



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS BAÑOS DEL INCA, CAJAMARCA 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autoras:

Bachiller. Marleny Leonor Limay Herrera

Bachiller. Yannina Milagritos Tafur Linares

Asesor:

Mg. Cáceres Iglesias Paulo Cesar

Cajamarca - Perú

2021

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi
carrera.

A mis padres Agustín Limay y Felicitas Herrera por ser los pilares fundamentales en mi
vida, por brindarme su apoyo incondicional, por haber depositados su confianza y anhelo,
todo lo que soy hoy es gracias a ellos.

A mis hermanos Cesar y Fernando este trabajo es en gran parte por su apoyo incondicional.

A John Maihuire por brindarme su apoyo a lo largo de mi formación profesional.

Limay Herrera Marleny Leonor.

En primer lugar, esta investigación le dedico a Dios por haberme permitido llegar hasta
aquí y por darme salud en estos tiempos difíciles, además de brindarme mucha bondad y su
amor infinito.

También para agradecer a mi Madre por haberme apoyado constantemente durante toda
esta larga etapa, del mismo modo a mi Abuelito ya que siempre estuvo pendiente de mi
formación personal y profesional, educándome con mucha paciencia y sobre todo
motivándome día a día para poder alcanzar mis metas y ser una persona de bien.

Yannina Milagritos Tafur Linares.

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme dado sabiduría y guiarme en el camino correcto. A mis padres
Agustín y Felicitas por ser los pilares fundamentales en mi vida.

A Cesar, Fernando y John por su apoyo incondicional a lo largo de mi formación
profesional.

A la Universidad Privada del Norte y a mi asesor por sus conocimientos compartidos,
paciencia para la realización de este estudio.

Limay Herrera Marleny Leonor.

Agradezco a Dios por haberme guiado durante todo este tiempo, a mi madre y abuelito por
su apoyo incondicional para poder cumplir mis sueños, a la Universidad Privada del Norte
por haberme acogido durante toda mi etapa universitaria y especialmente a nuestros
docentes por guiarnos por el buen camino y llenarnos de buenas enseñanzas, las cuales me
van a servir para mi vida laboral y cotidiana.

Yannina Milagritos Tafur Linares.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
1.1. Realidad problemática.....	8
1.2. Formulación del problema.....	22
1.3. Objetivos	23
1.3.1. Objetivo general	23
1.3.2. Objetivos específicos	23
1.4. Hipótesis.....	23
1.4.1. Hipótesis general	23
1.4.2. Hipótesis específicas	23
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	25
2.1. Tipo de investigación	25
2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos).....	26
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	28
2.4. Procedimiento.....	31
2.4.1. Recolectar datos	31
2.4.2. Análisis de datos	32
2.4.3. Aspectos éticos.....	33
CAPÍTULO III. RESULTADOS	34
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	42
3.1. Discusión.....	42

3.2. Conclusiones	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estructura de la Población de la Municipalidad Distrital de Los Baños del Inca, Cajamarca 2021	27
Tabla 2 Instrumento de la Variable Liderazgo	29
Tabla 3 Estadística de fiabilidad Satisfacción Laboral	30
Tabla 4 Instrumento de la Variable Engagement.....	30
Tabla 5 Estadística de fiabilidad de La variable Engagement	31
Tabla 6 Significado de los valores “r” de Pearson.....	32
Tabla 7 Relación entre el liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca	35
Tabla 8 Relación significativa entre el liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.....	36
Tabla 9 Relación entre liderazgo autocrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.....	37
Tabla 10 Relación significativa entre el liderazgo autocrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.....	37
Tabla 11 Relación entre liderazgo democrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.....	38
Tabla 12 Relación significativa entre liderazgo democrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.....	39
Tabla 13 Relación entre la dimensión liderazgo liberal y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.....	39
Tabla 14 Relación significativa entre liderazgo liberal y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.....	40

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo identificar la relación entre liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021. La investigación fue de tipo básica con un enfoque cuantitativo, el nivel es descriptivo correlacional con un diseño no experimental de corte transversal. La población seleccionada estuvo constituida por 515 trabajadores de dicha institución pública, cuyo tamaño muestral quedó conformado por 75 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento fueron dos cuestionarios – Cuestionario de liderazgo de Kurt Lewin para medir la variable Liderazgo y Utrecht Work Engagement Scale- UWES-17 para medir la variable engagement. Los resultados mostraron un coeficiente Rho de Spearman de $\rho=0,582$ interpretándose como relación positiva y directa entre la variable liderazgo y engagement, y con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$) muestra la significancia asintótica, por lo que se afirma que existe una relación significativa entre liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021.

Palabras clave: Liderazgo, Engagement, Compromiso Laboral.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Las nuevas tendencias económicas, políticas y sociales están ocasionando un gran impacto a medida que avanza el siglo XXI, estos nuevos cambios hacen que las organizaciones se mantengan en una permanente búsqueda de creación de valor que les permita lograr un mejor posicionamiento de sus productos y servicios. Por lo tanto, las organizaciones públicas deben generar valor en beneficio de los ciudadanos, en este contexto, el rol del líder cobra relevancia, ya que son ellos los que permiten tener trabajadores comprometidos con los objetivos de dichas organizaciones, y de esto dependerá en gran medida el crecimiento y el correcto rumbo de las instituciones públicas con la finalidad de crear valor público.

A nivel internacional, el Banco Internacional de Desarrollo (BID,2016) en su publicación, afirma que los directivos públicos dirigen las organizaciones públicas sin las habilidades de gestión adecuadas, por lo tanto dichas instituciones no pueden cumplir con los objetivos establecidos en beneficio de la ciudadanía, además menciona que en algunos países en América Latina existe una larga tradición de altos funcionarios públicos nombrados por cuestiones políticas y reclutados por fuera de la administración pública, y son quienes trabajan de acuerdo a las exigencias de sus intereses políticos para conservar su empleo, como evidencia el gobierno local de Jamaica, en donde el liderazgo se caracteriza por la falta de voluntad y capacidad de liderar en circunstancias adversas provocando los niveles altos de insatisfacción ciudadana, de tal manera la gestión pública a nivel internacional debe tener la capacidad de liderar adecuadamente para contribuir con el rumbo y modernización de la sociedad (p.27).

A nivel nacional, la Organización Deloitte (2015) en su publicación de Tendencias Globales de Capital Humano, señala que en el Perú el 50% de los gerentes de las organizaciones cita la problemática falta de Engagement como un factor muy importante que se debe evaluar cuidadosamente, además las tendencias con mayor relevancia son las brechas de liderazgo, donde el 86% de los entrevistados lo considera un "problema importante" y el 50% como "muy importante". Por lo tanto, el liderazgo adecuado y engagement es fundamentales para el crecimiento de las organizaciones en nuestro país, pero están reaccionando con evidente lentitud, quedándose cortas en el desarrollo de estrategias apropiadas para nutrir sus niveles jerárquicos y generar trabajadores con altos niveles de engagement.

Por otro lado, en las entidades públicas la inestabilidad del personal y la falta de liderazgo influyen negativamente en el engagement laboral. Tal como lo indica la Organización de Cooperación y de Desarrollo Económicos (OCDE, 2017) en el caso del Perú la inestabilidad de liderazgo, repercute en toda la gestión pública, es imposible la continuidad, porque constantemente cambian a su personal designado por cuestiones y estrategias políticas, así mismo resaltó que los mandatos, las políticas de ética pública y de conflicto de interés están fragmentados en el país y que no se ha definido un liderazgo claro y un sistema de gestión sostenible. De tal manera, las instituciones públicas en nuestro País tiene un déficit en gestión de los recursos humanos llevando a la dificultad de lograr y mantener un vínculo más cercano entre los líderes y los colaboradores (p. 59).

A nivel local, las municipalidades de nuestra región no logran consolidar una cultura de gestión del talento humano basada en el liderazgo que direcciona correctamente las instituciones creando una buena atmósfera de trabajo y altos niveles de engagement con el fin de prestar un servicio óptimo a la sociedad. Por lo tanto, al momento de seleccionar

sus directivos deben contar con las habilidades necesarias y asertivas para guiar a los servidores públicos y así lograr altos niveles de compromiso en su trabajo, esto les permitirá lograr los resultados efectivos a las necesidades y expectativas de la sociedad.

En la Municipalidad Distrital de los Baños de Inca, en la actualidad se ha percibido un liderazgo inadecuado y la falta de compromiso laboral de algunos servidores públicos, cabe mencionar que dicha institución no se toma el tiempo de evaluar si realmente sus formas de liderar son las correctas y esto se debe a que solo se limitan a seguir su día a día sin saber si sus colaboradores están satisfechos con el liderazgo ejercido en cada una de las áreas, conllevando a tener servidores públicos con actitudes de desgano y falta de compromiso con sus actividades. Por lo tanto la Municipalidad Distrital de Baños del Inca debe tener como prioridad contar con trabajadores que cumplan sus actividades diarias de una forma comprometida y se puedan convertir en modelo de calidad de servicio, satisfaciendo las necesidades de los ciudadanos.

Entre los antecedentes internacionales tenemos a Bravo (2019) en la tesis titulada “Relación entre el liderazgo y la gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador- 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo y gestión institucional. El mismo que se lo realizó bajo el paradigma positivista con una metodología cuantitativa; de nivel descriptivo y de tipo correlacional. Se concluyó que no existe correlación entre liderazgo y gestión institucional, donde se comprobó que el P valor o sig. (bilateral) obtenido que resultó ,355 se comparó con el parámetro de SPSS (1% = 0,01), donde se obtuvo una comparación mayor a 0,01 aceptando la hipótesis nula, y un coeficiente de correlación obtenido de .122, donde se comprobó que efectivamente no hay correlación significativa entre las dos variables en estudio.

Chiang, et al. (2017) realizaron un estudio titulado, “Relación entre clima organizacional y engagement, en dos fundaciones sociales, sin fines de lucro, de la Región del Bio Bio”, tuvo como objetivo analizar y buscar una asociación entre las variables de clima organizacional y Engagement. El estudio fue de tipo descriptivo – correlacional. Los resultados de la investigación mostraron que, existe un alto grado de Engagement (mayor de 4.40) en la fundación 1 así como en la Fundación 2 (mayor a 4.49). Asimismo, se encontró una asociación estadísticamente significativa entre la dimensión de confianza (clima organizacional) y dedicación (Engagement) con un valor de $\rho = 0,791$.

Pedrosa (2020) en la tesis titulada “Relación entre inteligencia emocional y engagement: relevancia para satisfacer las necesidades de un mercado laboral cada vez más complejo y competitivo, Lisboa- 2020”, tuvo como objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional, engagement y sus dimensiones. La metodología utilizada fue un enfoque cuantitativo, con diseño correlacional, de tipo no experimental. Los resultados mostraron una correlación positiva entre la inteligencia emocional y Engagement donde la relación de Pearson (r) demostró una correlación significativa y positiva entre las dos variables ($r = 0,622$; $p < 0,01$), además se evidencia el grado de relación entre inteligencia emocional en cada una de las dimensiones del Engagement con una correlación significativa y positiva entre todos ellos, con énfasis en vigor ($r = 0,640$), que mostró una relación más fuerte, seguido de la dedicación ($r = 0,579$) y la absorción ($r = 0,538$).

Entre los antecedentes nacionales tenemos a Torres (2019) en la tesis titulada “Estilos de liderazgo y engagement laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca – años 2018”, tuvo como objetivo conocer de qué manera el liderazgo se relaciona con el engagement laboral, el trabajo fue desarrollado bajo el diseño no experimental de tipo descriptivo transversal, con enfoque mixto. Los resultados de la

investigación determinaron que a un nivel de significancia de 0,01, con un p- valor 0,000, y una correlación de Rho de Spearman de 0,819, por lo tanto se llegó a conclusión que existe una relación directa y significativa entre estilos de liderazgo y el engagement laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Camacho (2018) en la tesis titulada: “Liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT, 2017”, tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo en el compromiso organizacional. El tipo de estudio que enmarca la investigación es el no experimental, siendo el diseño correlacional de corte transversal. Los resultados evidencian que existe una correlación directa o positiva altamente significativa dado que el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Spearman es $R = 0,923$, con un sig. (Bilateral) ,000 por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se llegó a conclusión que existe una relación directa y significativa entre liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública.

Serna (2018) en la tesis titulada “Liderazgo y compromiso organizacional en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 de Lima Metropolitana - 2018”, tuvo como objetivo establecer si existe relación entre Liderazgo y compromiso organizacional. El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) El 88,6% de los trabajadores percibieron que el compromiso organizacional es alto, el 2,9% presenta un nivel bajo y el 8,6% opina que se encuentra en un nivel medio. (b) El 19% de los trabajadores perciben que su organización se ejerce un estilo de liderazgo autoritario, un 66% menciona que existe liderazgo democrático y el 15% refiere que existe un estilo laissez faire. (c) Los valores

obtenidos dan evidencias suficientes para afirmar que existe relación entre ninguna de las dimensiones de la variable de liderazgo en relación a la variable de compromiso organizacional.

Casquero (2019) en la tesis titulada “Estilos de liderazgo y compromiso laboral del profesorado de instituciones educativas públicas durante el año 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral o engagement en las Instituciones educativas públicas. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, alcance correlacional, y diseño transversal no experimental. Los resultados encontrados evidenciaron que las variables estilos de liderazgo y compromiso laboral presentan una correlación directa moderada con un valor de ($\rho = 0,43$) y nivel de significancia encontrado es menor que el nivel asumido ($p = 0,00 < p = 0,05$), donde se concluye que existe una correlación moderada y significativa entre el liderazgo y compromiso laboral del profesorado de instituciones educativas públicas.

Medina & Salgado (2018) en la investigación titulada “Percepción de los estilos de liderazgo y el estrés laboral en los trabajadores de una empresa financiera de Lima -Perú”, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo y el estrés laboral. El estudio fue una investigación no experimental, cuantitativa, aplicada, y correlacional con diseño transversal. Los resultados concluyen que sí se relacionan significativamente el estrés y los estilos de liderazgo, de tal manera que cuando aumenta el liderazgo autocrático aumenta el estrés laboral con un valor de ($r = 0,76$; $p < 0,01$), cabe indicar que a mayor liderazgo democrático el estrés laboral disminuye.

Mendoza (2021) en la investigación titula “Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los funcionarios del vicerrectorado de investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Huacho, en el año 2020”, tuvo como

objetivo determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral. La Metodología utilizada para la investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal, nivel de investigación correlacional. Los resultados muestran la significancia asintótica (p -valor = 0,04) es menor que el nivel de significancia (p -valor = 0,05) el coeficiente de correlación es de 0,446 según Pearson. Entonces, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación que existe relación entre las variables en estudio.

Entre los antecedentes locales tenemos a Ramírez & Reyes (2020) en la tesis titulada “Inteligencia emocional y liderazgo en las presidentas del comité de vaso de leche- Distrito de Jesús”, tuvo como objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y liderazgo. La metodología utilizada es de tipo descriptivo correlacional. Se llegó a la conclusión que la inteligencia emocional de las presidentas se relaciona de manera positiva con los estilos de liderazgo generativo nutritivo ($r = ,420$ y $p = ,004$) y racional ($r = ,570$ y $p = ,387$), los cuales se caracterizan por brindar importancia a la implicación interpersonal y a logro de los objetivos o metas organizacionales, sin embargo los estilos de liderazgo que caracteriza al mayor número de la población, es generativo nutritivo y emotivo libre.

Medrano (2019) en la tesis titulada “El liderazgo gerencial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área mantenimiento de procesos de la empresa Soluciones Técnicas Industriales de la Ciudad de Cajamarca del año 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo gerencial y el desempeño laboral. Se presenta una investigación de tipo básica pura – descriptiva con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental – transversal de alcance correlacional. Como resultado se obtuvo mediante el Rho de Spearman, un coeficiente de correlación de 0.382 indicando que existe un grado de correlación positiva moderada entre ambas variables, con un nivel de

significancia (bilateral) 0.005, existiendo suficiente evidencia para aceptar la hipótesis de estudio. Se concluye que el liderazgo se relaciona de manera positiva moderada con el desempeño laboral en todas sus dimensiones.

Bazán (2017) en la tesis titulada “Motivación laboral y engagement en el personal administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C. 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre ambas variables. El tipo de investigación que se utilizó fue descriptiva con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental – transversal de alcance correlacional. Los resultados que se obtuvieron fueron una correlación positiva considerable ($r=0,633$) significativa ($p<0,001$) entre liderazgo con el engagement del personal administrativo de dicha institución privada; es decir, a mayor liderazgo, mayor será el engagement. Se concluye que, existe una correlación positiva considerable ($r=0,633$) significativa ($p <0,001$) entre liderazgo y el Engagement del personal administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C.

La investigación se sustenta en diversos aportes de autores, respecto a las variables liderazgo, Chiavenato (2017) menciona que el liderazgo ha fascinado al mundo desde hace muchos años atrás y está adquiriendo una importancia cada vez mayor en las organizaciones, por una razón muy sencilla, ya que las organizaciones requieren líderes que las dirijan correctamente, y el liderazgo es la manera más eficaz de renovar y revitalizar las organizaciones y llevarlas al éxito y a la competitividad, por lo tanto las organizaciones sin liderazgo corren el peligro de vagar sin metas ni rumbo definido(p.215).

Los líderes juegan un papel fundamental en cada una de las organizaciones para el correcto funcionamiento de estas. El liderazgo es la habilidad para influir en un grupo y lograr las metas establecidas. Sin embargo, no todos los líderes son gerentes y ocupan cargos de alto nivel jerárquico, ni tampoco todos los gerentes son líderes. El simple hecho

de que una organización otorgue a sus gerentes ciertos derechos formales no garantiza que sean capaces de dirigir con eficacia. Sin embargo lo correcto sería que cada ejecutivo sea un líder y sean impulsador y generador de valor agregado en las organizaciones (Robbins & Judge, 2017, p.387).

El liderazgo es importante para el crecimiento y el éxito de las organizaciones por que ha dado lugar a muchas investigaciones y estudios en los últimos años, de las cuales han surgido diversas teorías y se describen de esta manera: teoría de los rasgos de personalidad, teoría del comportamiento de liderazgo y teoría situacionales de liderazgo. “La principal teoría que busca explicar el liderazgo mediante los estilos de comportamiento, hace referencia a tres estilos de liderazgo: Autocrático, democrático y liberal” (Chiavenato, 2017, p.222).

Una de las investigaciones que hace referencia a estos estilos de liderazgo es el estudio en la Universidad de Iowa, en la década de 1930, Kurt Lewin y un grupo de colaboradores realizaron los primeros estudios e identificaron tres estilos de liderazgo, que muestra la forma que los líderes actúan frente a sus subordinados (liderazgo autocrático, democrático y liberal (laissez-faire), a continuación se describen cada uno de ellos, los cuales serán usados como dimensiones en la presente investigación:

Liderazgo autocrático o autoritario: Es quien fija las directrices y centraliza el poder y la toma de decisiones, tal es así que decide e informa al grupo lo que se debe hacer, cuándo y cómo, dado que supervisa de cerca todas las actividades por realizarse e inspira miedo al gritar para delegar funciones; además es el único que toma las decisiones que debe ejecutarse porque tiene un alto grado de desconfianza de todos y considera que ningún integrante del equipo tiene la capacidad para tomar decisiones y marca claramente las distancias entre

jefe y subordinado lo cual es dominante y solo busca elogios personales y críticas para el equipo (Chiavenato, 2017, p. 227).

Liderazgo democrático: Este tipo de liderazgo diseña las directrices, fomenta la discusión y participación del grupo de trabajo con el fin de escuchar sus ideas para la toma de decisiones y descentraliza la autoridad, se caracteriza por conducir y orientar a los subordinados de manera adecuada, donde permite que todos los integrantes del grupo participen activamente, se preocupa por el crecimiento y necesidad del grupo; además, participa en las tareas como un miembro, donde los subordinados participen en la toma de decisiones. Esto sin duda logra que los trabajadores están empoderados para la toma de decisiones y resolución de problemas que se puedan presentar; además lleva a tener trabajadores más motivados, productivos, y comprometidos con las tareas y las metas de la organización (Chiavenato, 2017, p. 227).

Liderazgo Laissez Faire o liberal: El líder tiene una participación mínima, la supervisión al grupo es muy distante, por lo que se caracteriza por otorgar total libertad a los integrantes de su equipo para las decisiones grupales e individuales, además se caracteriza por no discriminar a nadie y aceptar su punto de vista de cada uno de los integrantes; esto determina que todos los miembros del grupo son libres de expresión. Sin embargo este tipo de liderazgo es bueno cuando los colaboradores están motivados para cumplir con los objetivos y las metas de una organización, ya que un liderazgo Laissez Faire les proporcionara la flexibilidad que necesitas para desarrollas sus actividades en óptimas condiciones, esto quiere decir que si el líder falta las funciones de cada uno continúa con normalidad. (Chiavenato, 2017, p. 227).

Herrera & Ruiz (2017) mencionan que un buen liderazgo en las organizaciones es fundamental para el crecimiento y el éxito deseado en el mundo empresarial, por lo que esta

persona es valorada por ser el motor que mueve las organizaciones, por lo tanto si es manejado adecuadamente el liderazgo proporcionaría las siguientes ventajas como: buenas relaciones laborales con los empleados, comunicación eficaz entre trabajadores y gerentes, además comprensión de labores en cada departamento ayudando a proporcionando una información asertiva para crear nuevas estrategias y logrando buen desempeño de los empleados con una estructuración de tareas de una manera clara y precisa logrando una motivación constante al empleado.

Según Flores (2014) menciona que el liderazgo en la gestión pública desde su nacimiento se identificó con autoridad, el líder era quien tenía autoridad autónoma en una organización o en una dependencia de la administración pública; posteriormente, el liderazgo fue cambiando de acuerdo a los intereses políticos y objetivos que se querían lograr en función de las necesidades y con el fin de crear valor público , por lo tanto, los directivos deben tener la capacidad de generar relaciones de confianza con el fin de que sus subordinados se encuentren con altos niveles de motivación y por ende comprometidos con su trabajo (p.33).

En relación a la segunda variable de Engagement se parte del aporte de Cárdenas (2014) donde manifiesta que el engagement laboral en las organizaciones surgió por primera vez en el año de 1990, en uno de los trabajos de William Kahn, en donde este investigaba los problemas que mostraban los colaboradores en sus centros de labores y las estrategias o métodos que se podían utilizar para hacer frente a dichos inconvenientes, a partir de estos estudios el engagement empieza a relacionarse con el compromiso (p. 31).

Salanova & Schaufeli (2004) mencionan que el engagement es un estado psicológico positivo caracterizado por altos niveles de energía y vigor, dedicación y entusiasmo por el trabajo, así como total absorción y concentración en la actividad laboral.

Es un concepto nuclear del nuevo movimiento científico de la psicología positiva y que es valioso para la dirección de recursos humanos en las organizaciones, donde el engagement es un puente de conexión con la dirección de recurso humanos , por lo tanto esta área debe desarrollar estrategias adecuadas para obtener trabajadores motivados y con altos niveles de engagement, tal es así que el grado de compromiso o engagement que tienen los colaboradores, se relaciona de forma positiva con el nivel de desempeño que muestran en el trabajo (p.109).

Los empleados que muestran índices elevados de compromiso laboral son más participativos y activos, tienen mayor iniciativa personal, se retroalimentan respecto de su rendimiento, se retan constantemente, se muestran comprometidos con la búsqueda de la excelencia, se ajustan a la escala de valores de la empresa, son conscientes de las capacidades que poseen para adaptarse al cambio con facilidad, poseen altos niveles de energía y revelan un vínculo potente y efectivo con su labor. Asimismo, existen algunos factores que generan la existencia del engagement laboral en los colaboradores de una empresa, estos estarían relacionadas con las personas “gerencia, supervisores, colegas”; la compensación integral “salario, ventajas y el reconocimiento” (Salanova, et al. 2000).

Salanova & Schaufeli (2004) mencionan que el engagement es un estado psicológico positivo caracterizado por altos niveles de energía y vigor, dedicación y entusiasmo por el trabajo, así como total absorción y concentración en la actividad laboral. Es un concepto nuclear del nuevo movimiento científico de la psicología positiva y que es valioso para la dirección de recursos humanos en las organizaciones, donde el engagement es un puente de conexión con la dirección de recurso humanos , por lo tanto esta área debe desarrollar estrategias adecuadas para obtener trabajadores motivados y con altos niveles de engagement, tal es así que el grado de compromiso o engagement que tienen los

colaboradores, se relaciona de forma positiva con el nivel de desempeño que muestran en el trabajo (p.109).

El engagement es fundamental para el buen funcionamiento de las organizaciones, puesto que los trabajadores con altos niveles de engagement destacan en una organización por sentirse apasionados, con mucha energía e involucrados con el trabajo que realizan y por ende están más satisfechos con el puesto de trabajo. Por lo tanto, permite que estos desarrollen su labor de forma más intensa y se comprometan con los objetivos de la organización; por el contrario cuando hay bajos nivel de engagement en los colaboradores, no se sienten a gusto con sus actividades laborales, se produce altos niveles de estrés, bajo estado de ánimo, cansancio y rotación frecuente de personal, por lo que se verá afectada la organización en temas de crecimiento y competitividad (Bakker, et al. 2011, p.2).

El engagement en el trabajo es un factor de mucha relevancia y los mandos tiene una función muy importante el mantener e incluso optimizar los niveles de engagement en una organización. Por lo tanto, los líderes deberían tener estrategias claras que fomente a los colaboradores a estar comprometidos y satisfechos con su labor sin tener obsesiones con el trabajo, dado que estar comprometidos con su labor es simplemente disfrutar y ver el gusto de cada una de las tareas a realizar. Sin embargo, para estar comprometidos es necesario tener la motivación adecuada que les permita surgir en el trabajo cada día con pensamientos positivos, todo esto se lleva a cabo con el fin de tener una organización saludable, evitando el estrés que afecta directamente la productividad, es por esto que el engagement es implementado por aquellos gerentes que sienten pasión y amor por lo que hacen (Salanova & Schaufeli, 2004, p.126).

Salanova & Schaufeli (2009) conceptualizan al engagement como un estado positivo de la mente, agradable y se relaciona con el ámbito laboral, caracterizado por las

dimensiones de vigor, dedicación y absorción; donde un colaborador con vigor se muestra a través de la capacidad de esforzarse, no rendirse fácilmente y de la perseverancia que muestra para afrontar las dificultades. Así, quienes mantengan un alto nivel de vigor tendrán la tendencia de mostrar mayores niveles de energía, entusiasmo al trabajar. La dedicación, en cambio, se relaciona con el sentido que el colaborador le da a su trabajo, en el ánimo y el orgullo que siente por este; arrojará altos niveles cuando la persona está altamente identificada con lo que hace, sintiéndose entusiasta y orgullosa por ello. Finalmente, la absorción la perciben quienes sienten que trabajando y el tiempo pasa rápido, puede presentarse elevada en un colaborador que suele estar contento al involucrarse con su trabajo, siéndole difícil dejarlo ya que se siente impulsado por el mismo (p. 6).

Según Salanova & Schaufeli (2009) mencionan que el engagement está compuesto por tres dimensiones, estas son:

Vigor: Se caracteriza por niveles altos de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso antes de que surjan dificultades, donde el colaborador posee voluntad de dedicar un esfuerzo extra al trabajo y la firmeza ante obstáculos, teniendo una resistencia mental positiva.

Dedicación: Hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo, donde un colaborador dedicado tiende a estar involucrado fuertemente en sus actividades laborales; dado que ser un colaborador dedicado implica poseer niveles altos de reto e inspiración por su trabajo.

Absorción: Se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas.

Por lo tanto, se caracteriza porque el colaborador está completamente concentrado e inmerso en el trabajo, pasando el tiempo rápido en el área laboral y experimentando desagrado por dejar sus actividades laborales.

Aguillón, et al. (2014) describen que el engagement genera un impacto favorable hacia las organizaciones, además permite tener una mayor fortaleza en el capital humano, siempre y cuando sea detectado el nivel en el que se encuentran y enfocar esfuerzos en el desarrollo organizacional a la mejora de este proceso, por lo que proporcionaría los beneficios como; contar con colaboradores que generen mejores resultados y un alto desempeño laboral, y se lograría elevar el nivel de pertenencia a la organización con el fin de disminuir los niveles de rotación en el personal, lo cual propicia un mejor clima organizacional reduciendo los niveles de estrés laboral en los colaboradores. Por lo tanto, esto llevaría a las organizaciones a contar con empleados que colaboran y se interesan por mejorar las condiciones de la organización con el fin de mejorar la competitividad interna del capital humano.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021?

1.2.1 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre liderazgo autocrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021?
- ¿Cuál es la relación entre liderazgo democrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021?

- ¿Cuál es la relación entre liderazgo liberal y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Identificar la relación entre el liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre liderazgo autocrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021.
- Identificar la relación entre liderazgo democrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021.
- Identificar la relación entre liderazgo liberal y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre liderazgo autocrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021.
- Existe relación significativa entre liderazgo democrático y engagement en los

trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca
2021.

- Existe relación significativa entre liderazgo liberal y engagement en los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca
2021.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación concierne a una investigación básica también llamada pura o fundamental porque es el tipo de investigación que se utiliza con el fin de determinar, narrar y describir un fenómeno concreto. “Este tipo de investigación se caracteriza porque se origina de un marco teórico y permanece en él y tiene como objetivo incrementar los conocimientos científicos pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico” (Muntane, 2010).

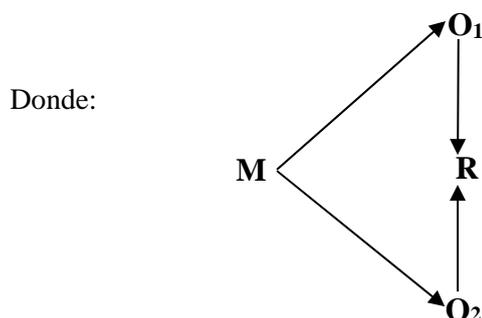
Además, dicha investigación maneja un enfoque cuantitativo porque se centra en el estudio y análisis de la realidad a través de diversos procedimientos basados en la medición. Por lo que Hernández & Mendoza (2018) mencionan que un enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio, partiendo de una idea de investigación, y se genera objetivos, preguntas de investigación y se establecen las hipótesis de la misma, además se revisa la literatura y se construye un marco teórico. Tal es así que para medir y analizar las variables se utilizan métodos estadísticos, llegando a conclusiones (p.6).

El nivel de la investigación es descriptiva correlacional, es descriptiva porque describe el objeto de estudio como sus características, propiedades y perfiles, mientras que por otro lado es correlacional porque busca conocer la relación o grado de asociación existente entre dos variables en una muestra o contexto particular, basadas en términos estadísticos, de tal manera que la utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de otras variables vinculadas (Hernández & Mendoza, 2018, p.110).

La investigación está enmarcada según el diseño no experimental de corte transversal, en donde se considera transversal por la recolección de datos en un solo

momento, en un tiempo único, dado que tiene como finalidad describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, así mismo se considera investigación no experimental porque no se manipula intencionalmente las variables en investigación, esto quiere decir que se desarrolla mediante un contexto natural para poder analizarlos (Hernández & Mendoza, 2018, p.174).

Esquema de investigación:



M: Muestra (75 trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca)

O₁: observación de la Variable 1: Liderazgo

R: Relación entre ambas variables en estudio

O₂: Observación de la variable 2: Engagement

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

Bernal (2016) Mencionan que “La población es un conjunto de todos los elementos en los que estamos interesados en estudiar que pueden ser personas, objetos, transacciones o eventos” (p.210). El marco poblacional para esta investigación está constituido por 515 trabajadores hombres y mujeres con tipo de contrato (nombrados, CAS, locadores) de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, 2021. Se detallan los rasgos de la población:

Tabla 1

Estructura de la Población de la Municipalidad Distrital de Los Baños del Inca, Cajamarca 2021

Oficinas	Hombre	Mujeres	Total
- Gerencia Municipal	7	4	11
- Infraestructura	23	8	31
- Recursos Humanos	9	12	21
- Desarrollo económico	15	10	25
- Administración Tributaria	21	12	33
- Logística	15	9	24
- Desarrollo social y seguridad ciudadana	98	60	158
- Medio ambiente y desarrollo urbano	81	57	138
- Contabilidad y tesorería	11	12	23
- Planeamiento y presupuesto	24	13	37
- Asesoría legal	8	6	14
Total	312	203	515

Nota: Elaboración Propia ,2021.

Muestra

Bernal (2016), define la muestra como: “una parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo de la investigación, y sobre la cual se efectuara la medición de las variables en estudio " (p.201).

Por lo tanto, en la presente investigación la muestra será de tipo no probabilístico, bajo el método por conveniencia debido a limitaciones de recursos de costo y tiempo, y la dificultad de aplicar los instrumentos por la coyuntura actual que está atravesando el país y por ende nuestra región. Tal es así que la muestra para dicha investigación está conformada por 75 trabajadores hombres y mujeres de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, considerando los aspectos de inclusión y exclusión expuesta a continuación.

Criterios de Inclusión

Para dicha investigación se tomará en cuenta a todos los colaboradores de las
Limay Herrera, Marleny Leonor; Tafur Linares Yannina Milagritos

diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de los Baños de Inca, y está definido de la siguiente manera:

- Trabajadores nombrados - Decreto legislativo 728 y 276.
- Trabajadores con contrato administrativo de servicios (CAS) - Decreto legislativo 1057.
- Trabajadores que laboran en oficina.
- Trabajadores que se encuentran laborando en horario normal durante la pandemia.

Criterios de Exclusión

- Trabajadores por locación.
- Practicantes que laboran temporalmente en la Municipalidad.
- Trabajadores que se encuentren de permiso, vacaciones y licencias.
- Trabajadores que no laboran en oficina.
- Trabajadores con trabajo remoto durante la pandemia.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Hernández & Mendoza (2018) exponen que “un instrumento de recolección de datos debe representar verdaderamente las variables en investigación, porque permitirá recabar información pertinente de las variables en la muestra establecida; lo cual debe cumplir con requisitos fundamentales como confiabilidad y validez” (p.226).

En la presente investigación se utilizó como técnicas de recolección de datos la encuesta y como instrumento se aplicará un cuestionario para la variable liderazgo y la variable engagement, de tal manera la medición se realizará mediante una escala de Likert, para la primera variable con 21 ítem y la segunda variable con 17 ítems, con los siguientes criterios: 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5= Siempre.

Tabla 2

Instrumento de la Variable Liderazgo

Elementos	Descripción
Instrumento	Cuestionario de liderazgo - Kurt Lewin
Autor	Luz Analí Mendoza Sánchez
Año	2020
Objetivo	Evaluar la variable liderazgo
Dimensiones	Liderazgo autocrático, democrático y liberal
Nº de Items	21 preguntas estructuradas
Población	75 trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca

Nota. Elaboración Propia.

Validez

Con respecto a esto, Hernández & Mendoza (2018) indican que "un instrumento es válido cuando mide con exactitud y permite extraer datos que se necesitan saber de las variables en un estudio " (p. 228).

El instrumento de recolección de datos utilizados en la investigación fue sometidos a la validez de tres expertos en la investigación realizada por Mendoza (2020), por lo tanto llega a concluir que el promedio de validación del instrumento de recolección de datos de la variable liderazgo fue de 97.00%.

Confiabilidad

Según Hernández & Mendoza (2018) identificaron que la confiabilidad se refiere al nivel con el que los cuestionarios les permiten a los investigadores obtener datos coherentes en relación a lo que desean investigar, donde se recurrió a fin de determinar el nivel de confiabilidad a un coeficiente llamado Alfa de Cronbach (p. 229).

El instrumento de recolección de datos utilizados en la investigación con la

finalidad de determinar la fiabilidad fue sometido al estadístico Alfa de cronbach por la investigación de Mendoza (2020) y se detalla los resultados a continuación:

Tabla 3

Estadística de fiabilidad Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.894	20

Nota. Tomado de Investigación de Mendoza ,2020.

Tabla 4

Instrumento de la Variable Engagement

Elementos	Descripción
Instrumento	Utrech Work Engagement Scale
Autor	Espinoza Basilio Valentina Vílchez Guadalupe Lizbet
Año	2019
Objetivo	Evaluar la variable Engagement
Dimensiones	Vigor, dedicación y absorción
Nº de Items	17 preguntas estructuradas
Población	75 trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca

Nota. Elaboración Propia.

Validez

El instrumento de recolección de datos utilizados en la presente investigación para la variable engagement fue sometidos a la validez de nueve expertos en la investigación realizada por Espinoza & Vilchez (2019) en la cual se obtuvo como resultado de 0,936.

Confiabilidad

El instrumento de recolección de datos para la variable engagement utilizado en la

investigación con la finalidad de determinar la fiabilidad fue sometido al estadístico Alfa de cronbach por la investigación de Espinoza & Vilca (2019) y se detalla los resultados a continuación:

Tabla 5

Estadística de fiabilidad de La variable Engagement

Alfa de Cronbach	N de elementos
.922	17

Nota. Tomado de Investigación de Espinosa & Vílchez, 2019.

2.4. Procedimiento

2.4.1. Recolectar datos

Como primera etapa de esta investigación, se estableció contacto con el representante legal de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca para la autorización correspondiente, lo cual se le brindó la información necesaria y apropiada acerca de la investigación que se ejecutaría en las instalaciones de dicha institución pública y se estableció un compromiso de ambas partes para realizar la recolección de datos de manera eficiente y oportuna en las fechas establecidas con anterioridad; terminada la primera etapa se seleccionó los instrumentos apropiados con su respectiva validez y confiabilidad que nos permita obtener los datos que se busca en dicha investigación, seleccionado los instrumentos se procedió a visitar las instalaciones de la institución pública para aplicar los instrumentos tanto de variable liderazgo como de la variable engagement, previamente se tuvo una coordinación con cada uno de los jefes de las distintas oficinas con el fin de que no exista obstáculos en la investigación, seguidamente se les explicó a los trabajadores sobre el objetivo de la investigación que se está realizando, y se les brindó las indicaciones apropiadas para el llenado de las encuestas. Como etapa final de este proceso los cuestionarios llenados por los trabajadores fueron foliados y revisados cuidadosamente

para constatar que todos hubiesen sido resueltos de manera adecuada por la muestra en estudio y obtener un análisis verídico.

2.4.2. Análisis de datos

En el análisis de datos en este estudio se empleó el programa Microsoft Excel para la tabulación de valores y luego la data se procedió usando el software estadístico SPSS 25 (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales); y con los resultados de la base de datos se aplicó el estadístico Kolmogorov Smirnov; esto para poder medir el grado de concordancia existente entre la distribución del conjunto de datos y la distribución teórica específica para definir si la distribución teórica es distribución normal o anormal, por lo tanto, si determina el nivel de significación mayor a 0.05 indicará que la distribución es normal y si los resultados arrojados son menores a 0.05 indicará que la distribución no es normal. Por lo tanto, los resultados concluyen que la investigación no es normal llegando a utilizar el estadístico Rho de Spearman, para el análisis de los resultados.

Para la contrastación de las hipótesis, se utilizó el Chi cuadro de Pearson y el estadístico Rho de Spearman, el cual es una prueba que permite analizar la relación entre las variable liderazgo y engagement; donde la interpretación de Rho de Spearman puede variar en función de -1.00 a $+1.00$.

Tabla 6

Significado de los valores de Rho de Spearman

Rango	Relación
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,01a -0,10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Correlación positiva débil
+0,11 a +0,50	Correlación positiva media
+0,51 a +0,75	Correlación positiva considerable
+0,76 a +0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Correlación positiva perfecta

Nota: Hernández & Fernández, 1998.

2.4.3. Aspectos éticos

La presente investigación se realizó teniendo en cuenta el principio de autonomía, capacidad de autodeterminación de actuar libremente y de manera consiente con la información presentada, este estudio se desarrolló conforme a los siguientes criterios:

- Los participantes de la investigación realizada en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca se trató de manera confidencial por los investigadores.
- La recolección de los datos se realizó con el consentimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, además se les informó detalladamente el tiempo que va a requerir su participación dentro de esta investigación.
- La investigación realizada en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca es respaldada por una carta de autorización y la ficha RUC respectiva que se presentó entre la Universidad y la entidad, con el fin de garantizar la exclusividad y autenticidad de los datos con fines educativos y científicos.
- Finalmente, dicha investigación se citó siguiendo las normas APA, para evitar el plagio y un grado alto de similitud con los trabajos realizados por los diferentes investigadores, respetando así sus derechos correspondientes.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

El presente capítulo permite conocer los resultados obtenidos en la investigación realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, 2021; datos que fueron reunidos y procesados en el paquete estadístico SPSS, y son expuestos a continuación.

Prueba de Normalidad

Como parte de los resultados, se tomó en cuenta como primer procedimiento someter los datos a la prueba de Kolmogorov Smirnov, con la finalidad de conocer si proceden de una distribución normal o no.

Tabla 7

Estadístico de prueba de Kolmogorov – Smirnov

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0.154	75	0.000	0.925	75	0.000
Enagagment	0.145	75	0.001	0.881	75	0.000
Liderazgo autocrático	0.130	75	0.003	0.916	75	0.000
Liderazgo democrático	0.162	75	0.000	0.863	75	0.000
Liderazgo liberal	0.199	75	0.000	0.831	75	0.000
Vigor	0.183	75	0.000	0.895	75	0.000
Dedicación	0.176	75	0.000	0.856	75	0.000
Absorción	0.165	75	0.000	0.863	75	0.000

Nota. Información obtenida de la base de datos.

Los datos obtenidos nos permiten comprobar el nivel de significación, Si $p_valor (sig) < 0,05$ la distribución no es normal, Si $p_valor (sig) \geq 0,05$ la distribución es normal. Por lo tanto de acuerdo a los resultados la distribución de las variables y dimensiones en estudio no es normal lo cual se aplicará para determinar los resultados los instrumentos No paramétricos y el estadístico de correlación Rho de Spearman.

Objetivo General

Identificar la relación entre el liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021.

Tabla 8

Relación entre liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca

			Liderazgo	Engagement
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1.000	,582**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	75	75
	Engagement	Coefficiente de correlación	,582**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	75	75

Nota. Información obtenida de la base de datos.

En la tabla 8 se aprecia que la correlación Rho de Spearman entre la variable liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, es de 0,582; esto determina que ambas variables en estudio están relacionadas de manera positiva y directa. Por lo tanto, esto nos indica que a mayor desarrollo de la variable liderazgo, mayor será el desarrollo de la variable engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca-2021. Por lo que se puede afirmar que el liderazgo y el engagement en los trabajadores de dicha entidad se están desarrollando eficazmente, esto se demuestra en los datos descriptivos que de un total de encuestados, el 53.33 % indican que el liderazgo ejercido es en dicha institución es bueno, y con un 84.00 % predomina un alto nivel de engagement en los servidores públicos. Por lo tanto, el resultado obtenido se debe porque la mayoría de líderes a cargo participan como uno más de grupo, fomenta el trabajo en equipo, motivan y siempre escuchas las ideas para tomar

decisiones en beneficio de su jurisdicción. Por lo tanto, el liderazgo y el engagement son importantes en el desempeño de los trabajadores para poder prestar un servicio de calidad y crear valor público.

Hipótesis General

Existe relación significativa entre liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021.

Tabla 9

Relación significativa entre liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	743,796 ^a	528	0.000
Razón de verosimilitud	158.327	528	1.000
Asociación lineal por lineal	35.423	1	0.000
N de casos válidos	75		

Nota. Información obtenida de la base de datos.

Como se muestra en la tabla 9 el Chi – cuadrado de Person, el p-valor = 0,000, es inferior al nivel de significancia ($\alpha=0,05$) por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación y rechaza la hipótesis nula, donde se llega a la conclusión que existe relación significativa entre las variables liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños, Cajamarca-2021.

Objetivo Especifico 1

Identificar la relación entre liderazgo autocrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021.

Tabla 10

Relación entre liderazgo autocrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca

		Liderazgo autocrático Engagement		
Rho de Spearman	Liderazgo autocrático	Coefficiente de correlación	1.000	-,404**
		Sig. (bilateral)		0.008
		N	75	75
	Engagement	Coefficiente de correlación	-,404**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.008	
		N	75	75

Nota. Información obtenida de la base de datos.

En la tabla 10 se aprecia que la correlación Rho de Spearman entre liderazgo autocrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, es de - 0,404; esto determina que la dimensión y la variable en estudio están relacionadas de manera negativa e inversa. Por lo tanto, esto nos indica que a mayor desarrollo de liderazgo autocrático, menor será el desarrollo de la variable engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca-2021. Esto se debe a que en las áreas de trabajo que existe el liderazgo autocrático, el engagement de dichos trabajadores se encuentra en niveles bajos comparado con la demás áreas. Por lo tanto se puede decir que un liderazgo autocrático se relaciona de manera negativa con el compromiso de los trabajadores, haciendo que estos sean menos productivos en sus actividades.

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre liderazgo autocrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021.

Tabla 71

Relación significativa entre el liderazgo autocrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca

Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
-------	----	--------------------------------------

Chi-cuadrado de Pearson	399,615 ^a	440	0.005
Razón de verosimilitud	206.356	440	1.000
Asociación lineal por lineal	12.360	1	0.013
N de casos válidos	75		

Nota. Información obtenida de la base de datos.

Como se observa en la tabla 11 el Chi – cuadrado de Pearson, el p-valor = 0.005, es inferior al nivel de significancia ($\alpha=0,05$) esto indica que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, donde se llega a la conclusión existe relación significativa entre liderazgo autocrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños, Cajamarca-2021.

Objetivo Específica 2

Identificar la relación entre liderazgo democrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021.

Tabla 12

Relación entre liderazgo democrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca

		Liderazgo democratico Engagegent	
Rho de Spearman	Liderazgo Democrático	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,504**
		N	0.000
	Engagegemnt	Coeficiente de correlación	75
		Sig. (bilateral)	75
		N	,504**
			1.000
			0.000
			75
			75

Nota. Información obtenida de la base de datos.

En la tabla 12 se aprecia que la correlación Rho de Spearman entre en liderazgo democrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, es de 0,504; esto determina que la dimensión y la variable en estudio están relacionadas de manera positiva y directa. De tal manera, esto nos indica que a mayor desarrollo de liderazgo democrático, mayor será el desarrollo de la variable engagement en los

trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca-2021. Esto se debe a que en las áreas que existe y predomina el liderazgo democrático, el engagement de dichos trabajadores se encuentran en niveles altos. Por lo tanto se puede decir que el liderazgo democrático se relaciona con el engagement positivamente, haciendo que los trabajadores desarrollen sus actividades de manera óptima con el fin de cumplir con las metas y objetivos establecidos.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre liderazgo democrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021.

Tabla 83

Relación significativa entre liderazgo democrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	492,976 ^a	374	0.000
Razón de verosimilitud	199.392	374	1.000
Asociación lineal por lineal	37.689	1	0.000
N de casos válidos	75		

Nota. Información obtenida de la base de datos.

Como se muestra en la tabla 13 el Chi – cuadrado de Person, el p-valor = 0,000, es inferior al nivel de significancia ($\alpha=0,05$) por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación y rechaza la hipótesis nula, donde se concluye que existe relación significativa entre liderazgo democrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños, Cajamarca-2021.

Objetivo Específico 3

Identificar la relación entre liderazgo liberal y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021.

Tabla 94

Relación entre la dimensión liderazgo liberal y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca

			Liderazgo liberal	Engagement
Rho de Spearman	Liderazgo liberal	Coefficiente de correlación	1.000	,460**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	75	75
	Engagement	Coefficiente de correlación	,460**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	75	75

Nota. Información obtenida de la base de datos.

En la tabla 14 se aprecia que la correlación Rho de Spearman entre liderazgo liberal y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, es de 0,460; esto determina que la dimensión y la variable en estudio están relacionadas de manera positiva y directa. Por lo tanto, esto nos indica que a mayor desarrollo de Liderazgo liberal, mayor será el desarrollo de la variable engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca-2021. Esto se debe a que en las áreas de trabajo que existe el liderazgo liberal, el engagement de dichos trabajadores se encuentra en niveles moderados y altos. Por cual se puede decir que el liderazgo liberal se relaciona con el engagement positivamente, haciendo que los trabajadores desarrollen sus actividades de la mejor manera en beneficio de su jurisdicción.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre liderazgo liberal y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021.

Tabla 15

Relación significativa entre liderazgo liberal y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca

Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
-------	----	--------------------------------------

Chi-cuadrado de Pearson	578,374 ^a	374	0.000
Razón de verosimilitud	199.266	374	1.000
Asociación lineal por lineal	32.467	1	0.000
N de casos válidos	75		

Nota. Información obtenida de la base de datos.

Como se observa en la tabla 15 el Chi – cuadrado de Person, el p-valor = 0,000, es inferior al nivel de significancia ($\alpha=0,05$) de esta manera se acepta la hipótesis de investigación y rechaza la hipótesis nula, donde se llega a la conclusión que existe relación significativa entre liderazgo liberal y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños, Cajamarca-2021.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

3.1. Discusión

El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021. A continuación, se comparan los principales hallazgos, destacando la compatibilidad o diferencias con los antecedentes y fuentes teóricas citadas en el estudio.

Con respecto al objetivo general: Identificar la relación que existe entre el liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021. Mediante la aplicación de la prueba de correlación Rho de Spearman da un valor de 0,582; determinando que existe una relación positiva y directa entre liderazgo y engagement; además la relación es significativa dado que el p-valor obtenido a partir del indicador de Chi cuadrado fue igual a 0.0000 ($p < 0.05$). Estos resultados guardan similitud con lo expresado por Torres (2019) en su tesis titulada “Estilos de liderazgo y engagement laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca”, logrando demostrar que existe una relación directa y significativa entre estilos de liderazgo y engagement laboral de los trabajadores de dicha institución pública, mediante una correlación de Rho de Spearman con un valor de 0,819 y un nivel de significancia de 0,000. De igual forma, Camacho (2018) referida al “Liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública – SUNAT”, llega a demostrar que existe una correlación directa y altamente significativa dado que el coeficiente de contingencia del estadístico de Spearman es igual a un $\rho = 0,923$, con un nivel de sig. (Bilateral), 000; Por lo que se puede afirmar que un buen liderazgo en las instituciones públicas logran persuadir a los trabajadores a asumir un compromiso institucional claro y transparente.

Asimismo, estos importantes hallazgos coinciden con la investigación realizada por Casquero (2019) en su tesis titulada “Estilos de liderazgo y compromiso laboral del profesorado de instituciones educativas públicas” llegando a demostrar que existe relación directa y significativa entre estilos de liderazgo y compromiso laboral, dado que la correlación con el estadístico Rho de Spearman tiene un valor de $\rho = 0,43$ y el p-valor obtenido es menor que el nivel asumido ($p = 0,00 < p = 0,05$); esto determina que el tipo de liderazgo tiene incidencia en el compromiso laboral, ya que los resultados obtenidos en una gestión recae no solo en los altos niveles jerárquicos sino también en todos los trabajadores de una entidad pública. No obstante, los resultados discrepan con los hallazgos de Bravo (2019) en su estudio titulado “Relación entre liderazgo y la gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador” quien llega a determinar que no existe relación entre liderazgo y gestión institucional, donde se comprobó que el P valor obtenido es de ,355 mayor a 0,01 y un coeficiente de correlación obtenido con el Rho de Spearman de .122, de tal manera estos resultados se discrepan porque el liderazgo en cualquier organización es fundamental para una buena gestión institucional, porque sirve para generar vínculos entre jefes y subordinados y trabajar en equipo para lograr el crecimiento y el correcto rumbo de estas.

En función al marco teórico coincidimos con lo planteado por Robbins & Judge (2017) quienes afirman el liderazgo es la habilidad para influir en un grupo y lograr las metas establecidas, por lo que un líder juega un papel fundamental para el correcto funcionamiento de las organizaciones, dado que es fundamental que todos los ejecutivos sean líderes, impulsores y generadores de valor agregado en cada una de estas instituciones. Además, coincidimos con la teoría de Salanova & Schaufeli (2004) quienes definen que el engagement en el trabajo es un factor de mucha relevancia y los mandos tiene una función muy importante el mantener e incluso optimizar los niveles de

engagement en una organización. Por lo tanto, los líderes deberían tener estrategias claras que fomente a los colaboradores a estar comprometidos con su labor, sin embargo, para estar comprometidos es necesario tener la motivación adecuada que les permita surgir en el trabajo cada día con pensamientos positivos.

En relación al objetivo específico 1: Identificar la relación entre liderazgo autocrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021. Como se evidencia en los hallazgos encontrados, mediante la aplicación de la prueba de correlación Rho de Spearman da un valor de $-0,404$; determinando que existe una relación negativa e inversa; además la relación es significativa dado que el p-valor obtenido a partir del indicador de Chi cuadrado fue igual a 0.005 ($p < 0.05$). Por lo tanto, esto nos indica que a mayor desarrollo de liderazgo autocrático, menor será el desarrollo de la variable engagement en los trabajadores de la entidad pública, Estos resultados concuerdan con la investigación de Medina & salgado (2018) en su investigación titulada “Percepción de los estilos de liderazgo y el estrés laboral en los trabajadores de una empresa financiera de Lima-Perú” donde determinan que cuando aumenta las características del liderazgo autocrático disminuye significativamente la capacidad de controlar y administrar la iniciativa para la realización y cumplimiento de las tareas o funciones laborales y a la inversa con un valor de ($r = -0,84$; $p < 0,01$), además determina que el liderazgo autocrático y el estrés por carga o exigencia laboral se encuentran correlacionadas con dirección positiva, lo que indica que al subir una de las variables también sube la otra con un valor de ($r = 0,76$; $p < 0,01$), se guarda relación sin duda alguna con estos resultados debido a que este tipo de liderazgo propicia a que no exista espacio para las comunicaciones recíprocas, no acepta sugerencias dentro de ese contexto de diálogo e intercambio de información y provoca altos niveles de estrés . No obstante , lo resultados discrepan con los hallazgos de Camacho (2018) en su tesis titulada “Liderazgo y

Limay Herrera, Marleny Leonor; Tafur Linares Yannina Milagritos Pág. 44

compromiso organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Inversión Pública”, donde demuestra estadísticamente que existe una relación significativa y directa entre liderazgo autocrático y compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora, con un valor Sig.(bilateral)= p_ de 0,006 menor a 0,05 y mediante una correlación de Rho de Spearman se determina valor de 0,595. Por lo tanto, se discrepa con estos hallazgos porque un liderazgo autocrático propicia un clima laboral de miedo y resentimiento, donde tiene el control de todo, por ende este tipo de liderazgo en muchas organizaciones tanto públicas y privadas no generará ningún beneficio en función del crecimiento personal, profesional y organizacional.

En función al marco teórico coincidimos con la teoría de Chiavenato (2017) quien menciona que el liderazgo autocrático centraliza el poder y la toma de decisiones, tal es así que decide e informa al grupo lo que se debe hacer y cómo se debe hacer, lo cual es dominante y considera que ningún integrante del equipo tiene la capacidad para tomar decisiones, y esto genera un impacto negativo en el compromiso laboral generando estrés y bajos niveles de satisfacción laboral.

En relación al objetivo específico 2: Identificar la relación entre liderazgo democrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca Cajamarca – 2021. Como se evidencia en los hallazgos encontrados, mediante la aplicación de la prueba de correlación Rho de Spearman da un valor de 0,504; determinando que existe una relación positiva y directa; además la relación es significativa dado que el p-valor obtenido a partir del indicador de Chi cuadrado fue igual a 0.000 ($p < 0.05$). Por lo tanto, esto nos indica que a mayor desarrollo del liderazgo democrático, mayor será el compromiso de los trabajadores de dicha institución pública. Los resultados encontrados reafirma lo investigado por Torres (2019) en su tesis titulada “Estilos de liderazgo y

engagement laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca ”, quien llega a evidenciar estadísticamente que existe una relación directa y significativa entre liderazgo democrático y enagement en los trabajadores de dicha institución , dado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, es de 0,865 y el valor Sig.(bilateral)= p_valor es de 0,000 menor que el nivel de significancia de 0,05. Del mismo, modo los resultados guardan relación con la investigación de Mendoza (2021) en su tesis titulada “Relación entre liderazgo y el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Huacho ”, donde demuestra que el liderazgo democrático se relaciona de manera positiva y directa con el desempeño laboral, debido que la correlación “r” de Pearson es de 0.486 y la significancia asintótica es 0,030 menor que el nivel de significación asumido de 0.05; por lo que se puede afirmar que si se fortalece la aplicación del estilo de liderazgo democrático en las municipalidades se va a mejorar la calidad de la relación jefe-trabajador, también permitirá a cada uno de los colaboradores que se sientan comprometidos con sus actividades y por ende con los objetivos de la organización.

En función al marco teórico coincidimos con lo planteado por Chiavenato (2017) quien indica que el líder democrático diseña las directrices, lo cual fomenta la participación del grupo de trabajo con el fin de escuchar sus ideas para ser tomadas en cuenta en la toma de decisiones, logrando así la descentralización de la autoridad. Además, se caracteriza por conducir y orientar a los trabajadores de manera adecuada, logrando que ellos se sientan más comprometidos con sus labores, pues el poder está en manos del grupo más no del líder.

En relación al objetivo específico 3: Identificar la relación entre liderazgo liberal y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca – 2021. Mediante la aplicación de la prueba de correlación Rho de Spearman da un valor de 0,460;

determinando que existe una relación positiva y directa entre las variables en estudio; además la relación es significativa dado que el p-valor obtenido a partir del indicador de Chi cuadrado fue igual a 0.0000 ($p < 0.05$). Por lo tanto, esto nos indica que a mayor desarrollo del liderazgo liberal, mayor será el compromiso de los colaboradores de dicha institución pública. Los resultados guardan relación con lo encontrado por Mendoza (2021) en su tesis titulada “Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del Distrito de Huacho”, donde demuestra que existe una relación positiva y significativa entre liderazgo liberal y el desempeño laboral de los funcionarios, mediante la correlación de Pearson con un valor de 0.683 y un nivel de significancia de (0,001); esto determina que el liderazgo laissez faire tiene incidencia en el desempeño laboral, debido a que este tipo de líder orienta por el buen camino a los miembros de grupo y respeta el punto de vista de cada uno de ellos, por lo que los colaboradores están preparados para cumplir sus funciones con normalidad aun cuando el líder no se encuentre presente. No obstante, los resultados discrepan con los hallazgos de Casquero (2019) en su tesis titulada “Estilos de liderazgo y compromiso laboral del profesorado de instituciones educativas públicas” llegando a demostrar que existe relación inversa y significativa entre liderazgo laissez faire y compromiso laboral, dado que la correlación con el estadístico Rho de Spearman tiene un valor de $\rho = -0,32$ y el p-valor obtenido es menor que el nivel asumido ($p = 0,04 < p = 0,05$). Del mismo modo se discrepan con la investigación Serna (2018) en su tesis titulada “Liderazgo y compromiso organizacional en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 de Lima Metropolitana - 2018”, llegando a determinar que no existe relación significativa entre liderazgo liberal y compromiso organizacional, donde la correlación con el estadístico Rho de Spearman tiene un valor de $\rho = 0,418$ y la significancia asintótica es 0,108 mayor que el nivel de significación 0.05. Por tanto, se discrepa con dichos

resultados debido que este tipo de liderazgo en algunas organizaciones públicas permite tener trabajadores comprometidos con su actividades y por ende con la organización, por el mismo hecho que hay gente con muchos años de experiencia en la misma labor y actividades, donde esto es un punto fundamental en tener en cuenta para este tipo de liderazgo.

3.2. Conclusiones

En consecuencia, existe evidencia estadística que se da una relación positiva y significativa entre liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021. Debido que la correlación Rho de Spearman determina un valor de 0,582; y el p-valor obtenido fue igual a 0.000 ($p < 0.05$). Esto quiere decir que a mayor desarrollo del liderazgo, mayor será el engagement en los trabajadores de dicha institución pública.

En consecuencia, existe evidencia estadística que se da una relación negativa y significativa entre liderazgo autocrático y el engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021. Debido que la correlación Rho de Spearman determina un valor de -0,404; y el p-valor obtenido fue igual a 0.005 ($p < 0.05$). Esto quiere decir que a mayor desarrollo del liderazgo autocrático, menor será el engagement de los trabajadores de dicha institución pública.

En consecuencia, existe evidencia estadística que se da una relación positiva y significativa entre liderazgo democrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021. Debido que la correlación Rho de Spearman determina un valor de 0,504; y el p-valor obtenido fue igual a 0.000 ($p < 0.05$). Esto quiere decir que a mayor desarrollo del liderazgo democrático, mayor será el engagement de los trabajadores de dicha institución pública.

En consecuencia, existe evidencia estadística que se da una relación positiva y significativa entre liderazgo liberal y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021. Debido que la correlación Rho de Spearman determina un valor de 0,460; y el p-valor obtenido fue igual a 0.000 ($p < 0.05$). Esto quiere decir que, a mayor desarrollo del liderazgo liberal, mayor será el engagement de los trabajadores de dicha institución pública.

REFERENCIAS

- Aguillón, A., Peña, J., & Decanini, M. (2014). Estudio exploratorio sobre la actitud del capital humano respecto al engagement (compromiso). *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 1(6), 1-11.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2011). ¿Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo? *Ciencia & Trabajo*, 13(41), 135-142.
- Bazán, K. (2017). *Motivación laboral y engagement en el personal administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C. 2017*. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación* (Vol. 17). Pearson Education.
- Bravo, C. (2019). *Relación entre el liderazgo y la gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018*. Piura: Universidad Cesar Vallejo.
- Cabrera, S. (2019). *Estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa contratista minera en Cajamarca 2019*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- Camacho, D. (2018). *Liderazgo y Compromiso Organizacional de los Colaboradores - Unidad Ejecutora Inversión Pública SUNAT, 2017*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Cárdenas, T., & Jaik, A. (2013). El Engagement (ilusión por el trabajo) y los factores que lo integran. *Investigación Educativa Duranguense*(13), 93-97.
- Carrasco, A., De La Corte, C., & León, J. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención*.
- Casquero, D. (2019). *Estilos de liderazgo y compromiso laboral del profesorado de instituciones educativas públicas*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

- Chiang, M., Fuentealba, I., & Nova, R. (Agosto de 2017). Relación Entre Clima Organizacional y Engagement, en Dos Fundaciones Sociales, Sin Fines de Lucro, de la Región del Bio Bio. *Ciencia & Trabajo*, 19(59), 105-112.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional* (Tercera ed.). México: Pearson Education.
- De la Ese, N. (2019). *Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador en el año 2017*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Deloitte, D., & Deloitte, J. (2015). *Tendencias globales en capital humano*. Deloitte University Press.
- Espinoza, V., & Vilchez, L. (2019). *Gestión del talento humano y engagement laboral en colaboradores de empresas financieras del Distrito de Tarma*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Flores, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional de los equipos de trabajo del Gobierno Regional de Moquegua, en el año 2013*. Moquegua: Universidad Nacional de Moquegua.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Herrera, A., & Ruiz, E. (2017). *Importancia del liderazgo dentro de las organizaciones*. Santa Marta: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Lafuente, M., & Manning, N. (Febrero de 2016). *Liderazgo y desarrollo de capacidades de los directivos del sector público: Resumen de la Segunda Cumbre de Conocimiento y Políticas entre China y América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- López, F., & Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre*(14), 53-62.
- Medrano, J. (2019). *El liderazgo gerencial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área mantenimiento de procesos de la empresa soluciones técnicas*

- industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- Mendoza, L. (2021). *Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, 2020*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Muntane, F. (2010). *Metodología de investigación*. México: McGraw-Hill.
- OCDE. (2017). *Estudio de la OCDE sobre integridad en el Perú: Reforzar la integridad del sector público para un crecimiento incluyente*. Paris: Éditions OCDE.
- Pedrosa, T. (2021). *La relación entre Inteligencia Emocional y Engagement: relevancia para satisfacer las necesidades de un mercado laboral cada vez más complejo y competitivo*. Lisboa: Universidad Europea.
- Perez, B., & Valderrama, A. (2018). *Estilos de liderazgo, felicidad y su relación con el engagement en una organización del gobierno regional de Arequipa-Autodema-Majes Siguas*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.
- Ramirez, M., & Reyes, J. (2020). *Inteligencia emocional y liderazgo en las presidentas del comité del vaso de leche - Distrito de Jesús*. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Robbins, S., & Judhe, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (Vol. 17). México: Pearson Education.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 62(261), 109-138.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo*. Madrid: Alianza Editorial.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J., & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Serna, P. (2018). *Liderazgo y compromiso organizacional en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 de Lima Metropolitana - 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.

- Soriano, M. (2020). *Liderazgo directivo y clima laboral de la Unidad Educativa Emigdio Esparza de Babahoyo, Ecuador, 2019*. Piura: Universidad César Vallejo.
- Suárez, M. (2011). *Coeficiente de correlación de Karl Pearson*. Ecuador: Universidad Técnica del Norte.
- Torres, K. (2019). *Estilos de liderazgo y engagement laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Barranca - año 2018*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

ANEXOS

Anexo N° 1. Operacionalización de variables.

Matriz de Operacionalización de Variables de liderazgo y Engagement

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INTRUMENTO
VI LIDERAZGO	X1: Autocrático	X1.1: toma de decisiones	1,2,3,4,5,6,7	Encuesta-Escala de likert
		X1.2: ordenar		
		X1.3: inspira miedo		
	X1.4: Fija objetivos			
	X1.5: Tiene el control de todo			
	X1.6: grita			
	X1.7: dar castigo			
	X2: Democrático	X2.1: participación activa del grupo	8,9,10,11,12,13,14	
		X2.2: agradece		
X2.3: objetivos grupales				
X2.4: escucha activa				
X2.5: delega tareas				
X3: Liberal	X2.6: confianza en su grupo	15,16,17,18,19,20,21		
	X2.7: orienta			
	X3.1: Dirección de grupo			
	X3.2: Control del grupo			
	X3.3: motivación			
	X3.4: seguridad en el grupo			
	X3.5: aporta soluciones			
X3.6: da estabilidad a su grupo				
V2 ENGAGEMENT	Y1: Vigor	X3.7: comunicación efectiva	1,2,3,4,5,6	Encuesta-Escala de likert
		Y1.1: energía en el trabajo		
		Y1.2: vigor en el trabajo		
		Y1.3: ganas de trabajar		
		Y1.4: trabajar por largos periodos		
		Y1.5: persistencia en el trabajo		
	Y2: Dedicación	Y1.6: trabaja aun cuando no vaya bien	7,8,9,10,11	
		Y2.1: significado y propósito		
		Y2.2: entusiasmo en el trabajo		
Y2.3: inspiración en el trabajo				
Y2.4: orgulloso del trabajo				
Y3: Absorción	Y2.5: trabajo retador	12,13,14,15,16,17		
	Y3.1: pasa rápido el tiempo			
	Y3.2: olvida lo que pasa alrededor			
	Y3.3: feliz en el trabajo			
	Y3.4: inmerso en el trabajo			
	Y3.5: dejarse llevar por el trabajo			
Y3.6: desconectarse en el trabajo				

Anexo N° 2. Matriz de Consistencia

Liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA		VARIABLES & INDICADORES		
			Variables	Dimensiones	Indicadores		
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021?	Identificar la relación entre el liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021.	Existe relación significativa entre liderazgo y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021.	Tipo: Básica	Liderazgo	Liderazgo autocrático	1: toma de decisiones 2: ordenar 3: inspirar miedo 4: fija objetivos 5: tiene control 6: grita 7: dar castigo	
			Enfoque: Cuantitativo		Liderazgo democrático	1: participación activa del grupo 2: agradece 3: objetivos grupales 4: escucha activa 5: delega tareas 6: confianza en su grupo 7: orienta	
			Diseño: No experimental de corte transversal		Liderazgo Laissez Faire o Liberal	1: Dirección de grupo 2: Control del grupo 3: motivación 4: seguridad en el grupo 5: aporta soluciones 6: da estabilidad a su grupo 7: comunicación efectiva	
			Nivel: Correlacional		Vigor	1: energía en el trabajo 2: vigor en el trabajo 3: ganas de trabajar 4: trabajar por largos periodos 5: persistencia en el trabajo 6: trabaja aun cuando no vaya bien	
PREGUNTAS ESPECIFICAS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	Muestra: 75 trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.	Engagement	Dedicación	1: significado y propósito 2: entusiasmo en el trabajo 3: inspiración en el trabajo 4: orgulloso del trabajo 5: trabajo retador	
¿Cuál es la relación entre liderazgo autocrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021?	Identificar la relación entre liderazgo autocrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021.	Existe relación significativa entre liderazgo autocrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021.	Técnica: Encuesta				
¿Cuál es la relación entre liderazgo democrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021?	Identificar la relación entre liderazgo democrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021.	Existe relación significativa entre liderazgo democrático y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021.	Instrumentos: Cuestionario				
¿Cuál es la relación entre liderazgo liberal y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021?	Identificar la relación entre liderazgo liberal y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021.	Existe relación significativa entre liderazgo liberal y engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021.					
					Absorción	1: pasa rápido el tiempo 2: olvida lo que pasa alrededor 3: feliz en el trabajo 4: inmerso en el trabajo 5: dejarse llevar por el trabajo 6: desconectarse en el trabajo	

Anexo N° 3. Cuestionario Encuesta

Buenos días, somos estudiantes de la universidad Privada del Norte, el presente cuestionario tiene como objetivo determinar y analizar la relación que existe entre Liderazgo y engagement, se le pide objetividad en sus respuesta, la cual es anónima. Cada ítems incluye cinco alternativas de respuesta, lea cuidadosamente cada ítems y marque con un(x) en el recuadro que corresponde según su apreciación.

Género: F M **Edad:**

Área de Trabajo:

Condición Laboral:

Nombrado- 728

Nombrado - 276

CAS

VARIABLE LIDERAZGO

La escala de valoración de Likert es la siguiente:

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
LIDERAZGO AUTOCRÁTICO						
1	¿El jefe toma las decisiones que permitan avanzar a la organización?					
2	¿El jefe fija las tareas que deben hacerse durante el día?					
3	¿El jefe hace sentir a los colaboradores que él es el que manda?					
4	¿Cuándo se establecen objetivos, el jefe hace participar a los colaboradores?					
5	¿Al jefe le gusta tener a los colaboradores bajo sus órdenes?					
6	¿El jefe levanta la voz al encomendar labores?					
7	¿El jefe sanciona la desobediencia de labores?					

LIDERAZGO DEMOCRÁTICO						
8	¿Considera usted en muchos aspectos al jefe como modelo a imitar?					
9	¿El jefe agradece las buenas acciones de los colaboradores?					
10	¿El gerente intenta organizar equipos para trabajar conjuntamente?					
11	¿El jefe es capaz de discutir reglas o normas que sienta injusta?					
12	¿El jefe organiza actividades nuevas sin temor al fracaso?					
13	¿El jefe delega tareas nuevas a sus colaboradores?					
14	¿El jefe orienta a sus colaboradores cuando las tareas son nuevas?					
LIDERAZGO LIBERAL						
15	¿El jefe inspira confianza para seguirlo como guía?					
16	¿Crees tú que el jefe actúa como árbitro para dirimir los problemas?					
17	¿El jefe toma iniciativa de emprender algo nuevo?					
18	¿El jefe confía en sus colaboradores cuando desarrollan cada una de las actividades dentro de la empresa?					
19	¿El jefe expresa sus ideas cuando se generan problemas fortuitos?					
20	¿El jefe logra la unión de todo su equipo de trabajo y a la vez los objetivos organizacionales?					
21	¿Considera usted que se logran los objetivos debido a la transmisión clara del mensaje dada por el jefe?					

VARIABLE ENAGAGEMENT

La escala de valoración de Likert es la siguiente:

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
VIGOR						
1	¿En su trabajo se siente lleno de energía?					
2	¿Es fuerte y entusiasta en su trabajo?					
3	¿Cuándo se levanta por las mañanas se siente motivado de ir a trabajar?					
4	¿Puede continuar trabajado durante largos periodos de tiempo?					
5	¿Es muy persistente en su trabajo?					
6	¿Incluso cuando las cosas se complican, continua trabajando?					
DEDICACIÓN						
7	¿Su trabajo está lleno de significado y propósito?					
8	¿Está entusiasmado con su trabajo?					
9	¿Su trabajo le inspira?					
10	¿Se siente orgulloso(a) del trabajo que realiza?					
11	¿Su trabajo es desafiante?					
ABSORCIÓN						
12	¿El tiempo transcurre rápido cuando está trabajando?					
13	¿Cuándo está trabajando olvida todo lo que pasa alrededor de usted?					
14	¿Es feliz cuando está concentrado en su trabajo?					
15	¿Se concentra íntegramente en su trabajo?					
16	¿Se desenvuelve con facilidad en su trabajo?					
17	¿Le es difícil “desconectarse” de su trabajo?					

Muchas gracias por su participación.

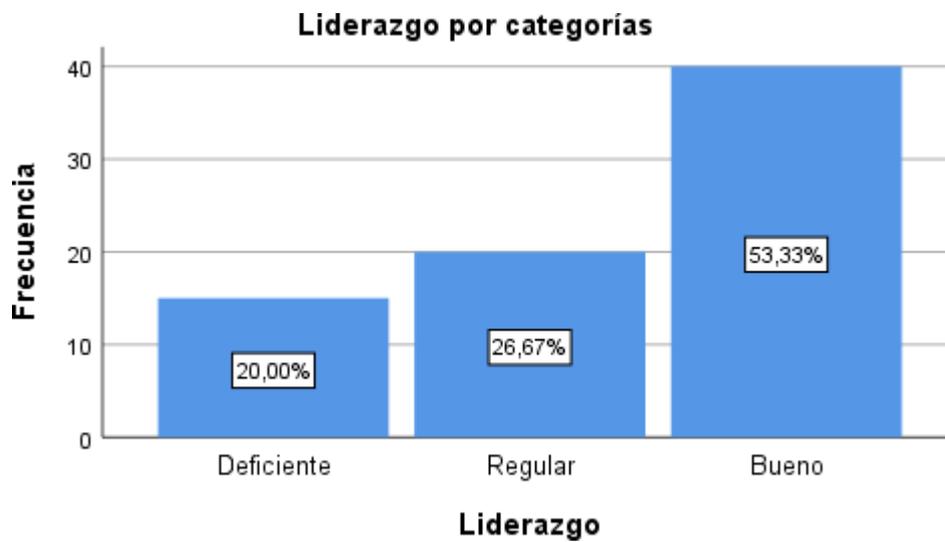
Anexo N° 4. Base de datos

Base de datos de la variable Liderazgo

Anexo N° 4. Datos descriptivos

Datos descriptivos de la variable Liderazgo por categorías

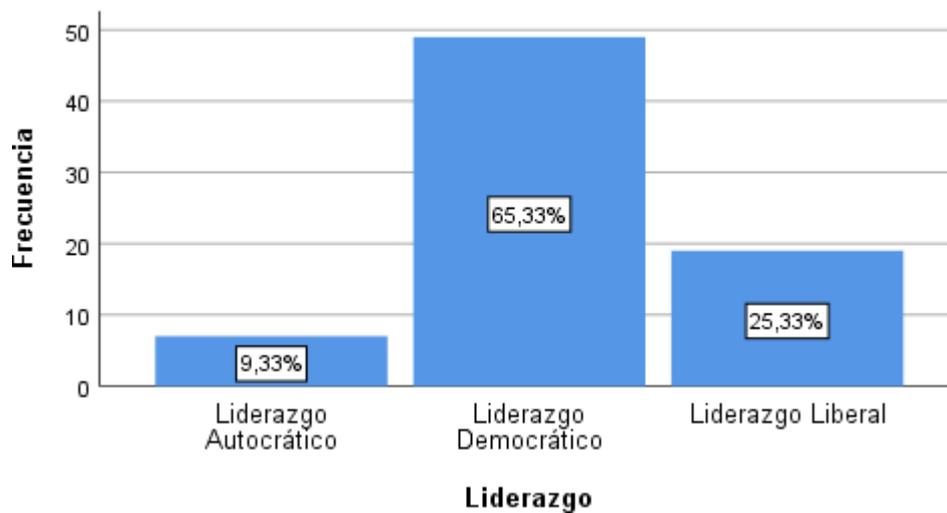
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	15	20.0	20.0	20.0
	Regular	20	26.7	26.7	46.7
	Bueno	40	53.3	53.3	100.0
Total		75	100.0	100.0	



Anexo N.º 5. Datos descriptivos

Datos descriptivos de dimensiones de la variable Liderazgo

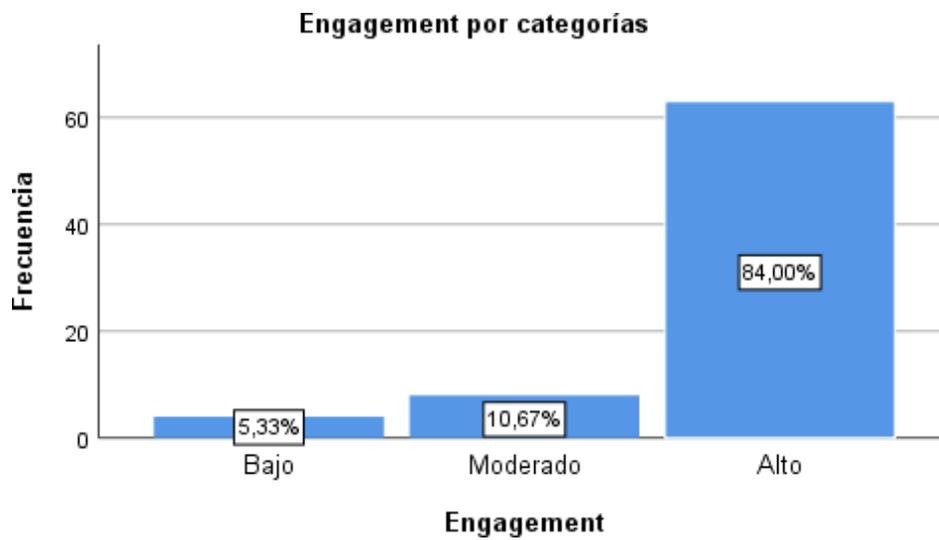
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Liderazgo burocrático	7	9.3	9.3	9.3
	Liderazgo Democrático	49	65.3	65.3	74.7
	Liderazgo Liberal	19	25.3	25.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	



Anexo N.º 6. Datos descriptivos

Datos descriptivos de la variable engagement por categorías

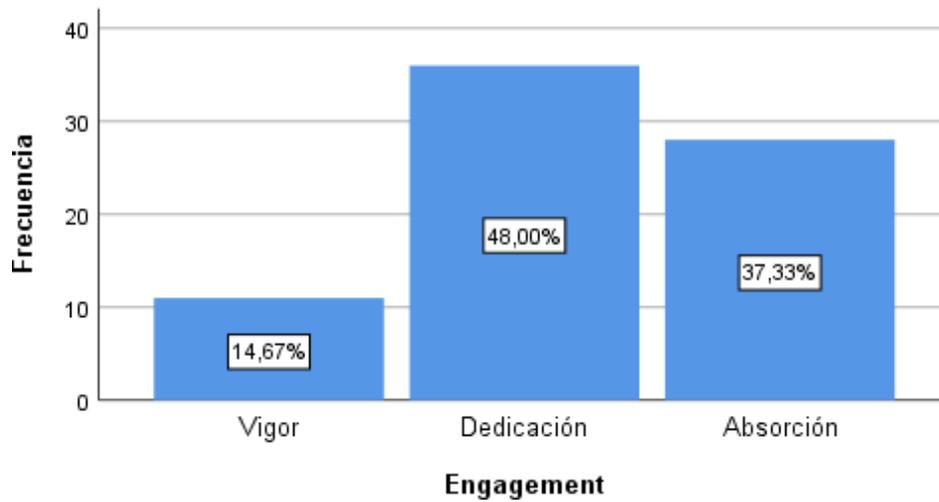
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	5.3	5.3	5.3
	moderado	8	10.7	10.7	16.0
	Alto	63	84.0	84.0	100.0
Total		75	100.0	100.0	



Anexo N.º 7. Datos descriptivos

Datos descriptivos de las dimensiones de la variable engagement

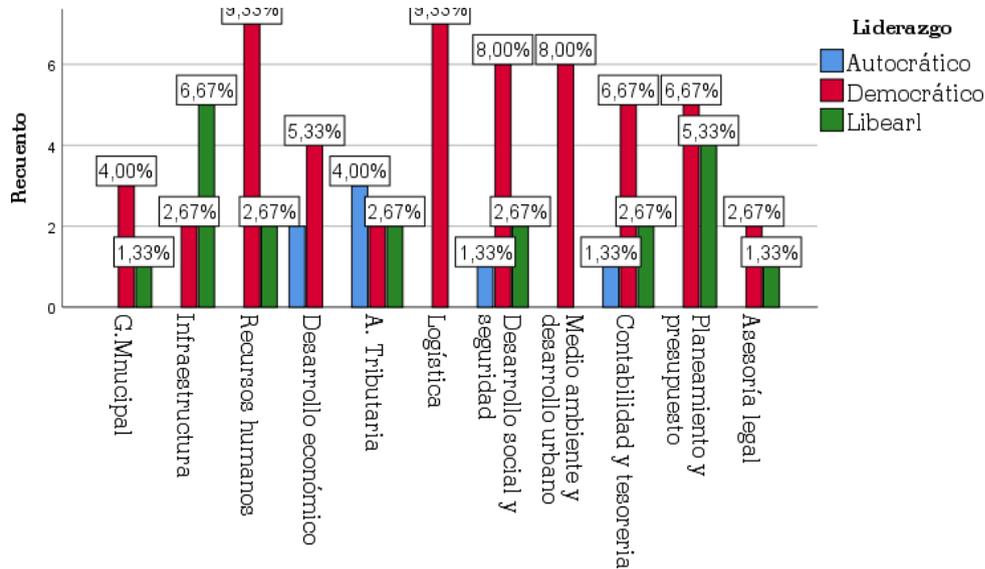
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Vigor	11	14.7	14.7	14.7
	Dedicación	36	48.0	48.0	62.7
	Absorción	28	37.3	37.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	



Anexo N.º 8. Datos descriptivos

Tabla cruzada entre áreas de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca y estilos de liderazgo

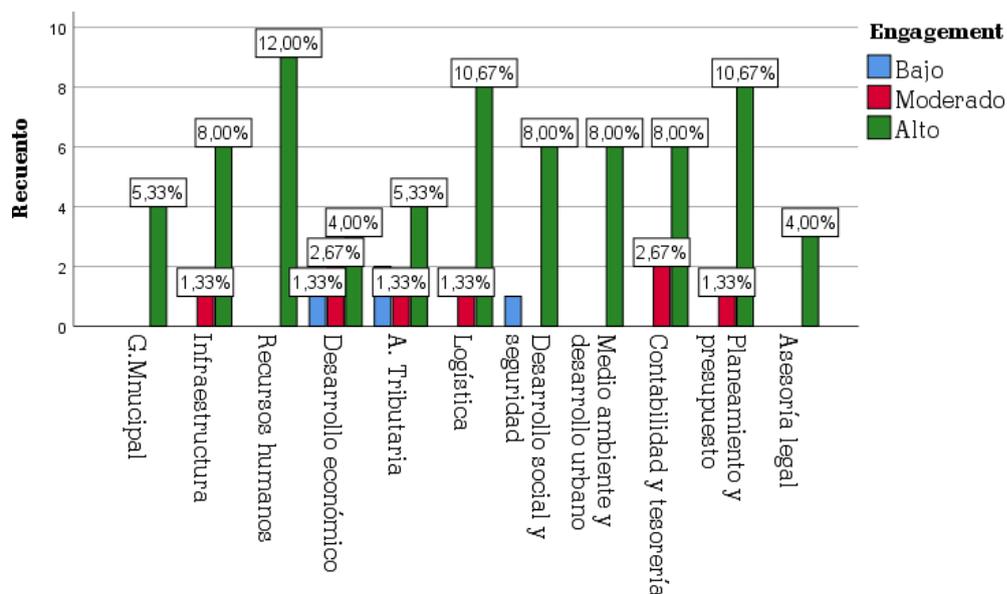
Áreas	Liderazgo			
	Autocrático	Democrático	Liberal	Total
Gerencia municipal	0	3	1	4
Infraestructura	0	2	5	7
Recursos humanos	0	7	2	9
Desarrollo Económico	2	4	0	6
Administración tributaria	3	2	2	7
Logística	0	7	0	7
Desarrollo social y seguridad	1	6	2	9
Medio ambiente y desarrollo urbano	0	6	0	6
Contabilidad y tesorería	1	5	2	8
Planeamiento y presupuesto	0	5	4	9
Asesoría legal	0	2	1	3
Total	7	49	19	75



Anexo N.º 9. Datos descriptivos

Tabla cruzada entre áreas de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca y categorías de engagement

Áreas	Engagement			Total
	Bajo	Moderado	Alto	
Gerencia municipal	0	0	4	4
Infraestructura	0	1	6	7
Recursos humanos	0	0	9	9
Desarrollo Económico	1	2	3	6
Administración tributaria	2	1	4	7
Logística	0	1	6	7
Desarrollo social y seguridad	1	0	8	9
Medio ambiente y desarrollo urbano	0	0	6	6
Contabilidad y tesorería	0	2	6	8
Planeamiento y presupuesto	0	1	8	9
Asesoría legal	0	0	3	3
Total	4	8	63	75



Anexo N.º 11. Encuestas aplicas a los trabajadores


 UNIVERSIDAD
PRIVADA DEL NORTE

CUESTIONARIO DE ANALISIS DE LAS VARIABLES: LIDERAZGO Y ENGAGEMENT

Buenos días, somos estudiantes de la universidad Privada del Norte, el presente cuestionario tiene como objetivo determinar y analizar la relación que existe entre Liderazgo y engagement, se le pide objetividad en sus respuesta, la cual es anónima. Cada ítems incluye cinco alternativas de respuesta, lea cuidadosamente cada ítems y marque con un(x) en el recuadro que corresponde según su apreciación.

Género: F M Edad:

Área de Trabajo: ADMINISTRACIÓN Y FISCALÍA

Condición Laboral:

Nombrado- 728

Nombrado - 276

CAS

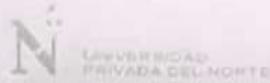
VARIABLE LIDERAZGO

La escala de valoración de Likert es la siguiente:

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

Nº	ITEMS					
		1	2	3	4	5
LIDERAZGO AUTOCRÁTICO						
1	¿El jefe toma las decisiones que permitan avanzar a la organización?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2	¿El jefe fija las tareas que deben hacerse durante el día?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3	¿El jefe hace sentir a los colaboradores que él es el que manda?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4	¿Cuándo se establecen objetivos, el jefe hace participar a los colaboradores?			<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿Al jefe le gusta tener a los colaboradores bajo sus órdenes?				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

6	¿El jefe levanta la voz al encomendar labores?			X	
7	¿El jefe sanciona la desobediencia de labores?				X
LIDERAZGO DEMOCRÁTICO					
8	¿Considera usted en muchos aspectos al jefe como modelo a imitar?			X	
9	¿El jefe agradece las buenas acciones de los colaboradores?			X	
10	¿El gerente intenta organizar equipos para trabajar conjuntamente?			X	
11	¿El jefe es capaz de discutir reglas o normas que sienta injusta?			X	
12	¿El jefe organiza actividades nuevas sin temor al fracaso?				X
13	¿El jefe delega tareas nuevas a sus colaboradores?			X	
14	¿El jefe orienta a sus colaboradores cuando las tareas son nuevas?			X	
LIDERAZGO LIBERAL					
15	¿El jefe inspira confianza para seguirlo como guía?			X	
16	¿Crees tú que el jefe actúa como árbitro para dirimir los problemas?				X
17	¿El jefe toma iniciativa de emprender algo nuevo?			X	
18	¿El jefe confía en sus colaboradores cuando desarrollan cada una de las actividades dentro de la empresa?			X	
19	¿El jefe expresa sus ideas cuando se generan problemas fortuitos?			X	
20	¿El jefe logra la unión de todo su equipo de trabajo y a la vez los objetivos organizacionales?			X	
21	¿Considera usted que se logran los objetivos debido a la transmisión clara del mensaje dada por el jefe?			X	



VARIABLE ENAGAGEMENT

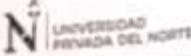
La escala de valoración de Likert es la siguiente:

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

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
VIGOR						
1	¿En su trabajo se siente lleno de energía?				X	
2	¿Es fuerte y entusiasta en su trabajo?			X		
3	¿Cuándo se levanta por las mañanas se siente motivado de ir a trabajar?			X		
4	¿Puede continuar trabajado durante largos periodos de tiempo?				X	
5	¿Es muy persistente en su trabajo?			X		
6	¿Incluso cuando las cosas se complican, continua trabajando?					X
DEDICACIÓN						
7	¿Su trabajo está lleno de significado y propósito?				X	
8	¿Está entusiasmado con su trabajo?				X	
9	¿Su trabajo le inspira?				X	
10	¿Se siente orgulloso(a) del trabajo que realiza?			X		
11	¿Su trabajo es desafiante?					X
ABSORCIÓN						
12	¿El tiempo transcurre rápido cuando está trabajando?				X	
13	¿Cuándo está trabajando olvida todo lo que pasa alrededor de usted?				X	
14	¿Es feliz cuando está concentrado en su trabajo?				X	
15	¿Se concentra íntegramente en su trabajo?				X	
16	¿Se desenvuelve con facilidad en su trabajo?			X		
17	¿Le es difícil “desconectarse” de su trabajo?			X		

Muchas gracias por su participación.

Anexo N.º 12. Cartas de autorización de uso de información

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA 

Yo Edilberto Aguilar Flores
Nombre del Representante Legal o persona facultada en permitir el uso de datos
 Identificado con DNI 26680985 en mi calidad de Alcalde Representante
Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos
(Legal) del área de _____
Nombre del área de la empresa
 de la empresa/institución Municipalidad
Nombre de la empresa
Distrito de los Baños del Inca
 con R.U.C. N° 20143025691 ubicada en la ciudad de Baños del Inca

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,
 Al señor Marleny Leonor Jimay Herrera
Nombre completo del Egresado/Bachiller
 identificado con DNI N° 48196491, egresado de la () Carrera profesional o () Programa de
 Postgrado de Administración para
Nombre de la carrera o programa
 que utilice la siguiente información de la empresa:
Todo la Información que requiera para su Investigación
Detallar la información a entregar
 con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, () Tesis o () Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de () Bachiller, () Maestro, () Doctor o () Título Profesional.

Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:
 Ficha RUC
 Vigencia de Poder (Para informes de suficiencia profesional)
 Otro (ROF, MOF, Resolución, etc. para el caso de empresas públicas válido tanto para Tesis, Trabajo de Investigación o Trabajo de Suficiencia Profesional).
 * Nota: En el caso este formato se use como regularización o continuidad del trámite durante la coyuntura de emergencia - Covid19, se debe de emitir la "Vigencia de Poder" requiriendo para los Informes de Suficiencia Profesional.

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

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS BAÑOS DEL INCA
Ing. Edilberto Aguilar Flores
 ALCALDE
Firma y sello del Representante Legal
 DNI: 26680985

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

Marleny Leonor Jimay Herrera
Firma del Egresado
 DNI: 48196491

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	05	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	20/05/2020				

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA		UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
Yo <u>Edilberto Aguilar Flores</u>		
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)		
Identificado con DNI <u>26680933</u>	en mi calidad de <u>Alcalde (Representante</u>	
(Legal) (Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)		
del área de _____		
(Nombre del área de la empresa)		
de la empresa/institución <u>Municipalidad</u>		
(Nombre de la empresa)		
<u>Distrito de los Baños del Inca</u>		
con R.U.C. N° <u>20143625681</u> , ubicada en la ciudad de <u>Baños del Inca</u> .		
OTORGO LA AUTORIZACIÓN,		
Al señor <u>Yannina Milagritos Tafur Linares</u>		
(Nombre completo del Egresado/Bachiller)		
Identificado con DNI N° <u>72202172</u>	egresado de la <input checked="" type="checkbox"/> Carrera profesional o () Programa de	
Postgrado de <u>Administración</u>		
(Nombre de la carrera o programa)		
para		
que utilice la siguiente información de la empresa:		
<u>Toda la información que requiera para su</u>		
<u>Investigación.</u>		
(Detallar la información a entregar)		
con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, <input checked="" type="checkbox"/> Tesis o () Trabajo de		
suficiencia profesional para optar al grado de <input checked="" type="checkbox"/> Bachiller, () Maestro, () Doctor o <input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional.		
Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:		
<input checked="" type="checkbox"/> Ficha RUC		
<input type="checkbox"/> Vigencia de Poder (Para informes de suficiencia profesional)		
<input type="checkbox"/> Otro (ROF, MOF, Resolución, etc. para el caso de empresas públicas válido tanto para Tesis, Trabajo de Investigación o Trabajo de Suficiencia Profesional).		
* Nota: En el caso este formato se use como regularización o continuidad del trámite durante la coyuntura de emergencia - Covid19, se debe de omitir la "Vigencia de Poder" requerido para los informes de Suficiencia Profesional.		
Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.		
<input type="checkbox"/> Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o		
<input checked="" type="checkbox"/> Mencionar el nombre de la empresa.		
 <u>Ing. Edilberto Aguilar Flores</u> <small>ALCALDE</small>		Firma y sello del Representante Legal DNI: <u>26680933</u>
El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente, asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.		
<u>Yannina Milagritos Tafur Linares</u> Firma del Egresado DNI: <u>72202172</u>		
CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN
FECHA DE VIGENCIA	20/05/2020	05
PÁGINA	Página 1 de 1	