

“Competencias de liderazgo y engagement en los colaboradores de la empresa Enerfluser SAC - Trujillo 2022”.
Autores: Br. Ana Claudia Castillo Deza y Br. Diego André Auleste Camacho

por Ana CASTILLO DEZA

Fecha de entrega: 23-nov-2023 10:36p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2237216291

Nombre del archivo: esteCamacho_JDiegoAndr__Tesis-_Relaciones-humanas-laborales.docx (736.38K)

Total de palabras: 11733

Total de caracteres: 64814

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**"Competencias de liderazgo y engagement en los colaboradores de la empresa Enerfluser
SAC - Trujillo 2022"**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autor (es):

Auleste Camacho Diego André
Castillo Deza Ana Claudia

Jurado evaluador:

Presidente: Jenry Alex Hidalgo Lama

Secretaria: Rosa Beatriz Vidalón Moreno

Vocal: Margot Isabel Herbias Figueroa

Asesor:

Alan Enrique García Gutti

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0518-4684>

TRUJILLO - PERÚ

2023

Fecha de sustentación: 2023/12/04

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

El tema de liderazgo fue siempre estudiado por profesionales de muchas disciplinas, desde Sociólogos, luego por Economistas, Psicólogos, Educadores, hasta Administradores. Y son justamente estos últimos los que tienen la obligación profesional de desarrollar habilidades o destrezas que permitan a los Jefes o Gerentes de las diferentes organizaciones públicas o privadas (particulares), por una sencilla razón que el líder debe dirigir a sus colaboradores y por ende influir en ellos para que estos puedan lograr los objetivos de la organización.

Los líderes son imprescindibles en cualquier equipo humano porque los equipos humanos no se pueden dirigir solos, necesitan de personas capaces con ciertas cualidades o destrezas, muchas adquiridas a través de la práctica o el autodesarrollo profesional, por medio de la capacitación o por su propia cuenta, muchas veces siendo autodidactas, leyendo libros, escuchando audiolibros, aprendiendo las experiencias de otros líderes que las personas admiran o simplemente siguiendo los estilos de grandes líderes o gerentes de empresas mundiales que dejaron huella en las personas y que efectivamente los tenemos en las diversas culturas, países, nacionalidades, religión, sexo, profesión, rasgos físicos, condición socioeconómica, etc. (Aguillón, Berrún, Peña y Treviño, 2017).

Así también, se discute temas de competencias que fue un término que se creó en Educación y por educadores de educación básica regular con la finalidad de que no solo son importantes los conocimientos hoy en día en cualquier profesión, carrera u oficio. Se requiere de más que solo conocimiento, como habilidades (talento), destrezas (aquello que se adquiere con la práctica) a través de la experiencia en el centro de labores o en otros trabajos dada su trayectoria profesional y desempeño en el puesto de trabajo, así como las actitudes para con y hacia el trabajo.

Así mismo, Tovar (2020, 14 enero, p. 6) en el diario Gestión hace mención que las herramientas digitales que deben tener hoy en día los Gerentes de las empresas son: Semrush, que analiza a los competidores de forma automatizada y en tiempo real; Similia web, indica lo que está funcionando bien y quienes son tus competidores más efectivos, Google Alerts, que permite informarte de lo que está pasando en tu industria; Social mention, vinculada a la reputación digital que muestra cuanta gente habla de ti y por último a Turbo AdFinder, que determina en las categorías por las cuales se encuentra interesado tu cliente.

En tal sentido, es importante generar compromiso y entusiasmo hacia el trabajo, y de esta manera nace el concepto de Engagement, el cual tiene variables importantes como el compromiso al trabajo, la motivación, el entusiasmo, además esfuerzo y todos aquellos aspectos que propician vínculos firmes e importantes entre el trabajador y la organización. A partir de esta investigación se propone analizar la relación existente entre las competencias del liderazgo y engagement laboral para poder definir cómo es esa relación, determinando si con niveles altos de competencias de liderazgo en el trabajo se puede lograr engagement orientado a los colaboradores de la empresa en estudio (Cumpa, 2017).

La Empresa Enerfluser S.A.C. es una empresa peruana que fue incorporada el 20/08/2009, su sede principal está ubicada en la ciudad de Trujillo y se encarga de la venta al por menor y mayor de productos tales como: extintores, equipos de protección de personal, señalizaciones, servicio de recarga de extintores. Si bien es una empresa relativamente joven, la Dirección Gerencial está conformada por colaboradores con mucha experiencia en sectores de diferentes giros de negocios como la contabilidad, marketing y administración de empresas, entre las más importantes. Actualmente, la empresa está pasando por una crisis de falta de liderazgo en las principales áreas, principalmente en el área de ventas. Estas personas, si bien es cierto son muy preparadas académicamente y al parecer no están capacitadas en su totalidad para asumir cargos en la Gerencia de una

empresa, como es en el caso de la empresa en mención a la que se está estudiando, ello debido a las constantes quejas, poca comunicación de parte de los superiores para con los subordinados, falta de capacitaciones al personal y que a larga puede haber deficiencias en las operaciones de la misma

Con respecto al liderazgo, se aprecia en la empresa la falta de esta competencia en el Gerente, que sólo imparte órdenes de forma autoritaria, imponiendo muchas veces su presencia en decisiones individuales de los trabajadores, además siendo una persona poca comunicativa que muchas veces sus decisiones solo las orienta después de haberlas realizado en la empresa. Además, en cuanto al engagement, los colaboradores no asumen un total compromiso, ello se refleja porque no asisten muchos de ellos a las reuniones programadas, escasa motivación, así como cuando se les ha solicitado su ayuda o colaboración para participar en actividades fuera de la empresa, presentando excusas diversas que se refleja en la falta de compromiso de los colaboradores y que se asocia a la falta de liderazgo.

Por tanto, la presente investigación está orientada a establecer la relación entre las Competencias de Liderazgo y Engagement en los colaboradores de la Empresa Enerfluser SAS – Trujillo, 2022.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la relación entre las competencias de liderazgo y Engagement en los colaboradores de la empresa Enerfluser S.A.C. – Trujillo, 2022?

1.2. Justificación

- Teórica: La escasa información de investigaciones relacionadas entre las variables de estudio competencias de liderazgo y engagement en este tipo de empresas, sería una contribución académica de importancia que servirá de base para posteriores investigaciones interesadas en

estas variables y se basa en las teorías de los autores: Ruiz Arias (2017) y Nerstad et al (2017).

- **Práctica:** Desde el punto de vista práctico permite identificar las competencias actuales de liderazgo y su contribución en el compromiso de los colaboradores, la cual servirá de ejemplo a empresas del mismo rubro o sector
- **Metodológica:** la estadística inferencial es importante en la presente investigación para determinar de forma cuantitativa los resultados estadísticos de la relación entre las variables de estudio. Así también, se valida los instrumentos para lograr la confiabilidad y validez de los resultados.
- **Social:** Permite a que los gerentes demuestren sus competencias de Liderazgo y los trabajadores, aborden su compromiso con el trabajo (Engagement) y además de consolidar retroalimentación a ellos mismos

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre las competencias de liderazgo y engagement en los colaboradores de la empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022.

1.3.2. ³Objetivos específicos

- Identificar el nivel de competencias de liderazgo en la empresa Enerfluser SAC – Trujillo 2022.
- Identificar el nivel de Engagement en la empresa Enerfluser SAC – Trujillo 2022.
- Determinar la relación entre las dimensiones de las competencias de liderazgo con la variable Engagement en la empresa Enerfluser SAC – Trujillo 2022.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Zapata y Melo (2017) en su investigación titulada: *Engagement y productividad en las empresas*. Tuvo como objetivo general describir, mediante una revisión teórica y conceptual, la relación entre engagement y productividad organizacional, destacando los factores organizacionales que lo promueven, con un diseño descriptivo.

La presente investigación tiene los siguientes resultados: las compañías están en constante capacitación, los resultados se manifiestan en rentabilidad para la empresa y también en un ambiente laboral idóneo, en el cual se verán relaciones interpersonales más amables y respetuosas. Los resultados de una empresa se reflejan en la productividad de sus colaboradores y se considera la vinculación entre productividad y engagement, los cuales son dos aspectos directamente proporcionales, ya que están dentro de un proceso natural por el que transcurren todas las organizaciones no solo en Colombia sino alrededor del mundo.

En consecuencia, se concluye que el valor que genera la productividad de sus colaboradores a las organizaciones se incrementa eficazmente cuando estos están comprometidos.

Córdova (2017) en el trabajo de investigación: *Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla*. Tuvo como objetivo general identificar los niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla, con un diseño descriptivo. Conformado por 69 colaboradores elegidos a través de una muestra aleatoria simple. Teniendo como resultado que los colaboradores de la industria de detergentes tienen alto nivel de engagement. Por lo cual se concluye que existen colaboradores comprometidos, es decir entusiastas hacia su trabajo, así también de una total absorción y concentración en sus actividades laborales. El nivel de vigor, dedicación y adsorción se encuentra en un nivel alto.

Aranda (2017) en su investigación titulada, *“Implementación de un plan de Estrategias Motivacionales para potenciar el desempeño laboral del Talento Humano de la empresa Negocios Valdiviezo Saona S.A.C. 2017”*. Tuvo como objetivo general implementar estrategias motivacionales para potenciar el desempeño laboral del recurso humano, el cual utilizó un diseño correlacional. Se tuvo como resultado que la implementación de un plan de estrategias motivacionales aporta favorablemente a potenciar el desempeño laboral del talento humano de la empresa Negocios Valdiviezo Saona S.A.C. en cuanto a factores que influyen en la motivación se encuentra el salario, los beneficios sociales y la seguridad y estabilidad laboral, estos factores influyen favorablemente en su motivación y se sienten satisfechos, por lo que podemos mencionar que con respecto a estos factores la empresa trabaja acertadamente. Otros de los factores que influyen en la motivación se encuentra en reconocimiento, las relaciones interpersonales, y el que la empresa proporcione los equipos y herramientas de manera oportuna; el talento humano se siente insatisfecho porque la empresa no los aplica adecuadamente, ocasionando desmotivación y bajo desempeño laboral.

El autor nos hace hincapié con su investigación que existe factores internos y externos que influyen o que sirven para determinar las competencias del líder.

En tal sentido, se concluye que, en la presente investigación, existen altos niveles de engagement en el trabajo.

2.1.2. A nivel nacional

Cumpa (2017) en su trabajo de investigación titulada: *Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo – 2017*. Tuvo como objetivo general determinar las diferencias en el engagement entre los colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo, 2015. Esta investigación es de tipo descriptivo comparativo con diseño no experimental de tipo transversal.

Los resultados de la investigación nos dicen ¹⁰ que, existen diferencias significativas en el engagement entre los colaboradores, especialmente en vigor y absorción, por otro lado, se concluye que la dimensión “vigor” en el engagement, entre los colaboradores de las empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo, identificando un PH en un nivel alto.

¹⁰ Bobadilla, Callata y Caro (2018) en la investigación realizada: *Engagement laboral y cultura organizacional: El rol de la orientación cultural en una empresa global*. Cuyo objetivo general es analizar la relación existente entre engagement y el recurso de la cultura organizacional, con un tipo de investigación correlacional; en un marco que considera el rol de la orientación cultural en un contexto global, que integra las regiones de Norteamérica, Sudamérica y el Sureste asiático

A partir del estudio realizado se tiene como resultado, que para la compañía sujeta a estudio existen tipos de la cultura organizacional que predicen el engagement laboral, y se concluye que, la orientación cultural colectivista explica las diferencias en las relaciones entre las variables engagement y cultura organizacional.

Huapaya (2017), en su tesis titulada: “*Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote*”. Tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote. El diseño de investigación fue descriptivo - correlacional y la muestra estuvo conformada por 350 docentes a los cuales se les aplicó la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-9) y para medir la segunda variable se aplicó la Escala de Satisfacción Laboral (SLSPC). Los resultados de la investigación refleja que existe correlación positiva moderada de 0.5 entre las dos variables.

Se concluye que la presente investigación nos muestra la relación que existe entre sus variables de estudio y que brinda soporte a nuestro estudio

¹ 2.1.3. A nivel local

Vidal (2017), en su tesis titulada “La Motivación y su relación con el Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Nacional Cardiovascular- 19 Incor -Essalud – Trujillo 2017”. Tuvo como objetivo general establecer la relación entre la motivación y el desempeño del personal administrativo. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional y de diseño transversal, contó con una muestra de 65 personas, donde los instrumentos de medición fueron dos cuestionarios con escala Likert obteniendo una confiabilidad del 94%, con una correlación Chi-cuadrado $X^2 = 51.67$, Sig. (bilateral) = 0.000. El estudio concluyó que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño del personal.

La presente investigación sirve de soporte para nuestra investigación, puesto que concluye que efectivamente existe una relación entre sus variables de estudio

García, M. y Pulido (2018), en su trabajo de investigación: “*El liderazgo de los directivos en los colaboradores de la empresa Starbucks S.A ubicada en el Real Plaza de Trujillo, 2018*”. Tuvo como objetivo general determinar el liderazgo de los directivos y su influencia en los colaboradores de la empresa Starbucks Real Plaza Trujillo, el cual presentó un diseño correlacional.

La presente investigación tuvo como resultados la influencia de manera directa en las relaciones interpersonales, por lo que en la mencionada compañía no se ha podido desarrollar de manera satisfactoria, por causas de liderazgo autocrático, el cual no permite una relación amistosa y con equilibrio entre jefe y personal de trabajo, fomentando un ambiente de desconfianza y poca comunicación.

La presente investigación concluye que el liderazgo no debe de implementarse de manera autoritaria, puesto que daña el vínculo laboral

Polo (2017) en su tesis titulada: "Estilos de Liderazgo y el Comportamiento de los trabajadores en la empresa contratista Inmaculada Virgen de la Puerta S.R.L." La presente investigación tiene como objetivo identificar los estilos de liderazgo y su relación en los comportamientos de los trabajadores en la empresa Virgen de la Puerta S.R.L., la cual tuvo una investigación de tipo correlacional. Se obtuvo como resultados que, existe una manifestación a través de relaciones de dependencia y sumisión, originando permanente desconfianza, donde los trabajadores no se logran comprometer con los objetivos, una desmotivación generalizada, limitando el desarrollo de la creatividad y la iniciativa. El personal al realizar su trabajo lo ejecutan por cumplir con las órdenes encomendadas y no porque exista una motivación o entusiasmo, debido a que la empresa no reconoce los buenos desempeños en el momento oportuno, propiciando un ambiente hostil entre los trabajadores. Podemos concluir que, según los estudios realizados por los autores, en ambas organizaciones, no existen, se desconocen o no son aplicados correctamente los términos Liderazgo y Engagement. Existe relación entre las variables de estudio, en tal sentido se formula la presente investigación, pero en este caso con el Liderazgo y Engagement.

2.2. Marco teórico

2.2.1 Liderazgo

Escuela de Negocios Afundacion y INAP (2016), sostuvo que el liderazgo se hace y se desarrolla y se da en cualquier ámbito: Liderazgo Directivo, Liderazgo Docente, Liderazgo Distribuido, Liderazgo Estudiantil, Liderazgo Familiar. El liderazgo es la habilidad para influenciar a un grupo hacia el logro de los objetivos y gestión (management) es el uso de la autoridad inherente a la designación del cargo formal para obtener la implicación de los miembros de la Organización. Ambos son necesarios para el éxito de la organización.

Los investigadores y los profesionales no distinguen entre el liderazgo y la gestión. Sin embargo, hay algunas diferencias clave y la comprensión de estas diferencias pueden ser útiles para mejorar la organización. Un líder no tiene que ser alguien que tiene una posición formal o título. Pueden surgir de un grupo y proporcionar visión y motivación para los que les rodean. (p.8)

2.2.2.1. Competencias de gestión

Olvera (2017) indica que las competencias ¹² de gestión son importantes para que cualquier organización tenga éxito y alcance sus metas y objetivos. Un líder que fomenta buenas competencias de gestión es capaz de impulsar la misión y visión de la empresa o los objetivos comerciales con menos obstáculos y objeciones de fuentes internas y externas (p.21).

Gonzales (2014) menciona que las competencias de gestión son características que un ejecutivo debe poseer para cumplir tareas específicas en una organización. Incluyendo la capacidad de realizar tareas ejecutivas en una compañía, evitando situaciones de crisis y resolviendo rápidamente los problemas cuando ocurren (p.11).

2.2.2.2 Modelos de liderazgo:

⁴ Los modelos de liderazgo más representativos que existen para poner en práctica procesos innovadores en los centros son: transformacional, de armonía emocional, de colaboración, distribuido, etc., que creen en el liderazgo como una síntesis de varias realidades socio relacionales, que sitúan en el eje de su identidad las emociones y las necesidades de las personas que forman la empresa, actuando como motor del desarrollo integral de otras personas de la Institución.

2.2.2.3. Competencias de liderazgo:

La competencia de carácter técnico requiere de un estudio profundo del concepto que se tiene del contenido educativo del programa, la metodología y el plan de mejora continua. El conocimiento de estas cuestiones requiere del autoanálisis, valoración crítica y sentido del dominio de los medios TIC (p.92). Alles (2005) mencionada por Ruiz Arias (2014), señala que las competencias del Liderazgo son: Trabajo en equipo y cooperación. Gestión del Cambio, Visión Estratégica, Orientación a resultados, calidad de las decisiones y Gerencia de Personas.

Según Delgado García, Oliver Cuello y Rovira Ferrer (2015), afirma que la distinción de competencias de liderazgo es una competencia de carácter fundamental, en tanto que es común a la mayoría de los Títulos profesionales, aunque se adapta a cada contexto específico (es decir, que se desarrolla con mayor o menor intensidad en función de las características de cada Título). La competencia de liderazgo se conceptualiza entonces como “la capacidad de influir sobre las personas y/o equipos, anticipándose al futuro y contribuyendo a su desarrollo personal y profesional”, es decir, como la voluntad de asumir un rol de dirigente frente a una o varias personas con la finalidad de guiarlos y conducirlos. Pueden dirigirse las siguientes seis dimensiones de desarrollo:

- 1. Trabajo en equipo:** El líder fomenta la gestión de trabajo en equipo Para ello establece comunicaciones, plazos en conjunto con su equipo, de tal forma que permite lograr objetivos en un horizonte de tiempo.
- 2. Gestión del cambio:** El líder utiliza estrategias para innovar de forma constante para alcanzar los resultados frecuentes y efectivos, pero siempre en equipo.

- 3. Visión estratégica:** El líder siempre toma en cuenta un horizonte de tiempo en donde gestiona a la organización y a sus trabajadores porque sabe que otras compañías también están en el mercado.
- 4. Orientación a resultados:** El líder siempre es un estratega que quiere alcanzar la meta y desea lo mejor para él, su equipo y la compañía para la cual trabaja.
- 5. Calidad en la toma de decisiones:** El líder cuenta con herramientas y tácticas de gestión para tomar las mejores decisiones para la organización.
- 6. Gerencia de personas:** El líder administra los recursos humanos de manera eficiente y eficaz y todas las tareas encomendadas para lograr los objetivos organizacionales.

2.2.2 Engagement

2.2.2.1 Definición de Engagement:

Schaufeli, Salanova, Gonzalez – Roma y Bakker, (citado por Salanova et al. 2004, p.245) lo definen ⁵ como un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, dedicación y absorción. El vigor se caracteriza por altos niveles de energía mientras se labora, de persistencia y de un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo. La dedicación se manifiesta por altos niveles de significado del trabajo, de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto relacionados con el trabajo que uno realiza. La absorción se caracteriza por estar plenamente concentrado y feliz realizando el trabajo, mientras se tiene la sensación de que el tiempo pasa rápido y uno se deja llevar por el trabajo.

El Engagemenet es un estado en que el trabajador se siente lleno de energía, está muy implicado en el trabajo y el tiempo le pasa volando debido a que se encuentra concentrado e involucrado en sus tareas. Es el opuesto al síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). (Napione, 2011, p.150)

2.2.2.2. Importancia

Salanova (como se citó en Aguilón, Berrun, Peña y Treviño, 2015) afirma que ⁸ ante la necesidad de generar Engagement en los trabajadores es importante realizar intervenciones direccionadas al establecimiento del mismo. El objetivo de estas es conseguir que los trabajadores en particular y las personas en general encuentren la felicidad y, por lo tanto, que las empresas estén organizadas por trabajadores engaged, lo cual es un indicador de una organización saludable.

2.2.2.3. Causas del Engagement

La investigación científica ha puesto de manifiesto como posibles causas del engagement: *Los recursos laborales y personales, la recuperación debida al esfuerzo, y el contagio emocional fuera del trabajo.*

- El engagement parece estar positivamente asociado con características del puesto que pueden considerarse como recursos motivadores o vigorizantes del trabajo. Estos recursos son por ejemplo el apoyo social por parte de compañeros y superiores, el feedback recibido sobre el desempeño laboral, la autonomía laboral, variedad de las tareas y las facilidades de formación (Demerouti et al., 2001), la investigación viene a demostrar que cuantos más recursos disponibles en el trabajo aumenta la probabilidad de tener más empleados engaged.
- También la investigación ha demostrado que el Engagement está relacionado con la existencia de recursos personales, como son las creencias en la propia eficacia personal o autoeficacia (Salanova, Grau Llorens y Schaufeli, 2001), es otro aspecto importante del funcionamiento organizacional positivo, se refiere, a las creencias en las propias competencias para realizar bien el trabajo, influyen positivamente en el engagement que a su vez influirán en consolidar aún más esas creencias en la propia eficacia.

- Sonnentag (2003) mostró también que el nivel de engagement está positivamente asociado con la medida en que los empleados se recuperan de los esfuerzos (físicos, mentales y emocionales) del trabajo anterior. Los empleados, que se sienten suficientemente recuperados de la tensión generada por el trabajo del día anterior, se sienten al día siguiente con niveles de engagement mucho más altos, que aquellos empleados que no saben recuperarse durante su tiempo libre de esos esfuerzos realizados. Estos niveles altos de engagement proporcionan a los empleados a tomar nuevas iniciativas y establecer metas de trabajo.
- Montgomery, Peeters, Schaufeli y Den Ouden (2003) establecen que los empleados que generalizan emociones positivas desde el trabajo a casa o viceversa (desde la casa al trabajo) tienen niveles más altos de Engagement, comparados con aquellos que no generalizan tales experiencias afectivas entre ambos roles, el laboral y el familiar.
- Esta naturaleza contagiosa del engagement entre una persona y otra, sugiere que puede existir un proceso de contagio emocional, el cual se refiere a la tenencia de imitar de forma automática las expresiones emocionales de los demás comunicadas a través de la expresión facial, las vocalizaciones, las posturas y movimientos y converger emocionalmente hablando (Hatfield, Cacioppo y Rapson, 1994).

2.2.2.4. Consecuencias del Engagement

Las consecuencias del engagement se refieren básicamente a las actitudes hacia el trabajo y la organización, el desempeño en las tareas y la salud.

- Los colaboradores engaged cuando se les compara con aquellos que no lo son, están más satisfechos con el trabajo, sienten más comprometidos y leales a la organización en la que trabajan y

tienen menos intenciones de dejarla por otra empresa. Además, también estos empleados tienen conductas más proactivas y de iniciativa personal, así como niveles más altos de motivación para aprender nuevas cosas y tomar nuevos retos en el trabajo (Schaufeli et al., 2002a).

- Más aún, el engagement está relacionado positivamente con el desempeño del empleado. En un estudio con 114 servicios de hotelería y restauración encontramos que el engagement de los empleados predijo un fuerte clima de servicio al cliente que a su vez hizo que los clientes de esos servicios valorasen más favorablemente el desempeño y el servicio de esos empleados. Esto a su vez influyó en una mayor lealtad y fidelización del cliente a ese servicio (Salanova, Agut y Peiró, 2005).

- Finalmente, existe también evidencia empírica de que el engagement tiene como consecuencia el aumento de los niveles de salud, esto es, bajos niveles de depresión y tensión nerviosa (Schaufeli, Taris y Van Rhenen, 2003).

2.2.2.5. Medición del Engagement

Se construyó un cuestionario para medir el Engagement llamado UWES (Utrecht Work Engagement Scale) y que incluye las tres dimensiones del constructo: vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al., 2002a).

¹³ Aunque la propuesta original del UWES contaba con 24 ítems, se eliminaron 7 reactivos defectuosos, y quedó finalmente constituido por 17 ítems (UWES-17) (Schaufeli et al., 2002b). Estos abordarían las tres dimensiones antes mencionadas del constructo: vigor, dedicación y absorción (Nerstad et al., 2010).

² - El vigor se evalúa mediante los seis ítems siguientes, que se refieren a los altos niveles de energía y resiliencia, la voluntad de dedicar esfuerzos, no sentir cansancio con facilidad, y la persistencia frente a las dificultades.

Aquellos que presentan altos puntajes en vigor generalmente tienen mucha energía, entusiasmo y resistencia cuando trabajan, mientras aquellos que presentan bajos puntajes, tienen menos energía, entusiasmo y resistencia en lo que concierne a su trabajo.

- La dedicación se evalúa mediante cinco ítems que se refieren al sentido o significado del trabajo, a sentirse entusiasmado y orgulloso por su labor, y sentirse inspirado y retado por el trabajo.

Aquellos que presentan altos niveles en dedicación se identifican fuertemente con su trabajo porque la experiencia es significativa, inspiradora y desafiante. Por lo tanto, ellos generalmente se sienten entusiasmados y orgullosos en relación con su trabajo. Aquellos que presentan bajos puntajes, no se identifican con su trabajo porque ellos no consideran la experiencia como significativa, inspiradora o desafiante, y no se sienten ni entusiasmados, ni orgullosos, en relación con su trabajo.

comprometido

Como consecuencia de ello, se olvidan de todo alrededor y el tiempo parece volar. Los que presentan bajos puntajes en absorción, no se sienten involucrados o inmersos en el trabajo, no presentan dificultad en dejarlo ni dejan de poner atención a su entorno ni al tiempo que transcurre.

2.3 Marco conceptual

a. Engagement

Conocido o traducido al inglés como engagement, por ello ¹ es necesario profundizar algo más sobre los conceptos que son similares o alternativos. Estos elementos se refieren a las conductas de los trabajadores (conducta extra-rol, iniciativa personal, creencias (compromiso organizacional, implicación laboral) o afecto (satisfacción laboral, afectividad positiva) Farías (como se citó en ¹ Salanova y Schaufeli, 2009):

Conducta extra-rol: Aunque el engagement se define en términos comúnmente en términos de esfuerzo discrecional, darle todo o ir más allá, es limitar al considerar el engagement tan solo en términos de un esfuerzo voluntario extra. En primer lugar, los trabajadores engaged aportan algo diferente al trabajo y no solo hacer algo más. ¹ En segundo lugar, los límites entre la conducta esperada y la conducta extra-rol, son débiles en el mejor de los casos.

b. Liderazgo

El liderazgo es el conjunto de actividades gerenciales o directivos que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas (Robbins, 1999, p. 89).

c. Competencia

Aquello que causa un rendimiento superior en el trabajo (Mc Clelland 1973, citado por Olaz Capitan, 2017)

d. Identificación organizacional

Es el "apego" que tiene el colaborador hacia la organización, sea esta lucrativa o no lucrativa. (Olaz Capitán, 2017).

e. Eficiencia laboral

Es lograr resultados utilizando los menores recursos para y con el trabajo (Luthans, 2008).

2.4. Hipótesis

H₁: Existe relación significativa y directa entre las competencias de liderazgo y el engagement en los colaboradores de la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022.

H₀: No existe relación significativa y directa entre las competencias de liderazgo y el engagement en los colaboradores de la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos de recolección de Datos	Escala de valoración
Competencias de liderazgo	Delgado García, Oliver Cuello y Rovira Ferrer (2015), la competencia a de liderazgo es una competencia a de carácter básico, en tanto que es común a la mayoría de los Títulos.	Está conformada por el trabajo en equipo, gestión del cambio, visión estratégica, orientación a resultados, calidad en la toma de decisiones y gerencia de personas.	Trabajo en equipo Gestión del cambio Visión estratégica Orientación a resultados Calidad en la toma de decisiones Gerencia de personas	Gusto Ventajas Disposición Paradigmas Estrategia Logro Resultados Toma de decisiones Decisiones Gerencias Influencia Comunicación	1. ¿Gusta trabajar en equipo? 2. ¿Tiene ventajas trabajar en equipo? 3. ¿Se considera una persona dispuesta al cambio? 4. ¿Gusta romper paradigmas en su trabajo? 5. ¿Se reconoce a sí mismo como un estratega empresarial? 6. ¿Logra resultados para la empresa? 7. ¿Cree que los resultados que obtiene son valiosos para la empresa? 8. ¿En que se basa para tomar decisiones? 9. ¿Es fácil tomar decisiones? 10. ¿Es fácil gerenciar personas? 11. ¿Es fácil influir en las personas? 12. ¿Se considera un buen comunicador?	Competencias de Liderazgo	Ordinal

Engagement	Schaufeli, Salanova, Gonzalez – Roma y Bakker, (citado por Salanova et al. 2004, p.245) lo definen como un constructo motivacion al positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, dedicación y absorción.	Está formada por vigor, dedicación y absorción.	Vigor	Energía	1. En mi trabajo me siento lleno de energía 2. Percibo que mi trabajo está lleno de significado y propósito. 3. El tiempo “vuela” cuando estoy trabajando. 4. Me siento fuerte y vigoroso en mi trabajo.	Cuestionario de Engagement versión UWES-17
				Fuerza		
				Ganas		
				Continuidad		
				Persistencia		
				Actitud		
					7. Soy capaz de asumir obligaciones que se me encomienda a último momento.	
			Dedicación	Significancia	8. Mi trabajo me inspira.	
				Entusiasmo	9. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	
				Inspiración	10. Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.	
				Orgullo	11. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	
					12. Me siento realizado profesionalmente y como persona.	
				Reto	13. Estoy involucrado en mi trabajo.	
			Absorción	Tiempo	14. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	
				Olvido	15. Mi trabajo es retador.	
				Felicidad	16. Me dejo “llevar” por mi trabajo.	
				Involucrado	17. Soy perseverante en mi trabajo.	
					18. Si algo sale mal dentro de mis obligaciones laborales, no me	

detengo hasta solucionar el problema.

Continuo 19. Me siento identificado con mis labores.

Desconexión 20. Cuando estoy trabajando disfruto tanto que me cuesta desconectarme.

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

La población de la presente investigación está conformada por 20 colaboradores de la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022. Como criterio de inclusión todos los colaboradores se encuentran en planilla en la empresa. Criterio de exclusión: no presenta este criterio por ser una muestra pequeña.

3.1.2. Marco muestral

Se determinó que el marco muestral está conformado por 20 colaboradores que tiene contrato vigente con la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022

3.1.3. Unidad de análisis

Está compuesto por cada colaborador de la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022

3.1.4. Muestra

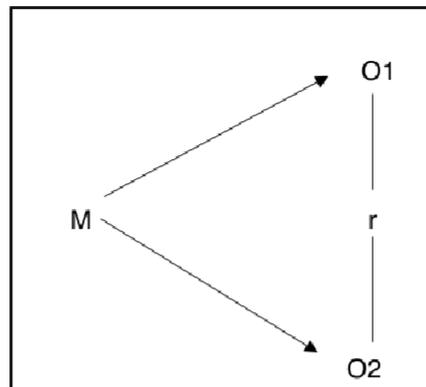
Por ser una población pequeña se trabajó con la población muestral, es decir los 20 colaboradores.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación

Para el estudio se empleó un diseño de tipo No Experimental – correlacional y de corte transversal, dado que en la ejecución de la investigación no se manipuló las variables referenciadas en el estudio. A continuación, se especifica el esquema:

Figura 1. Diseño de investigación correlacional



- M : Personal de la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022
- O1 : Competencias de liderazgo
- O2 : Engagement
- r : Relación de las variables de estudio

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Técnicas	Instrumentos
Encuesta	Competencia de Liderazgo
Encuesta	Engagement

Encuesta:

Esta técnica de recopilación de información tiene como objetivo recolectar el punto de vista de los colaboradores de la empresa Enerfluser SAC acerca del tema en investigación.

Cuestionario:

- Para la variable Competencias de Liderazgo, el cuestionario está compuesto por 12 ítems (Anexo N°1)
- Para la variable Engagemet, el cuestionario está compuesto por 20 ítems (Anexo N°2)

Cada ítem se hizo en base al indicador y dimensión correspondiente según la operacionalización de variables.

El cuestionario se basará mediante la siguiente valoración en la escala de likert

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Validez del Instrumento

Los dos cuestionarios del trabajo de investigación fueron validados por juicio de tres expertos, especializados en el tema.

N°	Expertos	Grado Académico
1.	Mendoza Otiniano Royer Empresarial	Magister en Gestión
2.	Salinas Gamboa Germán	Doctor en Administración
3.	Paredes Morales Ana	Magister en Estadística

Validez.

De acuerdo a la aplicación de los instrumentos para la recolección de datos elaborados en la investigación se consideró necesario su validez en base al análisis de tres profesionales expertos en la materia relacionada con los datos obtenidos de la percepción de los colaboradores.

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos estadísticos en la presente investigación se representó a partir de los resultados obtenidos, para lo cual se consideró a la determinación de la Prueba de Alfa de Cronbach, pues esta prueba se encarga de medir la fiabilidad en una escala de medida de acuerdo a los resultados según las variables en estudio, para dicha aplicación es necesario la aplicación de un paquete estadístico.

3.2.3 Procesamiento y análisis de datos

Para poder evaluar la parte estadística, primero, los datos que se han adquirido gracias a los cuestionarios que se les otorgaron a los colaboradores de la empresa, fueron tabulados en Microsoft Excel, formando tablas y figuras de acuerdo a los datos obtenidos. Paralelo a ello se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25.

El grado de relación se determinó gracias al Rho de Spearman o R de Pearson, la cual sirvió para contrastar la hipótesis de la investigación.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación son producto de un estudio relacional, con una muestra de 20 personas. El primer cuestionario de la variable independiente Competencias De Liderazgo se aplicó al gerente de la empresa el cual se mostró dispuesto a la colaboración de la presente investigación. El segundo cuestionario se aplicó a los trabajadores de la empresa, teniendo como limitaciones la poca voluntad en los encuestados a lo hora de responder la encuesta, para luego ser procesadas por el software estadístico SPSS versión 25 y se utilizó la prueba de Rho de Spearman para determinar la relación de las dimensiones del engagement con la variable competencia de liderazgo para luego ser procesadas por el software estadístico SPSS versión 25.

De acuerdo al objetivo general, en la tabla 1, se observó que el 57.89 % del total del personal encuestado presentaron un nivel de *competencias de liderazgo* equivalente en mayor proporción; el 26.33% mostraron un nivel de competencias de liderazgo medio y tuvieron un nivel de Engagement equivalente en su totalidad; y el 15.78 % presentaron un nivel bajo de competencias de liderazgo y tuvieron un nivel Engagement medio en gran medida. Por tanto, existe una relación positiva y fuerte entre las competencias de liderazgo y engagement, con una significancia $p < 0.01$ y una correlación de Spearman de 0.804, contrastando la hipótesis general de la investigación.

Tabla 1

Nivel de Competencias de Liderazgo y Engagement en los colaboradores de la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022

Nivel de Compet. de Liderazgo	Nivel de Engagement							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alto	10	96.2	1	17.5	0	0.0	11	57.89
Medio	1	4.8	4	82.5	0	0.0	5	26.33
Bajo	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3	15.78
Total	11	100.0	5	100.0	3	100.00	19	100.0

Medida de correlación de Spearman: 0.804 ($p < 0.01$).

En cuanto al objetivo específico número uno, en la tabla 2 y figura 1, se identificó que el 57.89 % del total de colaboradores encuestados presentaron un nivel de *competencias de liderazgo* alto; seguido del 26.33% los cuales presentaron un nivel medio y solo el 15.78 % un nivel bajo. Contrastando la hipótesis específica número uno la cual indica que existe un alto nivel de *competencias de liderazgo* en los colaboradores.

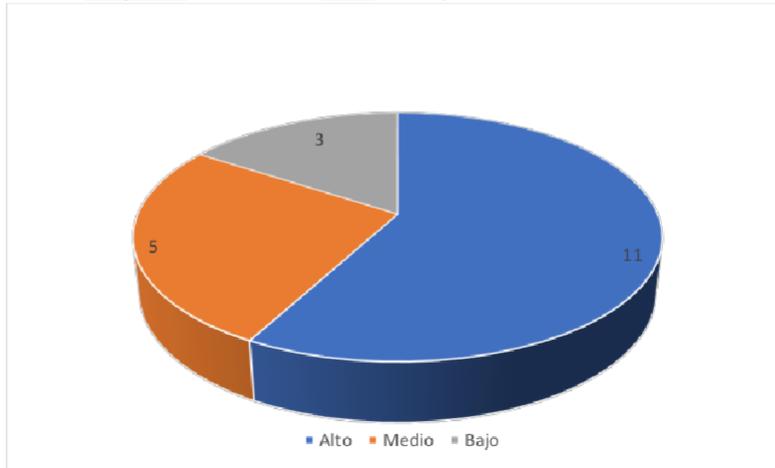
Tabla 2

Nivel de competencias de liderazgo en los colaboradores de la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022.

Nivel de competencias de liderazgo	N	%
Alto	11	57.89
Medio	5	26.43
Bajo	3	15.78
Total	19	100.0

Figura 2

3
Nivel de competencias de liderazgo en los colaboradores de la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022.



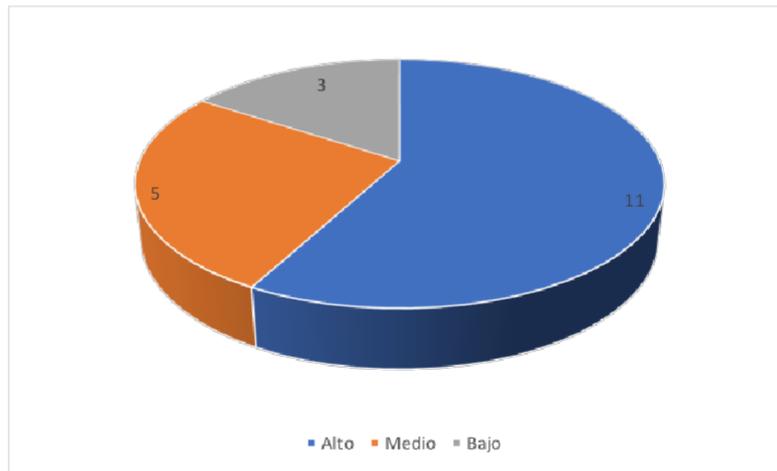
Con base en el objetivo específico número dos, en la tabla 3, se identificó que el 57.89% del total de colaboradores, mostraron un nivel de compromiso organizacional alto; el 15.78 % bajo y el 26.43 % de colaboradores encuestados, medio. Contrastando también la hipótesis específica número dos, la cual señala que existe un alto nivel de Engagement.

Tabla 3

4
Nivel de Engagement en los colaboradores de la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022

Nivel de Engagement	N	%
Alto	11	57.89
Medio	5	26.43
Bajo	3	15.78
Total	19	100.0

Figura 2. Nivel de *Engagement* en los colaboradores de Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022



Respecto al objetivo específico número tres, en la tabla 4, se observó la correlación entre la dimensión trabajo en equipo con la variable Engagement con una significancia de $p < 0.01$ y una medida de Rho Spearman de 0.801; la dimensión gestión del cambio con una correlación de 0.805, la dimensión visión estratégica con una medida de correlación de Spearman de 0.801, la dimensión orientación a resultados con una correlación de 0.803, asimismo la dimensión calidad en la toma de decisiones de 0.804 y por último la dimensión gerencia de personas con correlación de Spearman de 0.802; lo cual contrastó lo planteado en la hipótesis específica número tres, la cual indica que, existe una relación positiva y fuerte entre las dimensiones de las competencias de liderazgo y la variable engagement.

Tabla 4 Medidas de correlación entre los puntajes obtenidos de las dimensiones de Competencias de Liderazgo y Engagement.

	Medida	Significancia
Correlación de la dimensión trabajo en equipo con la variable engagement.	0.801	p<0.01
Correlación de la dimensión gestión del cambio con la variable engagement.	0.805	p<0.01
Correlación de la dimensión visión estratégica con la variable engagement.	0.801	p<0.01
Correlación de la dimensión orientación a resultados con la variable engagement.	0.803	p<0.01
Correlación de la dimensión calidad en la toma de decisiones con la variable engagement.	0.804	p<0.01
Correlación de la dimensión gerencia de personas con la variable engagement.	0.802	p<0.01

4.2. Discusión de resultados

El propósito de la investigación es determinar la relación entre las competencias de liderazgo y engagement en los colaboradores de la empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022. En el presente trabajo se tuvo como limitación la deficiente participación al inicio de socializar la aplicación del cuestionario en los colaboradores; para luego aplicar los instrumentos y obtener los resultados deseables. Los cuales fueron validados por tres expertos en la materia.

En la discusión de resultados, se tomó en cuenta los resultados obtenidos, los antecedentes, el marco teórico y la opinión de los investigadores producto de la observación antes, durante y después de la investigación realizada en la empresa.

Según el objetivo general, los resultados de la tabla 1 muestran un nivel de correlación positiva y fuerte $Rho=0.804$ entre competencias de liderazgo y

engagement, con un nivel de significancia de $p < 0.01$, siendo altamente significativo; datos que corroboran lo encontrado por Monllau Jaquesd et al (2017), el cual concluyó que si existe relación entre variables, señala también que las competencias del Liderazgo se torna difícil, pero no imposible; así mismo con Zapata y Melo (2017), señala que es importante considerar el engagement en las empresas porque llegan a ser más productivas.

De acuerdo al objetivo específico número uno, los resultados obtenidos en la tabla 2, muestran un alto nivel de competencias de liderazgo en los colaboradores en un 57.89 %, datos que se comprueba en la investigación realizada por Guzman Barquet, Salazar Raymond, Sopo Montero y Vera Salas (2017), donde concluyen que existe relación entre el liderazgo y las competencias que adquieren los emprendedores, además se complementa con lo sostenido por Olvera (2017) quien señala que es importante fomentar.

En cuanto al objetivo específico número dos, los resultados de la tabla 3 muestran que del total de clientes que participaron en la investigación, el 57.89 % mostraron un alto nivel y el 26.43 % medio; estos datos son contrastados por Córdova (2017) en su investigación, donde sostiene que un elevado nivel de engagement genera más entusiasmo en los colaboradores de la empresa, Cumpa (2017) opina que el engagement es importante en las empresas especialmente embotelladoras porque logra que estos trabajen mejor.

Según el objetivo específico número tres, los resultados obtenidos en la tabla 4 evidencian que existe una relación positiva y fuerte entre las dimensiones **trabajo en equipo, gestión del cambio, visión estratégica, orientación a resultados, calidad en la toma de decisiones y gerencia de personas** con un Rho de Spearman de 0.801, 0.805, 0.801, 0.803, 0.804 y 0.802 respectivamente; siendo además altamente significativa $p < 0.01$, datos que son contrastados en la investigación realizada por Ruiz Areas (2017), quien define que las competencias de liderazgo son importantes para lograr el engagement de los colaboradores, además de Aranda (2017) quien sostiene que son importantes para lograr el reconocimiento y las relaciones interpersonales.

CONCLUSIONES

- Según el objetivo general: Se determinó que existe relación entre las variables competencias de liderazgo y engagement en los colaboradores Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022. El resultado de la significancia $p < 0.01$ y una correlación de Spearman de 0.804; lo cual significó que sí existe una relación entre ambas variables.
- De acuerdo al objetivo específico 1: se identificó que el nivel de competencias de liderazgo en la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022, es alto, dado que el 57.89 % de los encuestados marcaron esta opción. Esto se debió a que la empresa aplica técnicas de liderazgo de manera efectiva.
- De acuerdo al objetivo específico 2: se identificó que el nivel de engagement en Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022, es alto, dado que el 57.89 % de los encuestados marcaron esta opción. Esto se debió a que la empresa aplica estrategias de engagement de manera acertada.
- De acuerdo al objetivo específico 3: Se determinó que existe una relación positiva y fuerte entre las dimensiones: trabajo en equipo, gestión del cambio, visión estratégica, orientación a resultados, calidad en la toma de decisiones y gerencia de personas con un Rho de Spearman de 0.801, 0.805, 0.801, 0.803, 0.804 y 0.802 respectivamente, la cual fue además altamente significativa $p < 0.01$ con la variable engagement en la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022.

RECOMENDACIONES

- Realizar siempre estudios de competencias de liderazgo y engagement, y desarrollar actitudes y mentalidades abiertas a los cambios y a una cultura que permita acoger las buenas iniciativas y lograr los objetivos en la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo.
- Mantener el nivel de competencia de liderazgo, especialmente de aquellas personas que ocupan cargos gerenciales y ampliar el alcance de estudio, mediante propuestas específicas de programas sobre liderazgo, de tal manera que se pueda conseguir un análisis más profundo del tema estudiado
- Mantener el engagement para que los colaboradores se sientan motivados y productivos; de tal forma alcanzar altos niveles de trabajo en equipo y en ese sentido lograr obtener utilidades
- Implementar capacitaciones constantes de relaciones humanas en el trabajo como motivación, técnicas de liderazgo y manejo del estrés para aumentar la identificación con la empresa y con los clientes

REFERENCIAS

- Aguillón, A., Berrún, L., Peña, J. y Treviño, F. (2017). *El comportamiento humano en las organizaciones, fundamentación*. <https://cutt.ly/NnFJr3Y>
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M. & Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(3), 187-200.
- Bobadilla, M., Callata, C. y Caro, A. (2018). *Engagement laboral y cultura organizacional: El rol de la orientación cultural en una empresa global*. Tesis de Magister, Universidad del Pacífico, Lima, Perú.
- Córdova, N. (2017). *Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en escuintla*. Tesis de licenciado en Psicología Industrial, Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala.
- Cumpa, M. (2017). *Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo – 2015*. Tesis de Licenciado en Psicología, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.
- Delgado García, A.M. Oliver Cuello, M. Rovira Ferre, I. (2015). *Las competencias de negociación, liderazgo y trabajo en equipo en un máster virtual*. <https://cutt.ly/jnFJuyD>
- Demerouti, E., Bakker, A, Jansen, P & Schaufeli, W. (2001). *Burnout and Engagement at work as a function of demands and control*. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27, 279-286.
- Gonzales, S. (2014). *Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz en Lima, Perú*. *Revista de ciencias empresariales*.
- Huapaya, K. (2017). *Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote*. Tesis de Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú

- Luthans (2008). *Comportamiento Organizacional 1era*. Ed. México: McGraw Hill Interamericana.
- Monllau Jaquesd, T.M. Moreno Arroyoc, C. Reira Iprunerab, C. Rodríguez Ávila, N. y Puig Llobete, M. (2017). La competencia de liderazgo en el grado de enfermería: Un análisis factorial de componentes principales. *Revista d'Innovació Docent Universitària*. 9 (1), 124-133. <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/106722/1/667466.pdf>
- Montgomery, A., Peeters, M., Schaufeli, W. y Den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with Burnout and Engagement. *Anxiety, Stress & Coping*, 16, 195-211. <https://cutt.ly/bnFJlTW>
- Olaz Capitan (2017). *¿Cómo trabajar en equipo a través de competencias?*. <https://cutt.ly/6nFJllp>
- Olvera, Y. (2017). *Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora Furoiani obras y proyectos*. (Tesis para optar título en psicología industrial). Universidad de Guayaquil, Ecuador
- Nerstad, C., Richardsen, A. & Martinussen, M. (2017). Factorial validity of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) across occupational groups in Norway. *Scandinavian journal of psychology*, 51, 326-333.
- Napione, M.E. (2011). *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?* Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Robbins, S. (1999) *Comportamiento Organizacional*. (1ma Edic.) Editorial Prentice Hall. México. ISBN 970-26-043-0
- Ruiz Áreas, C.C. (2017). *Diseño y Aplicación de un Assessment center para evaluar competencias de liderazgo dentro de la primera línea de reporte de la empresa Jarygom S.A. en el año 2014*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://cutt.ly/SnFJxWB>
- Salanova, M., Agut, S., Peiró, J.M. (2005). Vinculando los recursos de la organización y el engagement con el desempeño del empleado y la fidelidad

- del cliente: la mediación del clima de servicio. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227.
- Salanova, M., Grau, R., Llorens, S. y Schaufeli, W. (2001). Exposición a las tecnologías de la información, burnout y Engagement: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 11, 69-89.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Roma, V. y Bakker, A. (2002a). The measurement of Engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71 – 92.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. (2002b). *The measurement of Engagement and Burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W., Taris, T., Van Rhenen, W. (2003). *Workaholism, burnout and Engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?* Manuscrito sometido.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work Engagement, and proactive behavior (2003): A new look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.
- Sopo Montero, G.R. Salazar Raymond, M.B. Guzmán Barquet, E.A. Vera Salas, L.G. (2017). Liderazgo como competencia emprendedora. *Revista ESPACIOS*. 38 (24) ,24. <https://revistaespacios.com/a17v38n24/a17v38n24p24.pdf>
- Tovar, Julio (2020, enero 14, p. 6). Herramientas digitales para analizar la competencia. *Diario Gestión*.
- Vidal (2017). *La Motivación y su relación con el Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Nacional Cardiovascular- Incor -Essalud - 2017*. Tesis de Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Zapata, N. y Melo, R. (2017). *Engagement y productividad en las empresas*. Tesis de Licenciado en Administración de Negocios Internacionales, Universidad del Rosario, Bogotá.

1. ANEXOS

Los presentes instrumentos permitirán determinar la relación que existe entre dos variables de estudio como son las Competencias de Liderazgo y Engagement.

Anexo 1. Cuestionario de competencias de Liderazgo

<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>	<i>Todos los días</i>
1	2	3	4	5

Coloque el número en las líneas puntadas que más crea conveniente de la escala anterior

1. ¿Gusta trabajar en equipo?
2. ¿Tiene ventajas trabajar en equipo?
3. ¿Se considera una persona dispuesta al cambio?
4. ¿Gusta romper paradigmas en su trabajo?
5. ¿Se reconoce a sí mismo un estrategia empresarial?
6. ¿Logra resultados para la empresa?
7. ¿Cree que los resultados que obtiene son valiosos para la empresa?
8. ¿En qué se basa para tomar decisiones.....
9. ¿Es fácil tomar decisiones?
10. ¿Es fácil gerenciar personas?
11. ¿Es fácil influir en las personas?
12. ¿Se considera un buen comunicador?

Anexo 2. Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale – (UWES-17) para la medición del Engagement Laboral (Engagement).

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. INSTRUCCIÓN: Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una (X) la opción que mejor describa su sentir, tomando en cuenta la siguiente escala afirmativa: donde **1** es el valor mínimo asociado a **Nunca** y **5** es el valor máximo asociado a **Todos los días**.

<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>	<i>Todos los días</i>
1	2	3	4	5

Nota: Se pueden utilizar otros valores (2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9), obviamente bajo la lógica de que entre mayor sea el valor es más cercano a Siempre.

FORMULACIONES		1	2	3	4	5
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.					
2	Percibo que mi trabajo está lleno de significado y propósito.					
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.					
4	Me siento fuerte y vigoroso en mi trabajo.					
5	Mi trabajo me entusiasma.					
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que acontece a mi alrededor.					
7	Soy capaz de asumir obligaciones que se me encomienda a último momento.					
8	Mi trabajo me inspira.					
9	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.					
10	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo					
11	Estoy orgulloso del trabajo que hago.					
12	Me siento realizado profesionalmente y como persona.					
13	Estoy involucrado en mi trabajo.					
14	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.					
15	Mi trabajo es retador.					
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo					

17	Soy muy perseverante en mi trabajo.					
18	Si algo sale mal dentro de mis obligaciones laborales, no me detengo hasta solucionar el problema.					
19	Me siento identificado con mis labores					
20	Cuando estoy trabajando disfruto tanto que me cuesta desconectarme.					

Anexo 3. Confiabilidad de los instrumentos.

Confiabilidad

En la presente investigación participaron 20 colaboradores de la Empresa Enerfluser SAC. Trujillo, 2022.

Con ello se comprobó la confiabilidad del instrumento por medio de Excel 2020 y se utilizó el cálculo de alfa de Cronbach para diagnosticar la confiabilidad del instrumento, mismo que tiene una escala de valores.

Tabla 4

Estadística de confiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Competencias de Liderazgo	. 826	12
Engagement	. 918	20

Fuente: SPSS V.26

El alfa de Cronbach es muy alta, siendo de 0.826 y 0.918 respectivamente. Esto indica que los instrumentos fueron confiables y pudo aplicar a la muestra de la investigación

Anexo 4:

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Estimado experto por favor le pedimos validar el presente instrumento del autor Sánchez (2002), para el proyecto de tesis titulado: Competencias de Liderazgo y Engagement en los colaboradores de la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022, con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración en la Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo.

Por favor marcar con un check o X en la columna correcto o incorrecto y si hubiera razones de cambio escribir cuales serían sus sugerencias ¡Gracias por su valiosa ayuda!

TITULO: Competencias de Liderazgo y Engagement en los colaboradores de la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022.

OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre las Competencias de Liderazgo y Engagement en los colaboradores de la de la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022

HIPÓTESIS: H1: Existe una relación directa entre las Competencias de Liderazgo y el Engagement en los colaboradores de la de la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022

H0: No existe una relación directa entre las Competencias de Liderazgo y el Engagement en los colaboradores de la de la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022

VARIABLES CONCEPTU ALES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMIS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		OBSERVACION ES	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO	TRABAJO EN EQUIPO	- Gustos - Ventajas		1. ¿Gusta trabajar en equipo?	X		X		X				
				2. ¿Tiene ventajas trabajar en equipo?	X		X		X				
	GESTIÓN DEL CAMBIO	-Disposición -Paradigmas		3. ¿Cuándo visita la tienda Wong de California suele encontrar los productos que busca?	X		X		X				
				4. ¿Gusta romper paradigmas en su trabajo?	X		X		X				
				5. ¿Se reconoce a sí mismo como un estratega empresarial?	X		X		X				
	VISIÓN ESTRATÉGICA	-Estrategia -Logro		6. ¿Logra resultados para la empresa?	X		X		X				
				7. ¿Cree que los resultados que obtiene son valiosos para la empresa?	X		X		X				

ENGAGEMENT	ORIENTACIÓN DE RESULTADOS	-Toma decisiones	de	8. ¿En que se basa para tomar decisiones?	X				X				
		CALIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES	-Decisiones -Gerencias		9. ¿Es fácil tomar decisiones?	X			X				
					10. ¿Es fácil gerenciar personas?	X			X				
	GERENCIA DE PERSONAS	-Influencia -Comunicación			11. ¿Es fácil influir en las personas?	X			X				
					12. ¿Se considera un buen comunicador?	X			X				
		-Energía			1. En mi trabajo me siento lleno de energía 2. Percibo que mi trabajo está lleno de significado y propósito.	X			X				
	VIGOR	-Ganas			3. El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando.	X			X				
		- Continuidad			4. Me siento fuerte y vigoroso en mi trabajo.	X			X				
		- Persistencia			5. Mi trabajo me entusiasma.								

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Estimado experto por favor le pedimos validar el presente instrumento del autor Sánchez (2002), para el proyecto de tesis titulado: Competencias de Liderazgo y Engagement en los colaboradores de la Distribuidora Fármacos del Norte SAC – Trujillo 2021, con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración en la Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo.

Por favor marcar con un check o X en la columna correcto o incorrecto y si hubieras razones de cambio escribir cuales serían sus sugerencias ¡Gracias por su valiosa ayuda!

TITULO : *Competencias de Liderazgo y Engagement en los colaboradores de la de la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022*

OBJETIVO GENERAL: *Determinar la relación entre las Competencias de Liderazgo y Engagement en los colaboradores de la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022*

HIPÓTESIS:

H1: *Existe una relación directa entre las Competencias de Liderazgo y el Engagement en los colaboradores de la de la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022*

H0: *No existe una relación directa entre las Competencias de Liderazgo y el Engagement en los colaboradores de la de la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022*

RIABLES CONCEPTU ALES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMIS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		OBSERVACION ES	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO	TRABAJO EN EQUIPO	- Gustos - Ventajas	5. ¿Gusta trabajar en equipo?	X		X		X		X			
			6. ¿Tiene ventajas trabajar en equipo?	X		X		X		X			
	GESTIÓN DEL CAMBIO	-Disposición -Paradigmas	7. ¿Cuándo visita la tienda Wong de California suele encontrar los productos que busca?	X		X		X		X			
			8. ¿Gusta romper paradigmas en su trabajo?	X		X		X		X			
	VISIÓN ESTRATÉGICA	-Estrategia -Logro	5. ¿Se reconoce a sí mismo como un estratega empresarial?	X		X		X		X			
			6. ¿Logra resultados para la empresa?	X		X		X		X			
	ORIENTACIÓN DE RESULTADOS	-Resultados -Toma decisiones de	7. ¿Cree que los resultados que obtiene son valiosos para la empresa?	X		X		X		X			
			8. ¿En que se basa para tomar decisiones?	X		X		X		X			

	- Actitud	6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que acontece a mi alrededor.	X	X	X	X	X		
	- Significancia - Entusiasmo	7. Mi trabajo me inspira. 8. Cuando me levanto por las mañanas	X	X	X	X	X		
DEDICACIÓN	- Inspiración - Orgullo - Reto	9. Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo. 10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	X	X	X	X	X		
	- Tiempo - Olvido - Felicidad	11. Estoy involucrado en mi trabajo. 12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo. 13. Mi trabajo es retador. 14. Me dejo "llevar" por mi trabajo.	X	X	X	X	X		
ABSORCIÓN	- Involucrado - Continuo - Desconexión	15. Soy perseverante en mi trabajo. 16. Me siento identificado con mis labores. 17. Cuando estoy trabajando disfruto tanto que me cuesta desconectarme.	X	X	X	X	X		

Recomendaciones Generales:

JUEZ EXPERTO: José German Salinas Gamboa

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: Dr. Administración

FECHA DE REVISIÓN: 26/07/22

FIRMA:


Dr. José German Salinas Gamboa
CLAD N° 1602 CPP N° 14110

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Estimado experto por favor le pedimos validar el presente instrumento del autor Sánchez (2002), para el proyecto de tesis titulado: Competencias de Liderazgo y Engagement en los colaboradores de la de la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022, con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración en la Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo.

Por favor marcar con un check o X en la columna correcto o incorrecto y si hubieras razones de cambio escribir cuales serian sus sugerencias ¡Gracias por su valiosa ayuda!

TITULO : *Competencias de Liderazgo y Engagement en los colaboradores de la de la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022.*

OBJETIVO GENERAL: *Determinar la relación entre las Competencias de Liderazgo y Engagement en los colaboradores de la de la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022*

HIPÓTESIS:

H1: *Existe una relación directa entre las Competencias de Liderazgo y el Engagement en los colaboradores de la distribuidora de la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022*

H0: *No existe una relación directa entre las Competencias de Liderazgo y el Engagement en los colaboradores de la de la Empresa Enerfluser SAC – Trujillo, 2022*

RIABLES CONCEPTU ALES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMIS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		OBSERVACION ES
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO	TRABAJO EN EQUIPO	- Gustos - Ventajas		9. ¿Gusta trabajar en equipo?	X		X		X			
				10. ¿Tiene ventajas trabajar en equipo?	X		X		X			
	GESTIÓN DEL CAMBIO	-Disposición -Paradigmas		11. ¿Cuándo visita la tienda suele encontrar los productos que busca?	X		X		X			
				12. ¿Gusta romper paradigmas en su trabajo?	X		X		X			
	VISIÓN ESTRATÉGICA	-Estrategia -Logro		5. ¿Se reconoce a sí mismo como un estratega empresarial?	X		X		X			
				6. ¿Logra resultados para la empresa?	X		X		X			
				7. ¿Cree que los resultados que obtiene son valiosos para la empresa?	X		X		X			

“Competencias de liderazgo y engagement en los colaboradores de la empresa Enerfluser SAC - Trujillo 2022”.
Autores: Br. Ana Claudia Castillo Deza y Br. Diego André Auleste Camacho

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Santiago de Cali Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
5	des.emory.edu Fuente de Internet	1%
6	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%

1library.co

8

Fuente de Internet

1%

9

repositorio.puce.edu.ec

Fuente de Internet

1%

10

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

1%

11

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

12

Submitted to Universidad del Istmo de Panamá

Trabajo del estudiante

1%

13

www.researchgate.net

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo



Mg. Alan García Gutti

ID : 000060713

“Competencias de liderazgo y engagement en los colaboradores de la empresa Enerfluser SAC - Trujillo 2022”.

Autores: Br. Ana Claudia Castillo Deza y Br. Diego André Auleste Camacho

INFORME DE GRADEMARK

NOTA FINAL

COMENTARIOS GENERALES

/20

PÁGINA 1

PÁGINA 2

PÁGINA 3

PÁGINA 4

PÁGINA 5

PÁGINA 6

PÁGINA 7

PÁGINA 8

PÁGINA 9

PÁGINA 10

PÁGINA 11

PÁGINA 12

PÁGINA 13

PÁGINA 14

PÁGINA 15

PÁGINA 16

PÁGINA 17

PÁGINA 18

PÁGINA 19

PÁGINA 20

PÁGINA 21

PÁGINA 22

PÁGINA 23

PÁGINA 24

PÁGINA 25

PÁGINA 26

PÁGINA 27

PÁGINA 28

PÁGINA 29

PÁGINA 30

PÁGINA 31

PÁGINA 32

PÁGINA 33

PÁGINA 34

PÁGINA 35

PÁGINA 36

PÁGINA 37

PÁGINA 38

PÁGINA 39

PÁGINA 40

PÁGINA 41

PÁGINA 42

PÁGINA 43

PÁGINA 44

PÁGINA 45

PÁGINA 46

PÁGINA 47

PÁGINA 48

PÁGINA 49

PÁGINA 50

PÁGINA 51

PÁGINA 52

PÁGINA 53

PÁGINA 54

PÁGINA 55

PÁGINA 56

PÁGINA 57

PÁGINA 58

PÁGINA 59

PÁGINA 60

PÁGINA 61

PÁGINA 62

PÁGINA 63
