



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Liderazgo creativo y su incidencia en el Engagement Laboral de  
la Empresa Halavisi S.A.C. de la Ciudad de Chimbote, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Mariluz Castro, Stephanie Arlhet (ORCID: [0000-0003-2484-3080](https://orcid.org/0000-0003-2484-3080))

**ASESOR:**

Dr. Espinoza Rodríguez, Hugo Redib (ORCID [0000-0003-0783-7770](https://orcid.org/0000-0003-0783-7770))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

En primer lugar, el agradecimiento a Dios quien me permitió poder continuar con mi enseñanza, guiándome en todo momento y sobre todo dándome sabiduría para poder continuar día a día hacia adelante, A mis padres Mirtha Luz y José Walter, quienes siempre me apoyaron en las buenas decisiones tomadas y día a día nos demostramos el amor mutuo que nos tenemos, a mi hermano Ashler Job, quien desde su tribuna me alentó a seguir hacia adelante cumpliendo mis metas y sueños. A mis abuelos Silveria y Arsenio, pero en especial a ti abuelo, a quien dedico y dedicare todo porque sé que desde el cielo en compañía de Dios sigues cuidándome y guiándome a donde quiere que vaya y en donde quiera que este, este logro es para ti, te amo hasta el cielo.

## **Agradecimiento**

A Dios y a mis padres Mirtha Luz Castro Ríos Y Jose Walter Mariluz Regalado quienes con su apoyo, dedicación y guía hicieron posible culminar este logro con satisfacción y en especial a mi asesor el DR Hugo Espinoza, quien con su paciencia, perseverancia y persistencia pudo guiarme para la culminación de esta investigación.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.. ..	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III.METODOLOGÍA .....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5 Procedimientos .....	15
3.6 Método de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV.RESULTADOS .....	17
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES .....	25
VII.RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS .....	27
ANEXOS.....	33

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	<i>Incidencia entre el Liderazgo Creativo y el Engagement Laboral de los trabajadores de la Empresa Halavisi S.A.C.....</i>	<i>17</i>
<b>Tabla 2</b>	<i>Nivel de Liderazgo Creativo de los Trabajadores de Halavisi S.A.C....</i>	<i>18</i>
<b>Tabla 3</b>	<i>Nivel de Engagement laboral de los trabajadores de Halavisi S.A.....</i>	<i>19</i>
<b>Tabla 4</b>	<i>Incidencia entre las dimensiones del Liderazgo Creativo con la variable Engagement Laboral.....</i>	<i>20</i>

## Índice de gráficos y figuras

<b>Gráfico 1</b> <i>Nivel del Liderazgo Creativo de los Trabajadores de Halavisi S.A.C.</i> .....	18
<b>Gráfico 2</b> <i>Nivel de Engagement laboral en los trabajadores de Halavisi S.A.C.</i> .....	19

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar cuál es la incidencia entre Liderazgo Creativo y Engagement Laboral de los trabajadores de la empresa Servicios Industriales Halavisi S.A.C.

Se llevo a cabo una investigación descriptivo correlacional de corte transversal, para obtener la recolección de datos se aplicó una encuesta a los trabajadores con preguntas relacionadas a las variables siguiendo la escala de Likert. El primer grupo de preguntas ayudaron a identificar el nivel de Liderazgo Creativo como resultado se obtuvo que hay un nivel medio del 54 %, en cuando a la medición del Engagement laboral se obtuvo como resultado un nivel medio del 60%. Posteriormente, al aplicar la correlación de Spearman, se obtuvo que las variables, Liderazgo Creativo y Engagement Laboral, si se relacionan entre sí, debido a que la significancia es de 0.05 y la correlación de 0.01, por lo cual se rechaza utilizar una hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación que indica la relación entre el liderazgo Creativo y el Engagement Laboral, concluyendo que a mayor muestra de liderazgo el compromiso o Engagement de los trabajadores hacia la empresa será mayor o igual.

**Palabras clave:** Liderazgo Creativo, Engagement Laboral, Empresa Industrial

### **Abstract**

The objective of this research work is to determine the incidence between Creative Leadership and Labor Engagement of the workers of the company Servicios Industriales Halavisi S.A.C.

Descriptive correlational research of transversal cut was carried out, to obtain the data collection a survey was applied to the workers with questions related to the variables following the Likert scale. The first group of questions helped to identify the level of Creative Leadership as a result it was obtained that there is an average level of 54%, when measuring the work Engagement was obtained as a result an average level of 60%. Subsequently, when applying Spearman's correlation, it was obtained that the variables, Creative Leadership and Labor Engagement, are related to each other, because the significance is 0.05 and the correlation is 0.01, so it is rejected to use a null hypothesis and the research hypothesis indicating the relationship between Creative leadership and Labor Engagement is accepted, concluding that the higher the leadership sample the commitment or Engagement of workers to the company will be greater or equal.

**Keywords:** Creative Leadership, Workplace Engagement, Industrial Company



## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el liderazgo creativo es fundamental en toda organización, de ello dependerá el desarrollo del líder y su influencia en los empleados para consolidar una organización con personal entusiastas, logrando todas las metas propuestas, para ello se deberá preparar al trabajador, capacitarlo cuando sea conveniente y requerido acerca de cómo trabajar positivamente empleando el engagement laboral.

(Gay, 2021) Para Lucrecia Prat Gay el liderazgo creativo es el que opera y no directamente en los líderes, sino que busca producir condiciones para que los líderes puedan liberar el potencial creativo de la organización y de todos los trabajadores.

Además, nos hace recordar que ser líder no es ser nosotros mismos, los líderes deben ser más creativos, deben ceder la zona a otra persona de la organización que demuestre lo que pueden hacer.

Por otro lado (Agurto, et al, 2020) concluyó que para la organización es fundamental considerar el rendimiento de los trabajadores en todo ámbito dentro de la zona de trabajo, asimismo se comprobó que una empresa que carece de compromiso los empleados no se sentirá a gusto con su ambiente, ocasionando bajo rendimiento en cada uno de ellos.

(Org, 2013) La revista *gestion* nos dice que este tipo de liderazgo acerca al líder a ser capaz de influir en los demás para poder obtener los objetivos planteados y así satisfacer las necesidades de la empresa, además busca sacar el potencial máximo de la empresa y de los que la conforman, por ello hoy en día las empresas no necesitan más jefes si no líderes.

(Martínez de Salinas, 2019) El liderazgo empresarial es un proceso o habilidad por el cual la empresa puede influir en los demás para el logro de objetivos, teniendo como principal objetivo conseguir el máximo potencial de los trabajadores.

(Piqueras, 2014) El liderazgo visionario según los estudios realizados es el tipo de liderazgo el cual se utiliza cuando los demás tipos no obtuvieron resultados, se encarga de conseguir resultados y es el que más empodera a las personas, es capaz de movilizar masas y comprometer a un sinnúmero de trabajadores con el mismo

objetivo, tener una vision clara para organizar grandes movimientos empresariales a nivel mundial.

(Mangement Journal, 2014) Los lideres visionarios tienen la meta de guiar a la empresa en un sentido amplio, el papel principal de este lider es centrar al equipo empresarial y dar confianza para luchar.

(Ndinda & Okeke-Uzodike, 2012) En el articulo nos dice que en la evaluacion de mujeres en altas direcciones en las empresas africanas es un requisito para lograr la igualdad de genero en dicho pais, por ende hoy en dia las mujeres se encuentran presentes en el liderazgo empresarial y otras ausentes. Garantizando asi la equidad de genero en representaciones politicas y proporcional en el liderazgo creativo.

(Amram, 2005) Nos detalla que para obtener un buen liderazgo empresarial nuestro coeficiente intelectual solo es representada por una pequeña parte del desempeño del líder, ya que las relaciones emocionales, motivación, inspiración y creación, son un significado fundamental para este liderazgo.

(Cinar & Kaban, 2012) Ellos avocan el liderazgo visionario en el sector salud, nos dan a conocer aplicaciones adecuadas de gestión de conflictos que depende por parte de los administrativos para ello se deberá buscar las causas del conflicto, estas pueden afectar positiva como negativamente y un líder visionario en tiempos de conflicto, debe identificar estrategias y que este no afecte en los demás factores.

(Avery, 2006) Nos dice que el proceso del liderazgo visionario es basado en la visión recomendada para que las organizaciones continúen siendo competitivas globalmente y que se adapten a grandes cambios globales.

(Martin, 2018) En su investigación para obtener satisfacción en los estudiantes, mejorar la motivación para que aprendan, reduce significativamente la sensación de aislamiento y mejora el rendimiento estudiantil, estos hallazgos sugieren la mejora en participación de los cursos en línea.

(Chandani & Mehta, 2016) En su artículo nos muestran diferentes factores que perjudican el compromiso en los trabajadores, por ejemplo, nos dice que hay tres niveles distintos de compromiso, los comprometido, no comprometidos y desconectado. por ello involucrar a los trabajadores ayuda a mejorar el compromiso dentro de la organización.

(Matsa & Miller, 2013) Habla acerca del primer aporte femenino en cuanto a cuotas nacionales donde en 3 años se logró aumentar la proporción femenina, y que el impacto puede depender de contextos económicos tales como social y cultural.

(Almas, et al, 2020) Recalca la importancia fundamental del liderazgo transformacional en los voluntarios y en general, ya que según los resultados, estos indican que los líderes de las diferentes organizaciones sin fines de lucro predicen la permanencia de los voluntarios mientras estos influyen en su satisfacción.

(Martinez, et al, 2020) El propósito de este artículo es estudiar cómo se relaciona el liderazgo con el engagement en la organización con los trabajadores, según los análisis del estudio estos mostraron efectos positivos, esto quiere decir que cuando los trabajadores emocionalmente están sobrecargados, los líderes pueden impactar de manera negativa en los niveles de engagement de los trabajadores.

En el siguiente informe de investigación a la empresa en estudio, se identificó carencias en diferentes sectores de trabajo muy aparte de la condición en la que los trabajadores hacen sus labores diarias, para ello es necesario aplicar ambiente laboral sano, y satisfacción a nuestros clientes.

En el presente informe se decidió investigar el área de RRHH de la empresa SERVICIOS INDUSTRIALES HALAVISI S.A.C., del distrito de chimbote, donde se calculó el grado de incidencia que existe entre liderazgo creativo y engagement laboral en sus trabajadores y cuan motivados se sienten para el continuo de sus labores.

De acuerdo a la información ofrecida por el área de RRHH, nos indica que los trabajadores no se sienten motivados en seguir laborando, ya sea por el sueldo que se maneja de muchos años atrás hasta la actualidad, no recibiendo ningún aumento de salario lo que origina que muchas veces no se obtenga los resultados que se espera en cuanto a producción.

Lo que creó la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la incidencia entre liderazgo creativo y engagement laboral del área de RRHH de la empresa Servicios Industriales Halavisi S.A.C.?

Por ello, como objetivo general se planteó determinar cuál es la incidencia entre el liderazgo creativo y el engagement laboral de los trabajadores de la empresa Servicios Industriales Halavisi S.A.C., 2021, teniendo como objetivos específicos los siguientes, primer objetivo específico: Determinar el nivel de liderazgo creativo

de los trabajadores de Servicios Industriales Halavisi S.A.C., 2021; segundo objetivo específico : Determinar el nivel de engagement laboral en los trabajadores de Servicios Industriales Halavisi S.A.C., 2021; Tercer objetivo específico: Determinar la incidencia entre las dimensiones del liderazgo creativo y el engagement laboral de los trabajadores de Servicios Industriales Halavisi S.A.C., 2021.

Finalmente se obtuvo como interrogante de investigación a la siguiente Hipótesis:  
¿Existe relación entre liderazgo creativo y engagement laboral de los trabajadores de Servicios Industriales Halavisi S.A.C.2021?

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se muestran también antecedentes internacionales encontrados.

(Clara, 2016) Tiene como objetivo principal obtener como líder creativo a una figura femenina ya que hoy en día las grandes industrias son lideradas por hombres y son pocas las mujeres que lo logran. La investigación que nos muestra es de tipo cualitativa, en donde se optó por una muestra de 6 féminas publicistas donde concluyó que las féminas evaluadas estas capacitadas para obtener un cargo de líderes creativas ya que son altamente efectivas.

(Jasarela y Parada, 2018) Nos cuenta que busca encontrar las dimensiones del clima laboral que afectan al engagement dentro de la empresa, la investigación es de tipo descriptivo, la muestra es de 80 trabajadores, recalando como conclusión que las dimensiones del clima laboral no perturban el engagement ya que se demostró que el trabajador puede tener engagement pese a que el clima laboral no sea el adecuado.

(Johana, 2015) Su trabajo “Niveles de Engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en escuintla” tiene como objetivo identificar los niveles de engagement en los colaboradores de la industria de detergentes, la investigación es de tipo descriptivo en donde se optó por una muestra aleatoria de 69 trabajadores, concluyendo que los trabajadores conservan un alto nivel de engagement, manteniendo comprometidos a los colaboradores además de absorción y concentración en sus labores.

(Monroy, 2013) En su tesis de título “Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad de desempeño docente” contando como objetivo general analizar el liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño de los docentes, siendo descriptiva con una población pequeña llega a la conclusión que la educación actual y según lo hallado en la investigación se encuentra inmersa en modelos gerenciales tradicionales, lo que indica que estos no ofrecen soluciones a las diferentes situaciones que se presenten en las organizaciones.

(Centeno Salazar, 2012) En su tesis “Liderazgo empresarial: visto desde una perspectiva de comunicación organizacional” tiene como objetivo identificar de que manera los dueños de las PYMES desarrollan competencias de liderazgo, siendo de tipo observacional descriptivo con una población constituido por las PYMES del

sector BPO en Colombia, se concluyó, que en Bogotá carecen de políticas eficientes y que se debe implementar dentro de las organizaciones.

(Frias Herrera, 2016) En su investigación “ Análisis del Engagement y su relacion con la motivación de los colaboradores del museo de antropología de la universidad veracruzana” tiene como objetivo determinar la relacion entre la motivación en los niveles del Engagement, siendo de tipo cuantitativa teniendo como muestra un total de 52, concluyo que los temas tratados no fueron orientados a un lado negativo de las organizaciones, por ello tomaron la decisión de enfocarse más en la psicología positiva para complementar ya que es de suma importancia para obtener un buen desarrollo optimo en la organización.

A continuación, se exponen trabajos nacionales realizados anteriormente, donde se muestran variables parecidas en relación a la investigación, las cuales son:

(Alvarado Casqui, 2016) “Liderazgo Creativo y habilidad investigativa en estudiantes de maestría en educación de la UNCP- HUANCAYO”, su objetivo fue determinar la relación entre las variables mencionadas , la investigación fue de tipo descriptiva-correlaciona, teniendo 79 individuos como muestra, usaron su instrumento y tomaron en cuenta diferentes factores para la evaluación concluyendo que, la hipótesis consta de una correlación moderada positiva de la investigación, teniendo un nivel significativo de 0.05 y 77 en la relación de las variables en investigación, con probabilidad de error al 0,05%.

(Donato, 2017) “Competencias investigativas y liderazgo creativo en estudiantes de ciencias matemáticas e informática de la UNCP” en donde tiene como objetivo general encontrar la concordancia entre las variables de estudio, es de tipo aplicada en donde se desarrolló a base de un diseño no experimental y también transversal, teniendo una muestra de 111 individuos entre docentes y directores donde se llegó a la conclusión para los directores que el nivel de liderazgo es alto y bueno , mientras que para los docentes un 42% califican de modo regular, lo que ocasiona una complejidad entre ambas variables y resultados.

(Calla Grande, 2019) “Relación entre en engagement laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Royal Knit SAC, donde su objetivo es comprobar la relación entre las variables de estudio, siendo de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental, teniendo 14 personas para la muestra, dando como resultado 0,644 en la evidencia estadística, demostrando que hay una

relación positiva con 0.017 de significancia, lo que significa que existe un 95% de confianza.

(David Heredia, 2017) “Estilos de Liderazgo Directivo en la Institución Educativa Augusto B. Leguía de Puente Piedra”, teniendo como objetivo determinar el nivel de estilo de liderazgo visionario o directivo en dicha institución educativa, siendo su investigación de tipo sustantiva descriptiva, teniendo un total de población de 80 docentes, en lo cual concluye que el liderazgo visionario predomina moderadamente con un 71.2% lo cual nos dice que en algunos docentes aún se encuentre el proceso de desarrollo y consolidación.

(Sanches Flores, 2020) “ Liderazgo empresarial y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa industrias el cisne” desarrolla como objetivo establecer la relacion entre el liderazgo empresarial y el desempeño laboral, cuyo tipo de investigación es descriptiva, teniendo un total de población de 50 trabajadores cuya conclusión nos indica que existe una relacion positiva entre ambas variables con un nivel de significancia de 0,0000, evidenciando que es de suma importancia la ejecución de un buen liderazgo.

(Azaña Condemayta & Cabrera Herrera, 2019)“Percepcion del Engagement Laboral en Latinoamerica” su objetivo principal es identificar la percepcion del engagement laboral en latinoamerica desarrollado con la literatura conceptual, siendo una investigacion descriptiva, no teniendo un numero exacto de poblacion se llego a la conclusion que mediante este estudio los paises latinoamericanos tienden a entender similarmente los terminos de engagement con el compromiso laboral.

Se hace efecto a teorías vinculadas sobre liderazgo creativo y engagement laboral: A veces nos resultan un poco escaso desarrollar líderes eficaces y creativos como clave de nuestro éxito, por ello:

(Dilts, 1998) En su libro nos muestra que él es considerado uno de los primordiales investigadores, referentes a nivel mundial enfocado al Programa Neuro Lingüístico (PNL) abocado al liderazgo desde el año 1975, cuyos estudios son sistemáticos y centrados en niveles de sabiduría altos.

Según (Dilts, 1998) explica que, para ampliar el liderazgo creativo, es necesario emplear un programa neurolingüística, pues este modelo permite descubrir como nuestra mente funciona, además de cómo afecta el lenguaje y como utilizar esta

idea para disponer y lograr que nuestras vidas y las acciones que realizamos nos resulte fácil además de eficientes al mismo tiempo.

El (PNL) programa neurolingüística, es una muestra de comunicación, formado por una serie de técnicas donde la enseñanza y la obra está enfocado al progreso del ser humano, sustentando que todo comportamiento humano es desarrollado mediante una “estructura” aprendida, que es descubierta para luego ser empleadas por las demás personas y lograr resultados similares.

Fundamentando el liderazgo creativo, (DILTS, 1998) emplea la estrategia de Disney a modo de apoyo teórico, esencialmente independizando el conocimiento en etapas para que de este modo se puedan ordenar los pensamientos y tener mayor dominio. La estrategia de Disney, es un instrumento que ayuda en la planificación y a como disponer de recursos adecuados para el registro del proceso mental y la facilidad de los registros, el cual se desarrolla en 3 fases.

Etapa “El soñador”; La función del soñador se basa solo en soñar, este no se debe preocupar, no deberá ejecutar ningún contraste de lo que necesite, además de no analizar ideas, la única función del soñador es generar la mayor cantidad de ideas positivas.

Etapa “El Realista”, Aquí se analizan cada idea y se asignan pro y los contras de cada uno de ellas, aquí se inicia a estimar si la idea se ejecutará, además de ello se podrá ver si estas ideas se puedan complementar entre sí.

Etapa “El Crítico”, El crítico es el encargado de evaluar toda idea que se considere realista, evaluara la posibilidad de ejecutarlos. El crítico puede solicitar al realista la evaluación de las ideas que a su criterio le falto desarrollar.

El modelo creativo de Disney, tal como nos cuenta (Dilts, 1998) es el desarrollo redondo que se retroalimenta firmemente. Las ideas pueden llegar e irse por cada una de las etapas sin problema alguno, solo manteniendo una regla, que el soñador no evalúe las ideas buenas o malas ya que es compromiso del realista, ni siquiera el crítico logra mejorar ideas nuevas ya que es la tarea del soñador.

A veces las personas suelen utilizar estrategias de manera natural, algunas poseen un lugar específico en donde su pensamiento es de manera creativa anclada. Estos tres tipos de maneras de pensar se encuentran en buen estado sin ninguna interrupción de las otras, únicamente si la idea concluida funciona en un lugar irresistible.



(Peterson, 2020) En su libro acerca del liderazgo empresarial, nos cuenta que todo líder desea crecer, pero este crecimiento conlleva a ciertos riesgos de los cuales podemos recalcar las tensiones financieras y el estrés corporativo, además recalca que las empresas al igual que las personas pasan por un proceso de etapas de crecimiento, tomando en cuenta que si nos centramos en una etapa de “niño pequeño hasta la adolescencia” de cierta manera los riesgos son menos graves a las etapas posteriores al crecimiento, por ende si logramos reconocer los riesgos específicos en cada una de las etapas es mucho más fácil y manejable.

(Beth Jones, 2010) Este autor se remonta a los años en que Jesús existía y como él usaba la sabiduría antigua para emplear el liderazgo visionario, basándose en tres pasos simples, el primero de ellos en el que guio a doce personas que influyeron en el mundo, lo que hace que sea un líder, el segundo es que él trabajaba netamente con personal humano mas no divino, que a pesar de tener pocos conocimientos y considerarles personas analfabetas, consiguió el cumplimiento de las tareas para lo cual fueron entrenadas, el tercero es que nos dejó un tipo de liderazgo en este caso el visionario que puede ser empleado por cualquiera de los grandes lideres hoy en día, por lo que convierten a Jesús en un líder visionario de la antigua era.

(Rosenmoller, at el, 2015) Este libro se centra en como el alto mando directivo de una organización debe dar frente al proceso de desarrollo en competencias de liderazgo para conseguir la innovación y tener espíritu empresarial, cabe recalcar que esto ayudara a fomentar y desplegar en organizaciones ya existentes. El IEF tiene como meta convertir a los innovadores en gerentes buenos que logren ser lideres de proyectos innovadores, además describir diferentes competencias de liderazgo, proporcionar elementos que son básicos para un buen desarrollo sistemático.

(B. Dilts, 1996) En este libro nos surge según el autor la necesidad de hacer del mundo uno mejor, proveniente claramente de una “visión” por llamarla así, tomando en cuenta que nuestro ámbito laboral puede ser enriquecido y además mejorado de cierta manera. Hay visiones que se vuelven compartidas por un grupo de personas para formar una base de equipo afectivo, además existen visiones compartidas por grandes masas lo que constituye la base para la organización y por último para un progreso grande en la civilización.

(W. Thomas, 2009) El autor en su libro nos da a conocer herramientas que ayudaran al líder con el Engagement el cual está dividido en 4 partes, la primera de ella nos da a conocer como es el Engagement en el trabajo, como es que los trabajadores están comprometidos y se autogestionan y donde aplican lo aprendido para poder tomar la mejor decisión para el logro de sus objetivos, verifican y evalúan el proceso y realizan ajustes de ser necesarios, de esta manera ellos agregan valor en la economía. La segunda parte nos indica que la autogestión activa necesita recompensas económicas las cuales sostienen recompensas intrínsecas y psicológicas. La tercera parte ayudara a sintonizarse como trabajador con sus propias recompensas intrínsecas, donde describirán las acciones que tome para crearlas. La cuarta parte otorgará herramientas necesarias para la involucración de todo el equipo de trabajo, así como también determinar fortalezas de los miembros del equipo y aprenderá acciones de liderazgo para mejoría continua.

(Kahn, 1990) Manifestó por primera vez un acercamiento al que nombró engagement personal, llamándolo “beneficio para los integrantes de la organización de sus propios roles de trabajo: en el engagement las personas emplean y reflejan así mismas físicas, cognitiva, emocional y mentalmente en lo largo del desarrollo de sus roles.”

Por lo tanto, decimos que el engagement recupera el aspecto positivo de las personas en el ámbito laboral posibilitando que estos actúen por ejemplo con mayor deslumbramiento y con capacidad de atender a diferentes demandas solicitadas.

(Garcia Gonzales, 2013) Sostuvo que “El engagement en otras palabras significa hasta qué punto los trabajadores hacen un mejor trabajo del que se les exige para favorecer a la organización que pertenecen”.

No obstante, el trabajo enaltece al hombre volviéndolo una herramienta humana y útil en la vida cotidiana, sin embargo, provoca fatiga tanto física como psicológica, por ende, es importante que exista el engagement, ya que provoca evolución de una labor que demanda esfuerzo y que se cumple porque si, a una labor que se exige sobre sí mismo hasta llegar a la excelencia.

(Salanova M. , et al 2000) Declaran que el compromiso debe ser de interés prioritario en las organizaciones ya que esta particularidad tiene efecto notable en los trabajadores quienes presentan efectos favorables en cuanto a la realización de sus actividades.

Además, el autor precisa que un trabajador que emplea más energía existiendo armonía en sus labores cotidianas, hace que las organizaciones creen una búsqueda del aumento de productividad, sobre todo que sus trabajadores con eficacia y capacidad positiva afronten cualquier circunstancia.

(Salanova y Schaufeli, 2009) reflejan un acercamiento más psicológico del engagement o compromiso, ya que denotan que el compromiso está estrechamente asociado al rendimiento que se presenta en el trabajo y al desarrollo de las funciones.

Es por eso que, según la perspectiva de los autores, el engagement se concreta en un estado mental positivo, de construcción concurrente con el trabajo, y se caracteriza por vigor, dedicación y absorción.

Los autores mencionados, en su investigación, según su encuesta utilizada midieron el nivel de engagement a través del Utrecht Works Engagement Scale, en donde incluyen tres aspectos primordiales

**Vigor:** Niveles altos de energía y resistencia en las actividades que realizan durante su trabajo, deseos de esfuerzo en el trabajo que realizan, inclusive cuando tienen inconvenientes.

**Dedicación:** El nivel de importancia laboral es alta, en donde se manifiestan sentimientos de significancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío en las tareas.

**Absorción:** Se centra en el empeño y concentración que tiene el trabajador a la hora de realizar alguna actividad, las horas pasan velozmente y puede ocasionar algunos conflictos al instante de desconectarse de la acción que se encuentra realizando, esto se ocasiona por las fuertes dosis de concentración y emoción.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo aplicada, descriptivo correlacional.

(Carrasco Dias , 2018) de acuerdo al autor, el trabajo de investigación será descriptiva ya que comprenderá, identificará y describirá las peculiaridades fundamentales del estudio en investigación.

(Vara Horna, 2012) Este autor en su investigación nos indica que los modelos de investigación descriptiva correlacional, posibilita a conocer o calcular el grado de conexión de dos o más variables para la realización del mismo. Por lo cual este tipo de diseño descriptivo es cuantitativo, donde podemos alcanzar índices de relación, frecuencias y porcentajes.

(Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018) Estos autores nos ayudan a esclarecer que en la investigación se empleó un diseño no experimental, ya que este diseño de investigación ejecuta una descripción exacta en cuanto a la población, no cuenta con manipulación de variables, permitiendo acercarnos de forma real, por ello se logra analizarlas y observarlas en su propio hábitat. Por consiguiente, el estudio fue transversal, ya que se recolectaron datos de la interrelación en un momento señalado. Además, se efectuaron aplicaciones de las pruebas para comprender la incidencia del liderazgo creativo en el engagement laboral dentro de la muestra elegida.

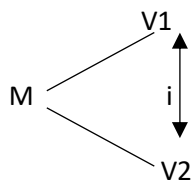
Esquema del diseño de investigación:

M = Tamaño de la Población

V1 = Liderazgo Creativo

V2= Engagement Laboral

i = Incidencia entre las variables liderazgo creativo y engagement Laboral.



### **3.2 Variables y operacionalización**

La investigación realizada cuenta con dos variables:

La primera es: Liderazgo Creativo

#### **Definición conceptual**

(Dilts, 1998) Dijo que, para desarrollarse como líder creativo, se necesita una combinación de 3 casos de capacidades referentes a liderazgo, los cuales son meta, macro y micro liderazgo; además que el individuo debe saber diferenciar en lo que hace, lo que es ser un líder, que es un líder y lo que implica liderar, entonces Dilts define el liderazgo creativo como la capacidad de fundar un mundo y el entorno laboral un lugar donde las personas deseen pertenecer que estén comprometidas en realizar tareas asignadas así como también trabajar en equipo.

#### **Definición operacional**

Conocemos Como líder creativo a la persona capaz de atreverse a promover cambios, quien constantemente busca encontrar nuevas oportunidades, tomarlas y convertirlas en todo un reto para la transformación de ciertas situaciones de la realidad que se vive día a día. En otras palabras, el líder tiene una visión puesta en el futuro quien se encarga de direccionar su energía en cambios positivos con actitud radiante, está apto para afrontar problemas complicados, por ende, no se muestra intimidado o asustado, ya que cuenta con el éxito suficiente para manejar diversos tipos de crisis, como por ejemplo (financieros, familiares, gubernamentales, etc.) logro por el cual se hace mención a las dimensiones que Robert Dilts sugiere.

Concluyendo así, que luego de analizar diferentes conceptos acerca de liderazgo creativo, tomaremos en cuenta la definición que nos ofrece Dilts, ya que es el más admisible para base de la investigación.

Indicadores

Creatividad, comunicación, toma de decisiones, manejo de situaciones.

Clima laboral, cultura, compromiso, integración.

Habilidades, competencias, trabajo en equipo, responsabilidad.

Escala de medición: Ordinal

La segunda variable es Engagement Laboral, se define:

### **Definición conceptual**

(Salanova & Schaufeli, 2009) Enuncian un acercamiento un poco más psicológico del engagement o compromiso, además de ello, indican que, este compromiso esta netamente vinculado al rendimiento que se presenta en el trabajo y en el desarrollo de funciones. Por ello los autores expresan que, además de ser una característica, el compromiso o engagement es un estado con un acercamiento más psicológico, considerándolo un aspecto contrario al burnout, que se avoca a la conexión afectiva y emocional.

### **Definición operacional**

Por ello se indica que el engagement se define en un estado mental positivo, de realización concurrente con el trabajo, y se caracteriza por vigor, dedicación y absorción.

Indicadores Energía, fuerza, persistencia

Entusiasmo, Inspiración, Orgullo

Dificultad, Olvido, Desconcentración.

Escala de medición: Ordinal

## **3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

### **Población**

Conformado por todos los empleados de la empresa Servicios Industriales Halavisi. S.A.C., en el año 2021 haciendo un total de 35 personas.

### **Muestra**

Son todos los elementos que conforman la relación de estudio.

### **Unidad de análisis**

Se aplicará la encuesta a 15 trabajadores de la empresa, lo cual estará sujeto a las variables de estudio.

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

#### **Técnica**

Para la variable liderazgo creativo se realizó la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, para medir el nivel de liderazgo creativo que tienen los trabajadores en relación a las dimensiones.

El cuestionario de factores de liderazgo, variable que evalúa 3 dimensiones: micro liderazgo, macro liderazgo y meta liderazgo, cada uno de ellos cuenta con 4 indicadores y 1 ítem por indicador.

En la segunda variable de engagement laboral se utilizó la técnica de la encuesta, y como herramienta el cuestionario, técnica para evaluar el compromiso de los trabajadores, el cuestionario enfocado en engagement evalúa 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción, cada uno de ellos cuenta con 3 indicadores y 1 ítem por indicador.

#### **Validez**

Estos instrumentos utilizados, son planteados por investigadores reconocidos, que han sido aplicados en diferentes trabajos de investigación, demostrando así la validez apropiada para su voto.

#### **Confiabilidad**

Para calcular la confiabilidad, se ejecutó el alfa de Crombach, teniendo como modelo piloto 15 trabajadores de HALAVISI S.A.C., obteniendo como resultado para la variable liderazgo creativo el 0.873 y para la variable engagement laboral 0.820, indicando que ambas variables son confiables para ser aplicadas a la muestra en estudio.

### **3.5 Procedimientos**

Luego de prestar atención a la realidad problemática en el contexto laboral del año 2021, brotó la incógnita si existía una incidencia entre el liderazgo creativo y el Engagement en el trabajo.

Para la presente investigación se solicitó los permisos requeridos a la empresa investigada a través de una solicitud de autorización que fue aceptada, además para obtener la información se aplicó encuestas a los colaboradores de manera

virtual, cuyas encuestas fueron recolectadas y digitalizadas empleando el programa SPSS Y MS EXCEL. El cual conforma la base de datos.

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

Como antes mencionado con la finalidad de obtener fiabilidad en el estudio se utilizó la encuesta como instrumento de medición la cual se detallará en el desarrollo de la investigación. Esta herramienta fue aplicada a los miembros de la muestra descrita. Se confía conocer aspectos relacionados al liderazgo creativo y encontrar la incidencia que tendría con el Engagement laboral.

Continuando con el proceso de los instrumentos para obtener los datos adecuados, se emplea el análisis cuantitativo, contando con la tabulación de los resultados y cuadros estadísticos para el análisis respectivo, seguido de la representación gráfica para una mayor y mejor comprensión. Por último, el análisis estadístico descriptivo, para interpretar los resultados. Después de analizar los datos se empleó el método estadístico inferencial, que se encarga de contrastar la hipótesis de la investigación.

### **3.7 Aspectos éticos**

La investigadora considero en el estudio de investigación, los siguientes aspectos éticos: El respeto por los derechos del autor que sirvió de fuente de recolección de datos para el presente estudio, resguardando de manera íntima la información de la empresa en cuestión y el presentar información verídica y confiable. Los datos obtenidos solo se utilizarán para fines académicos. Asimismo, se validaron los principios que nos detalla el código de ética de la universidad y los requerimientos para citas y referencias de las normas APA 7° edición



#### IV. RESULTADOS

##### **Objetivo General: Incidencia entre el Liderazgo Creativo y el Engagement Laboral de los Trabajadores de la Empresa Halavisi S.A.C.**

**Tabla 1**

*Incidencia entre el Liderazgo Creativo y el Engagement Laboral de los trabajadores de la Empresa Halavisi S.A.C.*

Correlación		
Rho de Spearman		Compromiso Organizacional
	Clima Laboral	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N

*Nota.* Resultado obtenido del SPSS. Elaboración propia.

##### **Interpretación**

De acuerdo al desarrollo en la table 1 la prueba de correlación Rho de Spearman, muestra que existe una relacion positiva entre la incidencia del liderazgo creativo en el engagement laboral, teniendo como resultados de 0.66 y el nivel de significancia 0.01, lo que indica que al ser  $<0,05$  se rechaza la  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

**Objetivo específico 1: Determinar el nivel de Liderazgo Creativo de los trabajadores de servicios Industriales Halavisi S.A.C., Chimbote,2021.**

**Tabla 2**

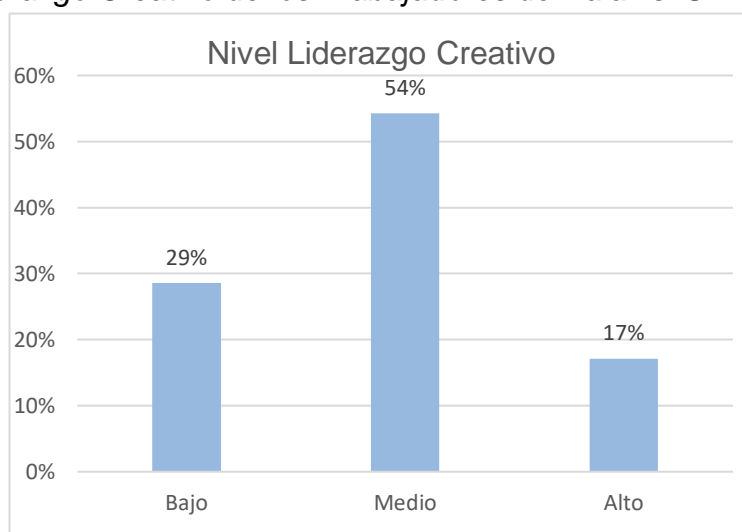
*Nivel de Liderazgo Creativo de los Trabajadores de Halavisi S.A.C.*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	29%
Medio	19	54%
Alto	6	17%
Total	35	100.0

*Nota.* Resultado obtenido del SPSS. Elaboración propia.

**Gráfico 1**

*Nivel del Liderazgo Creativo de los Trabajadores de Halavisi S.A.C.*



**Interpretación:**

En el **Gráfico 1** Señala que existe un nivel medio de Liderazgo Creativo de los trabajadores de la empresa Halavisi S.A.C. Chimbote,2021, representado por 19(54%) de un total de 35(100%) trabajadores encuestados; 10(29% trabajadores indican un nivel bajo, y por último 6(17%) trabajadores califican un nivel alto.

**Objetivo Especifico 2: Determinar el Nivel de Engagement laboral en los trabajadores de Servicios Industriales Halavisi S.A.C., Chimbote,2021**

**Tabla 3**

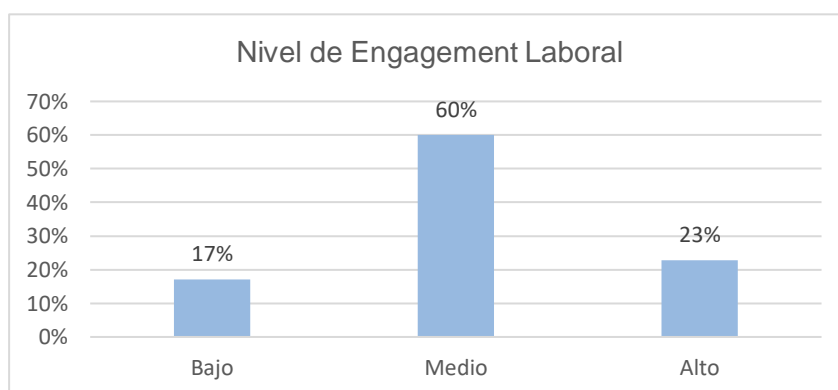
*Nivel de Engagement laboral de los trabajadores de Halavisi S.A.C.*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	17%
Medio	21	60%
Alto	8	23%
Total	35	100%

*Nota.* Resultado obtenido del SPSS. Elaboración propia.

**Gráfico 2**

*Nivel de Engagement laboral en los trabajadores de Halavisi S.A.C.*



**Interpretación**

En el Grafico 2 Señala que existe un nivel medio del Engagement laboral de los trabajadores de la empresa Halavisi S.A.C., Chimbote, 2021, representado por 21(60%) de un total de 35 (100%) trabajadores encuestados; asimismo, 6(17%) trabajadores indican un nivel bajo y, por último 8(23%) trabajadores califican un nivel alto.

**Objetivo Especifico 3: Determinar la incidencia entre las dimensiones del liderazgo creativo y el Engagement laboral de los trabajadores de Servicios Industriales Halavisi S.A.C., 2021.**

**Tabla 4**

*Incidencia entre las dimensiones del Liderazgo Creativo con la variable Engagement Laboral.*

			Engagement Laboral
Rho de Spearman	Micro Liderazgo	Coeficiente de correlación	.364*
		Sig. (bilateral)	.032
		N	35
	Macro Liderazgo	Coeficiente de correlación	.482**
		Sig. (bilateral)	.003
		N	35
	Meta Liderazgo	Coeficiente de correlación	.715**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

**Interpretación**

En la tabla 4 Se puede apreciar la relación entre las variables, además se observa correlación directa y estadísticamente significativa entre el Engagement Laboral con Micro liderazgo (rho =.364\*), con macro liderazgo (rho=.482\*\*), con meta liderazgo (rho=.715\*\*).

## V. DISCUSIÓN

En la actualidad, el liderazgo creativo produce sentimientos de desapego o despreocupación en las organizaciones, cada persona que es parte de una organización se ve implicada en la mejora de la misma.

Gran parte del liderazgo creativo no se concreta en una organización por la falta de un buen clima laboral, los trabajadores no se desarrollan bien en sus funciones y /o tareas asignadas, no son motivados y las condiciones muchas veces no son óptimas, cabe recalcar que son los trabajadores quienes necesitan sentirse a gusto, importantes, queridos y bien tratados en su centro de trabajo para desarrollar su desempeño y este sea el adecuado, dándoles a ellos las facilidades que estén dentro del alcance de la organización, ya que al no contar con personal motivado para ser líder, ocasionaría conductas o comportamientos ajenos tales como incumplimiento o abandono del puesto de trabajo, teniendo como base en el presente estudio de investigación se analizó si existe incidencia entre el liderazgo creativo y el engagement laboral de los trabajadores de HALAVISI S.A.C., Chimbote 2021.

Tomando en cuenta el objetivo general, se determina la incidencia del liderazgo creativo en el engagement laboral en la empresa servicios Industriales Halavisi S.A.C., de los cual obtuvimos un resultado de 0,66 lo que representa una incidencia positiva entre ambas variables, esto lo vemos también en la investigación de (Alvarado Casqui, 2016) hay una correlación entre dichas dimensiones de sus variables donde su coeficiente de correlación Rho Spearman es igual a 0.613 lo que resulta ser alta positiva.

Asimismo (David Heredia, 2017) en su investigación donde determino los niveles de sus variables alcanzo un 71,2% que fue el nivel medianamente eficiente donde la variable liderazgo directivo predomina moderadamente, en lo cual se puede decir que para algunos docentes aun se encuentran en proceso de desarrollo.

Además (Sanchez Flores, 2020) corroboro la relacion positiva entre ambas variables de estudio teniendo un nivel de significancia de 0,000 dejando en evidencia que los trabajadores de dicha organización necesitan ejercer un buen

liderazgo en la empresa para mejorar procesos administrativos y operativos en mediano y corto plazo.

También se estudió en liderazgo empresarial en donde (Centeno Salazar, 2012) en su indagación acerca de este liderazgo y la comunicación organizacional, nos cuenta que es importante la implementación de esto en toda organización ya que radica principalmente en que no existe competencia directa con otras organizaciones, lo que hace que el nivel de producción en estas empresas sean bajos, por lo que deberán dedicarse y esforzarse para que sean eficientes para que así predomine el liderazgo y la comunicación, puesto que esto es clave para la obtención de metas en niveles administrativos, comercial y económico, también ella dice que es necesario realizar a futuro estudios amplios con respecto al tema de investigación, además la implementación de programas en liderazgo y comunicación por parte de las entidades más conocidas en dicho país de estudio.

Como primer objetivo, se concluyó que el liderazgo creativo se ubica en un nivel medio con 54% representado por 19 trabajadores, quien lo rectifica (Donato, 2017) en su indagación acerca de competencias investigativas y liderazgo Creativo en estudiantes de ciencias matemáticas e informáticas de la UNCP, quien encontró que el liderazgo creativo se encuentra en un nivel regular con el 77,5% de 69 personas encuestadas, donde los estudiantes demuestran rasgos de ser líderes creativos. Asimismo (Monroy, 2013) quien busco identificar el tipo de liderazgo que prevalece en su investigación, nos dice que está inclinado hacia el liderazgo autoritario, ya que no se encuentran evidencias afectivas al cumplir sus metas y no toma en cuenta el esfuerzo de sus trabajadores. También con relación a la verificación de la influencia del liderazgo, según los resultados hallados nos dicen que el gerente se muestra con actitudes omnipotentes además que establece criterios de dirección, utilizando un concepto de controles extremos, lo que ocasiona que los trabajadores realicen sus labores en un ambiente poco armonioso, lo que afecta su desempeño, además en cuanto al líder hace el hincapié que para motivar y alentar al personal se necesita más que solo manejarla, es requerido también conceptos básicos tales como potencialidades y atributos.

Como segundo objetivo, se determinó en la investigación que hay un nivel medio de engagement laboral con un 60% representado por 21 trabajadores, así mismo

(Johana, 2015) en su investigación sobre niveles de engagement laboral en los colaboradores de una industria de detergentes, quien nos dice que el nivel de compromiso es alto con un 100% de 69 personas encuestadas, lo que nos indique que el engagement laboral en la empresa investigada es muy bien manejada con los trabajadores y lleva a un buen clima organizacional.

Asimismo (Azaña Condemayta & Cabrera Herrera, 2019) nos recalco en su investigación que según lo que ella pudo investigar y revisar, existe gran diferencia entre sus variables de estudio ya que en cuanto al engagement en la empresa en cuestion, nos dice que los trabajadores se encuentran mas comprometidos con su centro de trabajo, lo que nos dice que el trabajador se siente feliz y pleno con las labores que realiza a diario, ademas nos muestra que existe un numero de trabajadores que se sienten atraídos por las labores que realizan , lo que genera en la empresa un mejor desempeño y una buena relacion con sus tareas diarias, lo que genera una organización saludable, con buen clima laboral y mucho mejor aun altos resultados en rentabilidad.

Siguiendo con la discusión (Frias Herrera, 2016) en su trabajo evidencio la prevalencia de altos niveles de engagement, ya que los trabajadores de dicho establecimiento se encuentran entusiastas y comprometidos con las labores que realizan, pero cabe recalacar que su desempeño va mas que solo tener el compromiso laboral, ya que existen vinculos emocionales de los trabajadores hacia la organización por los años que laboran en dicho lugar, aquí se aplico el instrumento de medicion llamado UWES que es relacionado al engagement, lo que ocasiono que los trabajadores se muestren mayormente interesados y plenos tal que compartieron anécdotas del lugar donde trabajaban, conflictos entre otros, aparte de la complicidad entre ellos , lo que denoto que mas alla de tener un compromiso laboral con dicha institucion ellos se sienten parte de una familia, ademas según sus indicadores nos dice que en cuanto al vigor, absorcion y dedicacion, existe un coeficiente intelectual de .830, .928, .783 respectivamente, lo que en terminos estadisticos se evidencia que no existe una relacion con los indicadores de motivacion entre engagement de dicha institucion.

Según el tercer objetivo, se manifiesta que las dimensiones micro liderazgo, macro liderazgo y meta liderazgo de la variable Liderazgo Creativo, guardan relación con la variable engagement laboral con una correlación de significancia en el nivel 0,01.

Además cabe recalcar que en la investigación de (DILTS, 1998) manifiesta, que para el desarrollo del liderazgo creativo se requiere hasta cierto punto una mezcla de los tres tipos de capacidades de liderazgo anteriormente mencionados, asimismo manifiesta que la persona debe saber distinguir entre lo que es ser un líder, que es un liderazgo y que es liderar. Definiendo de esta manera el liderazgo creativo como “ la capacidad de crear un mundo, un entorno, una organización, una empresa, al que las personas deseen pertenecer ya que constituyen un instrumento de primer orden para personas comprometidas en trabajos de grupo”

Asimismo, el análisis psicológicos dados en esta investigación en cuanto al engagement laboral, nos permite señalar como un estado de bienestar relacionado al medio laboral, claramente explicado a partir de las disposiciones que el medio organizacional brinda, tanto para recurso propio para el desempeño como aquellas retribuciones relacionadas a satisfacer aspectos personales.

Por tanto, el análisis permite establecer que una organización que tiene a sus colaboradores satisfechos conlleva a aumentar la energía en el desempeño de sus funciones, la entrega en el desenvolvimiento y a la permanencia en cumplimiento de toda actividad organizacional, como muestra recíproca de las disposiciones recibidas que conllevan a un estado de ánimo favorable.

Por todo lo expuesto, el presente estudio de investigación encamina un aporte al campo de la práctica profesional, al generar evidencia clave para proceder con actividades encaminadas a potenciar tanto en engagement como en liderazgo creativo, por lo cual aporta al campo social al bienestar de la organización, además de ello cuenta como aporte teórico al revisar fundamentos que sustentan a las variables relacionales, y por último contribuye a la metodología, mediante un antecedente relevante al campo de la investigación descrito en el presente informe.



## VI. CONCLUSIONES

Según lo obtenido en el presente estudio se llegó a las siguientes conclusiones

1. Se concluye que existe una incidencia positiva entre el liderazgo creativo y el engagement laboral de la empresa Servicios Industriales Halavisi S.A.C, 2021, considerándose un  $r=0,665$  el cual es positivo con un  $p < 0,05$ .
2. De acuerdo al nivel de Liderazgo Creativo en la Empresa Halavisi S.A.C. se ubica en un nivel medio con un porcentaje de 54% lo que indica que solo 19 trabajadores tienen el potencial de ser líderes creativos, mientras que el 29% de ellos indica que 10 trabajadores estando en formación constante y motivación pueden desarrollar el liderazgo creativo en ellos.
3. Se comprobó la existencia del nivel medio de la variable Engagement Laboral, con un 60% representado por 21 trabajadores, mientras que el 17% correspondiente a 6 de ellos se encuentran en el desarrollo del compromiso laboral para con la empresa Halavisi S.A.C.
4. Se alcanzó relación entre las variables, se observa además correlación directa y esto estadísticamente significativa entre el Engagement Laboral con el Micro Liderazgo ( $\rho=,364^*$ ), con Macro Liderazgo ( $\rho=,482^{**}$ ), con Meta Liderazgo ( $\rho=,715^{**}$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

Tomando en cuenta los desenlaces del estudio de investigación, se muestran las siguientes conclusiones:

1. Al proporcionar las evidencias de la existencia de incidencia en las variables estudiadas, la empresa tiene como objetivo primordial permitir que la alta dirección desarrolle estrategias para un buen funcionamiento del liderazgo en conjunto con el compromiso laboral en los trabajadores.
2. Al área de gerencia general se recomienda incentivar el liderazgo creativo entre los trabajadores del área operativa como administrativa, promoviendo el trabajo en equipo, solidaridad, ayuda mutua y compromiso, para así priorizar un mejor clima laboral dando como resultado una mayor producción.
3. Para el área de RRHH es recomendable enfocarse en instruir a todo el personal de la organización en cómo fortalecer el engagement o compromiso laboral, forjando empatía y motivación entre todo el equipo para así culminar la jornada laboral con entusiasmo. Además, producir en ellos pensamientos que ayuden a la autorrealización, para que de esta manera formar una cultura estructurada dentro de la organización en donde se obtenga como resultados trabajadores comprometido con cada actividad encomendada.
4. Además, a los supervisores a cargo se les recomienda, capacitar y realizar actividades que generen motivación en los trabajadores, teniendo en cuenta la comunicación, liderazgo, compromiso, para fortalecer las relaciones interpersonales entre los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Agurto, R. K., Mogollon, G. F., & Castillo, C. L. (11 De Agosto De 2020). *El Papel Del Engagement Ocupacional Como Alternativa Para Mejorar La Satisfacción Laboral De Los Colaboradores*. Scielo. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400112](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112)
- Almas, S., Chacon-Fuertes, F., & Perez Muñoz, A. (2020). *Direct and Indirect Effects of Transformational Leadership on Volunteers' Intention to Remain at Non-Profit Organizations*. *Psychosocial Intervention*, 1. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-05592020000300001&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-05592020000300001&script=sci_abstract&tlng=pt)
- Alvarado Casqui, E. (2016). *Liderazgo Creativo Y Habilidad Investigativa En Estudiantes De Maestria En Educacion De La Uncp-Huancayo*. Huancayo. Obtenido De [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/267/TEDU\\_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/267/TEDU_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Amram, J. (17 de April de 2005). *Intelligence Beyond Iq: The Contribution Of Emocional And Spiritual Intelligences To Effective Business Leadership*. *Running Head: Ei And Si In Business Leadership*, 1, 21 , 22. Obtenido De <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.452.6452&rep=rep1&type=pdf>
- Avery, G. (2006). *Follower Effects In The Visionary Leadership Process*. *Journal Of Business & Economic Research*, 57; 63. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/253381929\\_Follower\\_Effects\\_In\\_The\\_Visionary\\_Leadership\\_Process](https://www.researchgate.net/publication/253381929_Follower_Effects_In_The_Visionary_Leadership_Process)
- Azaña Condemayta, E., & Cabrera Herrera, D. (2019). *Percepcion del Engagement Laboral en Latinoamerica*. Lima. Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2505/Esmeralda\\_Trabajo\\_Bachillerato\\_2019.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2505/Esmeralda_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- B. Dilts, R. (1996). *Visionary Leadership Skills Creating a World to Which People want to Belong*. Capitola, California: Meta Publications. Obtenido de [https://journeytogenius.ecwid.com/Visionary-Leadership-Skills-Creating-a-World-to-Which-People-Want-to-Belong-p121110545?gclid=CjwKCAjwrNmWBhA4EiwAHbjEQJEumWrA8WYnkS0dfVCjh3R4699eCu\\_9XRP56N9wq2OqCsZtsH6KRoCktcQAvD\\_BwE](https://journeytogenius.ecwid.com/Visionary-Leadership-Skills-Creating-a-World-to-Which-People-Want-to-Belong-p121110545?gclid=CjwKCAjwrNmWBhA4EiwAHbjEQJEumWrA8WYnkS0dfVCjh3R4699eCu_9XRP56N9wq2OqCsZtsH6KRoCktcQAvD_BwE)
- Beth Jones, L. (2010). *Jesus, CEO: Using Ancient Wisdom for Visionary Leadership*. *The National Bestseller*. Obtenido de <https://books.google.com.cu/books?id=eCTCNUkjYR4C>
- Calla Grande, E. L. (2019). *Relacion Entre El Engagement Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores En La Empresa "Royal Knit" S.A.C. Puno*. Obtenido De [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11467/Calla\\_Grande\\_Elizabeth\\_Lourdes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11467/Calla_Grande_Elizabeth_Lourdes.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrasco Dias , S. (2018). *Metodologia De La Investigacion Cientifica*. Lima: San Marcos. Obtenido De <https://drive.google.com/file/d/1GTWMTyAZDmzE0hJbUKSxsR-QJWsYugBV/view>
- Centeno Salazar, M. (2012). *Liderazgo Empresarial: Visto desde una Perspectiva de Comunicacion Organizacional*. Bogota. Obtenido de [https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/2041/CentenoMarcela\\_2012.pdf;jsessionid=46FF480C18AEF95457D9E64605495B89?sequence=1](https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/2041/CentenoMarcela_2012.pdf;jsessionid=46FF480C18AEF95457D9E64605495B89?sequence=1)
- Chandani, A., & Mehta, M. (2016). *Employee Engagement: A Review Paper on Factors Affecting Employee Engagement*. *Indian Journal of Science and Technology*, 5. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/302915264\\_Employee\\_Engagement\\_A\\_Review\\_Paper\\_on\\_Factors\\_Affecting\\_Employee\\_Engagement](https://www.researchgate.net/publication/302915264_Employee_Engagement_A_Review_Paper_on_Factors_Affecting_Employee_Engagement)
- Cinar, F., & Kaban, A. (2012). *Conflict Mangement and Visionary Leadership: An Application in Hospital Organizations*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 198; 205. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812044552>

- Clara, M. M. (2016). *Mujeres En Publicidad: Lideres Creativas En Un Munedo De Hombres*. Barcelona. Obtenido De [https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2016/164862/TFG\\_Montes\\_Mojonero\\_Clara.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2016/164862/TFG_Montes_Mojonero_Clara.pdf)
- David Heredia, R. (2017). *Estilos de Liderazgo directivo en la Institucion Educativa "Augusto B. Leguia" de Puesto Piedra,2016*. Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17202?locale-attribute=es>
- Dilts, R. (1998). *Liderazgo Creativo Pnl Para Forjar Un Mundo Al Que Las Personas Deceen Pertenecer*. Urano. Obtenido De [https://www.iberlibro.com/servlet/BookDetailsPL?bi=31053418166&searchurl=an%3Drobert%2Bdilts%26sortby%3D17%26tn%3Dliderazgo%2Bcreativo&cm\\_sp=snippet- -srp1- -title6](https://www.iberlibro.com/servlet/BookDetailsPL?bi=31053418166&searchurl=an%3Drobert%2Bdilts%26sortby%3D17%26tn%3Dliderazgo%2Bcreativo&cm_sp=snippet- -srp1- -title6)
- Donato, E. C. (2017). *Competencias Investigativas Y Liderazgo Creativo En Estudiantes De Ciencias Matematicas E Informatica De La Uncp*. Huancayo. Obtenido De <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4291/Espinoza%20Casas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Frias Herrera, M. (2016). *Analisis del Engagement y su Relacion con la Motivacion de los Colaboradores del Museo de Antropologia de la Universidad Veracruzana*. Veracruz. Obtenido de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/46941/FriasHerreraMayra.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Garcia Gonzales, C. (2013). *Estudio De La Relacion Entre El Engagement Y La Rotacion De Personal En Una Cadena De Cafeterias, Ubicada En La Ciudad De Xalapa-Enriquez*. Mexico. Obtenido de <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/34792>
- Gay, L. P. (1 de Julio de 2021). *Liderazgo creativo: cómo empoderar a todos los actores de una institución*. Obtenido de <https://www.infobae.com/educacion/2021/07/01/liderazgo-creativo-como-empoderar-a-todos-los-actores-de-una-institucion/>

- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología De La Investigación. Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta. Revista Universitaria Digital De Ciencias Sociales.* Obtenido De <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Jasarela, C. G., & Parada Pino, M. G. (2018). *Clima Laboral Y Engagement Aplicado En La Empresa Coopelan Ltda. Los Angeles -Chile.* Obtenido De <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3313/4/Cerda%20Gallegos%20-%20Parada%20Pino.pdf>
- Johana, C. R. (2015). *Niveles De Engagement En Los Colaboradores De Una Industria De Detergentes Ubicada En Escuintla. Escuintla.* Obtenido De <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cordoba-Nely.pdf>
- Kahn, A. (1990). *Psychological Conditions Of Person Engagement And Disengagement At Work. Academy Of Management.* Obtenido De <https://www.talenteck.com/academic/Kahn-1990.pdf>
- Liderazgo Empresarial. (2013). *Gestion*, 1. Obtenido De <https://www.gestion.org/consejos-para-superar-test-psicotecnicos-en-seleccion-de-personal/>
- Management Journal. (19 de 04 de 2014). Obtenido de <https://www.managementjournal.net/top-management/que-es-el-liderazgo-visionario>
- Martin, F. (2018). *Engagement Matters: Student Perceptions On The Impostance Of Engagement Strategies in the Online Learning Environment. University Of North Carolina Charlotte*, 206; 2018. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1179659.pdf>
- Martinez de Salinas, J. (28 de 05 de 2019). *El liderazgo empresarial : Importancia y características. RRHH Digital*, pág. 1. Obtenido de <http://www.rrhhdigital.com/secciones/136868/e/-liderazgo-%09empresarial-importancia-y-caracter%3ADsticas>
- Martinez, I., Salanova, M., & Cruz Ortiz, V. (2020). *Our Boss is a Good Boss! Cross-Level Effects of Transformational Leadership on Work Engagement in*

*Service Jobs. Journal of Work and Organizational Psychology.*  
[https://www.researchgate.net/publication/342941490 Our Boss is a Good Boss Cross-level Effects of Transformational Leadership on Work Engagement in Service Jobs](https://www.researchgate.net/publication/342941490_Our_Boss_is_a_Good_Boss_Cross-level_Effects_of_Transformational_Leadership_on_Work_Engagement_in_Service_Jobs)

Matsa, D., & Miller, A. (2013). *A Female Style Corporate Leadership? Evidence from Quotas. American Economic Association, 137; 165.* Obtenido de <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/app.5.3.136>

Monroy, J. (2013). *Liderazgo Directivo Como Elemento Estrategico en la Efectividad del Desempeño Docente. Valencia-Carabobo.* Obtenido de <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/700035BB.pdf>

Ndinda, C., & Okeke-Uzodike, U. (2012). *Present but Absent: Women in Business Leadership in South Africa. Bridgewater State University, 127, 142.* Obtenido de <https://vc.bridgew.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1060&context=jiws>

Peterson, J. (2020). *Entrepreneurial Leadership. Nashville: Harper Collins Leadership.* Obtenido de <https://es.scribd.com/book/453281209/Entrepreneurial-Leadership-The-Art-of-Launching-New-Ventures-Inspiring-Others-and-Running-Stuff>

Piqueras, C. (26 de 05 de 2014). *High Performance.* Obtenido de <https://www.cesarpiqueras.com/lider-visionario/>

Rosenmoller, M., Whitehouse, D., & Wilson, P. (2015). *Shaping Entrepreneurial Mindsets Innovation And Entrepreneurship in Leadership Development. Spain: Iese Business Collection.* Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=aZmkCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Shaping+Entrepreneurial+Mindsets+Innovation+And+Entrepreneurship+in+Leadership+Development.&ots=XNj2AeyN8N&sig=PhNo1D6MCS42USGo24zZnVQy29A#v=onepage&q=Shaping%20Entrepreneurial%20>

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El Engagement En El Trabajo Cuando El Trabajo Se Convierte En Pasion. España: Alianza Editorial.* Obtenido De

[http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009\\_Salanova-Schaufeli.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf)

Salanova, M., Schaufeli, B., Llorens, S., Peiro, J., & Grau, R. (2000). Desde El "Burnout" Al "Engagement" ¿Una Nueva Perspectiva? *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, P. 14. Obtenido De <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>

Sanches Flores, E. (2020). *Liderazgo Empresarial y Desempeño laboral en los Colaboradores de la empresa Industrias el Cisne, Villa el Salvador. Lima.* Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1838/Sanches%20Flores%2c%20Elva%20Rozana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vara Horna, A. (2012). *Desde La Idea Hasta La Sustentacion: 7 Pasos Para Una Tesis Exitosa. Facultad De Ciencias Administrativas Y Recursos Humanos Universidad San Martin De Porres, Lima.* Obtenido De <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

W. Thomas, K. (2009). *Intrinsic Motivation at Work What Really Drives Employee Engagement.* San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=CeaylSZRCVAC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=CeaylSZRCVAC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)



## **ANEXOS**

## ANEXO 1: Confiabilidad de instrumentos

### Confiabilidad del instrumento de la variable 1

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.873	12

#### Interpretación:

Se demuestra que el cuestionario de la variable Independiente Liderazgo Creativo tiene una excelente confiabilidad, conformada por 12.

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Las ideas planteadas por los líderes son creativas?	42.27	44.067	-.182	.925
¿Los líderes promueven la buena comunicación dentro de la organización?	41.27	36.067	.714	.855
¿Los líderes toman decisiones acertadas?	41.53	35.981	.702	.855
¿Los líderes manejan situaciones de manera acertada?	41.67	37.952	.538	.865
¿Los líderes fomentan un buen clima laboral dentro de la organización?	41.00	37.571	.552	.864
¿Los líderes fortalecen la cultura de la empresa dentro y fuera de ella?	41.40	35.257	.733	.853
¿Los líderes impulsan el compromiso entre los colaboradores dentro de la organización?	41.40	35.971	.569	.862
¿Los líderes crean programas de integración para dar soluciones a los problemas?	41.67	30.810	.740	.851
¿Los líderes demuestran destreza para dar soluciones a los problemas?	41.27	34.210	.959	.842
¿Los líderes demuestran sus competencias en momentos adversos de la empresa?	41.40	35.829	.780	.852
¿Los líderes promueven el trabajo en equipo entre los colaboradores?	41.33	34.952	.629	.858
¿Los líderes demuestran responsabilidad en el trabajo?	41.00	35.857	.776	.853

## Confiabilidad del instrumento de la variable 2

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.820	9

### Interpretación:

Se demuestra que el cuestionario de la variable Independiente Engagement Laboral tiene una excelente confiabilidad, conformada por 9.

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿En mi centro laboral me siento lleno de energía durante las actividades laborales?	33.00	10.714	.678	.782
¿Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo?	33.00	9.714	.799	.762
¿Se considera persistente en su trabajo?	32.87	11.267	.609	.792
¿Cuándo se le asigna una tarea usted lo asume con entusiasmo?	33.07	11.067	.516	.804
¿Cada vez que realiza sus actividades se inspira en lo que hace?	33.00	11.143	.725	.781
¿Usted se siente orgulloso de su trabajo?	32.93	9.924	.717	.774
¿Tiene dificultades al realizar sus labores?	33.53	12.695	.249	.832
¿Olvida con frecuencia realizar sus tareas?	33.60	12.686	.340	.820
¿Usted cuando este concentrado en su trabajo difícilmente se desconecta con las tareas asignadas?	32.60	13.829	.023	.847

## ANEXO 2: Matriz de Operacionalización de Variables

**Tabla 4** Matriz de operacionalización de la variable Liderazgo Creativo

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Liderazgo Creativo</b>	(Dilts, 1998) Declaro que, para desarrollarse como líder creativo, requiere hasta cierto punto, una combinación de 3 tipos de capacidades del liderazgo, los cuales son, el meta liderazgo, el macro liderazgo, y el micro liderazgo; también manifiesta que la persona debe saber diferencias en lo que hace y lo que es ser un líder, que es el liderazgo y lo que es liderar	El líder creativo es el que se atreve a impulsar cambios, busca nuevos rumbos y retos para transformar y mejorar situaciones de la realidad, en otras palabras, el líder tiene una visión puesta en el futuro, quien dirige sus energías hacia cambios positivos con actitud optimista, que sea capaz de afrontar los problemas complejos, problemas por los cuales no se muestra intimidado o atemorizado, ya que cuenta con el éxito suficiente de enfrentar diversos tipos de crisis	Micro Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creatividad</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Toma de decision</li> <li>- Manejo de situaciones</li> </ul>	Ordinal
			Macro Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clima laboral</li> <li>- Cultura</li> <li>- Compromiso</li> <li>- Integración</li> </ul>	
			Meta Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidades</li> <li>- Competencias</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Responsabilidad</li> </ul>	

## ANEXO 2: Matriz e Operacionalización de Variables

**Tabla 5** Matriz de operacionalización de la variable Engagement Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Engagement Laboral</b>	(Salanova & Schaufeli, 2009) Enuncian un acercamiento un poco más psicológico del Engagement o compromiso, además de ello, indican que, este compromiso esta netamente vinculado al rendimiento que se presente en el trabajo y en el desarrollo de funciones. Por ello los autores expresan que, además de ser una característica, el compromiso o Engagement es un estado con un acercamiento más psicológico, considerándolo un aspecto contrario al burnout, que se avoca a la conexión afectiva y emocional.	Por ello se indica que el Engagement se define como un estado mental positivo, de realización, que se relaciona con el trabajo que tiene similitud con vigor, dedicación y absorción.	Vigor	- Energía - Fuerza - Persistencia	Ordinal
			Dedicación	- Entusiasmo - Inspiración - Orgullo	
			Absorción	- Dificultad - Olvido Desconcentración	

### ANEXO 3 INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

#### MODELO 1 INSTRUMENTO

#### CUESTIONARIO LIDERAZGO CREATIVO

El presente instrumento tiene como finalidad analizar el nivel de Liderazgo creativo en los Trabajadores de la empresa Halavisi S.A.C., Chimbote, 2021, con la Intención de evidenciar el grado de la variable y poder establecer alternativas de mejora.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una "X" la alternativa de la columna derecha en cada uno de los enunciados propuestos, de acuerdo a su conocimiento del nivel del Liderazgo creativo, según la escala que se muestra a continuación

Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo no desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

EDAD: \_\_\_\_\_ SEXO: \_\_\_\_\_

DIM	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES				
			1	2	3	4	5
MICRO LIDERAZGO	- Creatividad	¿Las ideas Planteadas por los lideres son creativas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- Comunicación	¿Los lideres promueven la buena comunicación dentro de la organización?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- Toma de decisión	¿Los lideres Toman decisiones acertadas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- Manejo de situaciones	¿Los lideres manejan situaciones de manera acertada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

MACRO LIDERAZGO	-	Clima laboral	¿Los líderes fomentan un buen clima laboral dentro de la organización?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	-	Cultura						
	-	Compromiso	¿Los líderes fomentan la cultura de la empresa dentro y fuera de ella?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	-	Integración	¿Los líderes impulsan el compromiso entre los colaboradores dentro de la organización?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			¿Los líderes crean programas de integración para dar solución a los problemas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	-	Habilidades	¿Los líderes demuestran destreza para dar solución a los problemas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	-	Competencias						
	-	Trabajo en equipo	¿Los líderes demuestran sus competencias en momentos adversos de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	-	Responsabilidad	¿Los líderes promueven el trabajo en equipo entre los colaboradores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	META LIDERAZGO			¿Los líderes demuestran responsabilidad en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## MODELO 2 INSTRUMENTO

### CUESTIONARIO ENGAGEMENT LABORAL

El presente instrumento tiene como finalidad analizar el nivel de Engagement Laboral en los Trabajadores de la empresa Halavisi S.A.C., Chimbote, 2021, con la Intención de evidenciar el grado de la variable y poder establecer alternativas de mejora.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una "X" la alternativa de la columna derecha en cada uno de los enunciados propuestos, de acuerdo a su conocimiento del nivel del Engagement Laboral, según la escala que se muestra a continuación

Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo no desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**EDAD:** \_\_\_\_\_ **SEXO:** \_\_\_\_\_

DIM	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES				
			1	2	3	4	5
VIGOR	- Energía	¿En mi centro laboral me siento lleno de energía durante las actividades laborales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- Fuerza	¿Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- Persistencia	¿Se considera persistente en su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DEDICACION	- Entusiasmo	¿Cuándo se le asigna una tarea usted lo asume con entusiasmo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- Inspiración	¿Cada vez que realiza sus actividades se inspira en lo que hace?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- Orgullo	¿Usted se siente orgulloso de su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



ABSORCION

- Dificultad
- Olvido
- Desconcentración

¿Tiene dificultades al realizar sus labores?

¿Olvida con frecuencia realizar sus tareas?

¿Usted cuando este concentrado en su trabajo difícilmente se desconecta con las tareas asignadas?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## ANEXO 4.

### AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION DE EMPRESA

#### AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo: VILMA JULIA MENDOZA CHAUCA identificado con DNI 32865352, en mi calidad de REPRESENTANTE LEGAL de la empresa SERVICIOS INDUSTRIALES HALAVISI S.A.C. con R.U.C N°20445526127, ubicada en la ciudad de CHIMBOTE

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita,) STEPHANIE ARLHET MARILUZ CASTRO

Identificado(s) con DNI N° 70203278, de la Carrera profesional Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Datos completos del total de trabajadores de la empresa y a la vez autorización para que pueda aplicar la encuesta del trabajo de investigación

Con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Trabajo de Investigación, (x) Tesis, para optar al grado de ( ) Bachiller, o (x) Título Profesional.

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

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

  
Vilma Julia Mendoza Chauca  
PODERADO

Firma y sello del Representante Legal

DNI:

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

  
Firma del Estudiante


DNI:

## ANEXO 5. RESULTADOS DE LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: LIDERAZGO CREATIVO Y SU INCIDENCIA EN EL ENGAGEMENT LABORAL DE LA EMPRESA HALAVISI S.A.C. CHIMBOTE, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
ENGAGEMENT LABORAL	VIGOR	Energía	1. ¿En mi centro laboral me siento lleno de energía durante las actividades laborales?								X		X		X		
		Fuerza	2. ¿Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo?						X		X		X		X		
		Persistencia	3. ¿Se considera persistente en su trabajo?								X		X		X		
	DEDICACION	Entusiasmo	4. ¿Cuándo se le asigna una tarea usted lo asume con entusiasmo?								X		X		X		
		Inspiración	5. ¿Cada vez que realiza sus actividades se inspira en lo que hace?						X		X		X		X		
		Orgullo	6. ¿Usted se siente orgulloso de su trabajo?								X		X		X		
	ABSORCION	Dificultad	7. ¿Tiene dificultades al realizar sus labores?								X		X		X		
		Olvido	8. ¿Olvida con frecuencia realizar sus tareas?								X		X		X		
		Desconcentración	9. ¿Usted cuando este concentrado en su trabajo difícilmente se desconecta con las tareas asignadas?						X		X		X		X		

  
**Walter Gastón Solano Villarreal**  
 MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN  
 ESTRATÉGICO DE EMPRESAS  
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
 CLAD, N° 04799

Walter Gastón Solano Villarreal

DNI N° 16786692

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO


NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario de la variable ENGAGEMENT LABORAL  
OBJETIVO : Obtener información de la Variable ENGAGEMENT LABORAL  
DIRIGIDO A : Trabajadores de la empresa HALAVISI SAC

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

NOBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Walter Gastón Solano Villarreal

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Administración Estratégica de Empresas


  
-----  
**Walter Gastón Solano Villarreal**  
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN  
ESTRATÉGICA DE EMPRESAS  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
CLAD. N° 04799  
-----

DNI N° 16786692

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: LIDERAZGO CREATIVO Y SU INCIDENCIA EN EL ENGAGEMENT LABORAL DE LA EMPRESA HALAVISI S.A.C. 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
LIDERAZGO CREATIVO	MICRO LIDERAZGO	Creatividad	1. ¿Las ideas Planteadas por los líderes son creativas?						X			X		X		X		
		Comunicación	2. ¿Los líderes promueven la buena comunicación dentro de la organización?									X		X		X		
		Toma de decisión	3. ¿Los líderes Toman decisiones acertadas?									X		X		X		
		Manejo de situaciones	4. ¿Los líderes manejan situaciones de manera acertada?									X		X		X		
	MACRO LIDERAZGO	Clima laboral	5. ¿Los líderes fomentan un buen clima laboral dentro de la organización?						X			X		X		X		
		Cultura	6. ¿Los líderes fomentan la cultura de la empresa dentro y fuera de ella?									X		X		X		
		Compromiso	7. ¿Los líderes impulsan el compromiso entre los colaboradores dentro de la organización?									X		X		X		
		Integración	8. ¿Los líderes crean programas de integración para dar solución a los problemas?									X		X		X		
	META LIDERAZGO	Habilidades	9. ¿Los líderes demuestran destreza para dar solución a los problemas?						X			X		X		X		
		Competencias	10. ¿Los líderes demuestran sus competencias en momentos adversos de la empresa?									X		X		X		
		Trabajo en equipo	11. ¿Los líderes promueven el trabajo en equipo entre los colaboradores?									X		X		X		
		Responsabilidad	12. Los líderes demuestran responsabilidad en el trabajo?									X		X		X		

  
**Walter Gastón Solano Villarreal**  
 MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN  
 ESTRATÉGICO DE EMPRESAS  
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Walter Gastón Solano Villarreal

DNI N° 16786692

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario de la variable LIDERAZGO CREATIVO  
OBJETIVO : Obtener información sobre la variable LIDERAZGO CREATIVO  
DIRIGIDO A : Trabajadores de la empresa HALAVISI SAC

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :


Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

NOBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR :

Walter Gastón Solano Villarreal

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Magíster en Administración Estratégica de Empresas

  
Walter Gastón Solano Villarreal  
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN  
ESTRATÉGICA DE EMPRESAS  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
CLAD. N° 04799

DNI N° 16786692

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TITULO: LIDERAZGO CREATIVO Y SU INCIDENCIA EN EL ENGAGEMENT LABORAL DE LA EMPRESA HALAVISI S.A.C. CHIMBOTE, 2021.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
ENGAGEMENT LABORAL	VIGOR	Energía	1. ¿En mi centro laboral me siento lleno de energía durante las actividades laborales?						X			X	X	X	X	X	X	
		Fuerza	2. ¿Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo?									X	X	X	X	X	X	
		Persistencia	3. ¿Se considera persistente en su trabajo?									X	X	X	X	X	X	
	DEDICACION	Entusiasmo	4. ¿Cuándo se le asigna una tarea usted lo asume con entusiasmo?						X			X	X	X	X	X	X	
		Inspiración	5. ¿Cada vez que realiza sus actividades se inspira en lo que hace?									X	X	X	X	X	X	
		Orgullo	6. ¿Usted se siente orgulloso de su trabajo?									X	X	X	X	X	X	
	ABSORCION	Dificultad	7. ¿Tiene dificultades al realizar sus labores?						X			X	X	X	X	X	X	
		Olvido	8. ¿Olvida con frecuencia realizar sus tareas?									X	X	X	X	X	X	
		Desconcentración	9. ¿Usted cuando este concentrado en su trabajo difícilmente se desconecta con las tareas asignadas?									X	X	X	X	X	X	

  
 .....  
**Mag. Betty L. Espinoza Bazar**  
 (LIC. ADMINISTRACION  
 CLAD. N° 1

Nombres y apellidos

DNI N° 16624052

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ENGAGEMENT LABORAL  
OBJETIVO : OBTENER INFORMACION DE LA VARIABLE ENGAGEMENT LABORAL  
DIRIGIDO A : TRABAJADORES DE LA EMPRESA HALAVISI S.A.C.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR :

Betty Lilia Espinoza Bazán

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Maestro en Administración de Negocios

  
Mag. Betty Lilia Espinoza Bazán  
LIC. ADMINISTRACION  
CLAD. N° 115

DNI N° 16624052



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: LIDERAZGO CREATIVO Y SU INCIDENCIA EN EL ENGAGEMENT LABORAL DE LA EMPRESA HALAVISI S.A.C. 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
LIDERAZGO CREATIVO	MICRO LIDERAZGO	Creatividad	1. ¿Las ideas Planteadas por los líderes son creativas?						X			X		X		X		
		Comunicación	2. ¿Los líderes promueven la buena comunicación dentro de la organización?									X		X		X		
		Toma de decisión	3. ¿Los líderes Toman decisiones acertadas?									X		X		X		
		Manejo de situaciones	4. ¿Los líderes manejan situaciones de manera acertada?									X		X		X		
	MACRO LIDERAZGO	Clima laboral	5. ¿Los líderes fomentan un buen clima laboral dentro de la organización?						X			X		X		X		
		Cultura	6. ¿Los líderes fomentan la cultura de la empresa dentro y fuera de ella?									X		X		X		
		Compromiso	7. ¿Los líderes impulsan el compromiso entre los colaboradores dentro de la organización?									X		X		X		
		Integración	8. ¿Los líderes crean programas de integración para dar solución a los problemas?									X		X		X		
	META LIDERAZGO	Habilidades	9. ¿Los líderes demuestran destreza para dar solución a los problemas?						X			X		X		X		
		Competencias	10. ¿Los líderes demuestran sus competencias en momentos adversos de la empresa?									X		X		X		
		Trabajo en equipo	11. ¿Los líderes promueven el trabajo en equipo entre los colaboradores?									X		X		X		
		Responsabilidad	12. Los líderes demuestran responsabilidad en el trabajo?									X		X		X		

Firma

Nombres y apellidos

DNI N°

  
 Mag. Betty L. Espinoza Bazán  
 LIC. ADMINISTRACION  
 CLAD. N° 115

16621052

**RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO DE LA VARIABLE LIDERAZGO CREATIVO  
OBJETIVO : OBTENER INFORMACION DE LA VARIABLE LIDERAZGO CREATIVO  
DIRIGIDO A : TRABAJADORES DE LA EMPRESA HALAVISI S.A.C.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

NOBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : *Betty Leticia Espinoza Bazán*  
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Maestro en Administración de Negocios*

*Betty Leticia Espinoza Bazán*  
-----  
Mag. Betty L. Espinoza Bazán  
LIC. ADMINISTRACION  
C.I.A.D. N° 115  
-----  
DNI N° *1667052*

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: LIDERAZGO CREATIVO Y SU INCIDENCIA EN EL ENGAGEMENT LABORAL DE LA EMPRESA HALAVISI S.A.C. 2021.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO CREATIVO	MICRO LIDERAZGO	Creatividad	1. ¿Las ideas Planteadas por los lideres son creativas?						X			X		X			
		Comunicación	2. ¿Los lideres promueven la buena comunicación dentro de la organización?									X		X			
		Toma de decisión	3. ¿Los lideres Toman decisiones acertadas?									X		X			
		Manejo de situaciones	4. ¿Los lideres manejan situaciones de manera acertada?									X		X			
	MACRO LIDERAZGO	Clima laboral	5. ¿Los lideres fomentan un buen clima laboral dentro de la organización?						X			X		X			
		Cultura	6. ¿Los lideres fomentan la cultura de la empresa dentro y fuera de ella?									X		X			
		Compromiso	7. ¿Los lideres impulsan el compromiso entre los colaboradores dentro de la organización?									X		X			
		Integración	8. ¿Los lideres crean programas de integración para dar solución a los problemas?									X		X			
	META LIDERAZGO	Habilidades	9. ¿Los lideres demuestran destreza para dar solución a los problemas?						X			X		X			
		Competencias	10. ¿Los lideres demuestran sus competencias en momentos adversos de la empresa?									X		X			
		Trabajo en equipo	11. ¿Los lideres promueven el trabajo en equipo entre los colaboradores?									X		X			
		Responsabilidad	12. Los lideres demuestran responsabilidad en el trabajo?									X		X			



Nombres y apellidos Nestor Daniel González Rueda

DNI N° 32991045

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO DE LA VARIABLE LIDERAZGO CREATIVO  
OBJETIVO : OBTENER INFORMACION DE LA VARIABLE LIDERAZGO CREATIVO  
DIRIGIDO A : TRABAJADORES DE LA EMPRESA HALAVISI S.A.C.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

NOBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Nestor Daniel Gonzalez Rueda

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor



-----  
DNI N° 32991045

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO: LIDERAZGO CREATIVO Y SU INCIDENCIA EN EL ENGAGEMENT LABORAL DE LA EMPRESA HALAVISI S.A.C. CHIMBOTE, 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
ENGAGEMENT LABORAL	VIGOR	Energía	1. ¿Los colaboradores demuestran energía positiva en el cumplimiento de sus labores?						X		X		X				
		Fuerza	2. ¿Los colaboradores transmiten fuerza al realizar trabajo en equipo?						X		X		X				
		Persistencia	3. ¿Los Colaboradores son persistentes en su trabajo?						X		X		X				
	DEDICACION	Entusiasmo	4. ¿Los colaboradores realizan sus actividades con entusiasmo?						X		X		X				
		Inspiración	5. ¿Los colaboradores se sienten orgullosos de la organización donde laboran?						X		X		X				
		Orgullo	6. ¿Los colaboradores tienen dificultad al realizar sus labores?						X		X		X				
	ABSORCION	Dificultad	7. ¿Los colaboradores tienen dificultad al realizar sus labores?						X		X		X				
		Olvido	8. ¿Los colaboradores olvidan realizar sus tareas?						X		X		X				
		Desconcentración	9. ¿Los colaboradores realizan sus actividades distraídos?						X		X		X				



Nombres y apellidos Néstor Daniel González Rueda

DNI N° 32991045

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO DE LA VARIABLE ENGAGEMENT LABORAL  
OBJETIVO : OBTENER INFORMACION DE LA VARIABLE ENGAGEMENT LABORAL  
DIRIGIDO A : TRABAJADORES DE LA EMPRESA HALAVISI S.A.C.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

NOBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Nestor Daniel González Rueda

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor



---

DNI N° 32991045

## ANEXO 6 BASE DE DATO

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
1		P1VI	P2VI	P3VI	P4VI	P5VI	P6VI	P7VI	P8VI	P9VI	P10VI	P11VI	P12VI	P13VD	P14VD	P15VD	P16VD	P17VD	P18VD	P19VD	P20VD	P21VD
2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4
3	2	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	3	1	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
5	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4
6	5	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5
7	6	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5
8	7	2	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
9	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
10	9	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
11	10	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5
12	11	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
13	12	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
14	13	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
15	14	4	4	3	3	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
16	15	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5
17	16	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4
18	17	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
19	18	1	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
20	19	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4
21	20	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5
22	21	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5
23	22	2	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
24	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
25	24	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
26	25	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5
27	26	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
28	27	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
29	28	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
30	29	4	4	3	3	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
31	30	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5
32	31	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5
33	32	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
34	33	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
35	34	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
36	35	4	4	3	3	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5

## ANEXO 7 PORCENTAJE TURNITIN


TURNITIN - TESIS ARLHET MARILUZ CASTRO

Archivo Editar Ver Insertar Formato Herramientas Complementos Ayuda Última modificación de STEPHANIE ARLHET MARILUZ CASTRO hace 2 minutos

100% Texto norm... Arial 14 B I U A

3 2 1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18

2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo Creativo y su Incidencia en el Engagement Laboral de  
la Empresa Halavisi S.A.C. de la Ciudad de Chimbote, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Turnitin Draft Coach

Details Similarity Citations Grammar

**20%**  
Overall Similarity  
Last checked: Jul 21 10:52 PM -05

What should I do with my score?

Rank	Source	Similarity
1	repositorio.ucv.edu.pe INTERNET	4%
2	repositorio.uncp.edu.pe INTERNET	2%
3	hdl.handle.net INTERNET	1%
4	Universidad Cesar Vallejo...	1%

You can run 2 more similarity checks.

Run New Similarity Check

View Full Report

How should I use these checks?

16°C Despejado

ESP LAA

23:01 21/07/2022



