

NOMBRE DEL TRABAJO

**INFORME FINAL CHAHUAYLACC & MON
TAÑEZ (2).docx**

RECUENTO DE PALABRAS

13716 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

79 Pages

FECHA DE ENTREGA

Jan 24, 2024 6:43 PM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

79931 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

3.1MB

FECHA DEL INFORME

Jan 24, 2024 6:45 PM GMT-5**● 13% de similitud general**

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

- 13% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y
COMUNICACIONES HUANCAVELICA – 2023”.**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTOR:

Bach. Chahuaylacc De La Cruz, Norma Estefani

Bach. Montañez Matamoros, Estefania Paola

ASESOR:

Dr. Deiben Escalante Meza

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo y Gestión Empresarial

Huancayo - Perú

2023

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Dios quien nunca me hizo perder la fe; a mi padre por darme la fortaleza de seguir adelante y en especial a mi madre quien nunca me dejo sola y me brindo todo su apoyo y amor incondicional, a mis hermanos y a mi tío; quienes estuvieron conmigo dándome sus sabios consejos y motivándome para alcanzar todos mis objetivos, quienes estuvieron conmigo durante todo el trayecto de mi educación.

ATTE: Norma Estefani

Dedico esta presente investigación, con mi corazón a Dios y a mis padres, ya que ellos son nuestros motores para realizar este trabajo, la bendición nos protege todos los días y nos guían de la mejor manera por el camino correcto.

ATTE: Estefania Paola

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento de esta tesis va dirigido a la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, por aarnos guiado y darnos la oportunidad de concluir satisfactoriamente nuestra carrera profesional; a nuestro asesor Dr. Deiben Escalante Meza quien nos brindó todos los conocimientos necesarios y su apoyo incondicional pudimos concluir satisfactoriamente nuestra tesis. También un agradecimiento especial a los expertos quienes validaron nuestro instrumento; a la institución quien nos facilitó hacer la investigación; a los trabajadores quienes fueron fundamental para nuestra investigación.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Norma Estefani CHAHUAYLACC DE LA CRUZ identificada con DNI: 72275683 y Estefania Paola MONTAÑEZ MATAMOROS identificada con DNI:74981898. Autora de la tesis: Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023.

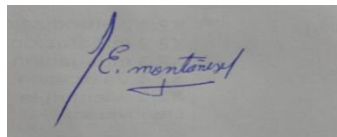
Declaramos que:

1. El presente trabajo de investigación es propio.
2. El presente trabajo de investigación no incluye plagio de otros trabajos de investigación referente a otros autores; en su totalidad están debidamente referenciado.

Huancayo, 04 de Diciembre de 2023



CHAHUAYLACC DE LA CRUZ, Norma Estefani



MONTAÑEZ MATAMOROS, Estefania Paola

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I.INTRODUCCION	10
II. MÉTODO	26
2.1. Tipo y diseño de investigación	26
2.2. Operacionalización de variables	28
2.3. Población, muestra y muestreo	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
2.5. Procedimiento	34
2.6. Método de análisis de datos	34
2.7. Aspectos éticos.....	34
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN	52
V. CONCLUSIONES	59
VI. RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS	61
ANEXOS	68

Tabla 1	Operacionalización de variables	28
Tabla 2	Validación de experto	32
Tabla 3	Estadística de confiabilidad de instrumento.....	33
Tabla 4	Prueba de fiabilidad de la variable Engagemet Laboral.....	33
Tabla 5	Escala de confiabilidad	34
Tabla 6	Liderazgo Transformacional	36
Tabla 7	Motivación Inspiracional	38
Tabla 8	Estimulación Intelectual.....	39
Tabla 9	Consideración Individualizada.....	41
Tabla 10	Engagement Laboral	42
Tabla 11	Vigor	44
Tabla 12	Dedicación	45
Tabla 13	Absorción.....	46
Tabla 14	Estadístico de muestras relacionadas	48
Tabla 15	Estadístico de muestras relacionadas	49
Tabla 16	Estadístico de muestras relacionadas	50
Tabla 17	Estadístico de muestras relacionadas	51

Figura 1	Diseño de investigación.....	27
Figura 2	Liderazgo Transformacional	37
Figura 3	Motivación Inspiracional.....	38
Figura 4	Estimulación Intelectual	40
Figura 5	Consideración Individualizada	41
Figura 6	Engagement Laboral.....	43
Figura 7	Vigor.....	44
Figura 8	Dedicación.....	45
Figura 9	Absorción	47

RESUMEN

En la presente investigación titulada, Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica-2023 se pretendió responder el problema donde vemos si existe una relación entre las variables del liderazgo transformacional y el engagement laboral; donde se obtuvo como objetivo general Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica-2023, donde se observó que hay dificultades dentro de la institución por la cual afecta en cumplir los objetivos y/o metas trazadas.

La investigación como método general fue de método científico, de un enfoque cuantitativo, en método específico donde fue el método deductivo, de tipo básica, de nivel correlacional, de un diseño no experimental y por una población que fue conformado por 181 trabajadores, donde se calculó la muestra que es de 124 trabajadores donde se empleó como técnica e instrumento que es el cuestionario, que fue validado por expertos y en los resultados de la investigación se determinó que si existe relación entre ambas variables que se realizó mediante el estadístico de la prueba Rho de Spearman donde se obtuvo el valor de significancia de 0,000 y $r = 798$; donde se concluye que si existe una correlación positiva fuerte entre las variables de Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral

Palabra Clave: Liderazgo Transformacional; Engagement Laboral.

ABSTRACT

In this research entitled, Transformational Leadership and Work Engagement in the workers of the Regional Government of Transport and Communications Huancavelica-2023, the aim was to answer the problem where we see if there is a relationship between the variables of transformational leadership and work commitment; where the general objective was obtained: Determine the relationship between Transformational Leadership and Labor Engagement in the workers of the Regional Government of Transportation and Communications Huancavelica-2023, where it will be observed that there are difficulties within the institution that affect meeting the objectives and/or or set goals.

The research as a general method was a scientific method, a quantitative approach, a specific method where it was the deductive method, basic type, correlational level, a non-experimental design and by a population that was made up of 181 workers, where calculated the sample of 124 workers where the questionnaire was used as a technique and instrument, which was validated by experts and in the results of the research it was determined that there is a relationship between both variables that was carried out using the test statistic. Spearman's rho where the significance value of 0.000 and $r = 798$ was obtained; where it is concluded that there is a strong positive correlation between the variables of Transformational Leadership and Labor Engagement.

Keyword: Transformational Leadership; Labor Engagement.

I.INTRODUCCION

Actualmente, las instituciones van creciendo a un ritmo competitivo en todo el mundo ya que es necesario adaptarse a las nuevas predisposiciones y necesidades de la sociedad. En todo el mundo se ve que en las organizaciones hace falta el liderazgo ya que prefieren un aumento de salario, hay líderes que no inspiran, no motivan, falta de visión que son incapaces de ser responsables y que excluyen de trabajo en equipo. Los trabajadores deberían ser críticos para el desarrollo de la organización ya que son los que mayormente pasan su tiempo dentro de la organización, y es esta interacción lo que hace que su tiempo en ellos sea gratificante y estimulante; como también puede ser poco satisfactorio y hasta incómodo. Según Chua y Ayoko (2019), el liderazgo transformacional es la estrategia que ha generado los mayores beneficios para los trabajadores y las organizaciones y que a su vez evidencia un compromiso y rendimiento laboral más elevados.

La Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica viene atravesando necesidades sobre la falta de liderazgo, visión, la dedicación a sus labores en la institución y en cada una de las áreas correspondientes, no hay trabajo en equipo, no se motivan entre ellos y no están comprometidos con su trabajo ya que los resultados no son favorables para la institución.

La Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica tiene como función brindar servicios, pero no se está desarrollando de manera adecuada ya que los trabajadores no cumplen con sus roles eficientemente, ya que la falta de liderazgo no está presente en las personas de alto mando y que tampoco tienen el compromiso de cumplir correctamente con sus tareas por tal motivo se ve que los trabajadores de la organización que no tiene motivación de trabajo en equipo, no son dedicados a su trabajo. Observando la realidad

se debe buscar estrategias la cual conlleve al desenvolvimiento de cada trabajador y demuestren de lo que son capaces de desarrollar.

En relación con el engagement laboral este ha adquirido una gran notoriedad en el campo empresarial y psicológico en las dos últimas décadas; puesto que, al tener una fuerza laboral comprometida posee una ventaja competitiva vinculada a resultados favorables. De modo que las relaciones entre la organización y los trabajadores forman un sistema único, y que los cambios en uno afectan inevitablemente al otro. El liderazgo repercute de diversas formas, en diversos aspectos de una organización relacionados con sus trabajadores, al igual que la cultura de la institución; condiciones de trabajo; promover las ganas de laborar; la responsabilidad en el trabajo; etc. Justamente el liderazgo transformacional: los motivadores, inspiradores, reflexivos y estimulando a los trabajadores que estén en condiciones óptimas de conseguir que éste adquiera compromiso con su centro laboral.

El engagement es el nivel de trabajo, compromiso, entusiasmo y lealtad la cual tienen los trabajadores que está establecido con la fuerza, la energía, la oportunidad, la entrega y por lo tanto el trabajador debe desarrollar con buena actitud haciendo todo lo posible de tener menos estrés en su trabajo

Por consiguiente, el logro de muchas organizaciones depende en la manera como sus trabajadores se responsabilizan, en otras palabras, como perciben el liderazgo transformacional dentro de la institución.

La investigación se sustenta en los antecedentes a nivel internacional, según Chipeco (2021) en su investigación titulada "Estudio del nivel de Engagement Laboral de los colaboradores del departamento de sistemas de la Empresa Telconet S.A.". Sustentada como maestría para la obtención Magister "En Gestión Del Talento Humano, presentada en la Escuela Superior

Politécnica del Litoral, Guayaquil-Ecuador”. Donde tuvo como objetivo de investigación: “Determinar el nivel engagement laboral de los colaboradores del departamento de sistemas de la empresa Telconet S.A.” (pag.6). La presente investigación tuvo un diseño no experimental, con un enfoque mixto, donde la población y muestra corresponde a 57 colaboradores. Llegando a la conclusión de que: ⁶ Al medir los niveles de engagement laboral a nivel general de los colaboradores del departamento de sistemas de la compañía Telconet S.A. se pudo corroborar que se encuentran en niveles altos y muy altos, asimismo se analizó a nivel general las dimensiones que componen el engagement como son el vigor, la dedicación y la absorción demostrando que se encuentra en niveles altos de energía, esfuerzo, afrontamiento mental a pesar de las vicisitudes y con un sentimiento de entusiasmo, orgullo e implicación y concentración en el trabajo que realizan en su departamento” (pag.43).

Por otro lado; según el investigador Molina (2018) en su tesis titulada “Liderazgo Transformacional y su Relación con el Engagement de Colaboradores Administrativos de una Empresa Farmacéutica en Quito”. Sustentada como tesis para optar, “Título de Psicólogo Mención Organizacional en la Universidad de las Américas, Quito – Ecuador”. Donde tuvo como objetivo; “Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement de colaboradores administrativos farmacéutica en Quito” (pag.7). La presente investigación tuvo un enfoque mixto correlacional, en dos fases en la primera fase será enfoque cuantitativo y la segunda fase será cualitativa, tuvo como muestra a 43 personas. Llegando a la conclusión que: ³ Los resultados obtenidos mediante este estudio determinaron que existe una relación muy positiva entre el liderazgo transformacional y el engagement, ya que el personal administrativo que denota un liderazgo de apoyo Incrementa sus niveles desempeño y compromiso obteniendo mayores niveles de energía y dedicación en las actividades que estos realizan” (pag.25-26).

Así mismo; se puede mencionar a los investigadores ¹⁴ Roncallo y Roqueme (2021) en su investigación titulada “Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en una Entidad Estatal”. Sustentada para obtener el grado de “Maestría en Dirección Escuela de Administración en la Universidad del Rosario, Bogota DC-Colombia”. Donde tuvo como ¹³ objetivo: “El propósito de este artículo es presentar los hallazgos de un estudio que examina la relación entre liderazgo transformacional y engagement laboral en trabajadores del sector público en Colombia”. La presente investigación es de tipo básico, un enfoque cuantitativo, estudio de nivel correlacional, con el cálculo de tamaño de muestra por el método de población finita con el 95% de confianza donde se obtuvo el tamaño de 325 empleados. Llegando a una conclusión: “En este estudio se da una descripción sobre liderazgo en una entidad pública lo cual permite conocer mejor las prácticas de gestión al interior de esta, con esto se da cumplimiento al primer objetivo de la investigación, esto es, conocer mejor el liderazgo de este tipo de organizaciones en el contexto colombiano” (p.26)

A nivel nacional; según el investigador Alva (2022) en su tesis titulada “Liderazgo transformacional y el engagement de los servidores civiles en una municipalidad provincial, La Libertad 2021”. Sustentada como tesis de grado ⁸ para optar el título de maestría en gestión pública, presentada en la Universidad César Vallejo, Lima. Donde tuvo como objetivo de investigación, “Determinar la relación entre las consideraciones individualizadas y la dedicación de los servidores civiles de una municipalidad provincial La Libertad, 2021” (p.3). Siendo una investigación tipo básico de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional; tuvo como población de estudio 177 trabajadores, el muestreo fue probabilístico conformado por 51 servidores civiles. En conclusión ² se determinó que existe relación de nivel medio-alto entre la variable Liderazgo transformacional y Engagement; a mayor percepción

de liderazgo de tipo transformacional en las 5 gerencias, mayor nivel de engagement de los servidores civiles” (p.37).

Por otro lado; en el estudio de Cornejo (2023) en su tesis titulada “Implicancias del liderazgo transformacional en la calidad del servicio en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022”. Sustentado como tesis de grado para optar el título de maestría en gestión pública, presentada en la Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes. Donde tuvo como objetivo “determinar las implicancias del liderazgo transformacional en la calidad de servicio en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022” (p.15). Siendo una investigación de tipo aplicada, diseño no experimental, transversal; nivel correlacional; tuvo como población de estudio 169 colaboradores administrativos, el muestreo fue de aleatorio simple y como instrumento se empleó la técnica de encuesta, en conclusión existió una implicancia directa y positiva de nivel moderado en la asociatividad de las variables liderazgo transformacional y la calidad de servicio” (p.56).

Así mismo; el investigador Cosio (2022) en su tesis titulada “Liderazgo transformacional y Engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022”. Sustentado como tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración, presentada en la Universidad César Vallejo, Lima. Donde tuvo como objetivo: “Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022” (p.3). Siendo una investigación aplicada, enfoque cuantitativo; nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal; tuvo como población 215 personas y muestra de 91 trabajadores, se eligió muestra intencional o por conveniencia, empleando la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. En conclusión se determinó que

existe relación entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022, según la prueba del Chi cuadrado (p-valor=0.000” (p.35).

Por otro lado; según Herrera (2018) en su tesis titulada ² “Liderazgo Transformacional y el Compromiso Laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tarma – 2018”. Sustentado como tesis de grado para obtener el título de Maestro en Gestión Pública, presentada en la Universidad César Vallejo, Trujillo. Donde tuvo como objetivo: ² “Determinar si existe relación significativa entre Liderazgo Transformacional y el Compromiso Laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tarma - 2018” (p.28). Siendo una investigación de método cuantitativo, diseño correlacional; tuvo como población de estudio 80 trabajadores siendo muestra censal, empleando la técnica de recolección de datos y como instrumento el cuestionario. En conclusión ² “una relación positiva y significativa entre el Compromiso afectivo y el Liderazgo transformacional de la Unidad de Gestión Educativa Local, Tarma 2018” (p.58).

Además; en la investigación de Pariona (2022) en su tesis titulada “El Liderazgo Transformacional y su relación con el Engagement en el Entorno Laboral de los Millennials”. Sustentada como tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración y Gerencia, presentada en la Universidad Ricardo Palma, Lima. Donde tuvo como objetivo “Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y el Engagement en el entorno laboral de los Millennials en Perú” (p.10). Siendo una investigación cuantitativa, diseño de investigación no experimental descriptiva correlacional; tuvo como población de estudio y muestra a 387 encuestados; se empleó técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. En conclusión ¹⁶ “Se pudo evidenciar la relación entre el Liderazgo Transformacional y el Engagement en el entorno laboral del grupo generacional Y o millennials” (p. 95).

A nivel local, según los investigadores Huaranga y Mercado (2021), en su investigación titulada “Empowerment Y Engagement Laboral En Colaboradores De Las Empresas De Transportes De La Provincia De Tarma”. Sustentada para optar el “Título profesional de Licenciado (a) en Administración de la Universidad del Centro del Perú”. Donde tuvo como objetivo: “Determinar la relación entre empowerment y engagement laboral en colaboradores de las empresas de transportes de la provincia de Tarma”. (p.17). La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, en un nivel correlacional, de diseño transversal, con población infinita y con la muestra de 80 colaboradores de 10 empresas. Llegando a la conclusión de que: En esta tesis se determinó que, si existe relación entre empowerment y engagement laboral en colaboradores de las empresas de transportes de la provincia de Tarma. Esto nos indica que a un mayor nivel de empowerment que se pueda percibir dentro de una organización, devendrá en un mayor auge de habilidades del engagement de un trabajador. Esto le permitirá aceptar, conducir y asumir funciones dentro de una empresa” (p.77).

Por otro lado; los investigadores Obregon y Salvador (2022), en su investigación titulada “Liderazgo transformacional y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán – 2020” Sustentada para optar “El Título Profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Peruana de los Andes”. Donde tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020” (p.22). La presente investigación tuvo la investigación científica, el método descriptivo, tipo de investigación aplicada, en un nivel correlacional, con una población de 122 trabajadores y con la muestra de 50 trabajadores. Llegando a la conclusión de que: Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la municipalidad distrital de San Jerónimo de Tunán - 2020. Consiguientemente

se observa una correlación positiva alta con un “r” = 0,990, lo cual nos afirma que, si se aplica un liderazgo transformacional adecuado, entonces la cultura organizacional mejorara en gran manera” (p.70).

Según Vilchez (2021), en su investigación titulada ¹² “Incidencia del estilo de liderazgo transformacional para el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa Promine Cía. Ltda. Ecuador – 2020”. Sustentada para optar el “Grado Académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional en la Universidad Continental”. Donde tuvo como objetivo: ⁵ “Determinar la incidencia del estilo de liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Promine Cía. Ltda. Ecuador - 2020” (p.21). La presente investigación tuvo método científico, de enfoque cuantitativo, con diseño correlacional, con la población de 246 trabajadores y de muestra probabilística de 150 trabajadores. Llegando a la conclusión de que: ⁵ “Existe un tipo de liderazgo transformacional de forma continua (35.8%) que se viene aplicando en la empresa minera PROMINE CIA. Ltda en forma adecuada y un liderazgo en sus jefes del 37.8%. mientras el compromiso organizacional en la empresa minera es de forma continua y su aplicación es de forma adecuada (27.15%)” (p.85)

Las bases teóricas abordadas en la presente investigación para la variable liderazgo transformacional, Las percepciones y motivaciones de liderazgo transformacional se han relacionado con el deber del trabajador en la organización, satisfacción laboral y el agrado con los líderes y bajo nivel de estrés en el trabajo.

Lerma (2007, citado por Coronado 2018, p.12) nos dice del cómo se manifiesta el liderazgo transformacional ya que está conformado por pautas la cual predicen que los trabajadores seguirán haciendo lo que les inspira, donde los trabajadores que tengan percepción que se enfocará en cumplir metas ya es fundamental ejercer con emoción y fuerza.

Calagua y Salinas (2019) nos dice que de esta manera, las instituciones públicas y privadas y naciones enteras dependen de cómo se promueve el logro de sus objetivos de compromiso y administración, ya que es uno de los factores más importantes en cualquier gestión, como también el concepto de liderazgo transformacional es demasiado amplio y hace referencia a la capacidad de un líder para laborar en equipo; así para alcanzar un objetivos comunes con todos los subordinados para mejorar la eficacia organizacional.

Vilchez (2021) nos dice que el liderazgo transformacional que por medio de la persona se mide la empresa, tomándose el tiempo de conocer la opinión de todos los trabajadores con el debido respeto y admiración que merecen los trabajadores y así que ellos se sientan felices por la lealtad que se muestra y también porque todas las acciones de un líder tienen que ser de motivación laboral.

Los componentes del liderazgo transformacional según Bass (1985, citado por Guerra 2023, p.45) son Motivación inspiracional; estimulación intelectual y consideración individualizada y para nuestra investigación serán consideradas de la misma manera.

Motivación Inspiracional

Isuiza (2022) nos dice que hay muchas organizaciones que muestran su visión, pero hay trabajadores que no lo conocen, pero los que sí lo conocen no logran entender la visión plasmada, por lo tanto; trabajan por cumplimiento sus horas sin ningún tipo de compromiso con la institución, así no se genera productividad. Por ello, es en esta dimensión del liderazgo transformacional donde aprenderemos la importancia de empezar a entender nuestro trabajo en la empresa, comprender la visión y poder compartirla con todo el equipo para lograr su concreción y tener mayor dedicación y voluntad. Según Fishman (2015, citado Ríos y Horna, 2018) dice que en la motivación inspiracional se establece un líder que tiene la capacidad de

cultivar el optimismo y el entusiasmo que permite una visión alentadora y atractiva para los empleados. Además, persuade con éxito sus opiniones verbalmente y con ejemplos de su propia vida.

Vilchez (2021) dice que los líderes inspiradores dan significado y definición al contexto proporcionan modelos específicos para casos complejos o ambiguos, por medio del lenguaje y otros discursos simbólicos permite a los subordinados a comprender el concepto de la organización, su lugar en el entorno y sus metas colectivas de la organización.

Estimulación Intelectual

Guevara (2019) nos dice que el líder promueve la creatividad de los trabajadores, que estimula su inteligencia y así puedan desarrollar habilidades y asumir desafíos que los conlleve al aprendizaje en su trabajo.

Ríos y Horna (2018) dice que en la estimulación intelectual es que los líderes deben de fomentar la creatividad, la innovación y promover nuevos enfoques y nuevas formas de resolver problemas, y alentar sus nuevas ideas y animar a que las personas se cuestionen su forma normal en hacer las cosas y a cometer errores.

Vilchez (2021) dice que el líder de tener buena actitud para motivar a los trabajadores, tiene que reconocer su capacidad, su destreza, su habilidad y que estos estén enfocados a tener buenas ideas que los lleven a poder resolver problemas y que estén en relación a las actividades diarias y que sus ideas favorezcan en los procesos que se tiene en la organización.

Consideración Individualizada

Guevara (2019) nos dice que es quien puede descubrir las necesidades de los trabajadores en el trabajo. Además, es quien fortalece, capacita y guía a sus trabajadores para

que se desarrollen en el campo laboral y que sus actividades se lleven a cabo en un alto nivel de responsabilidad.

Arana y Ocampo (2022) nos dice que la consideración personalizada enfatiza una inquietud realmente genuina por las personas o seguidores que buscan expresar su compromiso para propiciar su desarrollo.

Vilchez (2021) dice que el líder o los líderes deben desarrollar capacidades: como el uso de la comunicación personalizada; donde los líderes ven que la persona es más como empleado y que está consciente de las preocupaciones de cada uno de los trabajadores; también nos dice que se tiene que mantener informados a los subordinados considerando que cada trabajador tiene que estar informado de todo lo que está pasando dentro de la organización y que también los líderes a manera individual tienen que considerar y reconocer la necesidades como también las motivaciones y deseos que tenga cada trabajador y de acuerdo a eso se debe utilizar de manera efectiva y así como también ayudar a los trabajadores en sus problemas personales como también laborales.

Las bases teorías abordadas en la investigación acerca de la variable engagement laboral, que un factor esencial que incide considerablemente en el desempeño laboral es el nivel de compromiso de los trabajadores en su centro de labores. Y sin duda este nivel de compromiso está influenciado por factores relacionados con la organización.

Khan (1990, citado por Orbegoso 2020, p.25) nos dice que enfatiza que los empleados pueden sentirse conectados con la organización principalmente en tres estados psicológicos importantes que son: seguridad y accesibilidad, y también menciona que los compañeros de trabajo pueden cumplir su rol en diferentes grados en su trabajo, lo que afecta directamente su trabajo.

Grados (2018) nos dice que son estructuras motivacionales positivas que se relacionan y se caracterizan en el trabajo, tanto como la energía, entrega, entusiasmo y que esté totalmente enfocado ya que es el estado afectivo persistente por lo que no están vinculados con situaciones particulares.

López (2020) nos dice que los trabajadores desarrollan fuertes vínculos con la organización la cual les permite que participen activamente dentro de la organización y también a su vez que demuestren interés y se sientan felices al realizar sus labores o actividades y de esa es la forma es como un trabajador se va identificar y va a defender sus intereses de la organización con una convicción nata.

Los componentes del engagement según Schaufeli (2006, citado por Coz y Matto 2021, p.22), son vigor; dedicación y absorción y de la misma manera serán considerados en la presente investigación.

Vigor

Rojas y Cruz (2021) nos dice que se trata de resistencia y coraje de encontrar el deseo de poner más esfuerzo en su trabajo, más no cansarse fácilmente incluso cuando tiene problemas o dificultades. Entonces los empleados que obtienen una puntuación alta en esta dimensión son aquellos que invierten mucha energía en su trabajo, de los que reciben pocos puntos por poner poca energía en sus actividades y trabajo.

Schaufeli (2003, citado por Orbegoso 2020, p.27) nos dice que el vigor es relevante a los niveles de energía, actividad mental, resiliencia, ganas de trabajar y voluntad de esforzarse.

Grados (2018) nos dice que se entiende de acuerdo a los niveles de energía y resistencia en los individuos mientras labora y aun así se pueden presentar obstáculos en el proceso laboral

y se evalúa con la dedicación, con entusiasmo, muestra interés y se siente satisfacción del puesto que ocupa.

Dedicación

Rojas y Cruz (2021) nos dice que se indica la importancia del entusiasmo por el trabajo, que logros y orgullo obtiene por sí mismo, así como el mayor desafío e iluminación psicológica resultante de la acción realizada en la función de la institución. En otras palabras, si la puntuación es alta en esta dimensión, el empleado se identificará fuertemente con su trabajo como inspirador, desafiante y notable y se sentirán orgullosos y contentos con su trabajo, pero si la puntuación es baja, el personal no detectará el trabajo que hacen como trabajo inútil o sin sentido, indiscutible y sin inspiración de trabajo que realizar.

Durango (2016, citado por Orbegoso 2020, 28-29) no dice que demostrar la participación en el centro laboral es una alegría de entusiasmo e inspiración. Es decir, significa participación, y sentirse orgulloso he inspirado en la actividad laboral y tener una postura positiva hacia el trabajo y hacia la institución. Lo cual se manifiesta como compromiso por aprender cosas nuevas y alta motivación, que se manifiesta como máximo rendimiento en las tareas

Grados (2018) nos dice que se tiene que tener empeño para lograr objetivos mostrando actitud orgullosa y tener competitividad en las labores del trabajo.

Absorción

Rojas y Cruz (2021) nos dice que se define por el sentimiento de felicidad. concentración en el trabajo, dificultad para salir del trabajo estar en una situación satisfactoria y el tiempo pasa volando, trabaja olvidando lo que ocurre a su alrededor. Los trabajadores que tienen un estas son las principales personas que disfrutan lo que realizan y se dan cuenta

sentimientos y emociones como un hilo de tiempo, dejándote llevar por un momento de motivación internamente y profundizar en lo se hace, pero si tienen una puntuación baja, los empleados se sienten profundamente desmotivados en su trabajo y no tienen reparos en irse a trabajar en cualquier momento porque eres más consciente de lo que está pasando en su entorno que en su trabajo.

Durango (2016, citado por Orbegoso 2020, 29-30) nos dice que cuando los trabajadores están absortos en su trabajo, se olvida de lo que sucede a su alrededor y realiza un trabajo con satisfacción y así experimentar emociones y sentimientos que permiten tergiversar el tiempo, lo que resulta que es una sensación de satisfacción intrínsecamente motivada.

Grados (2018) nos dice que va hacer el nivel de cuánta concentración total tiene el trabajador y si es detallista en sus labores que debe cumplir y cómo se desenvuelve, disfruta y muestra una actitud positiva.

La formulación del problema se planteó de la siguiente manera; Problema General ¿Cuál es la relación que se da entre el Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica - 2023? La formulación de los Problemas Específicos se llevó a cabo de la siguiente manera; ¿Cuál es la relación entre el engagement laboral y motivación inspiracional de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica - 2023?; ¿Cuál es la relación entre el engagement laboral y estimulación intelectual de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023? y ¿Cuál es la relación entre el engagement laboral y consideración individualizada de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023?.

A continuación, se muestran las justificaciones correspondientes de la investigación social; donde la presente investigación se basa en el aspecto del liderazgo transformacional de los trabajadores que ocurre en un entorno laboral, que se identifican en los sujetos de estudio, basadas en el engagement laboral de estos dentro de la organización, en relación a aspectos de dedicación, vigor y absorción. En cuanto a la justificación teórica; con la siguiente investigación se pretende identificar y examinar las diferentes teorías propuestas en relación a las variables abordadas para el estudio: en primera instancia el liderazgo transformacional y posteriormente engagement laboral en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones Huancavelica. De manera que la investigación analizara estas características en un contexto particular, vinculándolas con las teorías propuestas por diversos autores y su enfoque. La justificación también es metodológica y esta investigación justifica su gran relevancia, debido a que modifiqué y personalicé los instrumentos de recopilación de datos de las variables de estudio adaptando a nuestro contexto y esto permitió que otros estudios se inspiren y lo utilicen como punto de referencia para lograr determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement laboral, siendo fundamental identificar el ⁵ enfoque cuantitativo, que facilite estudiar y sintetizar las teorías propuestas y situarlas en un tipo de investigación básica, nivel correlacional y de diseño no experimental y transaccional.

Mediante el uso ¹ de esta metodología se pudo tener acceso al conocimiento de la relación entre las dos variables, así como los objetivos e hipótesis.

Posteriormente cuenta con el Objetivo General; Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica - 2023; y sus Objetivos Específicos; Determinar la relación entre el engagement laboral y motivación inspiracional

de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023; Determinar la relación entre el engagement laboral y estimulación intelectual de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023 y así mismo; Determinar la relación entre el engagement laboral y consideración individualizada de los trabajadores de la Dirección de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023.

La investigación tiene como Hipótesis General; Existe correlación directa entre el liderazgo transformacional y Engagement Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023. Por otro lado; tiene como Hipótesis Específicas; Existe correlación directa y significativa entre el engagement laboral y motivación inspiracional de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023; Existe correlación directa entre el engagement laboral y estimulación intelectual de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023 y Existe correlación directa y significativa entre el engagement laboral y consideración individualizada de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

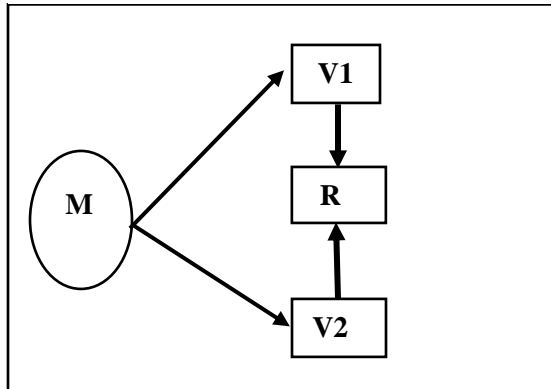
El método de estudio pertenece al enfoque cuantitativo que se enfoca en fenómenos que puedan medirse; por intermedio de técnicas de estadísticas para el análisis de los datos recopilados, la finalidad de esta investigación es medir la magnitud del problema para luego realizar una encuesta estructurada, siguiendo pautas relativamente a las variables.

Con respecto al tipo de estudio, corresponde al tipo Básico; que según Álvarez (2020), “la investigación se orienta a conseguir un nuevo conocimiento de modo sistemático, con el único objetivo de incrementar el conocimiento de una realidad concreta.” (p.3) Por lo que la investigación es básica, ya que a base de los resultados encontrados surgieron hipótesis y nuevas teorías sobre las variables de estudio.

El estudio de la investigación corresponde al nivel Correlacional, debido a que tiene la finalidad de determinar el grado de asociación que hay entre dos o más variables de una muestra. Al respecto, Ramos (2020) menciona que “en este alcance de la investigación surge la necesidad de plantear una hipótesis en la cual se proponga una relación entre dos o más variables” (p.3)

El diseño de estudio que se utilizó para la investigación es no experimental, transeccional; por su parte, Hernandez, Fernandez y Baptista (2010, citado por Mata 2019 p.149-151) lo diferencian “por su dimensión temporal o el número de momentos o puntos en el tiempo, en los cuales se recolectan datos” (p.151). En un estudio transeccional se propone como mínimo identificar diferencias entre los diversos conjuntos que conforman la población y relaciones entre las variables más significativas.

Figura 1
Diseño de investigación



Nota: la figura 01 nos muestra el diseño de la investigación. Fuente: Elaboración propia.

Donde:

M: Es Muestra del Estudio

V1: Variable Liderazgo Transformacional

V2: Variable Engagement Laboral

R: Hace mención a la posible relación entre ambas variables.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala
V1: Liderazgo Transformacional	Es aquel liderazgo que tiene el principal objetivo cumplir metas transformando a los trabajadores desde un sentido moral, desarrollando conductas positivas a raíz del ejemplo, incentivando la participación voluntaria y natural de tal manera, que los trabajadores se sientan identificados con la empresa. Rojero (2019).	Es la manera que se aplica los niveles de gestión que están expuestos y desde los niveles intermedios hasta los más altos de las distintas dimensiones. Las respuestas a cada ítem se cierran con opciones de respuesta tipo Likert, donde también pueden quedar claras las dimensiones que presenta la variable.	D1: Motivación Inspiracional	Actitud Optimista	Hablo con optimismo/a sobre mi trabajo.	1. Muy malo 2. Malo 3. Regular 4. Bueno 5. Muy bueno
				Determinación	Estoy entusiasmado/a en mi trabajo.	
				Visión retadora	Expreso una visión clara del futuro de mi trabajo.	
				Enfatiza importancia	Tengo plena confianza que las metas serán cumplidas.	
				Metas establecidas	Practico la motivación inspiracional con mis compañeros de trabajo.	
			D2: Estimulación Intelectual	Aprendizaje dinámico	Construyo nuevas formas de solucionar problemas en el trabajo.	
				Integración	Realizo dinámicas para que me puedan entender mejor.	
				Indagación	Propongo ideas innovadoras.	
				Valoración	Reto a enfrentar nuevas técnicas para solucionar problemas.	
				Alientan la creatividad	Estimulo intelectualmente a los demás.	
			D3: Consideración Individualizada	Considera necesidades personales	Dedico tiempo para enseñar a mis compañeros de trabajo.	
				Considera aspiraciones	Hago saber cuáles son los valores y principios de la institución.	
				Escucha con atención	Empleo palabra adecuada en una atención individualizada.	
				Da recomendaciones	Considero que tengo habilidades diferentes en mi trabajo.	
				Considera capacidades	Trato de mejorar mis habilidades en mi trabajo.	

V2:
Engagement Laboral

Son estructuras motivacionales positivas que se relacionan y se caracterizan en el trabajo, tanto como la energía, entrega, entusiasmo y que esté totalmente enfocado ya que es el estado afectivo persistente por lo que no están vinculados con situaciones particulares. Grados (2018).

Es el propósito que tienen los trabajadores de sacar lo mejor de su entorno laboral frente al compromiso con la empresa. Mide tres dimensiones importantes las cuales son: vigor, dedicación y absorción.

D1: Vigor	Energía	Me siento lleno/a de energía en mi trabajo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Muy malo 2. Malo 3. Regular 4. Bueno 5. Muy bueno
	Fuerza	Soy fuerte y vigoroso/a en mi trabajo.	
	Actitud	Tengo inspiración en mi trabajo.	
	Resistencia mental	Me considero persistente en mi trabajo.	
	Esfuerzo	Estoy involucrado/a en mi trabajo.	
	Inspiración	Estoy orgulloso/a del trabajo que realizo.	
	Orgullo	Mi trabajo es útil y significativo.	
D2: Dedicación	Entusiasmo	Me apasiona mi trabajo.	
	Implicación laboral	Siento inspiración por mi trabajo. Considero que mi trabajo es un reto.	
	Desafío por el trabajo	El tiempo pasa rápido en el trabajo.	
	Concentración en el trabajo	Estoy feliz cuando estoy entregado a mi trabajo.	
	Actividad agradable	Considero estar metido/a en mi trabajo.	
D3: Absorción	Inmersa en el trabajo	Considero estar metido/a en mi trabajo.	
	Gratificante	Mientras trabajo ignoro lo que pasa a mi alrededor.	
	Función importante o significativo	Considero que es difícil desconectarme del trabajo.	

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

La siguiente investigación está conformada por 181 trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica.

Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra requerido para una población de 181 trabajadores, primero debemos de establecer el nivel de confianza y el margen de error que resulten aceptables.

Para ello trabajaremos con el nivel de 95% de confianza, con un margen de error de 5% y en tamaño de la población de 181 trabajadores, donde se obtendrá el tamaño de la muestra de un total de 124 trabajadores.

Utilizando estos parámetros, aplicaremos la fórmula que sigue:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n = Muestra inicial o preliminar

¹⁵ N = Población, (181)

Z = Nivel de confianza, (1.96)

e = Margen de error, (0.05)

p = Probabilidad de éxito (0.50)

q = Probabilidad de fracaso

Reemplazando los valores en la formula; tenemos:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = 124$$

En consecuencia, se requerirá una muestra de al menos de 124 trabajadores.

Muestreo

El presente estudio fue un muestreo aleatorio simple, debido a que el número de trabajadores es mínimo y se puede manejar tal cantidad. Donde cada miembro de la población tiene una probabilidad equitativa e independiente de ser seleccionado. En otras palabras; cada trabajador tiene igual probabilidad de ser seleccionada para formar parte de la muestra.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la encuesta como técnica de investigación, esta contribuyo a recolectar datos de las variables de estudio Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral.

La investigación corresponde a la técnica de encuesta, ya que se plantea como una técnica de recolección de datos que se logra mediante consulta, con la finalidad de obtener la opinión de las personas de un determinado tema.

El instrumento de la investigación empleara el cuestionario; para medir el variable 1 Liderazgo Transformacional estuvo constituida por 15 ítems, 5 ítems por dimensión Motivación Inspiracional, 5 ítems por dimensión Estimulación Intelectual y por ultimo 5 ítems por dimensión Consideración Individualizada; así mismo, para el variable 2 Engagement Laboral estuvo constituida por 15 ítems; 5 ítems por dimensión Vigor, 5 ítems por dimensión Dedicación y 5 ítems por dimensión absorción. Estos ítems se midieron con escalas de (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces, (2) casi nunca y (1) nunca.

Al respecto, Arias (2020), nos dice que el cuestionario está dirigida exclusivamente a personas y suministra datos acerca de sus pareceres, conductas o impresiones (p. 18).

Para la validez de las variables fue evaluada mediante la participación de tres expertos, a quienes se le entregaron los instrumentos con el propósito de que lo validaran. El cuestionario estuvo conformado por 10 indicadores con escala de Likert que se distribuyeron en rangos de deficiente; baja; regular; buena; muy buena. Dado que los tres expertos emiten resultados favorables puesto que se ubicaron en el intervalo de 83% considerados bueno.

Tabla 2

Validación de experto

Expertos	Indicadores										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
Mg. Marco R. Socualaya Pamayay	80	80	80	75	75	80	80	80	80	80	79%
Mg. Miguel E. Samaniego Mapaico	85	90	90	90	80	85	90	85	90	90	87.50%
Mg. Henry F. Lopez Cantorin	80	80	85	80	90	85	85	90	80	90	84.50%

Nota: Calculo de varianza de validez de expertos

La confiabilidad del instrumento se llevó a cabo mediante el uso de la prueba piloto del cuestionario a 30 trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica, los cuales se organizaron mediante el uso del programa Excel y el programa SPSS 27, posteriormente se evaluó la confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach que a continuación se puede apreciar a detalle por cada variable;

Prueba de fiabilidad de la variable Liderazgo Transformacional

Tabla 3

Estadística de confiabilidad de instrumento

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,941	,943	15

Nota: prueba piloto para demostrar la confiabilidad del instrumento

El resultado adquirido; indica que la confiabilidad de la variable Liderazgo Transformacional tiene un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.941 lo que indica que el instrumento elaborado es de excelente confiabilidad.

Tabla 4

Prueba de fiabilidad de la variable Engagemet Laboral

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,935	,931	15

Nota: prueba piloto para demostrar la confiabilidad del instrumento

El resultado adquirido; indica que la confiabilidad de la variable Engagement Laboral tiene un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.935 lo que indica que el instrumento elaborado es de excelente confiabilidad.

Como es especifica en la tabla de confiabilidad por (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018)

Tabla 5

Escala de confiabilidad

Escala de Confiabilidad	
0,53 a menos	nula confiabilidad
0,54 a 0,59	baja confiabilidad
0,60 a 0,65	confiable
0,66 a 0,71	muy confiable
0,72 a 0,99	excelente confiabilidad
1,00	perfecta confiabilidad

Nota: tomado de (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018).

2.5. Procedimiento

Para la técnica de procedimiento de este estudio cuantitativo se empleará las encuestas; para ello se utilizará el análisis de datos de (estadística) por consiguiente se someterá a una validación los instrumentos, por expertos en la materia y una prueba de piloto de los cuestionarios de ambas variables que serán aplicados a 30 trabajadores de la Dirección de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica.

2.6. Método de análisis de datos

Luego de aplicar los cuestionarios al grupo de estudio; se procederá a la interpretación y análisis de los datos obtenidos, utilizando la estadística descriptiva a través del programa de Excel 2016 para la elaboración de las representaciones gráficas. Luego, se llevará a cabo el análisis de hipótesis para determinar la correlación entre las variables y su interpretación respetiva del coeficiente Rho de Spearman utilizando el programa SPSS 27.

2.7. Aspectos éticos

El estudio realizado aborda como aspecto ético de autenticidad, puesto que no transgrede ningún derecho de propiedad intelectual (PDI), de manera que la información

obtenida se codificó, y se utilizó estrictamente para los fines de investigación con ética y responsabilidad; por consiguiente, los hallazgos de este estudio serán empleados para propósitos de investigación en líneas de desarrollo y gestión empresarial. Del mismo modo, la información utilizada en este estudio se limitará exclusivamente a propósitos de investigación; cada persona evaluada que participara será debidamente informada sobre la reserva de datos, la confidencialidad y que su participación se llevara a cabo de manera voluntaria, mediante un consentimiento informado.

III. RESULTADOS

a. Descripción de resultados

Los resultados de la presente investigación se obtienen a través de los cuestionarios aplicados a los trabajadores de la Dirección de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica.

3.1. Análisis Descriptivo de la Variable Liderazgo Transformacional

Tabla 6

Liderazgo Transformacional

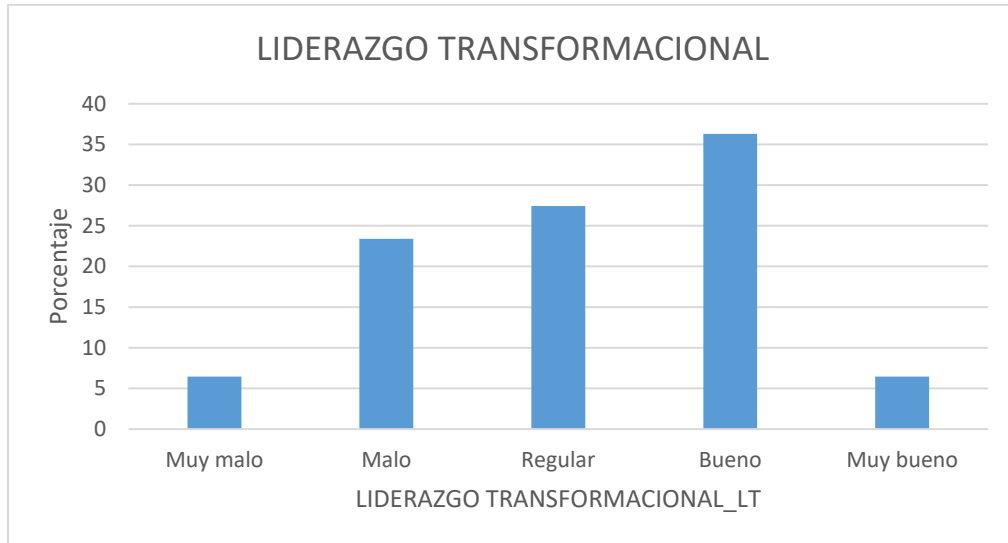
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL_LT		
Nivel	Muestra	Porcentaje
Muy malo	8	6.5%
Malo	29	23.4%
Regular	34	27.4%
Bueno	45	36.3%
Muy bueno	8	6.5%

Nota: Resultados Descriptivos de la V1 Liderazgo Transformacional.

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2

Liderazgo Transformacional



Nota: Resultados Descriptivos de la V1 Liderazgo Transformacional.

Fuente: Elaboración propia.

Según el resultado de la figura N° 2 podemos observar que de los 124 sujetos de estudio, un 6.5% (8) manifiestan que el liderazgo transformacional es muy malo en la institución; un 23.4% (29) indican que el liderazgo transformacional es malo en la institución; un 27.4% (34) respondieron que el liderazgo transformacional es regular en la institución; posteriormente un 36.3% (45), expresaron que el liderazgo transformacional es bueno en la institución y un 6.5% (8) consideran que el liderazgo transformacional es muy bueno en la institución.

3.1.1. Análisis Descriptivo de la D1 Motivación Inspiracional

Tabla 7

Motivación Inspiracional

MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL		
	MUESTRA	PORCENTAJE
Muy malo	8	6.5%
Malo	21	16.9%
Regular	29	23.4%
Bueno	45	36.3%
Muy bueno	21	16.9%

Nota: Resultados Descriptivos de la D1 Motivación Inspiracional.

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3

Motivación Inspiracional



Nota: Resultados Descriptivos de la D1 Motivación Inspiracional. Fuente: Elaboración propia.

Según el resultado de la figura N° 3 podemos observar que de los 124 sujetos de estudio, un 6.5% (8) manifiestan que la motivación inpiracional es muy malo en la institución; un

16.9% (21) indican que la motivación inspiracional es malo en la institución; un 23.4% (29) respondieron que la motivación inspiracional es regular en la institución; posteriormente un 36.3% (45), expresaron que la motivación inspiracional es bueno en la institución y un 16.9% (21) consideran que la motivación inspiracional es muy bueno en la institución.

3.1.2. Análisis Descriptivo de la D2 Estimulación Intelectual

Tabla 8

Estimulación Intelectual

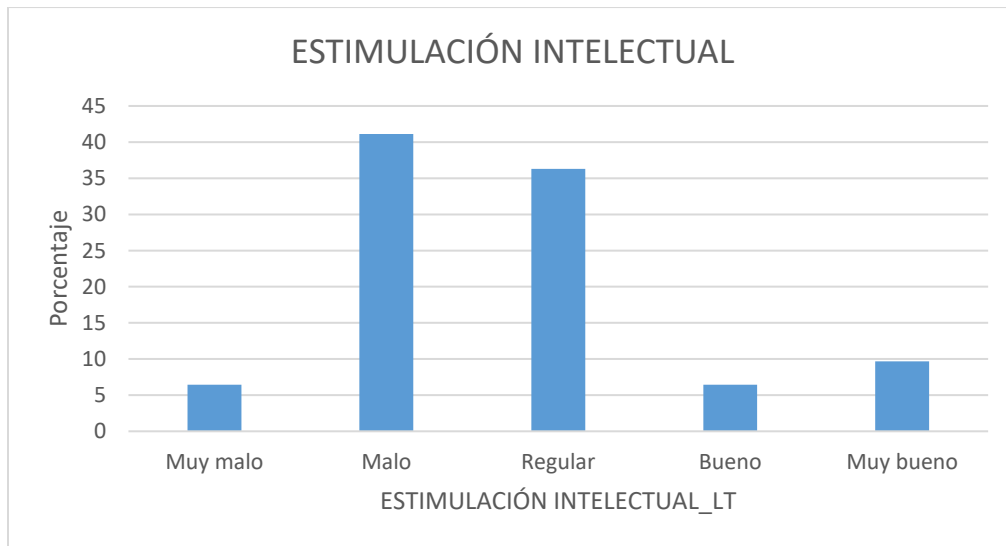
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL_LT		
	MUESTRA	PORCENTAJE
Muy malo	8	6.5%
Malo	51	41.1%
Regular	45	36.3%
Bueno	8	6.5%
Muy bueno	12	9.7%

Nota: Resultados Descriptivos de la D2 Estimulación Intelectual.

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4

Estimulación Intelectual



Nota: Resultados Descriptivos de la D2 Estimulación Intelectual.

Fuente: Elaboración propia.

Según el resultado de la figura N° 4 podemos observar que de los 124 sujetos de estudio, un 6.5% (8) manifiestan que la estimulación intelectual es muy malo en la institución; un 41.1% (51) indican que la estimulación intelectual es malo en la institución; un 36.3% (45) respondieron que la estimulación intelectual es regular en la institución; posteriormente un 6.5% (8), expresaron que la estimulación intelectual es bueno en la institución y un 9.7% (12) consideran que la estimulación intelectual es muy bueno en la institución.

3.1.3. Análisis Descriptivo de la D3 Consideración Individualizada

Tabla 9

Consideración Individualizada

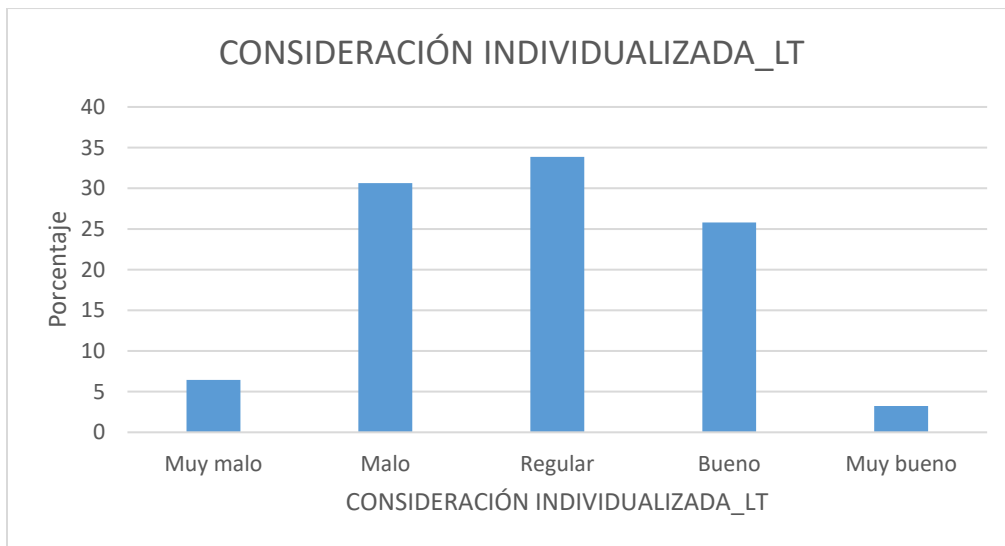
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA_LT		
	MUESTRA	PORCENTAJE
Muy malo	8	6.5%
Malo	38	30.6%
Regular	42	33.9%
Bueno	32	25.8%
Muy bueno	4	3.2%

Nota: Resultados Descriptivos de la D3 Consideración Individualizada.

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5

Consideración Individualizada



Nota: Resultados Descriptivos de la D3 Consideración Individualizada. Fuente:

Elaboración propia.

Según el resultado de la figura N° 5 podemos observar que de los 124 sujetos de estudio, un 6.5% (8) manifiestan que la consideración individualizada es muy malo en la institución; un 30.6% (38) indican que la consideración individualizada es malo en la institución; un 33.9% (42) respondieron que la consideración individualizada es regular en la institución; posteriormente un 25.8% (32), expresaron que la consideración individualizada es bueno en la institución y un 3.2% (4) consideran que la consideración individualizada es muy bueno en la institución.

3.2. Análisis Descriptivo de la Variable Engagement Laboral

Tabla 10

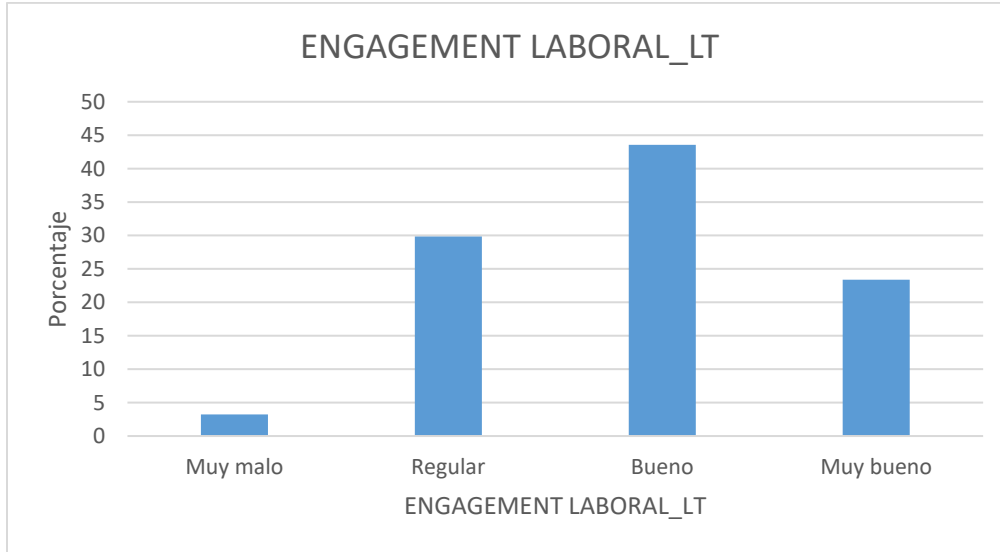
Engagement Laboral

ENGAGEMENT LABORAL_LT		
Nivel	Muestra	Porcentaje
Muy malo	4	3.2%
Regular	37	29.8%
Bueno	54	43.5%
Muy bueno	29	23.4%

Nota: Resultados Descriptivos de la V2 Engagement Laboral. Fuente: Elaboración propia.

Figura 6

Engagement Laboral



Nota: Resultados Descriptivos de la V2 Engagement Laboral.

Fuente: Elaboración propia.

Según el resultado de la figura N° 6 podemos observar que, de los 124 sujetos de estudio, un 3.2% (4) manifiestan que el engagement laboral es muy malo en la institución; un 29.8% (37) respondieron que el engagement laboral es regular en la institución; posteriormente un 43.5% (54), expresaron que el engagement laboral es bueno en la institución y un 23.4% (29) consideran que el engagement laboral es muy bueno en la institución.

3.2.1. Análisis Descriptivo de la D1 Vigor

Tabla 11

Vigor

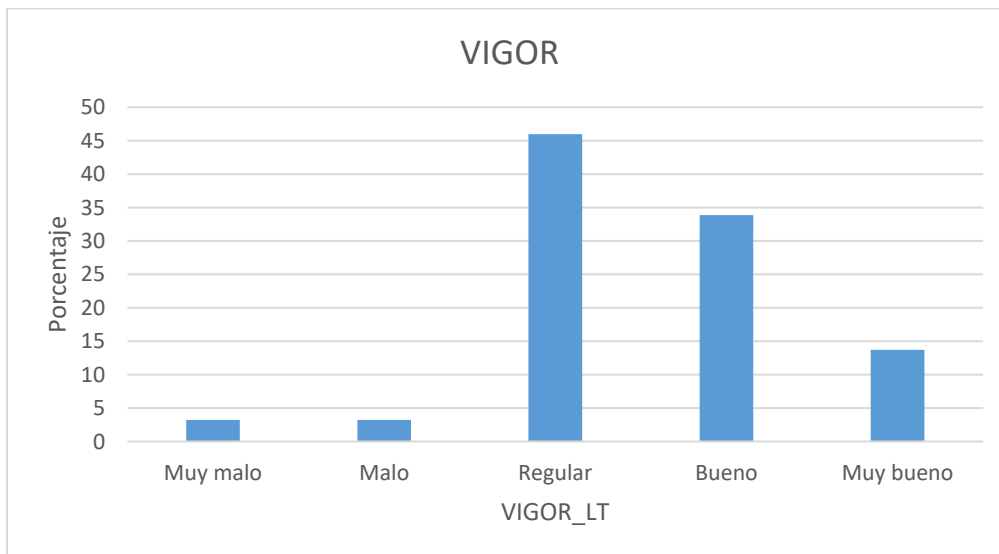
VIGOR_LT		
Nivel	Muestra	Porcentaje
Muy malo	4	3.2%
Malo	4	3.2%
Regular	57	46.0%
Bueno	42	33.9%
Muy bueno	17	13.7%

Nota: Resultados Descriptivos de la D1 Vigor.

Fuente: Elaboración propia.

Figura 7

Vigor



Nota: Resultados Descriptivos de la D1 Vigor. Fuente: Elaboración propia.

Según el resultado de la figura N° 7 podemos observar que, de los 124 sujetos de estudio, un 3.2% (4) manifiestan que el vigor es muy malo en la institución; un 3.2% (4) indican

que el vigor es malo en la institución; un 46.0% (57) respondieron que el vigor es regular en la institución; posteriormente un 33.9% (42), expresaron que el vigor es bueno en la institución y un 13.7% (17) consideran que el vigor es muy bueno en la institución.

3.2.2. Análisis Descriptivo de la D2 Dedicación

Tabla 12

Dedicación

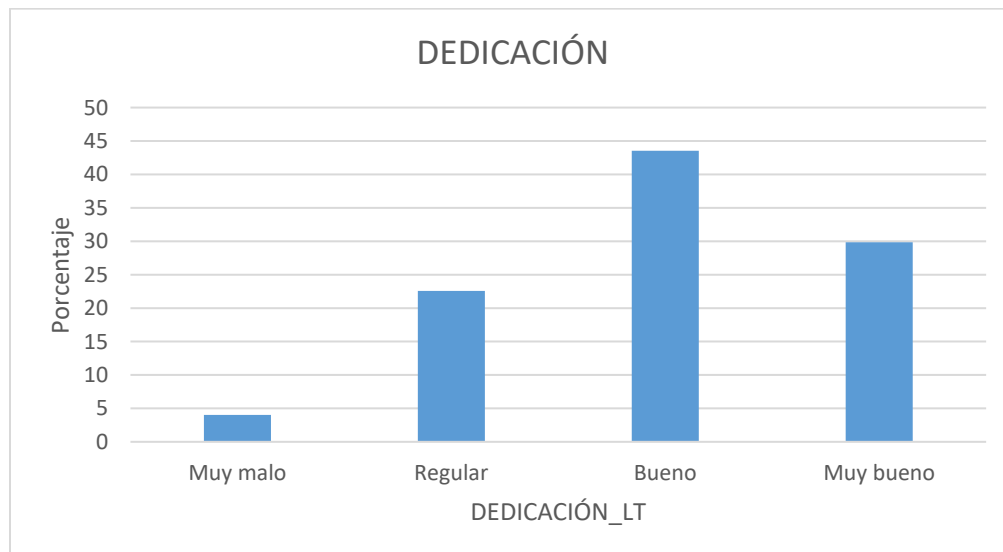
DEDICACIÓN_LT		
Nivel	Muestra	Porcentaje
Muy malo	5	4.0%
Regular	28	22.6%
Bueno	54	43.5%
Muy bueno	37	29.8%

Nota: Resultados Descriptivos de la D2 Dedicación.

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8

Dedicación



Nota: Resultados Descriptivos de la D2 Dedicación. Fuente: Elaboración propia.

Según el resultado de la figura N° 8 podemos observar que, de los 124 sujetos de estudio, un 4.0% (5) manifiestan que la dedicación es muy malo en la institución; un 22.6% (28) respondieron que la dedicación es regular en la institución; posteriormente un 43.5% (54), expresaron que la dedicación es bueno en la institución y un 29.8% (37) consideran que la dedicación es muy bueno en la institución.

3.2.3. Análisis Descriptivo de la D3 Absorción

Tabla 13

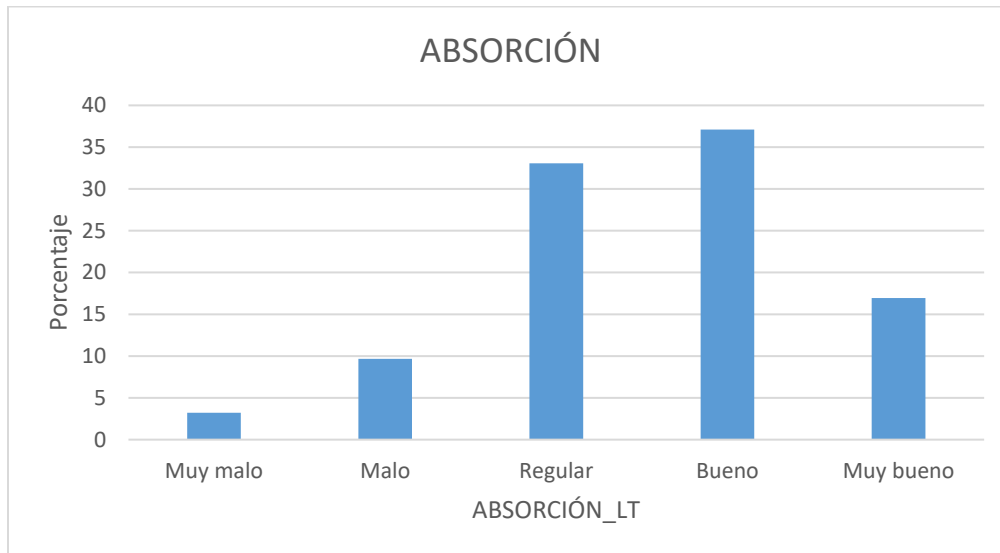
Absorción

ABSORCIÓN_LT		
Nivel	Muestra	Porcentaje
Muy malo	4	3.2%
Malo	12	9.7%
Regular	41	33.1%
Bueno	46	37.1%
Muy bueno	21	16.9%

Nota: Resultados Descriptivos de la D3 Absorción. Fuente: Elaboración propia.

Figura 9

Absorción



Nota: Resultados Descriptivos de la D3 Absorción. Fuente: Elaboración propia.

Según el resultado de la figura N° 9 podemos observar que, de los 124 sujetos de estudio, un 3.2% (4) manifiestan que la absorción es muy malo en la institución; un 9.7% (12) indican que la absorción es malo en la institución; un 33.1% (41) respondieron que la absorción es regular en la institución; posteriormente un 37.1% (46), expresaron que la absorción es bueno en la institución y un 16.9% (21) consideran que la absorción es muy buena en la institución.

En el procedimiento de la contratación ¹ de hipótesis generales como específicas se plantearon la hipótesis nula (H_0) donde asume que no existe una correlación entre ambas variables, mientras tanto la hipótesis alterna (H_1) asume que existe una correlación entre ambas variables. Posteriormente se detallan:

Hipótesis General

H0: No existe una correlación directa entre el Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023.

H1: Existe una correlación directa entre el Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023.

Tabla 14

Estadístico de muestras relacionadas

			Correlaciones		
Rho de Spearman			V1	V2	
	V1 Liderzgo_transformacional	2 Coeficiente de correlación	1.000	,798**	
		Sig. (bilateral)		0.000	
		N	124	124	
		V2 Engagement_laboral	Coeficiente de correlación	,798**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000		
		N	124	124	
	**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Nota: Resultados obtenidos de la prueba de hipótesis

En base a los datos obtenidos en la correlación de spearman entre el Liderazgo Transformacional y el Engagement Laboral, nos permite rechazar la hipótesis nula, por tanto, aceptar ¹ la hipótesis alterna que describe que, si existe una correlación directa entre ambas variables, en la tabla N° 14 nos muestra que tiene un ($p=0.000<0.05$) y el coeficiente de correlación es 0.798** lo que indica que hay una correlación positivo fuerte.

Primera Hipótesis Especifica

H0: No existe una correlación directa y significativa entre el Engagement Laboral y Motivación Inspiracional de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023.

H1: Existe una correlación directa y significativa entre el Engagement Laboral y Motivación Inspiracional de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023.

Tabla 15

Estadístico de muestras relacionadas

		Correlaciones		V2	D1	
Rho de Spearman	V2 Engagement_laboral	Coefficiente de correlación		1.000	,808**	
		Sig. (bilateral)			0.000	
	D1 Motivación Inspiracional	Coefficiente de correlación		124	,808**	124
		Sig. (bilateral)		0.000		1.000
		N	124	124	124	

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

Nota: Resultados obtenidos de la prueba de hipótesis

En base a los datos obtenidos en la correlación de spearman entre el Engagement Laboral y Motivación Inspiracional, nos permite rechazar la hipótesis nula, por tanto, aceptar la hipótesis alterna que describe que, si existe una correlación directa entre ambas variables, en la tabla N° 15 nos muestra que tiene un $p=0.000 < 0.05$ y el coeficiente de correlación es 0.808** lo que indica que hay una correlación positivo fuerte.

Segunda Hipótesis Especifica

H0: No existe una correlación directa entre el Engagement Laboral y Estimulación Intelectual de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023.

H1: Existe una correlación directa entre el Engagement Laboral y Estimulación Intelectual de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023.

Tabla 16

Estadístico de muestras relacionadas

Correlaciones			V2	D2
Rho de Spearman	V2 Engagement_Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,751**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	124	124
	D2 Estimulación Intelectual	Coeficiente de correlación	,751**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	124	124

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

Nota: Resultados obtenidos de la prueba de hipótesis

En base a los datos obtenidos en la correlación de spearman entre el Engagement Laboral y Estimulación Intelectual, nos permite rechazar la hipótesis nula, por tanto, aceptar la hipótesis alterna que describe que, si existe una correlación directa entre ambas variables, en la tabla N° 16 nos muestra que tiene un $(p=0.000 < 0.05)$ y el coeficiente de correlación es 0.751** lo que indica que hay una correlación positivo fuerte.

Tercera hipótesis Especifica

H0: No existe una correlación directa y significativa entre el engagement laboral y consideración individualizada de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023.

H1: Existe una correlación directa y significativa entre el engagement laboral y consideración individualizada de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023.

Tabla 17

Estadístico de muestras relacionadas

			V2	D3
Rho de Spearman	V2 Engagement_Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,624**
		Sig. (bilateral)		0.000
D3 Consideración Individualizada		N	124	124
		Coefficiente de correlación	,624**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	124	124

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

Nota: Resultados obtenidos de la prueba de hipótesis

En base a los datos obtenidos en la correlación de spearman entre el Engagement Laboral y Consideración Individualizada, nos permite rechazar la hipótesis nula, por tanto, aceptar la hipótesis alterna que describe que, si existe una correlación directa entre ambas variables, en la tabla N° 17 nos muestra que tiene un $(p=0.000<0.05)$ y el coeficiente de correlación es 0.624** lo que indica que hay una correlación positivo fuerte.

IV. DISCUSIÓN

La información obtenida en el instrumento utilizado fue analizada en la investigación, donde se pretendió cumplir con el objetivo general de identificar las principales características de las variables de liderazgo transformacional y engagement laboral que se da en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Huancavelica, enero – diciembre 2023.

Siendo así, se puede observar que todas las variables y dimensiones fueron valoradas de manera similar por los trabajadores.

¹⁰ En este sentido, los resultados obtenidos sobre liderazgo transformacional, y el engagement laboral, es decir las correlaciones directas y estadísticamente significativas en general y en particular las referidas a las dimensiones del liderazgo transformacional como articular una visión, apoyo, estimulación intelectual y reconocimiento personal, son hallazgos que contribuyen con evidencias empíricas al fortalecimiento del enfoque teórico subyacente que avizoraba una interrelación entre la actuación del equipo.

⁴ Con la finalidad de responder a las preguntas realizadas en esta investigación, se recolecto datos, se realizó el análisis de los resultados; el cual permitió resolver las hipótesis generales y las hipótesis específicas de la investigación; las cuales pueden ser comprobadas con resultados de otras investigaciones.

En primer lugar, con relación a la variable Liderazgo Transformacional en la institución de la Dirección Dirección de Transportes y Comunicaciones Huancavelica, se puede observar que todas las dimensiones fueron valoradas de manera similar por los trabajadores. La dimensión con mayor presencia es la (a) Motivación Inspiracional, lo cual se caracteriza dentro de la institución con líderes inspiracionales que generan a sus trabajadores o seguidores un compromiso y dedicación en su trabajo. En segundo lugar; se encuentra (b) Consideración Individualizada, por

lo que es representada por líderes que comprenden las necesidades de sus seguidores y los impulsan a conseguir sus objetivos. Por último tenemos la dimensión (c) Estimulación Intelectual, el cual se caracteriza por tener líderes que estimulan a sus seguidores aceptar retos, promover y desarrollar la capacidad mental y a ser más creativos.

Al respecto Molina (2018) plantea que la importancia emergente actual en torno a las organizaciones le han dado más importancia porque se ha vuelto importante tener un liderazgo y una gestión efectiva dentro de ellas. para lograr la realización de metas y objetivos y sobre todo para crear condiciones favorables que aseguren un excelente lugar de trabajo. El éxito y crecimiento que se da en las organizaciones muchas veces está determinado por el liderazgo del líder junto con el desempeño y motivación de su grupo de trabajo, las características y comportamiento del líder en las organizaciones pueden asegurar o perjudicar la comunicación con las condiciones laborales, que en su vez se relaciona con las metas y objetivos de la organización. Con la ayuda de los resultados se pudo argumentar que el liderazgo transformacional está íntimamente relacionado con el compromiso, además, ofrece un mayor nivel de bienestar en los empleados como resultado de uno de los recursos sociales con los que cuenta la organización, es el liderazgo transformacional. Los resultados obtenidos muestran que los estilos de liderazgo se relacionan positivamente con el compromiso con el trabajo, uno de los estilos de liderazgo es el liderazgo transformacional, el cual muestra una fuerte relación de dependencia con el compromiso, debido a que el rol del líder de la organización es fundamental desde el punto de vista de creación. en un ambiente de confianza, respeto y trabajo en equipo, un líder que muestra mayor apoyo y liderazgo a sus seguidores genera mayor compromiso y logro de metas en la organización.

Se puede concluir que los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones de Huancavelica tiene una percepción alta la variable del liderazgo

transformacional lo que demuestra que los gerentes guían y motivan a sus empleados para el logro de las metas, los motiva a lograr el resultado esperado, muestran entusiasmo y optimismo que habilitan una variable que tiene mayor significado.

En tanto la variable de engagement laboral en el análisis de la encuesta se determinó que ni la edad ni el género del trabajador determinan niveles diferentes de engagement laboral, vigor, dedicación o absorción. De las encuestas realizadas se podría inferir que este resultado se debe por una parte a que la vocación del trabajador aparentemente se mantiene con la edad y los años de experiencia. Si bien se podría haber pensado que una mayor edad se podría “desgastar” al trabajador restándole vigor, dedicación o capacidad de absorción, los encuestados manifestaron más bien que al trabajador se les ayuda a mantener un espíritu de energía, alegrías y entusiastas por el permanente contacto con compañeros de trabajo.

Al respecto Acosta y González (2017) plantea que en el Engagement laboral se busca el beneficio del propio colaborador a través de las cualidades que lo identifican, como la vitalidad, el compromiso y la aceptación, apoyado en su eficiencia laboral, el gusto y amor que siente por la institución a la que pertenece, se ve la necesidad de fortalecer las cualidades positivas que ayudan a los empleados a desarrollar sus características y experiencias individuales positivas mediante la mejora de habilidades, cualidades y sentimientos positivos. De acuerdo a los resultados revelaron que la mayoría de las AUCCV mostró signos de compromiso con la implementación de su plan de trabajo, pero también hubo aspectos negativos que afectan su compromiso laboral. Al considerar la teoría del compromiso, es importante enfatizar que algunos hallazgos de la investigación no están positivamente relacionados con la teoría.

El Engagement permite conocer los lados positivos de la organización y del empleado con el fin de prevenir la creación en ella de factores que afecten el compromiso, el éxito y la

productividad de la organización y de los empleados, considerando lo anterior, el compromiso con el trabajo es una buena base para el funcionamiento de la organización, y su ausencia puede afectar el ambiente de trabajo de los empleados.

Por su parte Chipe (2021) plantea que se decidió analizar el nivel de involucramiento de los empleados, debido a que no existe información clara sobre su importancia e impacto en los empleados y el beneficio para la organización, por lo que este estudio es de ayuda para los gerentes y líderes en el ramo. la empresa conoce el nivel de compromiso con el trabajo del departamento de sistemas, su prevalencia y beneficios, y toda la información obtenida contribuye a planes de acción encaminados a mejorar las condiciones de trabajo y asegurar el equilibrio entre las exigencias y expectativas de la empresa. socios En los resultados individuales de los socios para las tres dimensiones del desempeño laboral, existe un nivel bajo entre dos y tres socios, lo que significa que no tienen un estado mental tan positivo y no se sienten satisfechos con su trabajo.

En tanto al medir los niveles de engagement laboral a nivel general de los trabajadores se pudo corroborar que se encuentran correlacionados y, asimismo Se han analizado dimensiones que componen el compromiso, como el vigor, el compromiso y la propiedad, mostrando que se relacionan con la energía, el esfuerzo ya pesar de las fluctuaciones, así como con el entusiasmo, el orgullo y el enfoque en el trabajo. en la institución

Por su parte, en la investigación de Cosio (2022) afirma que 23.1% del total de colaboradores de la Municipalidad de Huaura perciben que el liderazgo transformacional está en un nivel deficiente, en tanto un 67% señala que esta en un nivel regular y por ultimo un 9.9% percibe un nivel excelente de liderazgo transformacional dentro de la institución, por lo que el resultado concuerda con este presente estudio.

Por otro lado, con respecto a la variable Engagement Laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica, se puede observar en el análisis descriptivo que al igual que en la primera variable todas las dimensiones fueron valoradas de manera similar por los trabajadores de dicha institución. En primer lugar, se encuentra la dimensión (a) Dedicación, el cual describe como la entrega y el compromiso que siente el trabajador con la institución y esto implica que el trabajador está dispuesto a superar obstáculos, perseverar en momentos difíciles y mantener el enfoque a pesar de las distracciones; pues la dedicación es un factor muy importante para lograr el éxito en cualquier ámbito laboral. En segundo lugar, se encuentra la dimensión (b) Vigor, lo cual se refiere a la disposición que tiene el trabajador para que realice sus funciones sin que haya un refuerzo mental, un trabajador que manifiesta en un nivel de energía alto y una sensación de vitalidad en el cuerpo. Por último, tenemos a la dimensión (c) Absorción, el cual se explica que el trabajador está completamente concentrado en sus actividades y objetivos laborales, pierde la noción del tiempo y se sumerge por completo en sus tareas; por lo que el trabajador se siente realmente inmerso en su trabajo, sin contar el tiempo en el que está dedicado en sus actividades laborales, también esto se vincula con un sentimiento de logro y realización personal.

De igual manera se concluye que los resultados obtenidos son similares a la investigación de Pariona (2022), donde todas las dimensiones del engagement laboral fueron valorados con un puntaje alto, teniendo a la dimensión vigor con un porcentaje de 83,5%, dedicación con un porcentaje de 82% y por ultimo tenemos a la dimensión absorción con un porcentaje de 61,5%.

En cuanto a la hipótesis general, presenta una relación directa entre ambas variables; liderazgo transformacional y engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica. El análisis arrojó un nivel de significancia de ($P=0.000<0.05$) donde se acepta la hipótesis alterna, por tanto, existe una relación a un nivel

(R=798). Esto refiere a que si en la institución de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica, sus líderes siguen desarrollando el liderazgo transformacional, el nivel del engagement laboral en sus trabajadores se volverá más fuerte debido a que tienen una gran correlación entre estas dos variables y por ende obtendrán grandes beneficios para la institución. De tal modo, los resultados obtenidos se alinean a la investigación de Molina (2018), quien logro identificar ³ que existe una relación muy positiva entre el liderazgo transformacional y el engagement, ya que el personal administrativo que denota un liderazgo de apoyo incrementa sus niveles de desempeño y compromiso.

En cuanto a las hipótesis específicas 1, en donde se evalúa Existe correlación directa y significativa entre el engagement laboral y motivación inspiracional de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica, se puede observar que el análisis arrojó un nivel de significancia de ($P=0.000 < 0.05$) donde se acepta la hipótesis alterna, por tanto, existe una relación directa y significativa a un nivel ($R=808$). El presente estudio nos muestra que dentro de la organización existe el engagement laboral y una motivación inspiracional por parte de los líderes de la organización.

El primer resultado se alinea a los resultados obtenidos en la investigación de Cornejo (2023), quien concluye que las implicancias de la dimensión inspiracional son directas y positivas en la calidad de servicio y por ende también en el engagement laboral. ⁷ Estos efectos los podemos corroborar con el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,716 con una significación bilateral de 0,000 indicándonos que existió una implicancia directa y positiva de nivel alto en la asociatividad de la dimensión inspiracionales.

Sobre la hipótesis específica 2, existe correlación directa entre el engagement laboral y estimulación intelectual de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y

Comunicaciones Huancavelica. Se puede observar que si existe una correlación significativa y directa entre el engagement laboral y estimulación intelectual donde se observa que el nivel de significancia de ($P=0.000<0.05$) donde se acepta la hipótesis alterna, por tanto, existe una relación directa a un nivel ($R=751$)

Como segundo resultado, se alinea los resultados obtenidos en la investigación de Herrera (2018), donde los datos con respecto a la estimulación intelectual con el compromiso laboral de la unidad de gestión educativa local, Tarma 2018; en la tabla 5 se observa el coeficiente de correlación de 0.799 con una significancia de $0.027 < 0.05$, donde se puede afirmar donde existe una relación positiva y significativa entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local.

Sobre la hipótesis específica 3, existe correlación directa y significativa entre el engagement laboral y consideración individualizada de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica. Donde podemos observar que el análisis arroja un nivel de significancia de ($P=0.000<0.05$) donde se acepta la hipótesis alterna, por tanto, existe una relación directa y significativa a un nivel ($R=624$).

Como tercer resultado, se alinea los resultados obtenidos en la investigación de Cosio (2022), donde los datos con respecto a la dimensión consideración individualizada el 9.9% de los colaboradores de la municipalidad perciben un nivel deficiente, un 80,2% considera un nivel regular y un 9.9% señala un nivel excelente, por lo que consideró que influye significativamente la consideración individualizada en el engagement laboral de los trabajadores de Huaura.

V. CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los resultados si existe relación directa entre ambas variables; liderazgo transformacional y engagement laboral, que mediante la prueba de Rho de Spearman donde se obtuvo el valor de significancia que es 0,000 y ($r=0.798$), es decir que a mayor liderazgo transformacional es mayor el engagement laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica.
2. Con respecto a los resultados de que si existe una correlación directa y significativa entre; el Engagement Laboral y Motivación Inspiracional que mediante la prueba de Rho de Spearman donde se obtuvo un valor de significancia es 0,000 y el valor de r es ($r=808$), donde se determina que si existe una correlación positiva fuerte en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica.
3. Con respecto a los resultados de la variable del Engagement Laboral y la dimensión de Estimulación Intelectual, mediante Rho de Spearman nos muestra el valor de significancia que es 0,000 y el coeficiente de correlación ($r=751$), donde se determina que hay una correlación positiva fuerte en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica.
4. El estudio determino que si existe una correlación directa y significativa entre la variable Engagement Laboral y en la dimensión de la Consideración Individualizada donde se obtuvo un valor de significancia que es 0,000 y ($r=624$), donde se determina una correlación positiva media en los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica.

VI. RECOMENDACIONES

1. En base a los resultados se recomienda que las instituciones deberían fomentar más el liderazgo transformacional ya que influye bastante en el engagement laboral por lo cual se obtendría resultados favorables para las organizaciones.
2. Se recomienda a la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica que los que toman los puestos en altos mandos contribuyan en los trabajadores mediante capacitaciones la motivación, tener habilidades para desarrollar problemas, demostrar sus capacidades en su centro de labor.
3. Se recomienda a la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica que consideren el cuestionario que se realizó en la institución para que puedan tener conocimiento y ver las necesidades de los trabajadores y así puedan mejorar dentro de la organización.
4. Se recomienda hacer esta investigación en otros sectores del Perú; debido a que, se podría analizar mejor que tipo de liderazgo es el que se está ejerciendo en distintos sectores, y que tanto influyen en el engagement laboral, como también, que se podría mejorar en cuanto a las características de los líderes de otros sectores.
5. Se recomienda que la Universidad Privada Franklin Roosevelt realice capacitaciones de los temas de liderazgo transformacional y engagement laboral para que los estudiantes puedan obtener conocimiento y que se pueda poner en práctica en cualquier ámbito.
6. Se recomienda a los próximos investigadores a seguir trabajando sobre el liderazgo transformacional y engagement laboral ya que son muy importantes para que las organizaciones y así las instituciones puedan mejorar mediante los trabajadores y tener resultados favorables.

REFERENCIAS

- Alva Paulino, L. A. (2022). *Liderazgo transformacional y el engagement de los servidores civiles en una municipalidad provincial, La Libertad 2021*. [Tesis para optar el grado Académico de Maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86418>
- Álvarez Risco, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- Agurto Ruiz, K. P., Mogollón García, F. S. y Castillo Chung, L. B. (2020). *El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores*. Revista Universidad y Sociedad. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Editorial Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Castro Palet, M. (2020). *Liderazgo Transformacional Y Satisfacción Laboral en Docentes de una Universidad Particular en la ciudad de Lima*. [Tesis de grados académico de maestría en psicología, Universidad San Martín de Porres]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7135/Guerrero%20L%C3%B3pez%20Merly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chipe Loo G. E. (2021) *Estudio Del Nivel De Engagement Laboral De Los Colaboradores Del Departamento De Sistemas De La Empresa Telconet S.A.* [Tesis para obtener título de Magister en gestión de Talento Humano, Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil.]. <https://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/53503>

- Cornejo Hidalgo, K. A. (2023). *Implicancias del liderazgo transformacional en la calidad del servicio en el Gobierno Regional de Tumbes, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64058>
- Coronado Espinoza, J. J. (2018). *Aplicación de un programa de liderazgo transformacional en la cultura organizacional de la municipalidad provincial de Huaura 2017*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2117/CORONADO%20ESPINOZA%20JESUS%20JACOBO%20tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cosio Echenique, M. A. (2022). *Liderazgo transformacional y Engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2022*. [Tesis para Obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración, Universidad Cesar Vallejo, Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19136>
- Coz Olavarria, M. P. y Matto Mundaca, G. (2021). *Relación entre satisfacción laboral y engagement en colaboradores administrativos de empresas en Lima Metropolitana*. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, Universidad de Lima]. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/14352>
- Enríquez Romero, H. (2018). *El Liderazgo transformacional y la gestión de la calidad de los funcionarios de la Municipalidad provincial de Abancay - 2017*. [Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31381/campos_aj.pdf

- Guerra Seijas, H. F. . (2023). Liderazgo transformacional en la dirección estratégica de tecnologías disruptivas para crear valor en las organizaciones. [Revista FACES, 4(1), 40–64]. <https://revistas.uc.edu.ve/index.php/revFACES/article/view/365>
- Grados García, R. E. (2018). *El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada –Norte, 2018*. [Grados de Bachiller en Administración de Negocios, Universidad Tecnológica del Perú]. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1822/Rosa%20Grados_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jaramillo Gonzales (2018). *Liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro, 2018* [Tesis para obtener Título Profesional de Licenciada en Psicología, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25553>
- Herrera Quispe, M. H. (2018). *Liderazgo Transformacional y el Compromiso Laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tarma - 2018*. [Tesis para Obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26293>
- Herrera Zumba, R. A. y Álvarez Baque, W. A. (2019). *The engagement in the organizations: case of a municipality in Ecuador*. MAPA Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas. <http://revistamapa.com>
- Huaringa Jara, E. R. y Mercado Ramírez, H. J. (2021). *Empowerment Y Engagement Laboral En Colaboradores De Las Empresas De Transportes De La Provincia De Tarma* [Tesis Para Optar El Título Profesional De Licenciado (A) En Administración, Universidad del Centro del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/7383>

- Isuiza Torrejon, G. L. (2022) *Liderazgo Transformacional y la Cultura Organizacional según el personal del Área de la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2021*. [Tesis para el título profesional en Administración, Universidad Nacional de Ucayali]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5571/B7_2022_UNU_ADMINISTRACION_T_2022_GABRIELA_ISUIZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kcahui Coila, Y. M., Coqueña Mayta, E., Calderon Quino, K. M. y Vilca Mamani, P. E. (2022). *Liderazgo transformacional y el desempeño directivo en instituciones de Carabaya - Puno*. RLO Revista Latinoamericana Ogmios. <https://doi.org/10.53595/rlo.v2.i4.034>
- Luis Medina, U. (2022). *Modelo COMPLEXUS de Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral*. Revista Científica GERENS. <http://revistas.unellez.edu.ve/index.php/rgerens/article/view/1871>
- Mayorga Ponce, R. B., Sillis Palma, K., Martínez Alamilla, A., Salazar Valdez, D., & Mota Velázquez, U. I. (2020). *Cuadro comparativo “Estadística inferencial y descriptiva”*. Educación Y Salud Boletín Científico Instituto De Ciencias De La Salud Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo, 8(16), 93-95. <https://doi.org/10.29057/icsa.v8i16.5806>
- Molina Vargas, D. A. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el engagement de colaboradores administrativos de una empresa farmacéutica en Quito 2018*. [Tesis de pregrado Universidad de las Américas, Quito.]. <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/9913>
- Orbegoso Flores, M. P. (2020). *El engagement y el desempeño laboral en el personal del área de abastecimientos-ilo de la empresa minera southern peru copper corporation, 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada De Tacna Facultad De Ciencias Empresariales].

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1537/Orbegoso-Flores-Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Obregon Reynaga, R. E. y Salvador Cisneros, M. (2022). *Liderazgo transformacional y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Tunán – 2020* [Tesis de Título Profesional de Licenciado en Administración Universidad Peruana de los Andes.].

<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5368>

Pariona Ramirez, S. (2022). *El liderazgo Transformacional y su relación con el Engagement en el entorno laboral de los Millennials*. [Tesis para optar el Grado de Licenciado,

Universidad Ricardo Palma, Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/6034>

Prieto-Díez, F., Postigo, A., Cuesta, M., Y Muñoz, J (2022). Work engagement: Organizational attribute or personality trait?. [Journal of Work and Organizational Psychology, 38(2), 85-92].

<https://doi.org/10.5093/jwop2022a7>

Ramos Galarza, C. A. (2020). Los Alcances de una investigación. Revista CienciaAmérica vol. 9 (3). <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Raoji, Nina V. (2021). The Future Of Leadership Training: An Immersive Web-Based Program Enhancing Nurse's Critical Soft Leadership Skills In New Healthcare Contexts" (2021). [Yale School of Nursing Digital Theses].

<https://elischolar.library.yale.edu/ysndt/1123>

Recuenco Cabrera, A. D., Reyes Alva, W. W. y Olano Bracamonte, S. M. (2022). *Motivación: Elemento necesario para el desarrollo psico-productivo*. Journal of Neuroscience and Public Health. <https://doi.org/10.46363/jnph.v2i2.2>

Roncillo Diaz A. I. y Roqueme Quiñonez L. M. (2021) *Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en una Entidad Estatal* [Trabajo de Grado de Maestría en Dirección

- de Escuela de Administración, Universidad Del Rosario, Bogotá DC - Colombia].
<https://repository.urosario.edu.co/items/c8b5a0e8-327a-4b19-86a1-d1873c971607>
- Ruiz Bejarano R. E. C. (2021). *Engagement Laboral relacionado al Liderazgo Transformacional en el Profesorado de Educación Secundaria* [Tesis Para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5359>
- Sanchez flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Siswanto, D. J., Basalamah, S., Mus, A. R. y Semmaila, B. (2020). *Transformational leadership, Trust, Soldier involvement, Job satisfaction*. Management Science Letters. [10.5267/j.msl.2020.5.008](https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.5.008)
- Tirado Gálvez, M. I. y Heredia Llatas, F. D. (2022). *Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria*. Revista Pedagógica de la Universidad de Cienfuegos. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S199086442022000200246&script=sci_arttext&tlng=en
- Tortolero Portugal, R., Figueroa Gonzáles, E. G., Gómez Romero, G. I. y Gonzáles Herrera, M. B. (2022). *Rasgos de liderazgo predominantes en estudiantes de la Universidad Juárez del Estado de Durango*. RIDE: Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200774672022000200014&lang=es

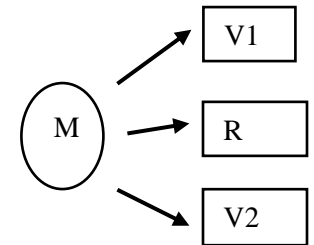
- Torres Haro K. Y. (2019). *Estilos De Liderazgo Y Engagement Laboral En Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Barranca -Año 2018*. [Tesis para optaner Licenciatura en Administracion, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3075?show=full>
- Vega Becerra, E. S. (2023). *Liderazgo transformacional y engagement laboral en los colaboradores de un centro de salud en Lambayeque*. [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107160>
- Vilchez Vargas E. R. (2021). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira 2019* *Incidencia del estilo de liderazgo transformacional para el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa Promine Cía. Ltda. Ecuador - 2020*. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional, Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10213>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral de los trabajadores de la Dirección de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica – 2023.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensión	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		D1:	Enfoque: Cuantitativo Método: general: Científico específico: Deductivo Tipo: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental, transeccional
¿Cuál es la relación que se da entre el Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica - 2023?	Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica - 2023.	Existe correlación directa entre el liderazgo transformacional y Engagement Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023.	V1: Liderazgo Transformacional	Motivación Inspiracional	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos			
1. ¿Cuál es la relación entre el engagement laboral y motivación inspiracional de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y	1. Determinar la relación entre el engagement laboral y motivación inspiracional de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica - 2023.	1. Existe correlación directa y significativa entre el engagement laboral y motivación inspiracional de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y			



Donde:

M: Es la muestra del estudio

V1: Liderazgo

Transformacional

Comunicaciones Huancavelica - 2023?	2. Determinar la relación entre el engagement laboral y estimulación	Comunicaciones Huancavelica – 2023.		V2: Engagement Laboral R: Hace mención a la posible
2. ¿Cuál es la relación entre el engagement laboral y estimulación intelectual de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023?	intelectual de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023.	2. Existe correlación directa entre el engagement laboral y estimulación intelectual de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y		relación entre ambas variables. Población: 181 trabajadores
3. ¿Cuál es la relación entre el engagement laboral y consideración individualizada de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023?	3. Determinar la relación entre el engagement laboral y consideración individualizada de los trabajadores de la Dirección de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023.	3. Existe correlación directa y significativa entre el engagement laboral y consideración individualizada de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023.		Muestra: 124 trabajadores Escenario de estudio: Dirección Regional de
3. ¿Cuál es la relación entre el engagement laboral y consideración individualizada de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023?	3. Determinar la relación entre el engagement laboral y consideración individualizada de los trabajadores de la Dirección de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023.	3. Existe correlación directa y significativa entre el engagement laboral y consideración individualizada de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023.		Transportes y Comunicaciones Huancavelica Técnicas e Instrumentos: Cuestionario. Técnicas
3. ¿Cuál es la relación entre el engagement laboral y consideración individualizada de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023?	3. Determinar la relación entre el engagement laboral y consideración individualizada de los trabajadores de la Dirección de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023.	3. Existe correlación directa y significativa entre el engagement laboral y consideración individualizada de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023.		De procesamiento de datos: - Prueba de correlación - Confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach)
3. ¿Cuál es la relación entre el engagement laboral y consideración individualizada de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023?	3. Determinar la relación entre el engagement laboral y consideración individualizada de los trabajadores de la Dirección de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023.	3. Existe correlación directa y significativa entre el engagement laboral y consideración individualizada de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – 2023.		- Validez del instrumento (Juicio de expertos)

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos de la variable Liderazgo Transformacional

CUESTIONARIO

Estimado trabajador se le entregara el cuestionario con de fin de resolver la investigación que se denomina Liderazgo Transformacional y Engagement laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y comunicaciones.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL		1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
1	Hablo con optimismo/a sobre mi trabajo.					
2	Estoy entusiasmado/a en mi trabajo.					
3	Presento convincente visión del futuro en la entidad donde trabajo.					
4	Tengo plena confianza que la metas serán cumplidas.					
5	Práctica la motivación inspiracional con mis compañeros de trabajo.					
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						
6	Construyo nuevas formas de solucionar problemas en el trabajo.					
7	Realizo dinámicas para que me puedan entender mejor.					
8	Propongo ideas innovadoras.					
9	Reto a enfrentar nuevas técnicas para solucionar problemas.					
10	Estimulo intelectualmente a los demás.					
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA						
11	Dedico tiempo para enseñar a mis compañeros de trabajo					
12	Hago saber cuáles son los valores y principios de la institución.					
13	Empleo palabra adecuada en una atención individualizada.					
14	Recomiendo para utilizar nuevas estrategias en mi centro de labor.					
15	Trato de mejorar mis habilidades en mi trabajo					

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos de la variable Engagement Laboral

ENGAGEMENT LABORAL						
VIGOR		1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
16	Me siento lleno/a de energía en mi trabajo.					
17	Soy fuerte y vigoroso/a en mi trabajo.					
18	Tengo inspiración en mi trabajo.					
19	Me considero persistente en mi trabajo.					
20	Estoy involucrado/a en mi trabajo.					
DEDICACIÓN						
21	Estoy orgulloso/a del trabajo que realizo.					
22	Mi trabajo es útil y significativo.					
23	Me apasiona el trabajo que realizo					
24	Me siento como parte de una familia dentro de mi trabajo.					
25	Considero que mi trabajo es un reto.					
ABSORCIÓN						
26	El tiempo pasa rápido en el trabajo.					
27	Estoy feliz cuando estoy entregado a mi trabajo.					
28	Considero estar metido/a en mi trabajo					
29	Mientras trabajo ignoro lo que pasa a mi alrededor.					
30	Considero que es difícil desconectarme del trabajo.					

Anexo 4: Validación de instrumento por juicio de experto

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

1. DATOS GENERALES

Nombre y Apellido del profesional	Henry Fernando Lopez Cantonin	DNI N°:	
Grado académico	Maestro en Administración		
E-mail	hlopez@urrosevelt.edu.pe	Teléfono:	935404143
Institución donde labora	Universidad Roosevelt	Cargo:	Docente
Nombre del instrumento	Escala de Likert		
Título de la investigación	"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES HUANCVELICA - 2023".		

1. ASPECTOS DE VALIDACIÓN


Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy Buena			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Formulado con un lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Expresión en capacidades observables																X				
3. Actualidad	Adecuado a los requerimientos actuales																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica																X				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6. Intencionalidad	Adecuado para recoger la información requerida																	X			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																	X			
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																		X		
9. Metodología	Responde al propósito que se persigue																	X			
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

84.5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

FIRMA DEL EXPERTO



Lugar y fecha: Hjo 09/11/2023

Anexo 5: Validación de instrumento por juicio de experto

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

Nombre y Apellido del profesional	Marc R. Suedaya Panaymy	DNI N°:	45099765
Grado académico	Maestro en administración Estratégica de Empresas		
E-mail	msuedaya@unrovervel.edu.pe	Teléfono:	957280847
Institución donde labora	UNIVERSIDAD ROVERVEL	Cargo:	Docente
Nombre del instrumento	Escala de Likert		
Título de la investigación	"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES HUANCAYELICA - 2023".		

1. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena		Muy Buena						
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Formulado con un lenguaje apropiado																X					
2. Objetividad	Expresión en capacidades observables																X					
3. Actualidad	Adecuado a los requerimientos actuales																X					
4. Organización	Existe una organización lógica															X						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															X						
6. Intencionalidad	Adecuado para recoger la información requerida																X					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																X					
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																X					
9. Metodología	Responde al propósito que se persigue																X					
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																X					

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

79

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

FIRMA DEL EXPERTO

Lugar y fecha: H/c 05/11/2023

Anexo 6: Validación de instrumento por juicio de experto

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

1. DATOS GENERALES

Nombre y Apellido del profesional	Miguel Clay Samaniego	DNI N°:	2011747
Grado académico	Mg. Administración		
E-mail	msamaniego@ruisocruceit.edu.pe	Teléfono:	993979048
Institución donde labora	Universidad Roosevelt	Cargo:	Docente
Nombre del instrumento	Escala de Likert		
Título de la investigación	"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES HUANCAMELICA - 2023"		

1. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy Buena			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Formulado con un lenguaje apropiado																	X			
2. Objetividad	Expresión en capacidades observables																			X	
3. Actualidad	Adecuado a los requerimientos actuales																			X	
4. Organización	Existe una organización lógica																			X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. Intencionalidad	Adecuado para recoger la información requerida																	X			
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																		X		
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																	X			
9. Metodología	Responde al propósito que se persigue																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

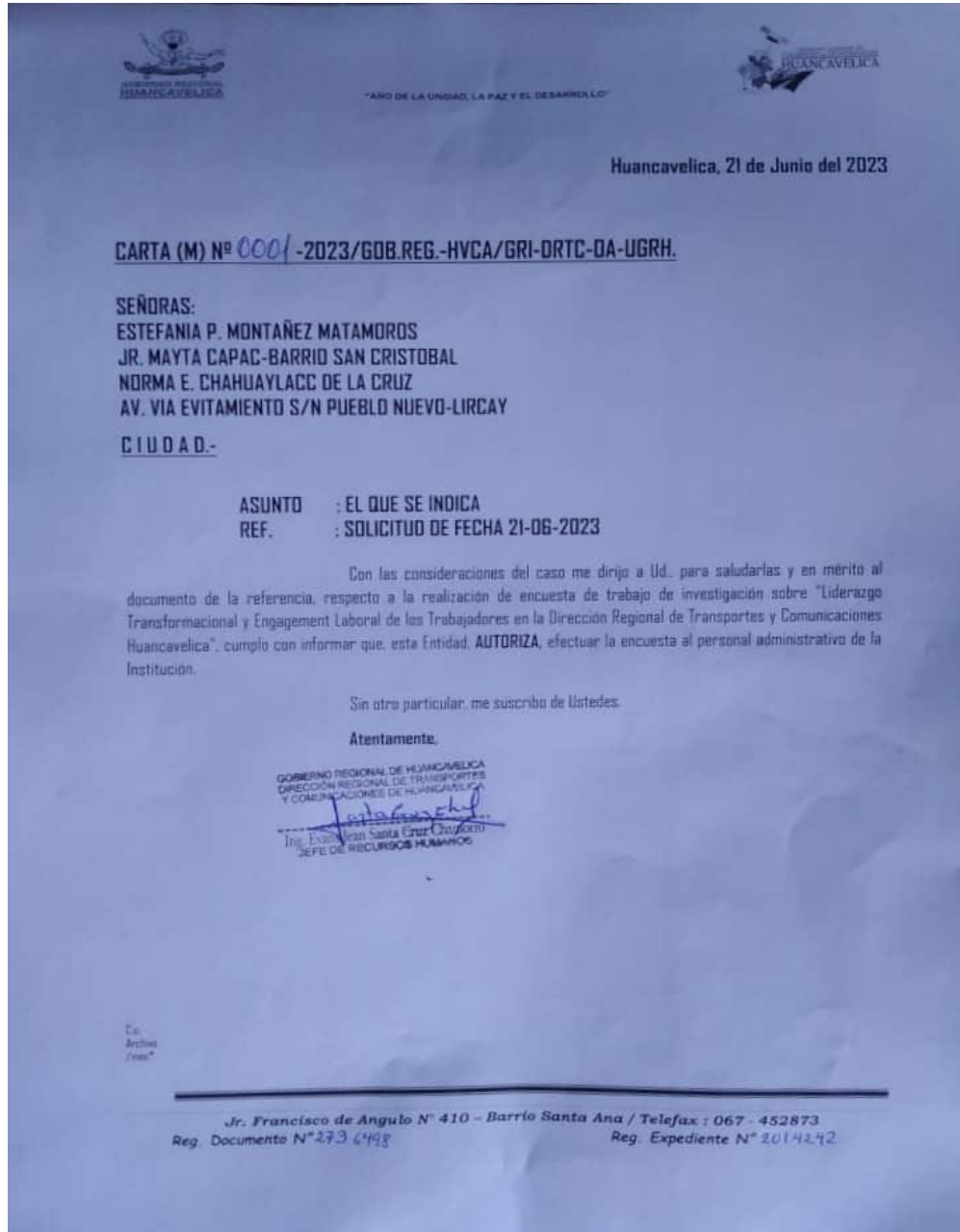
PROMEDIO DE VALORACIÓN:

87.5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

FIRMA DEL EXPERTO	
	
Lugar y fecha:	Hyp. 16/11/2023

Anexo 7: Carta de aceptación por parte de Institución.



Anexo 8: Evidencias Fotográficas

Foto N°1



Foto N° 2



Foto N° 3



Foto N° 4



Foto N° 5



Foto N° 6



Foto N ° 7



● 13% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uroosevelt.edu.pe	3%
	Internet	
2	repositorio.ucv.edu.pe	2%
	Internet	
3	dspace.udla.edu.ec	1%
	Internet	
4	repositorioacademico.upc.edu.pe	1%
	Internet	
5	hdl.handle.net	1%
	Internet	
6	dspace.espol.edu.ec	<1%
	Internet	
7	repositorio.untumbes.edu.pe	<1%
	Internet	
8	repositorio.upla.edu.pe	<1%
	Internet	
9	repositorio.uncp.edu.pe	<1%
	Internet	

10	repositorio.une.edu.pe Internet	<1%
11	repositorio.unprg.edu.pe Internet	<1%
12	renati.sunedu.gob.pe Internet	<1%
13	repository.urosario.edu.co Internet	<1%
14	repositorio.unamba.edu.pe Internet	<1%
15	repositorio.upn.edu.pe Internet	<1%
16	repositorio.urp.edu.pe Internet	<1%

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)

BLOQUES DE TEXTO EXCLUIDOS

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALESESCUELA PROFESIONAL DE ADMINIST...

repositorio.une.edu.pe

que:1. El presente trabajo de investigación es propio.2. El presente trabajo de inve...

repositorio.uroosevelt.edu.pe

RESUMEN

repositorio.uroosevelt.edu.pe

3. Población, muestra

repositorio.ucv.edu.pe

Figura 1Figura 2Figura 3Figura 4Figura 5Figura 6Figura 7Figura 8Figura 9Diseño de

repositorio.ucv.edu.pe