Ñaupas et ál, 2018, p.281), haciendo uso del software Estadístico SPSS IBM Statistics. Dado que el coeficiente hallado es  $0.780 > 0.7$  se concluye que la prueba y las preguntas son suficientemente confiables. **Variable Engagement:** Para medir esta variable usaremos el Utrecht Works Engagement Scale (UWES) que tiene como autores originales a Salanova y Schaufeli (2004), sin embargo, ha sido adaptado al idioma español por Schaufeli, Bakker, & Salanova (2006) y consta 17 ítems, el mismo que

describe la variable a través de 3 dimensiones, las cuales se detalla en el anexo 7 y en la ficha técnica en el anexo 8.

Validez y confiabilidad este instrumento ha sido recogido del cuestionario denominado Utrecht Works Engagement Scale (UWES) tomado de los autores originales Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) versión española, no requiriéndose ninguna otra validez ya que es un instrumento validado, reconocido y estandarizado a nivel mundial. La confiabilidad se hizo mediante encuesta piloto aplicada a 10 trabajadores, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach en el software Estadístico SPSS IBM Statistics. Dado que el coeficiente hallado es  $0.930 > 0.8$  se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.

### **3.5. Procedimientos**

Se procedió a seleccionar dentro de las diferentes gerencias del municipio (Administración Tributaria, Desarrollo Social y Servicios Comunes, infraestructura y Desarrollo Urbano Rural, Desarrollo económico y Gerencia de Personal), en promedio de 10 colaboradores por gerencia.

Se pidió la colaboración a los seleccionados, y para los que no aceptaron, se les busco un siguiente. Se dejó constancia que la investigación es totalmente anónima, confidencial, y con fines académicos, no tiene ninguna vinculación con la gestión. Se procedió al envío de los dos cuestionarios virtuales vía whatsapp los cuales tomaron 20 minutos aproximadamente en responderse. Se verificó el envío correcto y se agradeció su participación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los datos automáticamente se registraron en una matriz de Excel en cuyas filas muestran los participantes y en las columnas las dimensiones, tal como se detalla en la tabla ubicada en el Anexo 10 y 11.

Una vez agrupados en la tabla, se procedió a trasladar la información al IBN SPSS, se anotaron los puntajes de los ítems, luego se sumaron los puntajes por dimensión y posteriormente en base a ese puntaje se le asignó una categoría.

El análisis estadístico descriptivo arrojó las categorías alcanzadas por los participantes resumiéndolos en tabla de frecuencia en % y su grafico

correspondiente. Estos datos nos permiten visualizar las variables y sus dimensiones.

Para la demostración de hipótesis, se utilizó la estadística inferencial para prueba de hipótesis, se verifico la distribución de los datos mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov y Shapiro Wilk dado que la muestra es cercana a 50, se dio preferencia a la prueba de Shapiro Wilk, al no presentar resultados con distribución normal, se utilizó la prueba de Rho de Spearman. El nivel de confianza para todas las operaciones inferenciales será del 99%.

### **3.7. Aspectos éticos**

El investigador es responsable de realizar sus actividades científicas ante la institución que le provee los servicios de estudios y ante la propia empresa o grupo estudiado. Es responsable de promover la reflexión ética en el diseño y la ejecución de los proyectos de investigación y asegurarse de que estos contribuyen a mejorar la calidad de vida y/o las condiciones de la población estudiada.

El investigador puede influir en las decisiones que toma durante el proceso de investigación ya sea por su comportamiento peculiar ante la sociedad o características propias, por ello se debe examinar los intereses personales, profesionales o económicos que fomentan el desarrollo y la ejecución de sus proyectos; por tal motivo la importancia de que el investigador tome consciencia de estos fenómenos y los descubra. En este contexto, es pertinente respetar los cuatro principios siguientes:

Adecuado diseño de investigación. La investigación debe llevarse a cabo rigiéndose por protocolos bien diseñados, preferiblemente examinados por investigadores científicos. Asimismo, diseñarse cuidadosa y rigurosamente teniendo en cuenta la normativa vigente a fin de optimizar recursos y obtener resultados significativos.

Adecuado uso de recursos financieros y responsabilidad. Los recursos y la financiación deben ser usados eficaz y eficientemente, gestionando de forma adecuada y responsable para lograr los objetivos en los plazos trazados. Es fundamental evitar que los recursos se destinen a fines privados. Los investigadores en su totalidad deberán regirse por los principios de gestión adecuada, transparente y eficaz de los recursos financieros.

La responsabilidad del investigador es determinar si las personas de su equipo son competentes para realizar las funciones de investigación y comunicarse con los participantes del estudio.

En el desarrollo de la investigación con plantas o en la realización de tareas que impliquen al medio ambiente, el investigador debe priorizar la protección de la naturaleza, la biodiversidad, los recursos genéticos y los procesos ecológicos ante cualquier posible impacto negativo que pueda surgir.

El estudio, cumple con el Código de Ética de la Investigación de la Universidad Cesar Vallejo, Resolución del Consejo Universitario N° 0126-2017 / UCV, (UCV, 2017); asimismo el estudio se somete y respeta el reglamento de la Universidad Cesar Vallejo, Título III, capítulo, capítulo I, artículo 14, e inciso L, donde se indica que está prohibido el plagio parcial o total en los trabajos de investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

#### 4.1.1. Variable 1: Liderazgo transformacional

La presentación de los resultados en esta sección se da por variable y dimensiones los cuales están representados en tablas de frecuencia.

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias y porcentajes del liderazgo transformacional*

Nivel	Baremo	F	%
Bajo	0-50	5	10,0%
Medio	51-75	10	20,0%
Alto	76 a 100	36	70,0%
Total		51	100.0%

*Nota.* Datos extraídos de base de datos del presente estudio

De los resultados obtenidos sobre liderazgo transformacional, se puede verificar que del total de los servidores civiles no directivos en una Municipalidad Provincial de La Libertad, el 70.0% percibe un alto nivel de liderazgo transformacional lo que representa a 36 servidores, también se encontró que el 20.0% un nivel medio de liderazgo transformacional lo que representa a 10 servidores, y por último, el 10.0% representado por 5 servidores civiles quienes perciben un nivel bajo de liderazgo transformacional.

## Dimensiones de Liderazgo Transformacional

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de Liderazgo Transformacional*

Dimensiones	Niveles	Baremo	F	%
Influencia idealizada	Media	51-75	12	24,0%
	Alta	76 a 100	39	76,0%
Motivación inspiracional	Bajo	0-50	1	2,0%
	Medio	51-75	8	16,0%
	Alto	76 a 100	42	82,0%
Estimulación intelectual	Media	51-75	7	14,0%
	Alto	0-50	44	86,0%
Consideración individualizada	Medio	51-75	7	14,0%
	Alto	76 a 100	44	86,0%
Total			51	100%

*Nota.* Datos extraídos de base de datos del presente estudio

De los resultados obtenidos sobre la dimensión influencia idealizada percibida por los servidores civiles de una Municipalidad Provincial de La Libertad, el mayor porcentaje es de 76.0% que representa a 39 trabajadores, quienes indican que su líder es carismático, Asimismo se encontró que el 24.0% representado por 12 servidores civiles no directivos, consideran que su líder es medianamente carismático.

Con respecto a la dimensión motivación inspiracional en los servidores civiles de una Municipalidad Provincial de La Libertad, el mayor porcentaje es de 82.0% que representa a 42 servidores, indica que el líder es motivador e inspira a sus colaboradores, también se encontró que el 16.0% que representa a 8 servidores consideran el líder es medianamente motivador y con la menor cantidad de respuesta de 2.0% siendo un trabajador quien siente indiferencia por parte de su líder.

Con respecto a la dimensión estimulación intelectual en los servidores civiles de una Municipalidad Provincial de La Libertad, el mayor porcentaje es de 86.0% que representa a 44 trabajadores consideran que el líder tiene un alto nivel de creatividad e innovación, también se encontró que el 14.0% representado por 7 personas, considera al líder es medianamente innovador y creativo.

Con respecto a la dimensión consideración individualizada en los Servidores Civiles en una Municipalidad Provincial de La Libertad, el mayor porcentaje es de 86.0% representado por 43 trabajadores quienes perciben que el líder tiene un alto nivel de consideración por cada uno de los integrantes del equipo de trabajo, también se encontró que el 14.0% representado por 7 trabajadores perciben que su líder es medianamente considerativo con cada uno de ellos.

#### 4.1.3. Variable 2: Engagement

**Tabla 3**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la Variable Engagement*

Niveles	Baremos	F	%
Bajo	0-50	6	12,0%
Medio	51-75	10	20,0%
Alto	76 a 100	35	68,0%
Total		51	100,0%

*Nota.* Datos extraídos de base de datos del presente estudio

De los resultados obtenidos sobre la variable dependiente Engagement en los trabajadores no directivos en una Municipalidad Provincial de La Libertad, el mayor porcentaje de respuesta fue de 68.0% lo que indica que tiene un nivel de compromiso alto en cuanto a sus deberes, siendo 35 trabajadores, por otro lado, el 20.0% tiene un nivel de compromiso medio relacionado al trabajo, que equivale a 10 personas, y el menor promedio de respuesta es de 12% teniendo quienes tienen bajo nivel de compromiso, representado por 6 trabajadores.



## Dimensiones de Engagement

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de Engagement*

Dimensiones	Niveles	Baremo	F	%
Vigor	Bajo	0-50	1	2,0%
	Medio	51-75	8	16,0%
	Alto	76 a 100	42	82,0%
Dedicación	Medio	51-75	23	46,0%
	Alto	76 a 100	28	54,0%
Absorción	Medio	51-75	12	24,0%
	Alto	76 a 100	39	76,0%
Total			51	100%

*Nota.* Datos extraídos de base de datos del presente estudio

Con respecto a la dimensión vigor en los trabajadores no directivos en una Municipalidad Provincial de La Libertad, el mayor porcentaje de respuesta fue de 82.0% lo que indica que mantienen un nivel de vigor alto, siendo 42 trabajadores, por otro lado, el 16.0% tiene un nivel de vigor medio, representado por 8 trabajadores, y con el menor promedio de respuesta es del 2.0% no sienten vigor en el trabajo.

Con respecto a la dimensión dedicación en los trabajadores no directivos en una Municipalidad Provincial de La Libertad, el mayor porcentaje de respuesta fue de 54.0% lo que indica que tiene un nivel de dedicación alto, siendo 28 trabajadores, por otro lado, el 46.0% tiene un nivel de dedicación medio, representado por 23 trabajadores.

Con respecto a la dimensión absorción en los trabajadores no directivos en una Municipalidad Provincial de La Libertad, el mayor porcentaje de respuesta fue de 76.0% lo que indica que tiene alto nivel de absorción en trabajo, siendo 39 trabajadores, por otro lado, el 24.0% tiene nivel absorción medio, representado por 12 trabajadores.

## 4.2. Resultados inferenciales

En base al objetivo general y objetivos específicos, se llevó a cabo el análisis Inferencial de datos a partir de las hipótesis, se calculó de la significancia y valor de Rho de Spearman, obteniéndose los resultados que se muestran en los párrafos siguientes:

### 4.2.1. Contrastación de Hipótesis General

**Hi.** El liderazgo transformacional tiene relación en el engagement de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021.

**Ho:** El liderazgo transformacional no tiene relación en el engagement de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021.

**Tabla 5**

*Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre las variables liderazgo transformacional y engagement.*

			Engagement	Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Engagement	Coefficiente de correlación	1,000	,141*
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	51	51
Liderazgo transformacional	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,141*	1,000
		Sig. (bilateral)	,036	.
		N	51	51

*Nota.* Datos extraídos de base de datos del presente estudio

Para dar respuesta al objetivo general que fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021. Se empleó la prueba estadística “Rho de Spearman”, obteniéndose un p valor = .036, este resultado es inferior a .050 por

tanto, es significativo, por ello se aprueba la hipótesis de investigación (Hernández y Mendoza, 2018). Además, se obtuvo  $Rho = .141^{**}$  esto significa que entre las variables existe correlación de nivel positiva, Por tanto, se puede decir que a mayor nivel de Liderazgo transformacional percibido hay mayor Engagement, y a menor nivel de Liderazgo transformacional percibido hay menor Engagement (Huacac, 2020). De esta manera, se aprueba la hipótesis general de investigación, de que existe correlación entre la variable Liderazgo transformacional y la variable Engagement, y se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, Liderazgo transformacional es un factor asociado al Engagement.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis específicas

##### Contrastación de la hipótesis específica 1

**Ha:** Existe relación entre consideraciones individualizadas y la dedicación de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021.

**Ho:** No existe relación entre consideraciones individualizadas y la dedicación de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021}

**Tabla 6**

*Correlación entre la dimensión consideración individualizadas y dedicación*

		Correlaciones		
			Consideraciones individualizadas	Dedicación
Rho de Spearman	Consideraciones individualizadas	Coeficiente de correlación	1,000	,195**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	51	51
	Dedicación	Coeficiente de correlación	,195**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	51	51

*Nota:* Datos extraídos de base de datos del presente estudio

Para responder al objetivo específico 1, el cual consiste determinar la relación entre de las consideraciones individualizadas y la dedicación de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021, el p valor = .003 < .050, por tanto, existe una relación significativa entre la dimensión Consideraciones individualizadas y Dedicación. Teniendo en cuenta el resultado del coeficiente de correlación  $Rho = .195^{**}$ , se determina que entre la dimensión Consideraciones individualizadas y Dedicación, existe una correlación de nivel positiva muy baja. En tal razón, se puede afirmar que a mayor Consideraciones individualizadas hay un mayor nivel de Dedicación y viceversa.

### **Contrastación de la hipótesis específica 2**

**Ha:** Existe relación entre la estimulación intelectual y la absorción de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021.

**Ho:** No existe relación entre la estimulación intelectual y la absorción de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021.

**Tabla 7**

*Correlación entre la dimensión estimulación intelectual y absorción*

			Estimulación intelectual	Absorción
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,359**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Absorción	Coeficiente de correlación	,359**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

*Nota:* Datos extraídos de base de datos del presente estudio

Con respecto a la respuesta del objetivo específico 2 que fue, determinar la relación entre la estimulación intelectual y la absorción de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021, el p valor = .000 < .001, por tanto, existe una relación muy significativa entre la dimensión estimulación intelectual y absorción. Teniendo en cuenta el resultado del coeficiente de correlación  $Rho = .359^{**}$ , se determina que entre la dimensión estimulación intelectual y absorción,

existe una correlación de nivel positiva baja. En tal razón, se puede afirmar que a mayor estimulación intelectual hay un mayor nivel de absorción y viceversa.

### Contrastación de la hipótesis específica 3

**Ha:** Existe relación entre la motivación inspiracional y el vigor de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021.

**Ho:** No existe relación entre la motivación inspiracional y el vigor de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021.

**Tabla 8**

*Correlación entre la dimensión motivación inspiracional y vigor*

			Motivación inspiracional	Vigor
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,286**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Vigor	Coeficiente de correlación	,286**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

*Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa IBM SPSS Statistics.*

Con respecto al objetivo específico 3, que fue determinar la relación entre la motivación inspiracional y el vigor de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021, teniendo un p valor = .000, este resultado es inferior a .001 por tanto, se aprueba la hipótesis específica de que la dimensión motivación inspiracional tiene asociación muy significativa con el vigor. Además, se obtuvo Rho = .286\*\* esto significa que entre las variables existe correlación de nivel positiva baja. Por tanto, se puede decir que a medida que la motivación inspiracional aumente, los niveles de Vigor, también irá en aumento y viceversa.

#### Contrastación de la hipótesis específica 4

**Ha:** Existe relación entre el vigor y la influencia individualizada de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021

**Ho:** No Existe relación entre el vigor y la influencia individualizada de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021

**Tabla 9**

*Correlación entre la dimensión vigor e influencia individualizada*

			Vigor	Influencia individualizada
Rho de Spearman	Vigor	Coeficiente de correlación	1,000	,216
		Sig. (bilateral)	.	,132
		N	51	51
	Influencia individualizada	Coeficiente de correlación	,216	1,000
		Sig. (bilateral)	,132	.
		N	51	51

*Nota. Elaboración propia, resultados obtenidos con el programa IBM SPSS Statistics.1*

Con respecto al objetivo específico 3, que fue determinar la relación entre el vigor y la influencia individualizada de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021, se obtuvo un p valor =, 132, este resultado es mayor a 0.050 por tanto, se aprueba la hipótesis nula de que el vigor no tiene asociación significativa con la influencia individualizada. Además, se obtuvo Rho = ,216\*\* esto significa que entre las variables existe correlación de nivel positiva baja. Por tanto, se puede decir que a medida que el vigor aumente, el nivel de influencia individualizada también irá en aumento y viceversa.

## V. DISCUSIÓN

La discusión confronta los resultados obtenidos con la teoría y con los hallazgos de investigaciones similares. La ciencia es dinámica y se da por la difusión de los resultados y está disponible con las precisiones del planteamiento metodológico (Huacac, 2020). Es así, que esta investigación de nivel correlacional, no experimental, tuvo como objetivo general, determinar la influencia del liderazgo transformacional y el engagement de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021, para tal efecto, se utilizó una metodología pertinente, aplicando instrumentos con validez y confiabilidad adecuada; así mismo la información de campo, se obtuvo de manera ética, anónima y sincera, realizándose todos los procedimientos necesarios, por lo que la información que aquí se expone es veraz, objetiva y rigurosa.

Se considera relevantes los hallazgos encontrados, en los resultados descriptivos, en los que la variable Liderazgo transformacional y Engagement, en los cuales se presenta un nivel medio-alto; ello denota que los líderes de la institución ejercen el tipo de liderazgo transformacional y a medida que esto ocurre incrementan los niveles de engagement laboral en los servidores civiles en una Municipalidad Provincial de La Libertad, 2021.

En cuanto a los resultados inferenciales, el análisis de correlación, pone en alza la hipótesis general de investigación, es decir una vinculación significativa entre las variables, ( $\text{sig} = .036 < .050$ ), además de ser positiva muy baja ( $\text{Rho} = .141^{**}$ ) con un alto nivel de confianza (99%), por lo que se apoya la noción de que a mayor Liderazgo transformacional percibido hay mayor nivel de Engagement, y a menor nivel de Liderazgo transformacional percibido hay menor nivel de Engagement y viceversa.

Bridger (2018) "el engagement es lo que el colaborador ofrece voluntariamente, pues no está ligado a un contrato de trabajo" y El liderazgo transformacional tiene una tendencia inspiradora y empoderadora, creando un ambiente de entusiasmo para perseguir los objetivos organizacionales, fomentar y acoger las metas organizacionales y alinearlas con los valores personales (Shelton, 2012).

Esto concuerda con los hallazgos en los estudios de algunos autores como Roncallo y Roqueme (2021), quien concluye que el liderazgo transformacional y el engagement se correlacionan positivamente; a la vez, las dimensiones del liderazgo transformacional, motivación inspiracional, estimulación intelectual e influencia idealizada tienen correlación positiva con las dimensiones vigor, Dedicación y absorción del engagement. Por otro lado Asencio (2021), concluye que el liderazgo transformacional tiene relación con el engagement de los colaboradores. Olviedo (2021), concluye que existe correlación positiva entre la justicia organizacional, compromiso y rendimiento laboral de los colaboradores del Centro de Justicia para Mujeres; Además se observó que estas tres variables podrían influir en otras variables organizacionales. Dávalos (2020), concluye en que el liderazgo transformativo se relaciona directa y positivamente con la variable engagement; también lo afirma Rodríguez et al. (2018), quien concluye que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional son los predominantes, asimismo influyen directamente sobre el engagement. De lo antes expuesto es pertinente mencionar que Barbado y Martínez (2020), llegó a la conclusión que un mayor compromiso laboral se traduce en menores niveles de estrés percibido en los colaboradores.

Asimismo, el liderazgo transformador se correlaciona de manera positiva con las dimensiones de vitalidad y dedicación del engagement; y la dimensión de absorción no tiene ninguna relación con las variables de liderazgo transformador. Arias (2021) concluye que hay relación existente entre los estilos de liderar y el compromiso laboral de los colaboradores en los colaboradores del rubro financiero en la ciudad de Arequipa en Perú. Contradictorio a los hallazgos de Caridi et al. (2018) quien llegó a la conclusión que en las muestras analizadas en los gerentes locales en un negocio de juegos de azar, no se encontraron niveles de correlación clave entre el engagement y el liderazgo transformador. Asimismo, Casquero (2019) observa la relación baja entre el estilo de liderazgo transformador y el compromiso laboral en docentes en 03 instituciones educativas públicas en el Perú.

De acuerdo con el primer objetivo específico respecto a determinar la relación de las consideraciones individualizadas y la dedicación de los servidores



civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021. Los resultados nos demuestran que existe una relación significativa entre la dimensión Consideraciones individualizadas y Dedicación, es decir el personal estudiado demuestra que mientras más atención individual percibida por su líder, pondrá mayor dedicación y empeño en el trabajo. Además, la correlación es de nivel positiva muy baja, es decir, la consideración individualizada de los servidores civiles influye en la dedicación de los mismos, mas no es una determinante. Concordando con Graaf et al., (2009) los empleados que están comprometidos con lo que hacen, seguirán haciéndolo, aunque sea un reto, han interiorizado la importancia de un producto o servicio para uno o varios clientes. Como resultado, se sienten satisfechos cuando se enfrentan a tareas difíciles en las cuales demuestran dedicación e interés. Son pertinentes las afirmaciones de (Agurto et al., 2020) quienes sostienen que para fortalecer el engagement las empresas deben tener en cuenta los siguientes factores: Buenas relaciones ente el líder y el colaborador, el desarrollo personal y profesional, prosperidad económica, trato justo y equitativo con cada uno de los colaboradores, mientras que Bass, afirma que los líderes transformacionales poseen características que los distinguen de otros líderes. Los líderes transformadores son personas que: Fomentar el entusiasmo y el desarrollo positivo de los seguidores, establecer normas éticas dentro de la organización y animar a los demás a hacer lo mismo

Conforme al segundo objetivo específico respecto a determinar la relación de la estimulación intelectual y la absorción de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021. Se tiene que la mayoría de los servidores civiles demuestran que mientras el líder motive y promueva la innovación, la creatividad, mayor será el interés por los servidores por completar la tarea. Además, se evidencia que existe una relación muy significativa entre la dimensión estimulación intelectual y absorción. Teniendo una correlación de nivel positiva baja, a en tal razón, se puede afirmar que a mayor estimulación intelectual en los servidores civiles de la municipalidad provincial de La Libertad hay un mayor nivel de absorción de dichos conocimientos. Es pertinente reforzar los hallazgos con las teorías de Bass y Avolio (2006), (Rafferty y Griffin, 2004) quienes afirman que la estimulación intelectual no sólo se atribuye a la creatividad del líder, sino también cómo trasmite esta actitud en todo el grupo de trabajo. Asimismo,

proporcionan oportunidades a cada uno de los empleados con el fin de alcanzar soluciones innovadoras de forma alternativa, mejora las habilidades de los empleados y desarrollar el talento en la empresa.

Conforme a ello tenemos a Bridger (2018) quien analiza la dedicación y la evalúa como la predisposición de conocimientos y al tiempo que la persona dedica en el trabajo. Añadido a la absorción que es estar absorto en el trabajo, lo que significa que se centra en la fuerza del papel. En este entender la estimulación intelectual y la absorción si están relacionados en los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021.

Con relación al tercer objetivo específico, respecto a determinar la relación de la motivación inspiradora y el vigor de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021 se aprueba de que la dimensión motivación inspiracional tiene asociación muy significativa con el vigor. Además, que entre las variables existe correlación de nivel positiva baja. Donde la motivación inspiracional está presente en la mayoría de los trabajadores al igual que el vigor. La relación entre ambos es positivamente evidente. De lo antes mencionado podemos reforzar los hallazgos con las siguientes teorías Soria & Schaufeli (2009), afirman que la dimensión Vigor, es la verdadera definición de una persona leal y proactiva, una persona que no sólo tiene la voluntad, sino también la fuerza física para redoblar sus esfuerzos, Bass y Avolio (2006), (Rafferty y Griffin, 2004) afirman que Motivar a los empleados no es nada fácil, pero cuando se hace con eficacia, puede hacer que los objetivos propuestos sean más ambiciosos de lo que el jefe quiere o espera.

Respecto al cuarto objetivo específico, tratado sobre determinar la relación entre el vigor y la influencia individualizada de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021 se evidencia que entre la dimensión vigor e influencia individualizada no tiene asociación significativa existiendo correlación de nivel positiva baja. Por su parte individualmente el vigor tiene una presencia alta entre los servidores civiles al igual que la consideración individualizada en los trabajadores no directivos en una Municipalidad Provincial de La Libertad.

En este sentido concuerdan con el estudio realizado por Caridi et al. (2018) llega a la conclusión es que en las muestras analizadas no se encontraron niveles de correlación clave entre el engagement y el liderazgo transformador. Lo que hallo

muestra que más 50% de los directivos se encuentran en un nivel bajo y muy bajo en la dimensión de transformación, y en un nivel bajo y medio en la dimensión de compromiso. Lo que se traduce en una baja relación, entre el vigor y la influencia individualizada, donde cada dimensión no es una determinante en la otra.

Las fortalezas que podemos identificar son las herramientas informáticas que existen en la actualidad las cuales hacen más sencilla la recolección de datos por su fácil aplicación ya que permiten llegar a la población haciendo uso de las mismas a través de la internet, las herramientas utilizadas en la presente investigación son: Google Forms, el cual permitió la elaboración del cuestionario de liderazgo transformacional y el cuestionario engagement los cuales fueron utilizados para la recolección de datos, tanto para la variable independiente como para la dependiente permitiéndonos obtener resultados de manera automática, esta información se registró de manera automática y a la vez actualizó un archivo Excel, el cual guarda la información cada vez que los participantes van respondiendo a cada una de las preguntas, las cuales se guardan en la nube automáticamente. La segunda herramienta informática utilizada el software estadístico "IBM SPSS Statistics", el cual nos permitió procesar la base de datos obtenida en archivo Excel, arrojando los resultados del cruce de variables, las cuales en el presente estudio se muestra en tablas y gráficos.

Cabe mencionar que a pesar que la gestión pública en el Perú es muy cuestionada, estudios revelan que los servidores civiles en una municipalidad provincial arrojan resultados positivos referidos a los niveles de engagement y estos a la vez se tienen relación con el estilo de liderazgo transformacional, resultado que se contrasta con los autores (Charry y Solórzano, 2021), los cuales arrojan resultados positivos en los niveles de engagement de los servidores públicos colombianos a pesar de la percepción de la población y en Perú un estudio revela que el 79% de los servidores públicos castrenses presentan altos niveles altos de engagement.

Así mismo hago mención a una de las debilidades más relevantes en el proceso de recolección de datos es que no toda la población de estudio conoce y domina las herramientas y aplicaciones informáticas, siendo el caso de los servidores civiles de la tercera edad, quienes portan un teléfono móvil moderno, sin embargo no tienen asociada al mismo una cuenta Gmail, siendo ésta necesaria

para poder acceder al cuestionario Google Forms y así poder responder al cuestionario; sin embargo, a pesar de las dificultades las habilidades del investigador son de gran importancia ya que si este domina las mencionadas herramientas podrá dar el soporte adecuado al encuestado y recolectar la información necesaria para lograr el producto final. Otra debilidad asociada en la recolección de data es la desconfianza de los encuestados sobre el tratamiento de datos, pues sienten que el formato físico garantiza el anonimato y creen que al usar un equipo telefónico la información se puede filtrar y vulnerar el anonimato. Para los encuestados con quienes surgieron estas controversias se tuvo que aplicar el cuestionario con el equipo móvil del investigador a fin de para respondan bajo esa modalidad. Mencionadas estas debilidades debemos rescatar que las herramientas que nos proporciona la tecnología moderna son de gran ayuda para el investigador y además se actualizan constantemente.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Se determinó que existe relación de nivel medio-alto entre la variable Liderazgo transformacional y Engagement; ello denota que, a mayor percepción de liderazgo de tipo transformacional en las 5 gerencias, mayor nivel de engagement de los servidores civiles en una municipalidad provincial de La Libertad, 2021.
- Segunda:** Existe correlación de nivel positiva muy baja entre la dimensión Consideraciones individualizadas y Dedicación, es decir que mientras los servidores civiles perciban mayor atención individual por parte de sus líderes, demuestran mayor dedicación en el trabajo y/o actividad que realizan, sin embargo, esto no es una determinante en los servidores civiles en una Municipalidad Provincial la Libertad, 2021.
- Tercera:** Existe una correlación de nivel positiva baja entre la dimensión estimulación intelectual y absorción, en tal razón, se puede afirmar que a mayor estimulación intelectual hay un mayor nivel de absorción en los servidores civiles en una municipalidad provincial de La Libertad, 2021.
- Cuarta:** Se aprueba que la dimensión motivación inspiracional tiene asociación correlación de nivel positiva baja muy significativa con el vigor y además ambos están presentes en la mayoría de los de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021.
- Quinta:** Se evidencia que la dimensión vigor e influencia individualizada no tienen asociación significativa, por otro lado existe correlación de nivel positiva baja. Por su parte individualmente el vigor tiene presencia alta entre los servidores civiles, independientemente de la consideración individualizada que estos perciban.

## **VII. RECOMENDACIONES**

**Primera:** Se recomienda al Gerente Municipal, destacar el estilo de liderazgo transformacional de cada uno de los Gerentes de área a través de actividades que permitan premiar su carisma, creatividad, innovación y su compromiso con cada uno de los servidores civiles.

**Segunda:** A los Gerentes de área se recomienda fortalecer la atención individualizada con cada uno de los servidores civiles, es una tarea importante que debe fortalecerse a través de la contratación de un asistente social quien pueda velar por las necesidades y bienestar de los servidores civiles, más aún en tiempos de pandemia.

**Tercera:** A los Gerentes de área se recomienda gestionar capacitaciones y/o facilidades para el acceso a la capacitación y desarrollo profesional para los servidores civiles a través de convenios institucionales, que motiven al trabajador a brindar sus conocimientos y estar absortos en la labor que realizan.

**Cuarta:** A los Gerentes de área se recomienda promover actividades de reconocimiento de servidores destacados, esto permitirá a la institución mantener el vigor y la motivación por el logro de objetivos institucionales en beneficio de los administrados.

**Quinta:** Si bien, la influencia individualizada del líder no tiene relación significativa con el vigor de los colaboradores, es conveniente que los líderes de las 5 gerencias mantengan esta conducta y atributos en su accionar.

## REFERENCIAS

- Agurto Ruiz, Karla Paola, Mogollón García, Francisco Segundo, & Castillo Chung, Luiggi Bruno. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. Epub 02 de agosto de 2020. Recuperado en 18 de diciembre de 2021, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400112&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112&lng=es&tlng=es).
- Asencio, Z. (2021). Liderazgo transformacional y Engagement de colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, 2021 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado]. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1590>
- Arias, J. (2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, 12(1), 09–15.
- Arroyo, S. & Muro, JM. (2017). Evaluación del estilo de liderazgo transaccional y transformacional a través de modelos confirmatorios: Una aplicación a los jóvenes emprendedores de la zona metropolitana de Guadalajara. *Revista de Análisis Cuantitativo y Estadístico*, 4(12), 32–51
- Avolio, B., Zhu, W., Koh, W. & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior*. <https://www.proquest.com/docview/224879573/fulltextPDF>
- Barbado, JC. & Martínez, A. (2020). Sports centre workers fitness effects of leadership, engagement and stress. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*, 10(10). <http://cdeporte.rediris.es/revista/inpress/arttrabajadores1309.pdf>
- Bass, B. & Avolio, B. (1990). Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond *Journal of European Industrial Training*, 14(5). <https://doi.org/10.1108/03090599010135122>

- Bass, B. & Avolio, B. (2000) MLQ. Multifactor Leadership Questionnaire. Second edition. Redwood City, CA: Mind Garden.
- Bass, Bernard y Avolio, Bruce (2006a). Manual for the multifactor leadership questionnaire. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum. Press.
- Blane, H. (2017). *7 Principles of Transformational Leadership: Create a Mindset of Passion - Hugh Blane—Google Libros*. Career Press.
- Bridger, E. (2018). *Employee Engagement: A Practical Introduction*. CIPD.
- Caridi AS, del Otero SB, Savino HJ, & Silva Y. (2018). Liderazgo transformacional y engagement en directivos en salas de juego de Mar del Plata. *Psychology, Society, & Education*, 10(2), 203–214.
- Carmona, M., & Carrión, H. (2015). Potencia de la prueba estadística de normalidad Jarque-Bera frente a las pruebas de Anderson-Darling, Jarque-Bera robusta, Chi cuadrada, Chen-Shapiro y Shapiro-Wilk [Universidad Autónoma del Estado de México]. <https://core.ac.uk/download/pdf/159384191.pdf>
- Casquero Torres, D.P. (2019). *Estilos de liderazgo y compromiso laboral del profesorado de instituciones educativas públicas* [Tesis de Maestría]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3522/TM%20CE-Dg%204606%20C1%20-%20Casquero%20Torres%20Debora%20Patricia%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Charry, J. M., & Solórzano, J. R. (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 8(1), 26 - 36. <https://doi.org/10.24265/igpp.2021.v8n1.03>
- Chiang, M. M., Fuentealba, I. I., & Nova, R. A. (2017). Relación Entre Clima Organizacional y engagement, en Dos Fundaciones Sociales, Sin Fines de Lucro, de la Región del Bio Bio. *Ciencia & Trabajo*, (59), 105.



- Davalos Medina, 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]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/7846>
- Ferreira, V., Amestoy, S., Silva, Gilberto., Dias, F., Santana, N., De Lima, L., Reis, A. & Alves, V. (2018) Liderança transformacional na prática dos enfermeiros em um hospital universitário. <https://www.scielo.br/j/ape/a/sdMHvYVY8hLzRdMBCBJTZz9p/?lang=pt>
- Fong-Yi, L., Hui-Chuan, T., & Szu-Chi, L. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement—Fong-Yi Lai, Hui-Chuan Tang, Szu-Chi Lu, Yu-Chin Lee, Cheng-Chen Lin, 2020. *Sage Open*. <https://doi.org/DOI: 10.1177/2158244019899085>
- Graaf, A., Hoeken, H., Sanders, J. & Beentjes, H. (2009). *The role of dimensions of narrative engagement in narrative persuasion*. 34(4), 385–405. <https://doi.org/10.1515/COMM.2009.024>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (6.a.ed) Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. 6ª edición. Mc GrawHill education.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal Engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4).
- Muenjohn, N. y Armstrong, A. (2008). Evaluating the Structural Validity of the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), Capturing the Leadership Factors of Transformational-Transactional Leadership. *Contemporary Management Research*, 4, 3-14.
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/341343398\\_Introduccion\\_a\\_la\\_Inv\\_estigacion\\_basica](https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Inv_estigacion_basica).
- Mann, A., Stanley, J., & Archer, L. (2014). *Understanding Employer Engagement in Education: Theories and evidence*. Routledge.

- Neiva, E., Torres, C., & Mendonça, H. (2017). *Organizational Psychology and Evidence-Based Management: What Science Says About Practice*. Springer.
- Novikov, A. M., & Novikov, D. A. (2013). *Research Methodology: From Philosophy of Science to Research Design*. CRC Press.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018) *Metodología de la investigación. Cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (5a edición). Bogotá, Editorial de la U.
- Olviedo M. (2021). La justicia organizacional y el engagement en el trabajo como antecedentes del desempeño laboral en una muestra de empleados del sector público [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí Mexico, Facultad de Contaduría y Administración].  
<https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7381>
- Omar, Alicia (2011). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral. Revista LIBERABIT. Volumen 17 N° 2. Perú. (Pp. 129-137)
- Perilla-Toro, L. E., & Gómez-Ortiz, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo
- Rafferty, A. & Griffin, M. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly*, 15(3), 329–354. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.02.009>
- Rodríguez, R., Romero, L. & 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, Escuela de Postgrado].  
[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2222/Rocio\\_Tesis\\_Maestria\\_2018.pdf?sequence=6](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2222/Rocio_Tesis_Maestria_2018.pdf?sequence=6)
- Rodríguez, D. (2020). Investigación básica: características, definición, ejemplos. Lifereder. Recuperado de.  
<https://www.lifereder.com/investigacion-basica/>.
- Roncallo, Al. & Roqueme, LM. (2021). Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en una Entidad Estatal [Tesis de Maestría en Dirección, Universidad

del Rosario, Escuela de Administración].  
<https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/32488>

- Rothbard, N. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of Engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2004). El Engagement de los Empleados: Un reto emergente para la Dirección de Recursos Humanos. *Estudios Financieros*, 261. [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004\\_Salanova-Schaufeli.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf)
- Salcedo Fernández, A. (2018). Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo (1.a ed.) ESIC Editorial
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *UWES utrecht work engagement scale*. Utrecht University.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Shelton, E. J. (2012). *Transformational Leadership: Trust, Motivation and Engagement*. Trafford Publishing.
- Soria, M., & Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión. Alianza Editorial.
- Sánchez, H., Reyes & Mejía (2018). Manual de términos en una investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. Vicerrectorado de investigación. Junio 2018. Lima. Perú.
- Thieme, C. (2005). Liderazgo y eficiencia en la educación primaria. El caso de Chile [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Economía de la Empresa].  
[https://www.researchgate.net/publication/277843244\\_Liderazgo\\_y\\_eficiencia\\_en\\_la\\_educacion\\_primaria\\_El\\_caso\\_de\\_Chile](https://www.researchgate.net/publication/277843244_Liderazgo_y_eficiencia_en_la_educacion_primaria_El_caso_de_Chile)
- Universidad Cesar Vallejo (2017). Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo. Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV.

<https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>

Vargas Mendoza, L. M. (2020). El engagement: teoría y nociones. Revista de Investigación Valor Agregado, 35-46.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
<b>TÍTULO: Liderazgo transformacional y el engagement de los servidores civiles en una Municipalidad Provincial, La Libertad, 2021.</b> <b>AUTOR: Alva Paulino, Lupita Anabel (ORCID 0000-0003-0805-4452)</b>					
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional y el engagement de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021?</p> <p>¿</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>1 ¿Cuál es la relación entre las consideraciones individualizadas y la dedicación de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021?</p> <p>2 ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y la absorción de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y el vigor de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre la influencia individualizada y el vigor de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación del liderazgo transformacional y el engagement de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1. Determinar la relación entre las consideraciones individualizadas y la dedicación de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021.</p> <p>2. Determinar la relación entre la estimulación intelectual y la absorción de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021.</p> <p>3. Determinar la relación entre la motivación inspiracional y el vigor de los servidores civiles de una municipalidad provincial de La Libertad, 2021.</p> <p>4. Determinar la relación entre la influencia individualizada y el vigor de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación entre liderazgo transformacional y el engagement de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>1. Existe relación entre consideraciones individualizadas y la dedicación de los servidores civiles de una municipalidad provincial, La Libertad, 2021.</p> <p>2. Existe relación entre la estimulación intelectual y la absorción de los servidores civiles de una municipalidad provincial de La Libertad, 2021.</p> <p>3. Existe relación entre la motivación inspiracional y el vigor de los servidores civiles de una municipalidad provincial de La Libertad, 2021.</p> <p>4. Existe relación entre la influencia individualizada y el vigor de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021.</p>	<b>VARIABLES</b>		
<b>Variable 1: Liderazgo transformacional</b>					
<b>Dimensiones</b>		<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Influencia Idealizada		Atributo	6,10,14, 18,21, 23,25,34	(0) Nunca (1) Raras veces (2) Algunas veces (3) Bastante (4) Siempre	Bajo 0-50% Medio +51% - 75% Alto +76% - 100%
Motivación inspiracional		Comportamiento	9,13,26, 36.		
Estimulación intelectual		Comportamiento	2,8,30, 32		
Consideraciones individualizadas		Comportamiento	15,19,29,31.		
<b>Variable 2: Engagement</b>					
<b>Dimensiones</b>		<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Vigor		Nivel de energía y resiliencia La voluntad Fatiga. Persistencia frente a las dificultades.	1, 4. 8. 12 15,17	0. Nunca (Ninguna vez). 1. Casi nunca (Pocaveces al año). 2. Algunas veces (Una vez al mes o menos).	Bajo 0-50% Medio +51% - 75% Alto +76% - 100%
Dedicación					

			Absorción	Significado del trabajo	2	3. Regularmente (Pocas veces al mes).
				Entusiasmado y orgulloso	5,10	4. Bastantes veces (Una vez por semana).
				Inspiración y reto por el trabajo	7,13	5. Casi siempre (Pocas veces por semana).
				Inmersión por el trabajo	3,9,11	6. Siempre (Todos los días).
				Concentración en el trabajo	6,14,16	

Tipo y diseño de investigación (sustentado)	Población y muestra (sustentado)	Técnicas e instrumentos	Estadística
<b>Tipo:</b> Básica  <b>Nivel:</b> Correlacional  <b>Enfoque:</b> Cuantitativa  <b>Método:</b> Hipotético deductivo  <b>Diseño:</b> No experimental trasversal	<b>Población:</b> Servidores civiles no directivos en una municipalidad Provincial La Libertad.  <b>Muestra:</b> 51 servidores civiles  <b>Muestreo:</b> Probabilístico	<b>Variable 1:</b> <b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario  <b>Variable 2:</b> <b>Técnica:</b> test  <b>Instrumento:</b> Cuestionario	<b>Descriptiva:</b> Se realizará un análisis de distribución de frecuencias para cada una de las variables y dimensiones. Se elaborarán tablas y gráficos de barras.  <b>Inferencial:</b> Se calculará los valores de los coeficientes de Rho de Spearman para determinar el nivel de correlación y la significancia para las variables de estudio

## Anexo 2

Matriz de operacionalización de la variable 01: Liderazgo transformacional

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Influencia Idealizada	Atributo	6,10,14,18,21, 23,25,34	(0) Nunca (1) Raras veces (2) Algunas veces (3) Bastante a menudo (4) Siempre	Bajo 0-50% Medio +51% -75% Alto +76% - 100%
Motivación inspiracional	Comportamiento	9,13,26,36.		
Estimulación intelectual	Comportamiento	2,8,30, 32		
Consideraciones individualizadas	Comportamiento	15,19,29,31.		

Nota: Autor original (Bass y Avolio, 1995) adaptado por (Thieme, 2005)

### Anexo 3

Matriz de operacionalización de la variable 02: Engagement

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Vigor	Nivel de energía y resiliencia.	1,4	0. Nunca (Ninguna vez). 1. Casi nunca (Pocas veces al año). 2. Algunas veces (Una vez al mes o menos). 3. Regularmente (Pocas veces al mes). 4. Bastantes veces (Una vez por semana). 5. Casi siempre (Pocas veces por semana). 6. Siempre (Todos los días).	Bajo 0-50% Medio +51% -75% Alto +76% - 100%
	La voluntad	8		
	Fatiga.	12		
	Persistencia frente a las dificultades.	15,17		
Dedicación	Significado del trabajo	2		
	Entusiasmado y orgulloso	5,10		
	Inspiración y reto por el trabajo	7,13		
Absorción	Inmersión por el trabajo	3,9,11		
	Concentración en el trabajo	6,14,16		

Nota: Autor original (Salanova y Schaufeli, 2004) y tomado de la Versión en español del Utrecht Work Engagement Scale UWES, Schaufeli, et al., (2006).



## Anexo 4

### Fórmula aplicada en la muestra de población página n°17

$$n = \frac{Nz^2 * pq}{(N - 1)e^2 + z^2 * pq}$$

Siendo:

n: Tamaño de muestra.

N: Tamaño la población = 117 servidores civiles

Z: Valor tabulado 1,96, de la distribución normal al 95% de confianza.

P: Probabilidad de ocurrencia de la característica observada 0,5

q: Probabilidad de no ocurrencia de la característica observada 0,5

e: Error de muestreo permitido, 0,05

Reemplazando valores en la formula

$$n = \frac{117(1.96^2)(0.5)(0.5)}{(117 - 1)0.5^2 + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

n = 90

Verificando si necesita factor de corrección

$$\text{Si } \frac{n}{N} > 0.05 \rightarrow n_e = \frac{n}{(1 - \frac{n}{N})}$$

Reemplazamos valores:

$$\frac{90}{117} = 0.76 > 0.05 \rightarrow n_e = \frac{90}{(1 - \frac{90}{117})} = 51$$

## Anexo 5

### Instrumento variable liderazgo transformacional

#### Cuestionario de liderazgo transformacional

Estimado(a) participante, reciba un cordial saludo, el presente cuestionario es anónimo, por lo que le solicitamos responder a las siguientes afirmaciones, las cuales tratan de describir el tipo de liderazgo ejerce su jefe para con sus colaboradores. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y marque en el círculo según corresponda.

**Instrucciones:** Instrucciones: Aparecen a continuación veinte afirmaciones. Juzgue la frecuencia en cada situación realizada por su líder. Use la siguiente escala de puntuación:

Nunca	Raras veces	Algunas veces	Bastante a menudo	Siempre
0	1	2	3	4

ÍTEMS	Escala de medición				
	0	1	2	3	4
	1. Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes. (Ítem 6) Conducta				
2. Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella (Ítem 10) Atributos					
3. Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber. (Ítem 14) Conducta					
4. Va más allá de su propio interés por el bien del grupo (Ítem 18). Atributos.					
5. Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar (Ítem 21). Atributos.					
6. Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma. (Ítem 23). Conducta					
7. Demuestra un sentido de autoridad y confianza (Ítem 25). Atributos					
8. Enfatiza la importancia de una misión común (Ítem 34). Conducta					
9. Habla de forma optimista sobre el futuro (Ítem 9)					
10. Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas. (Ítem 13)					
11. Presenta una convincente visión del futuro (Ítem 26)					
12. Expresa confianza en que las metas serán cumplidas. (Ítem 36)					
13. Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas. (Ítem 2)					
14. Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas. (Ítem 8)					
15. Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos (Ítem 30)					
16. Sugiere nuevas formas de completar el trabajo (Ítem 32)					
17. Dedicar tiempo a enseñar y capacitar al equipo de trabajo. (Ítem 15)					
18. Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo (Ítem 19)					
19. Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros (Ítem 29)					
20. Me ayuda a mejorar mis capacidades (Ítem 31)					

## Anexo 6.

### Ficha técnica Instrumento variable liderazgo transformacional

#### Ficha técnica del instrumento liderazgo transformacional

1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario de liderazgo transformacional.
2. **Autor original:** Autor original (Bass y Avolio, 1995) adaptado por (Thieme, 2005)
3. **Administración:** Individual o colectiva
4. **Duración:** 10 minutos
5. **Usuarios:** Trabajadores no directivos de la municipalidad provincial La Libertad.
6. **Puntuación y escala de calificación:** Según escala likert
7. **Fecha de realización del cuestionario:** Del 04 –14 de noviembre del año 2021.
8. **N° de encuestados:** 51
9. **Escala de ítem**

Nunca	Raras veces	Algunas veces	Bastante a menudo	Siempre
1	2	3	4	5

#### 10. Escala de dimensión

Dimensión	Ítems	Rango	Categoría % escala							
Influencia idealizada	8	8-40	<table border="1"> <tr> <td>Bajo</td> <td>0-50%</td> </tr> <tr> <td>Medio</td> <td>+50% – 75%</td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td>+75%</td> </tr> </table>		Bajo	0-50%	Medio	+50% – 75%	Alto	+75%
Bajo	0-50%									
Medio	+50% – 75%									
Alto	+75%									
Motivación inspiracional	4	4-20								
Estimulación intelectual	4	4-20								
Consideración individualizada	4	4-20								

#### 11. Escala de variable:

Dimensiones	Ítems	Rango	Categoría % escala	
4	20	20-100	Bajo	0-50%
			Medio	+50% – 75%
			Alto	+75%

## 12. Correlación dimensión- pregunta:

DIMENSION	ITEMS
Influencia Idealizada (atributo)	<p>Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes. (Ítem 6) Conducta</p> <p>Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella (Ítem 10) Atribuida.</p> <p>Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber. (Ítem 14) Conducta</p> <p>Va más allá de su propio interés por el bien del grupo (Ítem 18). Atribuida.</p> <p>Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar (Ítem 21). Atribuida.</p> <p>Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma. (Ítem 23). Conducta</p> <p>Demuestra un sentido de autoridad y confianza (Ítem 25). Atribuida.</p> <p>Enfatiza la importancia de una misión común (Ítem 34). Conducta</p>
Motivación Inspiracional (comportamiento)	<p>Habla de forma optimista sobre el futuro (Ítem 9)</p> <p>Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas. (Ítem 13)</p> <p>Presenta una convincente visión del futuro (Ítem 26)</p> <p>Expresa confianza en que las metas serán cumplidas. (Ítem 36)</p>
Estimulación intelectual (comportamiento)	<p>Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas. (Ítem 2)</p> <p>Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas. (Ítem 8)</p> <p>Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos (Ítem 30)</p> <p>Sugiere nuevas formas de completar el trabajo (Ítem 32)</p>
Consideración Individualizada (comportamiento)	<p>Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de trabajo. (Ítem 15)</p> <p>Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo. (Ítem 19)</p> <p>Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros (Ítem 29)</p>

## Anexo 7

### Instrumento variable Engagement

#### Questionario Engagement

Estimado(a) participante, reciba un cordial saludo, el presente cuestionario es anónimo, por lo que le solicitamos responder a las siguientes afirmaciones, las cuales tratan de describir los sentimientos que las personas experimentan hacia sus trabajos. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma.

#### Instrucciones:

Si nunca se ha sentido así conteste “0” (cero), en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

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

ITEMS	Escala de medición						
	0	1	2	3	4	5	6
En mi trabajo me siento lleno de energía.							
Mi trabajo tiene sentido y propósito.							
El tiempo “vuela” cuanto estoy trabajando.							
Me siento dinámico y con energía al realizar mi trabajo.							
Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
Cuando estoy trabajando “olvido” todo lo que pasa a mi alrededor.							
Mi trabajo me inspira.							
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							
Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
Estoy inmerso en mi trabajo.							
Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.							
Mi trabajo es desafiante.							
Me "dejo llevar por mi trabajo							
Soy muy persistente en mi trabajo.							
Es difícil “desconectarme” del trabajo.							
Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.							

## Anexo 8

### Ficha técnica Instrumento variable Engagement

#### Ficha técnica del instrumento

1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Engagement (Utrecht Work Engagement Scale)
2. **Autor original:** (Salanova y Schaufeli, 2004) y tomado de la Versión en español del Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).
3. **Administración:** Individual o Colectiva.
4. **Duración:** 10 minutos
5. **Usuarios:** Trabajadores no directivos de una municipalidad provincial La Libertad.
6. **Puntuación y escala de calificación:** Calificación según escala de Likert
7. **Fecha de realización del cuestionario:** Del 04 – 14 de noviembre del año 2021.
8. **N° de encuestados:** 51
9. **Escala de ítem**

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

#### 10. Escala de dimensión

Dimensión	Ítems	Rango	Categoría % escala		
			Categoría	%	
Vigor	6	6-36	Bajo	0-50%	
Dedicación	5	5-30	Medio	+51% - 75%	
Absorción	6	6-36	Alto	+76% - 100%	

### 11. Escala de variable:

Dimensiones	Ítems	Rango	Categoría	
			% escala	
3	17	17-102	Bajo	0-50%
			Medio	+51% -75%
			Alto	+76% - 100%

### 12. Correlación dimensión- pregunta:

DIMENSIÓN		ITEMS
<b>Vigor</b>	Nivel de energía y resiliencia.	1. En mi trabajo me siento lleno de energía. 4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
	La voluntad	8. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.
	Fatiga.	12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.
	Persistencia frente a las dificultades.	15. Soy muy persistente en mi trabajo. 17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando
<b>Dedicación</b>	Significado del trabajo	2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito
	Entusiasmado y orgulloso	5. Estoy entusiasmado con mi trabajo. 10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.
	Inspiración y reto por el trabajo	7. Mi trabajo me inspira. 13. Mi trabajo es retador
<b>Absorción</b>	Inmersión por el trabajo	3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando. 9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. 11. Estoy inmerso en mi trabajo
	Concentración en el trabajo	6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí. 14. Me “dejo llevar” por mi trabajo. 16. Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.



## Anexo 9

### Tabla 10.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas de la variable engagement mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	17

Dado que el coeficiente hallado es  $0.930 > 0.8$  se concluye que el test y las preguntas son altamente confiables.

### Tabla 11.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,780	20

Dado que el coeficiente hallado es  $0.780 > 0.7$  se concluye que el test y las preguntas son suficientemente confiables.

## Anexo 10

### Base de datos de la encuesta piloto liderazgo transformacional

	P 01	P 02	P 03	P 04	P 05	P 06	P 07	P 08	P 09	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20
P 01	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3
P 02	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	3	1	3
P 03	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3
P 04	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
P 05	2	2	1	1	3	2	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	3	2	3
P 06	3	3	1	1	1	3	3	3	1	2	2	2	3	3	1	3	2	3	1	3
P 07	1	3	1	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	1	1	1	3	2	2	1
P 08	3	1	1	1	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3
P 09	3	1	3	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1
P 10	3	1	1	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3

## Anexo 11

### Base de datos de la encuesta piloto liderazgo transformacional

	P 01	P 02	P 03	P 04	P 05	P 06	P 07	P 08	P 09	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17
P 01	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
P 02	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1
P 03	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3
P 04	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
P 05	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1
P 06	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	1	3	2
P 07	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	3
P 08	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	1	2	3
P 09	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	2	3	2	1
P 10	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2

## Anexo 12

### Base de datos procesados en IBM SPSS Statistics

**Figura 1. Vista de datos**

Paulino resultados.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 55 de 55 variables

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0000 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	V
1	6,00	7,00	7,00	6,00	6,00	4,00	5,00	6,00	6,00	7,00	6,00	7,00	5,00	5,00	7,00	
2	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	3,00	7,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	4,00	6,00	6,00	
3	7,00	7,00	7,00	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00	6,00	6,00	6,00	3,00	2,00	2,00	6,00	
4	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	6,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	3,00	7,00	7,00	7,00	
5	6,00	7,00	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	
6	6,00	7,00	7,00	6,00	6,00	4,00	6,00	7,00	6,00	6,00	6,00	6,00	4,00	4,00	6,00	
7	6,00	7,00	5,00	6,00	6,00	5,00	5,00	7,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00	
8	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	4,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	
9	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	6,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	6,00	7,00	
10	7,00	7,00	6,00	7,00	7,00	6,00	7,00	7,00	6,00	7,00	7,00	6,00	6,00	6,00	7,00	
11	5,00	6,00	6,00	6,00	4,00	5,00	5,00	6,00	6,00	6,00	5,00	5,00	5,00	6,00	6,00	
12	4,00	7,00	6,00	4,00	5,00	5,00	6,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	7,00	4,00	5,00	
13	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	6,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	
14	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	6,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	
15	7,00	7,00	6,00	7,00	7,00	6,00	7,00	7,00	6,00	7,00	7,00	7,00	7,00	6,00	7,00	
16	7,00	7,00	7,00	6,00	7,00	3,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	
17	3,00	7,00	7,00	7,00	4,00	2,00	1,00	7,00	7,00	7,00	7,00	4,00	7,00	1,00	7,00	
18	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,00	6,00	7,00	6,00	6,00	7,00	6,00	6,00	6,00	
19	7,00	7,00	4,00	7,00	7,00	5,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	6,00	5,00	7,00	
20	7,00	7,00	6,00	7,00	7,00	6,00	7,00	7,00	7,00	7,00	6,00	6,00	7,00	6,00	7,00	
21	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	
22	6,00	7,00	7,00	6,00	5,00	6,00	6,00	6,00	6,00	7,00	5,00	6,00	5,00	5,00	7,00	

Vista de datos Vista de variables

## Anexo 13

Base de datos procesados en IBM SPSS Statistics

Figura 2. Vista de variables

Paulino resultados.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

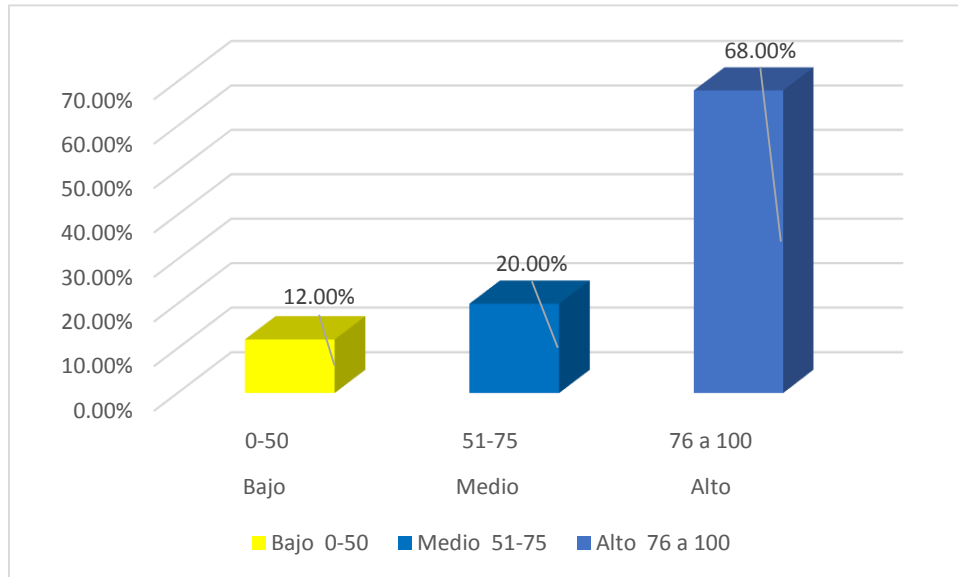
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Númerico	8	2	P1	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	VAR00002	Númerico	8	2	P2	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	VAR00003	Númerico	8	2	P3	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	VAR00004	Númerico	8	2	P4	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	VAR00005	Númerico	8	2	P5	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	VAR00006	Númerico	8	2	P6	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	VAR00007	Númerico	8	2	P7	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	VAR00008	Númerico	8	2	P8	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	VAR00009	Númerico	8	2	P9	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	VAR00010	Númerico	8	2	P10	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	VAR00011	Númerico	8	2	P11	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	VAR00012	Númerico	8	2	P12	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	VAR00013	Númerico	8	2	P13	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	VAR00014	Númerico	8	2	P14	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	VAR00015	Númerico	8	2	P15	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	VAR00016	Númerico	8	2	P16	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	VAR00017	Númerico	8	2	P17	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	VAR00019	Númerico	8	2	P001	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	VAR00020	Númerico	8	2	P002	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	VAR00021	Númerico	8	2	P003	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	VAR00022	Númerico	8	2	P004	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	VAR00023	Númerico	8	2	P005	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	VAR00024	Númerico	8	2	P006	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	VAR00025	Númerico	8	2	P007	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	VAR00026	Númerico	8	2	P008	{1,00, Nunc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

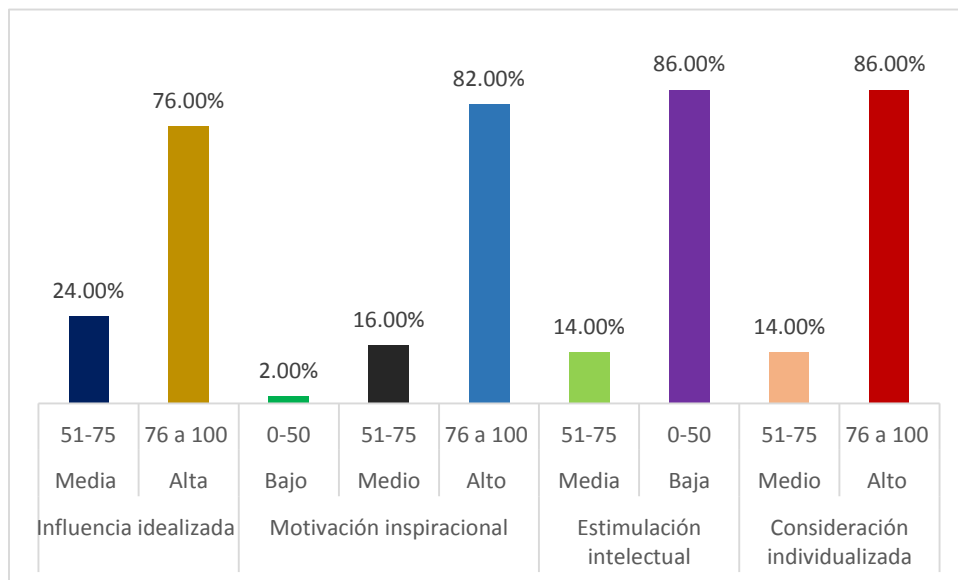
## Anexo 14

### Figuras de los resultados

**Figura 3.** Variable liderazgo transformacional

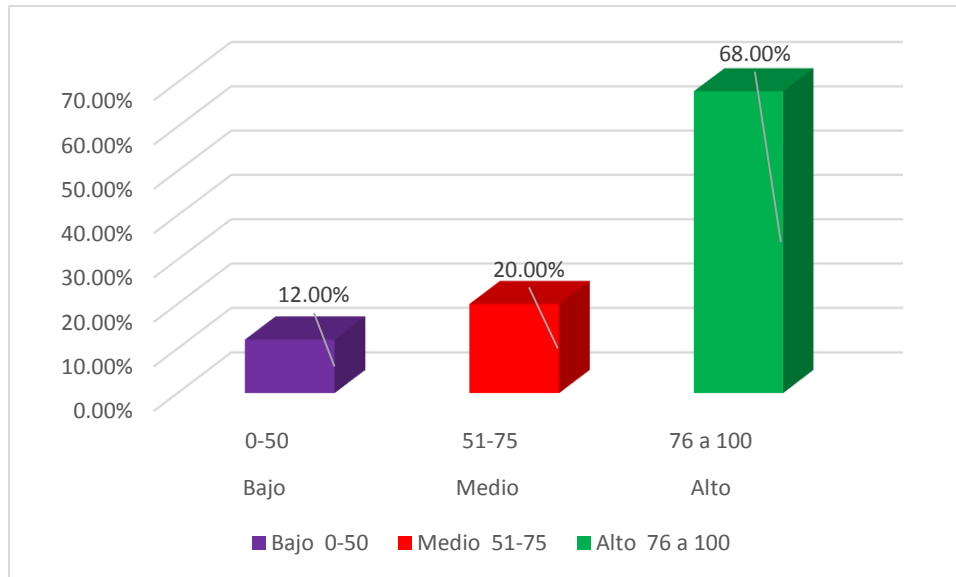


**Figura 4.** Dimensiones liderazgo transformacional



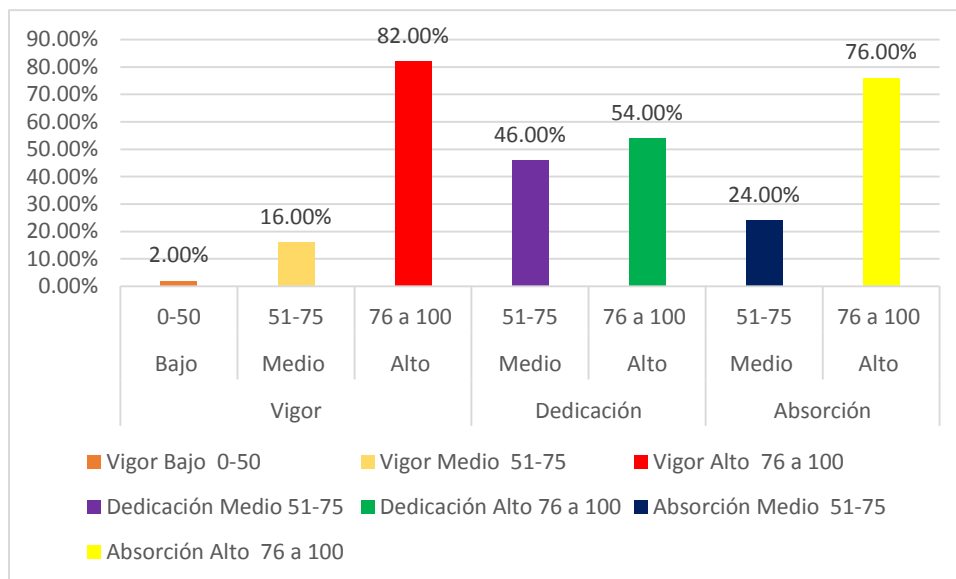
**Nota.** Muestra el porcentajes de servidores encuestados y los valores (bajo, medio y alto representa) que estos perciben en cada dimensión de liderazgo transformacional.

**Figura 5. Variable Engagement**



**Nota.** Los porcentajes representan el número de servidores civiles encuestados y los valores (bajo, medio y alto representa) representa su nivel de engagement.

**Figura 6. Dimensiones Variable Engagement**



**Nota.** Muestra los porcentajes de servidores encuestados y los valores (bajo, medio y alto) representa el nivel obtenido en cada una de las dimensiones del engagement.