



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DE POSGRADO

**LA RELACIÓN ENTRE EL ENGAGEMENT, LA
AUTOEFICACIA Y EL LIDERAZGO EN LA EMPRESA DE
MANUFACTURA X, 2018**

**PRESENTADA POR
DIANA BRAVO LUCANO**

**ASESOR
JUAN CARLOS CAVERO GOYENECHÉ**

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS MBA**

**LIMA – PERÚ
2023**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DE POSGRADO

TESIS

**LA RELACIÓN ENTRE EL *ENGAGEMENT*, LA AUTOEFICACIA Y EL
LIDERAZGO EN LA EMPRESA DE MANUFACTURA X, 2018**

PARA OPTAR

EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA

PRESENTADO POR:

DIANA BRAVO LUCANO

ASESOR:

MG. JUAN CARLOS CAVERO GOYENECHÉ

LIMA-PERÚ

2023

Dedico este trabajo a mi madre por ser la guía y apoyo que me impulsa a seguir adelante, a mi hijita quien hace poco llegó a mi vida para iluminarla más, a Dios y la Virgen por haberme permitido alcanzar este objetivo y a todos los que me apoyaron por este gran camino.

Agradezco a mi asesor Juan Carlos Cavero

por su dedicación y orientación

ÍNDICE

RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	16
1.1 Antecedentes de la Investigación.....	16
1.2 Bases teóricas.....	22
1.2.1 <i>Engagement</i>	22
1.2.2 Liderazgo.....	24
1.2.3 Autoeficacia.....	29
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS	31
2.1 Formulación de hipótesis general y específicas	31
2.2 Variables	31
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	33
3.1 Diseño Metodológico	33
3.2 Diseño Muestral	33
3.3 Técnicas de Recolección de Datos	34
3.4 Fiabilidad y Validez del Modelo	36
3.5 Técnicas Estadísticas para el procesamiento de la información	36
3.6 Aspectos éticos	36
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	37
4.1 Descriptivo de datos sociodemográficos	37
4.2 Análisis de las dimensiones de las variables.....	41
4.3 Pruebas de hipótesis.....	45
4.4 Análisis del modelo estructural.....	52
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	55
CONCLUSIONES	61

RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS	63
ANEXOS	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Distribución de los colaboradores encuestados de la empresa de manufactura X en el periodo 2018 según Edad.....	38
Tabla 02: Distribución de los trabajadores encuestados de la empresa de manufactura X en el periodo 2018 según sexo	38
Tabla 03: Distribución de los trabajadores encuestados de la empresa de manufactura X en el periodo 2018 según estado civil	38
Tabla 04: Distribución de los trabajadores encuestados de la empresa de manufactura X en el periodo 2018 según nivel educativo	39
Tabla 05: Distribución de los trabajadores encuestados de la empresa de manufactura X en el periodo 2018 según tiempo en la empresa	39
Tabla 06: Distribución de los trabajadores encuestados de la empresa de manufactura X en el periodo 2018 según Área en el que labora.....	40
Tabla 07: Distribución de los trabajadores encuestados de la empresa de manufactura X en el periodo 2018 según cargo.....	40
Tabla 08: Tabla de frecuencias para cada una de las preguntas de las dimensiones de la variable <i>engagement</i>	42
Tabla 09: Tabla de frecuencias para cada una de las preguntas de la variable autoeficacia	43
Tabla 10: Tabla de frecuencias para cada una de las preguntas de las dimensiones de la variable liderazgo.....	44
Tabla 11: Correlación Rho de Spearman entre las variables <i>engagement</i> , la autoeficacia y el liderazgo	45
Tabla 12: Correlación Rho de Spearman entre el <i>engagement</i> y autoeficacia en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.....	47
Tabla 13: Correlación Rho de Spearman entre el <i>engagement</i> y el liderazgo en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.....	49
Tabla 14: Correlación Rho de Spearman entre liderazgo y la autoeficacia en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.....	51
Tabla 15: Matriz de correlación.....	53
Tabla 16: Análisis de Fiabilidad	53
Tabla 17: Cargas de las preguntas	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo teórico planteado.....	32
Figura 2. Modelo para las variables <i>engagement</i> , autoeficacia y liderazgo luego de las pruebas de hipótesis.....	52

ÍNDICE DE ANEXOS

Matriz de consistencia	68
Cuestionario anónimo y confidencial	69

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal conocer la existencia de la relación entre las variables *engagement*, autoeficacia y liderazgo en una empresa de manufactura de Perú. Para ello fueron encuestados 419 colaboradores, teniendo en cuenta la variable *engagement* con sus tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción), la variable autoeficacia y la variable liderazgo con sus 2 dimensiones (transformacional y transaccional). Cabe señalar que el término "*engagement*" (constructo que en su idioma original lleva ese nombre), se relaciona con el sentido de conexión energética y afectiva con las actividades del trabajo y la autopercepción que tienen los colaboradores con las capacidades necesarias para afrontar las demandas de su actividad (Schaufeli y Bakker, 2003).

Los resultados indican que existe una relación significativa entre el *engagement*, la autoeficacia y el liderazgo. Asimismo, existe una relación significativa entre el *engagement* y la autoeficacia, de la misma manera entre el *engagement* y el liderazgo. Finalmente, existe una relación significativa entre las variables liderazgo y la autoeficacia.

Palabras claves: *engagement*, autoeficacia, liderazgo.

ABSTRACT

The current research aims mainly to identify if there is a relationship among *engagement*, self efficacy and leadership in an organization of the manufacturing sector in Peru. For this purpose 419 employees were surveyed, considering the variable *engagement* with its three dimensions (vigor, dedication, absorption), the variable self efficacy and the variable leadership with its two dimensions (transformational and transactional leadership). The term “*engagement*” (construct in its original name) is related with the sense of energetic and affective connection that the employees have with their activities and self perception with the necessary capabilities in order to accomplish their duties (Schaufeli and Bakker, 2003).

The results indicate that there is a significant relationship among *engagement*, self efficacy and leadership. In addition to that, there is a significant relationship between *engagement* and self efficacy, that also happens between *engagement* and leadership. Finally, there is a significant relationship between leadership and self efficacy.

Key words: *engagement*, self efficacy, leadership.

NOMBRE DEL TRABAJO

Trabajo de Investigación - Diana Bravo Lucano - 03.09.22.docx

RECuento DE PALABRAS

11473 Words

RECuento DE CARACTERES

62460 Characters

RECuento DE PÁGINAS

64 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

401.5KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 6, 2022 10:30 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 6, 2022 10:34 AM GMT-5

● **18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS

CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO TURNITIN

FECHA	NOMBRE DEL DOCENTE	CORREO DEL DOCENTE
15/09/2022	MG. JUAN CARLOS CAVERO GOYENECHÉ	JCAVEROG@USMP.PE

NOMBRE DE LA TESIS
LA RELACIÓN ENTRE EL ENGAGEMENT, LA AUTOEFICACIA Y EL LIDERAZGO EN LA EMPRESA DE MANUFACTURA X, 2018

NOMBRE DEL ASESORADO(A)	TELÉFONO Y CORREO	ESCUELA PROFESIONAL
DIANA BRAVO LUCANO	992792703- dbravolu@gmail.com	Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos- Sección de Posgrado

RESULTADO:

18% (EXCLUYENDO CITAS Y BIBLIOGRAFÍA)

CONCLUSIÓN:

LA TESIS SE ENCUENTRA APTA PARA CONTINUAR CON EL SIGUIENTE TRÁMITE.

MG. JUAN CARLOS CAVERO GOYENECHÉ
NOMBRE Y FIRMA DEL ASESOR
DNI 07916864

DIANA BRAVO LUCANO
NOMBRE Y FIRMA DEL ASESORADO
DNI 40231303

REVISADO POR: MG. CARLOS ANTONIO ESCUDERO CIPRIANI

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, se está apreciando más el desarrollo de los colaboradores de cara a las actividades desplegadas cada día en sus organizaciones (Candia, Castro y Sánchez, 2017). Es por ello, que la presente investigación busca encontrar la relación entre el *engagement*, la autoeficacia y el liderazgo en una empresa de manufactura en Lima, pues la conjunción de estas variables tendrá una influencia positiva en los resultados de la organización.

El sector manufactura a nivel global y nacional es uno de los sectores económicos más importantes de la economía del país. Se entiende por actividad manufacturera a la transformación física o química de la materia prima en productos destinados al consumidor (INEI, 2018). Adicionalmente, el INEI, a diciembre de 2018 señala que el número de empresas manufactureras ascendió a 188,650, lo que significó un incremento de 2,9% respecto al año anterior. Por ámbito geográfico, el 55,0% de las empresas manufactureras se concentraron en el departamento de Lima y la Provincia Constitucional del Callao.

Gallup (2018) señala que el 34% de colaboradores en USA se encuentra *engaged* y está en su más alto nivel desde el 2000, año en el que se iniciaron estas mediciones. Este estudio fue realizado con una muestra aleatoria conformada por 30,628 colaboradores. Cabe resaltar que Gallup (2018) encontró que las empresas que más se ocupan en mejorar el *engagement* de sus colaboradores alcanzan un crecimiento por acción de más de cuatro veces que sus competidores. La investigación de Gallup

también reveló que por lo menos el 70% de la varianza en el *engagement* es explicada por el liderazgo de la gerencia. Ello implica que los líderes de los equipos instan a sus colaboradores a desplegar sus fortalezas y entregar lo mejor de ellos mismos, asimismo, reconocen su buen trabajo. Por ende, es importante resaltar que dichas organizaciones ya son conscientes de la relevancia de contar con una cultura con alto *engagement* y eso les permite que todos sus líderes se encuentren alineados.

El trabajo de los líderes influye en el *engagement* de los colaboradores y el significado de pertenencia que ellos tienen hacia la empresa. Asimismo, los reportes de la industria a nivel global muestran que los colaboradores no *engaged* se han incrementado ocasionando pérdidas en la productividad de las empresas (Yasin, Fernando y Caputi, 2013).

A nivel internacional, no se han encontrado estudios que evalúen la variable autoeficacia, así como el desarrollado por Gallup, es decir, no a nivel de empresas encuestadoras de opinión pública. Mientras que en relación al ámbito nacional, no se han encontrado investigaciones que evalúen la relación de las tres variables de estudio, lo cual lo transforma en una oportunidad, pues la conjunción de ellas sí tienen influencia en los resultados de las organizaciones dadas las investigaciones encontradas que relacionan pares de estas variables como son la productividad, la rentabilidad, la reducción de accidentes laborales y el ausentismo, entre los más importantes.

El problema de investigación se plantea a partir de las siguientes interrogantes:

Problema general

¿Cuál es la relación entre el *engagement*, la autoeficacia y el liderazgo en una empresa de manufactura en el periodo 2018?

¿Cuál es la relación entre el *engagement*, la autoeficacia y el liderazgo en la empresa de manufactura X en el periodo 2018?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el *engagement* y la autoeficacia en la empresa de manufactura X en el periodo 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el *engagement* y el liderazgo en la empresa de manufactura X en el periodo 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y el liderazgo en la empresa de manufactura X en el periodo 2018?

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el *engagement*, la autoeficacia y el liderazgo en una empresa de manufactura en el periodo 2018 y le servirá para desarrollar un plan de acción para sus colaboradores y así mejoren los atributos mencionados en aras de optimizar los resultados de la organización.

Los objetivos específicos de la investigación son los siguientes:

- Determinar la relación entre el *engagement* y la autoeficacia en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.

- Determinar la relación entre el *engagement* y el liderazgo en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.
- Determinar la relación entre la autoeficacia y el liderazgo en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.

La presente investigación es importante, pues se estudia la relación entre el liderazgo, la autoeficacia y el *engagement* y no existen muchos estudios que hayan analizado la relación entre tales variables, las cuales son muy importantes. Cabe señalar que no se han encontrado investigaciones nacionales que estudien las variables señaladas en conjunto. Como es de conocimiento general las empresas invierten en actividades recreativas para los colaboradores y sus familias, así como en talleres con enfoque en las habilidades blandas de sus colaboradores y uno de ellos es el liderazgo para obtener como resultado un incremento en el *engagement* del colaborador.

En la actualidad, la empresa se encuentra en una coyuntura difícil debido a la futura emisión de leyes que podrían afectar su producción, por lo que este estudio serviría para comprobar qué tan comprometidos se encuentran sus colaboradores y así contar con ellos frente a las futuras adversidades.

Los capítulos que componen la presente investigación son:

Capítulo I: Marco Teórico

Capítulo II: Hipótesis y Variables

Capítulo III: Metodología de la investigación

Capítulo IV: Resultados

Capítulo V: Discusión de los resultados

Finalmente, se enumeran las conclusiones, recomendaciones y referencias.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

En cuanto a investigaciones nacionales, no se encuentran manuscritos que aborden las relaciones establecidas de esta investigación. Sin embargo, se encuentran tesis que miden las variables analizadas, pero relacionándolas con otros factores. Cabe señalar que el término “*engagement*” (constructo que en su idioma original lleva ese nombre), se relaciona con el sentido de conexión energética y afectiva con las actividades del trabajo y la autopercepción que tienen los colaboradores con las capacidades necesarias para afrontar las demandas de su actividad (Schaufeli y Bakker, 2003).

Espinoza (2017), estudió la relación entre el *engagement* y la productividad en una empresa de servicios de Lima. Para realizar tal investigación consideró una muestra de 425 colaboradores, midiendo el *engagement* a través del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y para la medición de productividad empleó el cuestionario de Gerben Van Der Vegt, Ben Emans y Evert Van De Vliert. El análisis que empleó el autor fue de tipo cuantitativo, explicativo, no experimental y transaccional. Los resultados revelaron que existe una correlación positiva y significativa (con un Rho de Spearman de 0.346) entre el *engagement* y la productividad de los colaboradores en dicha

empresa de servicio, lo cual significó que a mayor nivel de *engagement*, mayor será su productividad.

En otro estudio realizado por Candia, Castro y Sánchez (2017) investigaron la relación entre la satisfacción laboral y el *engagement* en la intención de rotar en una empresa minera. Para el estudio contaron con una muestra de 107 colaboradores midiendo la satisfacción laboral con el Cuestionario de Satisfacción S20/23, para la variable *engagement* emplearon la escala de UWES y para la intención de rotar el Cuestionario de Daniela All. La investigación realizada tuvo un enfoque cuantitativo y empleó el modelo de ecuaciones estructurales (SEM). Finalmente, los resultados muestran que la satisfacción laboral y el *engagement* influyen significativamente y de manera inversa en la intención de rotar con un R^2 de 0.43.

Asimismo, Lozano y Lima (2021) realizaron un estudio para determinar la influencia de la autoeficacia laboral sobre el *engagement* en trabajadores administrativos de Lima Metropolitana por diferencias según el sexo. Contaron con una muestra de 193 colaboradores y el tipo de investigación fue predictivo, no experimental. Cabe señalar que para medir la autoeficacia emplearon la Escala de Autoeficacia Profesional (AU-10) de Salanova y la escala de UWES para medir la otra variable. Como resultados obtuvieron que el coeficiente R^2 es similar entre hombres (0.161) y mujeres (0.122) por lo que la influencia de la autoeficacia laboral sobre el *engagement* es similar entre ambos géneros.

Jaramillo (2018), por su parte estudió la relación entre el liderazgo transformacional y el *engagement* laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018. Para ello contó con una muestra de 150 colaboradores y la metodología empleada fue cuantitativa en base a correlaciones. Para medir el liderazgo transformacional Jaramillo empleó el cuestionario de Rafferty y Griffin y para la variable *engagement* la escala UWES. La autora logró concluir que existe una relación directa y muy significativa entre el liderazgo transformacional y el *engagement* en los colaboradores de tal institución, pues el coeficiente de correlación tuvo un valor de 0.9

A pesar de la literatura encontrada, cabe resaltar que en su mayoría son tesis de pregrado y posgrado, limitándose a análisis de frecuencias y a nivel de correlaciones. No se encuentran estudios originales o indizados en revistas especializadas o con análisis de mayor rigurosidad, es decir, la evidencia empírica nacional es inexistente, a nivel de las relaciones planteadas y a nivel de los constructos de este trabajo académico.

En cuanto a los antecedentes internacionales, se encuentran diversos estudios que vienen desde el campo psicológico, administrativo, salud pública y desde las ciencias sociales. Si bien, cada disciplina aborda y mide las variables desde un enfoque distinto, las relaciones establecidas son similares a las de esta investigación.

Tal es el caso de Li, Castaño y Li (2018), quienes realizaron un estudio que midió la relación entre los estilos de liderazgo, el capital psicológico y el *engagement*. Para ello, trabajaron con una muestra de 556 trabajadores con no menos de un año de actividad laboral en tres empresas de alta tecnología en la provincia de Henan, China. Para medir la variable liderazgo emplearon el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) -5X de Bass y Avolio. Asimismo, para medir la variable del capital psicológico utilizaron el cuestionario creado por Luthans, Avolio, Avey y Norman y por último para medir la variable de *engagement* emplearon la escala UWES de Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker. En cuanto al análisis estadístico empleado, trabajaron con un modelamiento de ecuaciones estructurales (SEM) y análisis bootstrap. Las autoras concluyeron que los estilos de liderazgo influyeron significativamente en el capital psicológico de los empleados y el *engagement*, pues el RMSEA de su modelo planteado fue de 0.059.

Por otro lado, Salanova, Lorente, Chambel y Martínez (2011), estudiaron la relación entre el liderazgo transformacional de los supervisores y el rendimiento extrarol de las enfermeras de un hospital Portugués, mediado por la autoeficacia y el *engagement* de ellas, es decir todas las variables empleadas en esta investigación. La muestra estuvo constituida por 280 parejas de enfermeras y supervisores. Para medir la variable liderazgo emplearon el cuestionario MLQ de Bass y Avolio, para el caso de la variable autoeficacia elaboraron su propio instrumento en base a la escala de Bandura, el cual contó con una confiabilidad estadísticamente significativa, para medir la variable

engagement emplearon la escala UWES de Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker y para el rendimiento extra rol utilizaron el cuestionario de Morrison. La investigación realizada tuvo un enfoque cuantitativo y empleó el modelo de ecuaciones estructurales (SEM), donde relacionaba el liderazgo transformacional, la autoeficacia, el *engagement* y el rendimiento extra-rol de las enfermeras. En vista que el RMSEA del modelo planteado por los autores fue de 0.06, su modelo tenía un buen ajuste. Por ende, Salanova *et al.*, 2011, concluyeron que el *engagement* y la autoeficacia mediaban la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento extra rol de las enfermeras.

Anitha (2014) realizó una investigación en la que estudió los factores determinantes del *engagement* y su impacto en el desempeño del colaborador. Uno de los objetivos de estudio fue determinar el impacto de dichos factores claves (ambiente de trabajo, liderazgo, trabajo en equipo, capacitación, compensación, políticas organizacionales y bienestar en el lugar de trabajo) sobre el *engagement*. La muestra estuvo conformada por 383 empleados de mandos directivos medios y bajos de pequeñas organizaciones en el distrito de Coimbat (India). Para evaluar el impacto de los factores en el *engagement*, el autor elaboró su propio instrumento, el cual fue un cuestionario y contó con una confiabilidad estadísticamente significativa. Cabe resaltar que el análisis de datos se llevó a cabo usando la técnica de regresión para identificar el nivel de predicción de los varios factores (ambiente de trabajo, liderazgo, trabajo en equipo, capacitación, compensación, políticas organizacionales y bienestar en el lugar de

trabajo) en el *engagement*. Asimismo, se utilizó el método de regresión para identificar el nivel de impacto del *engagement* sobre el desempeño del colaborador. Estos dos modelos separados fueron entonces representados en un diagrama de camino y estimados usando la técnica de modelamiento de ecuación estructural SEM. Cuando la regresión se realizó se encontró que todos los factores mencionados son predictores del *engagement* con un r^2 ajustado de 67.2%, el cual tiene un significado alto estadísticamente. De este estudio se pudo concluir que el liderazgo no influye en el *engagement* de manera tan significativa como lo hacen el ambiente de trabajo y la relación del colaborador con su equipo de trabajo.

Finalmente, Ghafoor, Qureshi, Khan y Hijazi (2011) estudiaron la relación entre el liderazgo transformacional, el *engagement* y el desempeño del colaborador. Los objetivos del estudio fueron examinar la relación entre las variables mencionadas y el efecto mediador de la pertenencia psicológica en las dimensiones de autoeficacia, pertenencia, auto identidad y accountability. La muestra constó de 270 participantes, entre empleados y gerentes de compañías del sector de telecomunicaciones de Pakistán. Para evaluar cada variable, los autores elaboraron sus propios instrumentos, salvo para la variable Pertenencia psicológica, ya que para ésta emplearon la escala creada por Avey, Avolio, Crossley y Luthans. Cabe señalar que los instrumentos elaborados por los autores contaron con una confiabilidad estadísticamente significativa. Asimismo, el estudio fue correlacional y los autores encontraron que la variable dependiente desempeño del colaborador está significativamente,

positivamente relacionado con las variables independientes *engagement* (prom=5.10, $p<0.01$) y liderazgo transformacional (prom=5.40, $p<0.01$). Además, concluyeron que el desempeño del colaborador está significativamente, positivamente relacionado con la variable mediadora pertenencia psicológica (prom=5.09, $p<0.01$). Por último, los autores resaltaron el impacto de los estilos de liderazgo y las prácticas de recursos humanos en el desarrollo conductual de los empleados del sector de telecomunicaciones.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 *Engagement*

1.2.1.1 Definición

El *engagement* (constructo que en su idioma original lleva ese nombre), se relaciona con el sentido de conexión energética y afectiva con las actividades del trabajo y la autopercepción que tienen los colaboradores con las capacidades necesarias para afrontar las demandas de su actividad (Schaufeli y Bakker, 2003).

Según Maslach y Leiter (1997), el *engagement* se caracteriza por energía, involucración y eficacia.

El *engagement* en el trabajo se define según Shaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2001) como:

“El engagement es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular”.

1.2.1.2 Dimensiones del *Engagement*

a) Vigor

Según la escala de Utrecht se refiere a los altos niveles de energía y resiliencia. La persona tiene voluntad para dedicar esfuerzos, no se fatiga con facilidad y es persistente frente a las dificultades.

b) Dedicación

Según la escala ya mencionada, esta dimensión se refiere al significado del trabajo, a sentirse entusiasmado y orgulloso por su labor. Un colaborador que presente altos niveles de dedicación siente que su experiencia en el trabajo es significativa, inspiradora y desafiante.

c) Absorción

La escala de Utrecht señala que esta dimensión se refiere a estar felizmente inmerso en su trabajo y no desea dejarlo porque la actividad lo impulsa. Por ende, el tiempo pasa rápidamente y se olvida de todo a su alrededor.

1.2.1.3 Medición del *Engagement*

Desde comienzos de este siglo, se está poniendo más atención a lo que se llama “psicología positiva” que viene a ser el estudio científico de las capacidades humanas y su funcionamiento óptimo y este ha llevado al surgimiento de la psicología organizacional positiva. Un aspecto positivo de esta es el *engagement* en el trabajo y el polo opuesto a éste es el burnout (Schaufeli y Bakker, 2003).

La escala de *engagement* creada por Schaufeli y Bakker (2003) es un cuestionario el cual ha sido denominado UWES (Utrecht Work *Engagement* Scale) y consta de diecisiete preguntas que miden las dimensiones de tal constructo (vigor, dedicación y absorción).

1.2.2 Liderazgo

En cuanto a esta variable, ya existe literatura académica que demuestra la influencia del liderazgo en la actitud laboral y el rendimiento de los colaboradores. En las últimas décadas, se ha venido midiendo el mecanismo de efecto del liderazgo en el comportamiento de los trabajadores y los campos de gestión.

Downtown (1973) escribió que el liderazgo personal representa un proceso de compromiso que incluye tanto a líderes como seguidores. Asimismo, señala que este proceso abarca los aspectos puramente transaccionales del liderazgo (la manipulación de recompensas y sanciones), el aspecto inspiracional y finalmente el aspecto

carismático. Por lo tanto, Downtown fue el primero en contrastar el liderazgo transaccional con el transformacional.

Mientras que Burns (1978) señala que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional son mutuamente exclusivos, Bass (1985) menciona que la mayoría de los líderes utilizan ambos tipos de liderazgo, pero en diferentes cantidades o proporciones.

1.2.2.1 Definición

La conceptualización de Bass (1985) del liderazgo transaccional y transformacional incluía siete factores de liderazgo, los cuales él denominó como carisma, inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada, recompensa contingente, gerencia por excepción y laissez-faire.

Asimismo, Bass (1985) remarca que el liderazgo transaccional y transformacional tienen mucho en común. Sin embargo, señala que lo que diferencia a los líderes transformacionales de los transaccionales es su habilidad para motivar a sus subordinados a lograr más de ellos mismos que lo que esperan.

1.2.2.2 Liderazgo Transformacional

Desde el punto de vista de Bass (1985, 1993), el liderazgo transformacional consiste en ayudar a los seguidores a mejorar su desempeño usando varios métodos como la influencia idealizada (o carisma), motivación inspiracional, estimulación intelectual y la consideración individualizada.

Asimismo, Bass (1985) propuso que los líderes transformacionales pueden mejorar el desempeño de sus seguidores más allá de sus expectativas si ellos tienen éxito en el logro de estos tres objetivos interconectados: primero, si ellos logran que sus seguidores comprendan la importancia y valor de lo que desean conseguir; segundo, si ellos persuaden a sus discípulos a trascender su propio interés y adoptan objetivos en común y tercero, si ellos modifican el nivel de necesidad de sus seguidores o amplían su portafolio de obligaciones y deseos.

Finalmente, Bass (1985) señaló que los objetivos del liderazgo transformacional pueden ser conseguidos de estas maneras: inculcando orgullo en sus discípulos, usando discursos motivacionales para elevar su moral, siendo su modelo a seguir, apoyándolos y haciéndolos sentir orgullosos a través del elogio a su desempeño.

1.2.2.3 Liderazgo Transaccional

James V. Downton (1973) formuló en su libro la primera definición de liderazgo transaccional como una interacción entre líderes y seguidores en la cual ambos eran vistos como agentes intercambiadores tratando de maximizar sus ganancias.

Según Bass (1985), el liderazgo transaccional también se define como la asignación de sanciones y premios o recompensas como el aspecto central de toda organización más que el beneficio mutuo entre el líder y sus seguidores.

Contando ya con tal descripción, Bass (1985) propuso que su eficacia puede ser mejorada si se fusionase con el liderazgo transformacional.

Posteriormente, Khanin (2007) señala que numerosos estudios han explicado la relación entre el líder y el seguidor desde una perspectiva económica como un intercambio de recompensas materiales para el desempeño en base al supuesto que la gente sólo está motivada por sanciones o premios.

Asimismo, Bass (1985) ha argumentado que varias formas de liderazgo transaccional pueden ser más o menos efectivas. Por lo tanto, los líderes que emplean recompensas contingentes son más efectivos que aquellos que utilizan las no contingentes. Los líderes que utilizan recompensas no contingentes son más efectivos que quienes enfatizan la sanción contingente y aquellos quienes utilizan esto último son más efectivos que los que emplean la sanción no contingente. En todo caso, la sanción no contingente es más efectiva que la gestión por excepción. Finalmente, el liderazgo *laissez-faire* es el menos efectivo.

1.2.2.4 Medición de Liderazgo

El Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) fue creado por Bass en 1985, conceptualizando el liderazgo transaccional, el transformacional y *laissez-faire*. Este modelo estaba conformado por siete factores: carisma, inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada, recompensa contingente, gestión por excepción y el factor pasivo-evasivo *laissez-faire*. Posteriormente, en 1988 al darse cuenta Bass que los factores carisma e inspiracional no siempre eran diferentes empíricamente decidió reducir su modelo original a seis factores:

- a. Carisma/ Inspiracional. Provee a los seguidores de un claro sentido de propósito que es energizante. El líder es un modelo a seguir por su conducta ética y construye una identificación con él y su visión articulada.
- b. Estimulación intelectual. Insta a los seguidores del líder a cuestionarse acerca de las formas intentadas y verdaderas para resolver los problemas y los alienta a preguntarse por métodos que ellos usarían para mejorarlos.
- c. Consideración individualizada. Se enfoca en comprender las necesidades de cada seguidor y trabaja continuamente para que desarrollen todo su potencial.
- d. Recompensa contingente. El líder aclara qué es lo que espera de sus seguidores y qué recibirían ellos si satisfacen los niveles esperados de desempeño.
- e. Gerencia por excepción. Se enfoca en monitorear la ejecución del trabajo por algún inconveniente que pueda surgir y corrige dichos problemas para mantener los niveles de desempeño actuales.
- f. Liderazgo pasivo-evasivo. Tiende a reaccionar sólo después que los problemas se agravan y se hace necesario tomar una acción correctiva. Además, casi siempre evita tomar decisiones.

Bass y Avolio (1993) han señalado que el nuevo “paradigma transaccional-transformacional” tiene tres conclusiones. La primera afirma la existencia de una jerarquía de estilos de liderazgo desde el transformacional (probado como el más

efectivo) hasta el laissez-faire (probado como el menos efectivo). El segundo corolario plantea una vía del efecto del incremento que el liderazgo transformacional añade al liderazgo transaccional mas no a la inversa. La tercera conclusión postula que el verdadero liderazgo es visto desde todos los ángulos sin excepción como el transformacional.

1.2.3 Autoeficacia

El término “Autoeficacia” fue utilizado por primera vez en 1977 por el psicólogo Albert Bandura de la Universidad de Stanford. Este término se refiere a la sensación de autocapacidad que tiene una persona para lograr alguna meta y como consecuencia de ello tener una vida más activa y determinada. Esta sensación de “poder lograr” refleja un sentido de control sobre su propio entorno. La autoeficacia también puede ser considerada como una visión de autoconfianza para resolver ciertos causantes de stress (Schwarzer, 1999).

1.2.3.1 Definición

De acuerdo a Bandura (1995), la autoeficacia hace una diferencia en cómo la gente se siente, piensa y actúa. En términos de sensación, una baja autoeficacia es asociada con depresión, ansiedad e impotencia. Asimismo, tales individuos tienen también una baja autoestima y albergan sentimientos pesimistas sobre sus logros y desarrollo personal. En términos de pensamiento, una fuerte sensación de competencia facilita procesos cognitivos y de desempeño en una variedad de escenarios, incluyendo la

calidad de toma de decisiones y el logro académico. Los niveles de autoeficacia pueden mejorar o impedir la motivación. Asimismo, Bandura (1995) señala que las personas con alta autoeficacia deciden desempeñar labores más retadoras, lograr metas ambiciosas y se comprometen con ellas. Una vez que la acción ha sido tomada, las personas con alta autoeficacia se esfuerzan y persisten más que aquellos que cuentan con una baja autoeficacia. Cuando ocurren contratiempos, ellos se recuperan más rápido y mantienen su compromiso con sus metas. Se ha encontrado que una fuerte sensación de eficacia personal es relacionada a un mejor estado de salud, éxito y mayor integración social.

Según Bandura (1997) y Schwarzer (1993) la autoeficacia se ha convertido en una variable clave en los campos clínico, educativo, social, desarrollo, de salud y psicología de la personalidad.

1.2.3.2 Medición de Autoeficacia

La escala de autoeficacia construida por Jerusalem & Schwarzer en 1981 fue creada originalmente en alemán y luego traducida a 13 idiomas. Inicialmente, estaba compuesta por 20 preguntas, pero, posteriormente, fue reducida a 10 en 1992.

Cabe señalar que la escala ha sido probada en términos de validez convergente y discriminante. Asimismo, Schwarzer (1999) precisa que no existen diferencias significativas entre países.

CAPÍTULO II

HIPÓTESIS

2.1 Formulación de Hipótesis General y Específicas

Según las variables del modelo, se establecen las siguientes hipótesis:

2.1.1 Hipótesis general:

Existe una relación significativa entre las variables *engagement*, autoeficacia y el liderazgo en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.

2.1.2 Hipótesis específicas:

H1: Existe una relación significativa entre el *engagement* y la autoeficacia en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.

H2: Existe una relación significativa entre el *engagement* y el liderazgo en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.

H3: Existe una relación significativa entre el liderazgo y la autoeficacia en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.

2.2 Variables

Liderazgo

Autoeficacia

Engagement

A continuación, se detallan los constructos y las relaciones planteadas en la presente investigación (ver figura 1).

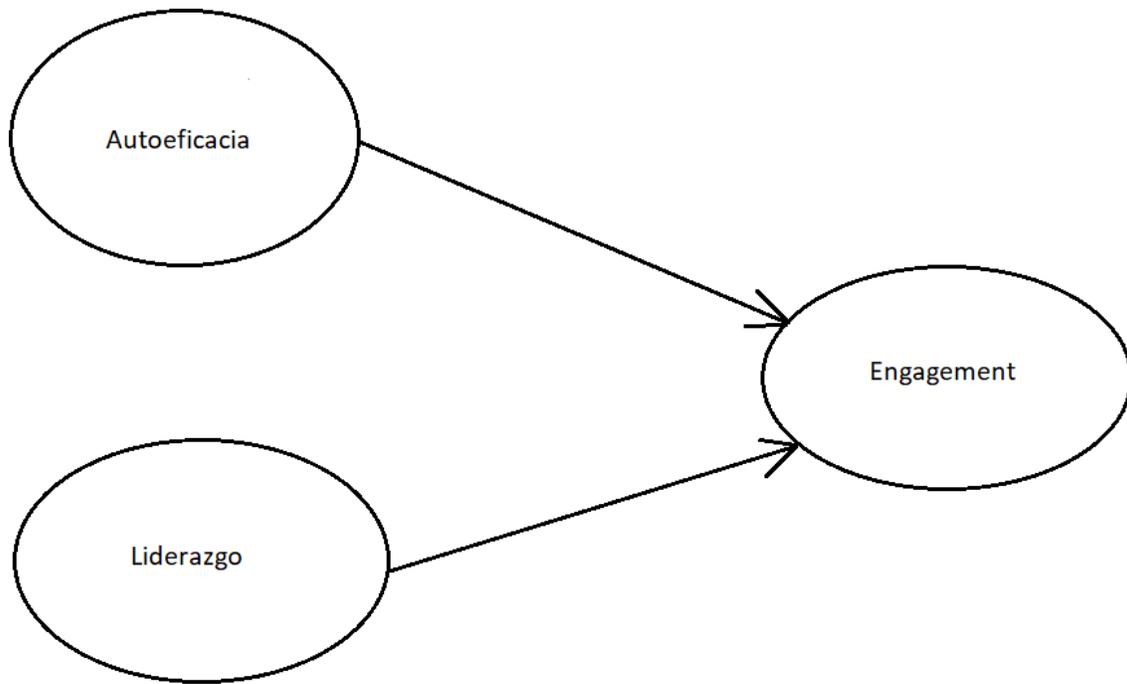


Figura 1

Modelo teórico planteado

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño Metodológico

El diseño empleado es descriptivo-correlacional, pues permitirá evaluar y describir las relaciones entre el *engagement*, la autoeficacia y el liderazgo en la empresa de estudio.

Para esta investigación se trabajará con fuente primaria.

3.2 Diseño Muestral

La población de este estudio consta de 800 colaboradores.

El tipo de muestreo empleado fue por conveniencia, pues se contaba con la facilidad de acceso a dichas personas (Otzen y Manterola, 2017). Asimismo, se tomaron en consideración los criterios de inclusión y exclusión resultando así en 419 colaboradores. Cabe señalar que la persona que brindó toda la información en relación a los colaboradores era Analista del área de Recursos Humanos.

Los criterios de inclusión considerados para la delimitación de la muestra son los siguientes:

- Trabajadores en actividad.
- Hombres y mujeres.
- Que cuenten con más de dos meses en la empresa.

Los criterios de exclusión son:

- Jefes, nivel administrativo de la empresa.

Descripción del Trabajo de Campo: Los colaboradores desarrollaron de forma presencial el cuestionario en el comedor de la organización dejando una silla entre cada uno de ellos con el fin de poder tener la libertad y la seguridad de que los demás no conocieran sus respuestas. Cabe mencionar que ello se realizó bajo el margen de respeto al aspecto de confidencialidad de la información compartida por parte del colaborador.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La recolección de los datos se realizó a través de la entrega de un cuestionario a los colaboradores de la organización, quienes respondieron de forma anónima. Cabe indicar que se consideraron los criterios de inclusión y exclusión.

- Variables demográficas: sexo, edad, estado civil, tiempo de trabajo en la empresa.
- Variables: liderazgo, autoeficacia, *engagement*.

3.3.1 Descripción de Instrumento

En la presente investigación se aplicó un cuestionario, el cual estaba conformado por tres escalas para poder medir cada uno de los constructos (liderazgo, autoeficacia y *engagement*).

Escalas

En cuanto a la escala para medir el constructo de Liderazgo, se empleó el cuestionario de Bass y Avolio (1999). Los participantes respondieron los ítems del cuestionario usando una escala de Likert de 6 valores, que va de 0 (nunca) a 5 (siempre). Para la presente investigación se ha tomado como cuestionario el MLQ, que durante estos años ha sido sometido a varias revisiones para calibrar mejor los factores (Avolio, 1999). Dado que en el presente estudio se analiza la relación entre tres variables se utilizó una de las versiones del MLQ, el cual consta de 24 preguntas por el tiempo que contaban los colaboradores para responder los cuestionarios. Cabe señalar que Tepper y Percy (1994) comprobaron la validez de dicha escala.

Para medir el constructo autoeficacia, se hizo la revisión de diversas escalas partiendo desde las de Bandura (2006), quien propone una medición de la autoeficacia en diversos niveles (educativo, salud, psicológicos, administración). Para esta investigación, se empleó una escala de autoeficacia de 10 ítems basado en Schwarzer (1993). La confirmación de las varias relaciones conceptuales proporcionó evidencia de validez de constructo.

Finalmente, para medir el constructo *engagement*, se utilizó la Escala Utrecht de *Engagement* en el trabajo elaborada por Schaufeli y Bakker (2003), el cual consta de 17 preguntas.

3.4 Fiabilidad y Validez del modelo

Para valorar el modelo planteado se realizará una correlación Rho de Spearman entre las variables, asimismo, se evaluará la significancia estadística de las variables, mediante el p-valor. Esta significancia permite ver la relación entre las variables y la contrastación de hipótesis.

Respecto a la validez del instrumento se empleará análisis factorial, así como validez de contenido y análisis de alfa de Cronbach.

3.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Los datos se tabularán en una matriz en Excel. Posteriormente, se analizarán los datos con el programa estadístico SPSS para el análisis descriptivo. Las hipótesis se evaluarán con la correlación Rho de Spearman y análisis factorial empleando el SmartPLS 2.

3.6 Aspectos éticos

A fin de cumplir con las consideraciones éticas en la investigación, se informó a la institución involucrada sobre el tema del estudio. El acceso a los datos se realizó mediante una encuesta a los colaboradores de la empresa. Oficialmente, se solicitó permiso al área de Recursos Humanos. Asimismo, se aseguró el anonimato de los participantes sobre el uso exclusivo de los datos para propósitos de esta investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Descriptivo de datos sociodemográficos

Se presentan los datos obtenidos en el estudio realizado a la muestra de 419 colaboradores a nivel descriptivo en función a las características edad, sexo, estado civil, nivel educativo, tiempo trabajado en la empresa, área y cargo.

En relación a las características sociodemográficas y organizacionales de los participantes del estudio, el 48.8% se encuentra en el rango de edad de 29 a 38 años, seguido por el 37.3% del grupo de 18 a 28 años, como se observa en la tabla 1.

Asimismo, el 63% de la muestra son hombres y 37% son mujeres y ello se debe al tipo de operaciones realizadas en planta, pues por el tipo de labor, ellas están dirigidas a los hombres.

Respecto al estado civil, el grupo con mayor cantidad de integrantes es soltero (39.6%), seguido por las personas que conviven (36.4%) y los casados (22%).

Dada la poca exigencia de las operaciones en planta, no se requiere que el personal cuente con estudios universitarios y/o técnicos y ello se refleja en los resultados, pues el 80% cuenta con un nivel máximo de estudios de secundaria (tabla 04) y en cierto modo está relacionado con el tipo de cargo, pues la cantidad de ayudantes está conformado por el 63% de los encuestados (tabla 07).

En cuanto al tiempo en la empresa, el mayor porcentaje está concentrado en aquellos colaboradores con menos de un año (38.5%), seguido por las personas que cuentan con dos a cuatros años en la organización (35%) como se puede observar en la tabla 05.

Tabla 01

Distribución de los colaboradores encuestados de la empresa de manufactura X en el periodo 2018 según Edad

<u>Edad</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
18 – 28	152	37.3%
29 – 38	199	48.8%
39 - 48	50	12.3%
49 – 58	5	1.2%
59 – 68	2	0.5%
<u>Total</u>	<u>408</u>	<u>100.0%</u>

Fuente: Reporte SPSS

Tabla 02

Distribución de los trabajadores encuestados de la empresa de manufactura X en el periodo 2018 según sexo

<u>Sexo</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Masculino	226	63.3%
Femenino	131	36.7%
<u>Total</u>	<u>357</u>	<u>100.0%</u>

Fuente: Reporte SPSS

Tabla 03

Distribución de los trabajadores encuestados de la empresa de manufactura X en el periodo 2018 según estado civil

<u>Estado Civil</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
---------------------	-------------------	-------------------

Soltero	160	39.6%
Conviviente	147	36.4%
Casado	89	22.0%
Viudo	2	0.5%
Divorciado	6	1.5%
Total	404	100.0%

Fuente: Reporte SPSS

Tabla 04

Distribución de los trabajadores encuestados de la empresa de manufactura X en el periodo 2018 según nivel educativo

Nivel Educativo	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	3	0.8%
Secundaria	322	80.9%
Estudios Técnicos	62	15.6%
Universitario	11	2.8%
Total	398	100.0%

Fuente: Reporte SPSS

Tabla 05

Distribución de los trabajadores encuestados de la empresa de manufactura X en el periodo 2018 según tiempo en la empresa

Antigüedad	Frecuencia	Porcentaje
Menos de un año	155	38.5%
De dos a 4 años	142	35.2%
De 5 a 9 años	56	13.9%
De 10 a 14 años	37	9.2%
De 15 a más años	13	3.2%

Total	403	100.0%
-------	-----	--------

Fuente: Reporte SPSS

Tabla 06

Distribución de los trabajadores encuestados de la empresa de manufactura X en el periodo 2018 según Área en el que labora

Área en el que labora	Frecuencia	Porcentaje
Rígido	311	76%
Espumado	98	24%
Total	409	100%

Fuente: Reporte SPSS

Tabla 07

Distribución de los trabajadores encuestados de la empresa de manufactura X en el periodo 2018 según cargo

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Ayudante	259	63.6%
Operador Auxiliar	90	22.1%
2do Operador	25	6.1%
1er Operador	14	3.4%
Facilitador	6	1.5%
Alistador	3	0.7%
Almacenero	1	0.2%
Encargado	1	0.2%
Operador Montacarga	8	2.0%
Total	407	100%

Fuente: Reporte SPSS

4.2 Análisis de las dimensiones de las variables

A continuación, se presentan los resultados descriptivos obtenidos para cada una de las preguntas de las dimensiones de las variables *engagement*, autoeficacia y liderazgo del caso de estudio.

4.2.1 Engagement

En este estudio se encontró que los colaboradores de esta empresa están comprometidos con su trabajo, siendo la dimensión de dedicación la más valorada (63.4%) frente a las otras de vigor (54.9%) y absorción (42.9%).

Tabla 08

Tabla de frecuencias para cada una de las preguntas de las dimensiones de la variable engagement

Fuente: Elaboración propia

4.2.2 Autoeficacia

Al evaluar esta variable se encontró que las opciones casi siempre y siempre contaron con los mayores puntajes, lo que significa que los colaboradores se sienten eficaces frente a las labores designadas.

Tabla 09

Tabla de frecuencias para cada una de las preguntas de la variable autoeficacia

	AUTOEFICACIA	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
P25	Puedo resolver problemas difíciles si lo intento lo suficiente	0.5	1.2	8.6	8.3	11.2	37.7	32.5
P26	Si alguien no está de acuerdo con mi punto de vista, puedo encontrar los medios y las formas de persuadirlo.	5.4	5.6	15.9	15.6	10.7	32.2	14.6
P27	Es fácil para mí mantenerme fiel a mis objetivos y lograr mis metas.	0.2	0.5	2.9	6.6	11.4	30.1	48.3
P28	Estoy seguro de que podría tratar de manera eficiente los eventos inesperados.	0.2	0.5	4.7	7.9	13.3	40.9	32.5
P29	Gracias a mi ingenio, sé cómo manejar situaciones inesperadas.	0.5	1	6.3	9.7	12.4	37.5	32.6
P30	Puedo resolver la mayoría de los problemas si invierto el esfuerzo necesario.	0.7	0.7	2.4	6.3	12.1	33.6	44.2
P31	Puedo mantener la calma cuando enfrente dificultades porque confío en mis habilidades de superación.	0.2	0	2.7	5.8	8	32.6	50.7
P32	Cuando me enfrente a un problema, generalmente puedo encontrar varias soluciones.	0.2	0.2	4.8	9.4	11.4	38.4	35.5
P33	Si estoy en problemas, generalmente puedo pensar en una solución.	0	1.2	3.6	5.1	9	29.3	51.8
P34	No importan las dificultades que se presenten en mi camino, generalmente puedo solucionarlas.	0.5	0.2	4.1	6.3	9.5	35	44.4

Fuente: Elaboración propia

4.2.3 Liderazgo

Esta variable fue estudiada en dos dimensiones: liderazgo transaccional y liderazgo transformacional y en ambas, las opciones Casi siempre y siempre son las que cuentan con mayor porcentaje. Ello implica que la gran mayoría de colaboradores percibe a su jefe directo como un líder.

Tabla 10

Tabla de frecuencias para cada una de las preguntas de las dimensiones de la variable liderazgo

Fuente: Elaboración propia

4.3 Pruebas de hipótesis

Se formula las hipótesis estadísticas:

4.3.1 Prueba de Hipótesis General

Ho: No existe una relación entre el *engagement*, la autoeficacia y el liderazgo en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.

H1: Sí existe una relación entre el *engagement*, la autoeficacia y el liderazgo en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.

Tabla 11

Correlación Rho de Spearman entre las variables engagement, la autoeficacia y el liderazgo

		Engagement	Autoeficacia	Liderazgo	
Rho de Spearman	Engagement	Coefficiente de correlación	1.000	0,612**	0,524**
		Sig. (bilateral)		0.000	0.000
		N	356	344	308
	Autoeficacia	Coefficiente de correlación	0,612**	1.000	0,470**
		Sig. (bilateral)	0.000		0.000
		N	344	393	338
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	0,524**	0,470**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	
		N	308	338	348

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

Fuente: Reporte SPSS

Criterio:

- Si el p valor es menor a 0.05 se rechaza la Hipótesis nula.
- Si el p valor es mayor a 0.05 no se rechaza la Hipótesis, es decir se acepta.

Esta tabla muestra las salidas proporcionadas por el SPSS para las correlaciones entre las variables *engagement*, autoeficacia y liderazgo y como se puede observar los coeficientes son todos positivos lo cual indica que la relación es directa o positiva, es decir un aumento en la intensidad de una de las variables está asociada con un aumento de los dos restantes, de las cuales la que muestra mayor fuerza es *engagement* con autoeficacia (Rho de Spearman=0.612).

4.3.2 Prueba de Hipótesis Específica 1

Ho: No existe una relación significativa entre el *engagement* y la autoeficacia en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.

H1: Sí existe una relación significativa entre el *engagement* y la autoeficacia en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.

Tabla 12

Correlación Rho de Spearman entre el engagement y autoeficacia en la empresa de manufactura X en el periodo 2018

		AUTOEFICACIA	
Rho de Spearman	Vigor	Coeficiente de correlación	0,632**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	386
	Dedicación	Coeficiente de correlación	0,498**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	377
	Absorción	Coeficiente de correlación	0,491**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	365
	Engagement	Coeficiente de correlación	0,612**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	346

Fuente: Reporte SPSS

Criterio:

- Si el p valor es menor a 0.05 se rechaza la Hipótesis nula.
- Si el p valor es mayor a 0.05 no se rechaza la Hipótesis, es decir se acepta.

Como el p valor de la prueba de correlación de Rho de Spearman es menor a 0.05 (p valor = 0.000) se rechaza la H_0 y se concluye que sí existe una asociación entre el *engagement* y la autoeficacia de los trabajadores encuestados en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.612, lo cual indica que existe una correlación o asociación directa y moderada entre el *engagement* y la autoeficacia de los trabajadores encuestados en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.

Además de esto la tabla 12 muestra que las dimensiones vigor, dedicación y absorción también muestran correlaciones significativas con la autoeficacia (p valor menor a 0.05), de estas tres el vigor es la que tiene la mayor asociación (Rho de Spearman = 0.632).

Por lo tanto, se puede afirmar que un mayor *engagement* implica una mayor autoeficacia en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.

4.3.3 Prueba de Hipótesis Específica 2

Ho: No existe una relación significativa entre el *engagement* y el liderazgo en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.

H1: Sí existe una relación significativa entre el *engagement* y el liderazgo en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.

Tabla 13

Correlación Rho de Spearman entre el engagement y el liderazgo en la empresa de manufactura X en el periodo 2018

		Liderazgo Transaccional	Liderazgo Transformacional	Liderazgo	
Rho de Spearman	Vigor	Coeficiente de correlación	0,447**	0,415**	0,448**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
		N	353	374	340
	Dedicación	Coeficiente de correlación	0,425**	0,432**	0,459**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
		N	345	368	334
	Absorción	Coeficiente de correlación	0,430**	0,434**	0,449**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
		N	333	353	323
	Engagement	Coeficiente de correlación	0,506**	0,499**	0,524**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
		N	314	338	308

Fuente: Reporte SPSS

Criterio:

- Si el p valor es menor a 0.05 se rechaza la Hipótesis nula.
- Si el p valor es mayor a 0.05 no se rechaza la Hipótesis, es decir, se acepta.

Como el p valor de la prueba de correlación de Rho de Spearman es menor a 0.05 (p valor = 0.000) se rechaza H_0 y se concluye que sí existe una asociación entre el *engagement* y liderazgo en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman entre ambas variables es igual a 0.524, lo cual indica que existe una correlación o asociación directa y regular entre el *engagement* y liderazgo en la empresa de manufactura X.

Además de esto la tabla 13 muestra que la relación entre la dimensión vigor y la dimensión liderazgo transaccional es la mayor de todas las relaciones entre dimensiones (0.447).

Por lo tanto, se puede afirmar que un mayor liderazgo implica mayor *engagement* por parte de los trabajadores encuestados en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.

4.3.4 Prueba de Hipótesis Específica 3

Ho: No existe una relación entre el liderazgo y la autoeficacia en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.

H1: Sí existe una relación entre liderazgo y la autoeficacia en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.

Tabla 14

Correlación Rho de Spearman entre liderazgo y la autoeficacia en la empresa de manufactura X en el periodo 2018

		Liderazgo Transaccional	Liderazgo Transformacional	Liderazgo
Autoeficacia	Coeficiente de correlación	0,440**	0,454**	0,470**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
	N	352	367	338

Fuente: Reporte SPSS

Criterio:

- Si el p valor es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula.
- Si el p valor es mayor a 0.05 no se rechaza la hipótesis, es decir, se acepta.

Como el p valor de la prueba de correlación de Rho de Spearman es menor a 0.05 (p valor = 0.000) se rechaza H_0 y se concluye que sí existe una relación entre liderazgo y la autoeficacia en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.470, lo cual indica que existe una correlación o asociación directa y regular, pero baja entre liderazgo y la autoeficacia en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.

Además de esto la tabla 14 muestra que las dimensiones liderazgo transaccional y liderazgo transformacional están relacionadas con la autoeficacia (p valor menor a 0.05). De estas dos el liderazgo transformacional es la que aporta con mayor fuerza en la asociación (Rho de Spearman es igual a 0.454) y se puede afirmar que un mayor

liderazgo implica mayor autoeficacia por parte los trabajadores encuestados en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.

4.4 Análisis del modelo estructural

Posterior a los análisis ya realizados, se optó por revisar si todas las preguntas de los instrumentos aportan a la medición de los constructos a través del software PLS-SEM. Cabe señalar que, para considerar su aporte, las cargas de las preguntas deben ser homogéneas.

Dichos análisis permitieron obtener estos gráficos y resultados.

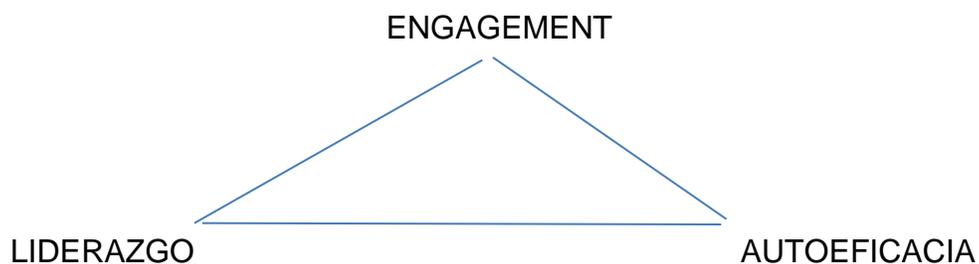


Figura 2

Modelo para las variables engagement, autoeficacia y liderazgo luego de las pruebas de hipótesis

Fuente: Elaboración propia

4.4.1 Análisis Correlacional

Para establecer el grado de relación existente entre las variables *engagement*, autoeficacia y liderazgo se llevó a cabo el análisis correlacional.

La tabla 15, proporcionada por el PLS SEM muestra que las correlaciones entre las variables *engagement*, autoeficacia y liderazgo son significativas.

Tabla 15

Matriz de correlación

	Autoeficacia	Engagement	Liderazgo
Autoeficacia	1		
Engagement	0,691	1	
Liderazgo	0,499	0,626	1

Fuente: Reporte PLS SEM

4.4.2 Análisis de Fiabilidad

Con relación a la consistencia interna, todas las variables según los valores del alfa de Cronbach mantuvieron un valor por encima de 0.70, es decir, ellos se mantienen altos luego de eliminar aquellas preguntas que menos aportan (ver tabla 16).

Tabla 16

Análisis de Fiabilidad

Alpha de Cronbach

Autoeficacia	0.921
Engagement	0.940
Liderazgo	0.903

Fuente: Reporte PLS SEM

En la siguiente tabla se observan las preguntas que más aportan a las mediciones de los constructos de autoeficacia, *engagement* y liderazgo.

En el caso de la variable autoeficacia se pasó de 10 preguntas a 8, para la variable *engagement* se pasó de 17 a 10 preguntas, finalmente, para la variable liderazgo se pasó de 24 preguntas a 8.

Tabla 17

Cargas de las preguntas

Pregunta	Autoeficacia	Engagement	Liderazgo
P8		0.815	
P9		0.728	
P11		0.774	
P12		0.821	
P14		0.851	
P15		0.799	
P16		0.808	
P17		0.839	
P18		0.844	
P22		0.779	
P25	0.739		
P28	0.768		
P29	0.821		
P30	0.810		
P31	0.787		
P32	0.867		
P33	0.782		
P34	0.839		
P38			0.819

P41	0.796
P47	0.774
P48	0.739
P49	0.790
P56	0.739
P57	0.714
P58	0.794

Fuente: Reporte PLS SEM

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la actualidad, estudiar la relación entre el liderazgo, la autoeficacia y el *engagement* es importante, pues éste promueve la satisfacción laboral, una mayor productividad, menor cantidad de accidentes laborales entre otros aspectos importantes, tal cual lo señalado por Gallup (2018). Cabe señalar que en el Perú, el porcentaje de personas no engaged es de 62% según Contreras (2015). Ante ello, el presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el liderazgo, la autoeficacia y el *engagement* en una empresa de manufactura en Lima.

Entre las principales limitaciones encontradas fueron la disponibilidad horaria de los colaboradores, pero se pudo solucionar coordinando con sus jefaturas, pues los cuestionarios fueron aplicados durante la jornada laboral. Otra limitación de la investigación fue el entendimiento e interpretación de los ítems del cuestionario y para ello se realizó un estudio piloto a un grupo de colaboradores para adecuar un lenguaje que pueda ser comprendido por ellos. Además, se procedió con una explicación previa al marcado de las respuestas. Cabe mencionar que se explicó a los colaboradores que

el cuestionario era confidencial, por lo que no serían víctimas de ningún tipo de represalia.

Respecto a la generalización de resultados, el estudio aplica a la empresa objeto de la investigación, por lo que no es factible generalizar los resultados obtenidos a otros contextos.

En relación al análisis de fiabilidad, la consistencia interna del *engagement*, la autoeficacia y el liderazgo presentan valores muy satisfactorios, lo cual permite alcanzar resultados consistentes y confiables en el presente estudio.

A nivel correlacional, los resultados obtenidos en la presente investigación arrojan que existe una relación significativa entre el *engagement*, la autoeficacia y el liderazgo, lo cual valida la primera hipótesis.

Asimismo, se encontró una relación significativa y directa entre el *engagement* y la autoeficacia en la empresa de estudio y ello valida la segunda hipótesis.

Por otro lado, los resultados alcanzados reflejan que existe una relación significativa y directa entre el *engagement* y el liderazgo, lo cual valida la tercera hipótesis. Ello quiere decir que a mayor presencia del liderazgo, el *engagement* será mayor.

Además, la relación entre el liderazgo y la autoeficacia es directa y significativa con lo cual se valida la cuarta hipótesis.

En este caso de estudio se encontró una relación directa entre el liderazgo transformacional y el *engagement*, lo cual coincide con uno de los resultados de Salanova et al. (2011).

Asimismo, Salanova et al. (2011) encontraron una relación positiva entre la autoeficacia y el *engagement*, lo cual también coincide con el resultado de la segunda hipótesis del presente estudio.

Además, Salanova et al. (2011) encontraron una relación positiva, pero baja entre liderazgo transformacional y autoeficacia. Por lo que las autoras señalaron que ese tipo de liderazgo constituye una fuente importante para la autoeficacia de las enfermeras.

Cabe resaltar que la investigación de Salanova et al. (2011) va un paso más en comparación con otros estudios, pues muestra cómo el líder transformacional influye en la autoeficacia directamente, pero también influye en los niveles de *engagement*, de igual manera como se ha podido constatar en la tercera y cuarta hipótesis del presente estudio.

Li, Castaño y Li (2018) encontraron entre sus resultados que tanto el liderazgo transformacional como el transaccional predicen positivamente el *engagement*. Sin embargo, descubrieron que el liderazgo transformacional tuvo un efecto mayor que el transaccional. Mientras en el presente estudio realizado en una empresa de manufactura, el coeficiente de correlación del liderazgo transaccional sobre el

engagement y el liderazgo transformacional sobre el *engagement* fueron mayores a los encontrados por las autoras mencionadas.

Por ende, este estudio coincide con el de Li et al. (2018) al encontrar que ambos tipos de liderazgo promueven el *engagement* de los colaboradores.

Según Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans y May (2004), los estilos de liderazgo afectan enormemente las actitudes de los colaboradores y su desempeño.

Otro de los hallazgos importantes de Li et al. (2018) consiste en la mediación parcial del capital psicológico (autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia) entre el liderazgo y el *engagement* de los colaboradores. Asimismo, este hallazgo es muy similar al encontrado en este trabajo de investigación, pues la autoeficacia media la relación entre el liderazgo y el *engagement*.

Según el estudio de Anitha (2014) los factores que más influyen en el *engagement* del colaborador son el ambiente de trabajo, el trabajo en equipo y el liderazgo de acuerdo al análisis PLS-SEM realizado, siendo el liderazgo de bajo valor (0.22). Sin embargo, el presente estudio obtuvo un coeficiente de correlación mayor entre el liderazgo y el *engagement* (0.626), es decir en la tercera hipótesis. Se asume que la diferencia entre dichos coeficientes, se debe al hecho que el estudio de Anitha considera el desglose de siete determinantes sobre el *engagement*, lo cual haría que cada coeficiente tuviese una correlación menor.

Por otro lado, en Pakistán, Ghafoor, Qureshi, Khan, Hijazi (2011) encontraron que hay relación significativa entre el liderazgo transformacional, el *engagement* del colaborador y su desempeño. Los resultados también evidenciaron la mediación de la pertenencia psicológica, la cual está compuesta por la autoeficacia, el accountability, la pertenencia y la autoidentidad. Cabe señalar que mientras el estudio en mención encontró una correlación baja entre el liderazgo transformacional y la pertenencia psicológica, la presente investigación halló una correlación media entre el liderazgo y la autoeficacia, lo cual puede llevarnos a pensar que dicha empresa de telecomunicaciones debería modificar su plan de liderazgo y así contar con mejores resultados. Asimismo, Ghafoor et al. (2011) encontraron una correlación elevada entre el *engagement* y la pertenencia psicológica, lo cual coincide con el presente estudio, pues también se encontró una correlación elevada entre el *engagement* y la autoeficacia. Por ende, los resultados de ambos estudios son semejantes.

Además, Ghafoor et al. (2011) señalan que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva con los resultados organizacionales deseados como el desempeño incrementado, la satisfacción del colaborador, la sensación de pertenencia y la autoeficacia, la cual es una de las variables del presente estudio.

Varios estudios como el presente y el desarrollado por Ghafoor et al. (2011) evidencian que la relación entre el liderazgo transformacional y el *engagement* tienen resultados positivos en la organización. Adicionalmente, señalan que lo último hace que el colaborador se ayude a sí mismo mejorando su desempeño, lo cual le brindará ese

sentimiento de autoeficacia. Finalmente, los autores han encontrado que la autoeficacia de los colaboradores influye en la innovación y su creatividad.

Como mencionaba Gallup (2018) el *engagement* cuenta entre sus resultados con una disminución en la intención de rotar del colaborador y ello es afirmado por Candia, Castro y Sánchez (2017) en su tesis.

De la misma manera el estudio realizado por Espinosa (2017) coincide con los resultados de Gallup (2018), pues entre ellos encontró que el *engagement* tiene un efecto positivo en la productividad de los colaboradores. Cabe señalar que el estudio realizado por Espinosa fue hecho en una empresa de servicios.

Jaramillo (2018) encontró una relación positiva entre el liderazgo transformacional y el *engagement* en una empresa financiera en San Isidro al igual que el resultado obtenido en la tercera hipótesis del presente estudio. Asimismo, se encontró que todas las dimensiones del *engagement* presentan un nivel de correlación similar con el liderazgo transformacional, lo cual coincide con otro de los resultados de Jaramillo.

En cuanto a la tesis de Lozano y Lima (2021), encontraron relaciones medias entre las dimensiones de vigor y dedicación con la autoeficacia, las cuales coinciden con los resultados del presente estudio. Sin embargo, la diferencia se presentó en la relación absorción y autoeficacia, pues en la investigación de Lozano y Lima fue baja, mientras que en este estudio, dicha relación fue media.

Los resultados obtenidos demuestran la importancia de los planes de acción que toda organización debería desarrollar enfocándose en las tres variables del presente

estudio, lo cual tendrá repercusiones tanto en su rentabilidad como en su reputación institucional.

CONCLUSIONES

1. Los resultados de la investigación mostraron que existe una relación significativa entre el liderazgo, la autoeficacia y el *engagement* en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.
2. Asimismo, se determinó que existe una relación significativa entre el *engagement* y la autoeficacia en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.
3. Además, el estudio demostró que sí existe una relación significativa entre el *engagement* y el liderazgo en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.
4. Se concluyó también que sí existe una relación significativa entre la autoeficacia y el liderazgo en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.

5. Cabe señalar que el presente estudio aporta sobre todo a nivel nacional, pues no existe una investigación que analice la relación entre los tres constructos señalados.

RECOMENDACIONES

Al término de la investigación se enumeran las siguientes recomendaciones:

1. Realizar estudios que determinen la relación entre el *engagement*, la autoeficacia y el liderazgo en otras empresas peruanas con el fin de contrastar resultados.
2. Continuar con el desarrollo de los programas de liderazgo, pues ellos han traído como consecuencia el *engagement* en sus colaboradores.
3. Al ámbito empresarial establecer indicadores de gestión que permitan medir el liderazgo de sus jefaturas con el fin de mejorar la autoeficacia de sus colaboradores a través de planes de desarrollo de liderazgo transformacional como son la motivación inspiracional, estimulación de la inteligencia y la consideración individualizada.

4. Considerar la búsqueda de colaboradores con perfiles positivos como optimistas, con buena autoestima y proactivos en los procesos de reclutamiento y selección con el objetivo de mantener el ambiente laboral agradable y la toma de decisiones en pos de continuar con el buen desempeño de la empresa.

5. Promover el desarrollo de la autoeficacia en los colaboradores a través de la entrega de más retos.

REFERENCIAS

- Anitha J., (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 308-323
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 72, 441-462
- Avolio BJ, Zhu W, Koh W, Bhatia P (2004). Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *J.Organ. Behav.*, 25: 951-968
- Avolio, B.J., Gardner, W.L., Walumbwa, F.O., Luthans, F. and May, D.R. (2004), "Unlocking the mask: a look at the process by which authentic leaders impact

follower attitudes and behaviors”, *The Leadership Quarterly*, Vol. 15 No. 6, pp. 801-823.

Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2001). Socially induced burnout.

Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.

Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1993). Transformational leadership: A response to critiques. *Leadership theory and research: Perspectives and directions*, 49-88.

Bandura, A. (1995). *Self-Efficacy in Changing Societies*. New York: Cambridge University Press.

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.

Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5(1), 307-337.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.

Candia, M., Castro, C., & Sánchez, E., (2017). *Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera*. Tesis para optar el grado de magister en RR.HH. Escuela de Posgrado. Universidad del Pacífico. Lima.

- Contreras, C. (2015). Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 37-42.
- Downton, J. (1973) *Rebel Leadership: Commitment and Charisma in a Revolutionary Process*. New York: Free Press.
- Espinoza, J. (2017). *El engagement laboral y su impacto en la productividad de una empresa de servicios*. Tesis para optar el grado de magister en MBA. Escuela de Posgrado. UPC. Lima
- Gallup. (2018). Employee Engagement on the Rise in the U.S. Recuperado de <https://news.gallup.com/poll/241649/employee-engagement-rise.aspx>
- Ghafoor A., Qureshi T., Khan M. & Hijazi S. (2011) Transformational leadership, employee engagement and performance: Mediating effect of psychological ownership. *African Journal of Business Management*, 7391-7403
- INEI. Perú: Estructura Empresarial, 2018
- Khanin, D. (2007) Contrasting Burns and Bass: Does the Transactional-Transformational Paradigm Live Up to Burns' Philosophy of Transforming Leadership? *Journal of Leadership Studies*, 7-25
- Jaramillo, L., (2018). *Liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro*. Tesis

para optar el grado de licenciada en Psicología. Escuela de Pregrado.
Universidad César Vallejo. Lima.

Li, Y., Castaño, G., & Li, Y. (2018). Linking leadership styles to work engagement: The role of psychological capital among Chinese knowledge workers. *Chinese Management Studies*, 433-452.

Lozano, M. & Lima, S. (2021). *Influencia de la autoeficacia laboral sobre el engagement en trabajadores administrativos de Lima Metropolitana: diferencia según el sexo*. Tesis para optar el grado de licenciado en Psicología. Escuela de Pregrado. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima

Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 227-232

Salanova, M., Lorente, L., Chambel, M. J., & Martínez, I. M. (2011). Linking transformational leadership to nurses' extra-role performance: the mediating role of self-efficacy and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 2256-2266.

- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma.V. & Bakker, A.B. (2001). The measurement of engagement and burnout and a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli W., Bakker A. (2003) Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University
- Schwarzer Ralf (1993). Measurement of perceived self-efficacy. Psychometric scales for cross-cultural research. *Freie Universität Berlin*.
- Schwarzer Ralf (1999). General Perceived Self-Efficacy in 14 Cultures. *Freie Universität Berlin*.
- Tepper B., Percy P. (1994). Structural Validity of the Multifactor Leadership Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement* 734-744.
- Yasin, M., Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 532–550

6. ANEXOS

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable Engagement
¿Cuál es la relación entre el engagement, la autoeficacia y el liderazgo en la empresa de manufactura X en el período 2018?	Determinar la relación entre el engagement, la autoeficacia y el liderazgo en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.	Existe una relación significativa entre las variables engagement, la autoeficacia y el liderazgo en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.	Los empleado una co
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿Cuál es la relación entre el engagement y la autoeficacia en la empresa de manufactura X en el periodo 2018?	Determinar la relación entre el engagement y la autoeficacia en la empresa de manufactura X en el periodo 2018.	Existe una r engage	
¿Cuál es la relación entre el engagement y el liderazgo en la empresa de manufactura X en el periodo 2018?	Determinar la relación entre el enga liderazgo en la empresa de m periodo 2018.		
¿Cuál es la relación entre liderazgo en la em periodo 20			

Protocolo de consentimiento informado

El propósito del estudio es conocer su opinión respecto a su entorno laboral, su desempeño y su sentir en la empresa.

Si usted accede a participar, le pediremos algunos datos personales y solicitaremos su apoyo respondiendo algunas preguntas. Antes de decidir si participará o no, siéntase libre de consultarlo con alguna persona de confianza. Su participación en el estudio le tomará entre 10 y 15 minutos.

Si luego de empezar a responder las preguntas, no desea seguir adelante por diferentes razones, siéntase con total libertad para comunicarlo a uno de los miembros de nuestro equipo.

Sus respuestas serán transcritas y registradas en una matriz de datos para su posterior análisis. Luego de ello, los resultados serán publicados, pero bajo ningún punto de vista revelaremos la identidad de los participantes. En ese sentido, queda garantizada la privacidad de la información que nos brinde.

Su participación es voluntaria, por ello la información recogida será confidencial y solo se usará lo fines de este estudio. Si tuviera alguna duda o consulta adicional, puede escribir al correo que figura abajo.

Muchas gracias por su participación.

Diana Bravo (dbravolu@gmail.com)

Por la presente, **doy mi consentimiento** para participar en el estudio. Soy consciente que mi **participación** es enteramente **voluntaria**. Al firmar este protocolo de consentimiento informado estoy de acuerdo con que mis datos sean usados únicamente para el propósito de este estudio. Además, entiendo que puedo pedir información sobre el estudio una vez que éste haya concluido. Para esto, puedo escribir a la siguiente dirección de correo: dbravolu@gmail.com

Firma/rúbrica o inicial: _____

Fecha:

Encuesta

Encuesta sobre compromiso laboral

¿Tiene más de dos meses trabajando en la empresa?

Si tiene menos de dos meses, finalizar y entregar encuesta.

Si tiene más de dos meses, continuar con la encuesta.

1. Edad:	4. Nivel educativo
<input type="checkbox"/> 18 - 28 años	<input type="checkbox"/> Sin nivel
<input type="checkbox"/> 29 - 38 años	<input type="checkbox"/> Primaria incompleta
<input type="checkbox"/> 39 - 48 años	<input type="checkbox"/> Primaria completa
<input type="checkbox"/> 49 - 58 años	<input type="checkbox"/> Secundaria incompleta
<input type="checkbox"/> 59 - 68 años	<input type="checkbox"/> Secundaria completa
<input type="checkbox"/> 69 a más años	<input type="checkbox"/> Estudios técnicos
2. Sexo: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	<input type="checkbox"/> Universitario incompleto
3. Estado civil	<input type="checkbox"/> Universitario completo
<input type="checkbox"/> Soltero	5. ¿Cuánto tiempo viene trabajando en esta empresa?
<input type="checkbox"/> Conviviente	_____ años y _____ meses
<input type="checkbox"/> Casado	6. Área: _____
<input type="checkbox"/> Viudo	7. Cargo: _____
<input type="checkbox"/> Divorciado	

Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha

sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 0 a 6).

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

Conteste las siguientes frases indicando si se ha sentido de la siguiente forma. Si nunca se ha sentido así conteste ‘0’ (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 0 a 6).

Autoeficacia	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
A1. Siempre puedo resolver problemas difíciles si lo intento lo suficiente.	0	1	2	3	4	5	6
A2. Si alguien se opone a mí, puedo encontrar los medios y las formas de obtener lo que quiero.	0	1	2	3	4	5	6
A3. Es fácil para mí perseguir mis objetivos y lograr mis metas.	0	1	2	3	4	5	6

A4. Estoy seguro de que podría tratar de manera eficiente los eventos inesperados.	0	1	2	3	4	5	6
A5. Gracias a mi ingenio, sé cómo manejar situaciones imprevistas.	0	1	2	3	4	5	6
A6. Puedo resolver la mayoría de los problemas si invierto el esfuerzo necesario.	0	1	2	3	4	5	6
A7. Puedo mantener la calma cuando enfrento dificultades porque puedo confiar en mis habilidades de afrontamiento.	0	1	2	3	4	5	6
A8. Cuando me enfrento a un problema, generalmente puedo encontrar varias soluciones.	0	1	2	3	4	5	6
A9. Si estoy en problemas, generalmente puedo pensar en algo que hacer.	0	1	2	3	4	5	6
A10. No importa lo que se cruce en mi camino, generalmente puedo manejarlo.	0	1	2	3	4	5	6

Conteste con sinceridad, los siguientes enunciados, respecto a su jefe o supervisor inmediato.

Liderazgo	nunca	de vez en cuando	a veces	bastante a menudo	casi siempre	siempre
L1. Mientras el trabajo vaya según lo planeado, él / ella no intenta hacer mejoras.	0	1	2	3	4	5
L2. Él/ella toma tiempo para descubrir lo que necesito.	0	1	2	3	4	5
L3. Puedo obtener lo que quiero si trabajo según lo acordado con él / ella.	0	1	2	3	4	5
L4. Estoy listo para confiar en él / ella para superar cualquier obstáculo.	0	1	2	3	4	5
L5. Él/ella llama la atención sobre los errores que cometo.	0	1	2	3	4	5
L6. Él/ella convierte las amenazas en oportunidades.	0	1	2	3	4	5
L7. Sus ideas me permiten replantear ideas que nunca antes había cuestionado.	0	1	2	3	4	5
L8. El trabajo que hago por él / ella determina lo que consigo de ello.	0	1	2	3	4	5
L9. Las cosas tienen que ir mal para que él / ella tome medidas.	0	1	2	3	4	5
L10. Nos recomienda promociones y aumentos de mérito cuando es merecido.	0	1	2	3	4	5
L11. Trabaja conmigo de forma personalizada.	0	1	2	3	4	5
L12. Pasa tiempo entrenándome.	0	1	2	3	4	5

L13.Si hay un riesgo involucrado para nosotros, él / ella da el primer paso.	0	1	2	3	4	5
L14.Me dice qué hacer para ser recompensado por mis esfuerzos.	0	1	2	3	4	5
L15.Me despierta la curiosidad sobre nuevas formas de hacer las cosas.	0	1	2	3	4	5
L16.Me recompensa por un buen trabajo.	0	1	2	3	4	5
L17.Me hace menos crítico de las ideas creativas.	0	1	2	3	4	5
L18.Hace cumplir las reglas cuando las cosas no se hacen.	0	1	2	3	4	5
L19.Me da razones para creer en lo que puedo hacer.	0	1	2	3	4	5
L20.Mantiene registros cuidadosos de mis errores.	0	1	2	3	4	5
L21.No me permite aceptar la derrota.	0	1	2	3	4	5
L22.Muestra preocupación para evitar fallas.	0	1	2	3	4	5
L23.Arregla que obtengo lo que quiero a cambio de mis esfuerzos.	0	1	2	3	4	5
L24.En mi opinión, él / ella es un símbolo de éxito y logro.	0	1	2	3	4	5

Verifique si ha respondido todas las secciones y preguntas.

por favor, entregue el protocolo de consentimiento informado y la encuesta a su jefe o supervisor inmediato.

Gracias por su participación.

