UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO GERENCIAL EN EL ENGAGEMENT DE LOS ADMINISTRATIVOS DE LA DISTRIBUIDORA DE ENERGÍA ELECTRO PUNO S.A.A. EN EL 2023

TESIS

PRESENTADA POR:

MILENKA HEMA VELAZCO MENGOA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PUNO – PERÚ

2024

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO GERENCIAL EN EL ENGAGEMENT DE LOS ADMINISTRATIVOS DE LA DISTRIBUIDORA DE EN

AUTOR

MILENKA HEMA VELAZCO MENGOA

RECUENTO DE PALABRAS

32272 Words

RECUENTO DE CARACTERES

178158 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

156 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

3.3MB

FECHA DE ENTREGA

Jul 23, 2024 12:28 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 23, 2024 12:31 PM GMT-5

18% de similitud general

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

- 15% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados

Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 11 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

Dr. ALBERTO M. CUTIPA LIMACHE
CLAD. Nº 04487

D.Sc. Félix Henry Gutiérrez Castillo
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
F.C.A.H. - UNA PUNO

Resumen

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

DEDICATORIA

Dedico esta investigación con todo mi amor y cariño a mis padres Henry Velazco Velazco y Manoly Mengoa Quenta por su sacrificio y esfuerzo, por darme una carrera para mi futuro y por creer en mi capacidad, por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más.

A mi hermana Mishel quien con sus palabras de aliento no me dejo caer, para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales.

Y a todas aquellas personas que durante este proceso estuvieron a mi lado apoyándome y lograron que este sueño se haga realidad.

Milenka Hema Velazco Mengoa

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a todos los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional del Altiplano por dedicar su esfuerzo y transferir sus conocimientos y el intercambiar experiencias a lo largo de mi carrera profesional, gracias a las lecciones y consejos que me dieron durante mi educación universitaria, su trabajo fue fundamental para motivarme y prepararme para mi carrera.

A mi asesor de tesis Dr. Alberto Magno Cutipa Limachi, por su comprensión, apoyo y orientación durante todo este proceso.

A la entidad Electro Puno por haber proporcionado la información y la oportunidad de poder formar experiencias laborales.

Milenka Hema Velazco Mengoa

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE ANEXOS

ACRÓNIMOS 14

RESUMEN 15

ABSTRACT 16

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 19

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 21

1.2.1. Problema general 21

1.2.2. Problemas específicos 21

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 22

1.3.1. Hipótesis general 22

1.3.2. Hipótesis específicas 22

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 22

1.4.1. Justificación teórica 22

1.4.2. Justificación práctica 23

1.4.3. Justificación metodológica 23

1.4.4. Justificación social 24

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

1.5. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN. 24

1.5.1. Objetivo general. 24

1.5.2. Objetivo específico. 24

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 25

2.1.1. A nivel internacional 25

2.1.2. A nivel nacional 27

2.1.3. A nivel local 31

2.2. MARCO TEÓRICO 33

2.2.1. Liderazgo 33

2.2.1.1 Teorías del liderazgo 35

2.2.2. Liderazgo gerencial 36

2.2.2.1 Competencias del liderazgo gerencial 38

2.2.3. Estilos de liderazgo gerencial 41

2.2.3.1 Liderazgo Personal 41

2.2.3.2 Liderazgo de Influencia 43

2.2.3.3 Liderazgo Estratégico 44

2.2.3.4 Liderazgo de Resultados 45

2.2.4. Engagement 47

2.2.4.1 Tipos De Engagement 49

2.2.4.2 Causas del engagament 51

2.2.4.3 Consecuencias del engagement 51

2.2.5. Dimensiones del engagement 52

2.2.5.1. Vigor 53

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

2.2.5.2. Dedicación 53

2.2.5.3. Absorción 54

2.3. MARCO CONCEPTUAL 54

2.3.1. Administrativos 54

2.3.2. Empresa 54

2.3.3. Gerente 55

2.3.4. Servicio eléctrico 55

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO 56

3.1.1. Periodo de duración del estudio 56

3.2. PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN 56

3.2.1. Enfoque de investigación 56

3.2.1. Alcance de la investigación 57

3.2.2. Diseño de investigación 58

3.2.3. Método de investigación 58

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO 59

3.3.1. Población 59

3.3.2. Muestra 59

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS. 61

3.4.1. Técnicas 61

3.4.2. Instrumentos 61

3.4.2.1. Confiabilidad del instrumento 62

3.4.2.2. Validez del instrumento 64

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO 65

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

3.5.1. Diseño estadístico 66

3.5.1.1. Prueba de linealidad 67

3.5.1.2. Prueba de independencia 67

3.5.1.3. Homocedasticidad o homogeneidad de varianza 67

3.5.1.4. Prueba de normalidad o prueba de bondad de ajuste. 68

3.5.2. Análisis e interpretación de resultados. 68

3.5.2.1. Estadística inferencial 68

3.6. VARIABLES 69

3.6.1. Operacionalización de variables 69

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS DE DATOS GENERALES. 72

4.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS 77

4.2.1. Análisis de resultados del objetivo específico 1 77

4.2.2. Análisis de resultados del objetivo específico 2. 78

4.2.3. Análisis de resultados del objetivo específico 3. 79

4.2.4. Análisis de resultados del objetivo específico 4 80

4.2.5. Análisis de resultados del objetivo general. 81

4.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS. 82

4.3.1. Contrastación de la hipótesis especifica 1 82

4.3.1.1. Análisis de regresión para hipótesis especifica 1. 83

4.3.1.2. Ecuación de la recta de regresión hipótesis especifica 1. 84

4.3.2. Contrastación de la hipótesis especifica 2 86

4.3.2.1. Análisis de Regresión para hipótesis especifica 2. 87

4.3.2.2. Ecuación de la recta de regresión hipótesis especifica 2. 89

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

4.3.3. Contrastación de la hipótesis especifica 3 90

4.3.3.1. Análisis de Regresión para hipótesis especifica 3 91

4.3.3.2. Ecuación de la recta de regresión hipótesis especifica 3. 93

4.3.4. Contrastación de la hipótesis especifica 4 94

4.3.4.1. Análisis de Regresión para hipótesis especifica 4 95

4.3.4.2. Ecuación de la recta de regresión hipótesis especifica 4 97

4.3.5. Contrastación de la hipótesis general..... 98

4.3.5.1. Análisis de Regresión para hipótesis general..... 99

4.3.5.2. Ecuación de la recta de regresión para la hipótesis general 101

4.4. DISCUSIÓN. 102

V. CONCLUSIONES..... 111

VI. RECOMENDACIONES 114

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 116

ANEXOS..... 129

ÁREA: Administración de Recursos Humanos

TEMA: Liderazgo Gerencial y Engagement

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 31 de Julio del 2024

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1 Competencias del liderazgo 39

Tabla 2 Fórmula para calcular el tamaño de la muestra..... 60

Tabla 3 Muestreo estratificado según gerencias 60

Tabla 4 Puntajes normalizados y establecidos a partir de la UWES - 17 con una n = 2,313..... 62

Tabla 5 Puntuación por dimensión variable engagement 62

Tabla 6 Baremo de las variables en estudio 62

Tabla 7 Estadístico de fiabilidad variable liderazgo gerencial..... 63

Tabla 8 Estadístico de fiabilidad variable engagement..... 64

Tabla 9 Operacionalización de variables 70

Tabla 10 Administrativos de Electro Puno por grupo de Edades 72

Tabla 11 Administrativos de Electro Puno S.A.A. por grupo de edades y Gerencias 73

Tabla 12 Administrativos de Electro Puno según Sexo 74

Tabla 13 Administrativos de Electro Puno S.A.A. por grupo de edades según sexo . 75

Tabla 14 Administrativos de Electro Puno S.A.A. por Gerencia..... 76

Tabla 15 Administrativos de Electro Puno por Gerencias y Sexo 76

Tabla 16 Resumen del modelo de regresión: Influencia del Liderazgo Personal en el Engagement..... 77

Tabla 17 Resumen del modelo de regresión: El Liderazgo de Influencia influye en el Engagement..... 78

Tabla 18 Resumen del modelo de regresión: Influencia del Liderazgo Estratégico en el Engagement..... 79

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Tabla 19 Resumen del modelo de regresión: Influencia del Liderazgo de Resultados en el Engagement 80

Tabla 20 Resumen del modelo de regresión: Influencia del Liderazgo Gerencial en el Engagement 81

Tabla 21 Análisis de varianza de la hipótesis específica 1 84

Tabla 22 Coeficientes que conforman la ecuación de la recta 84

Tabla 23 Análisis de varianza para la hipótesis específica 2 88

Tabla 24 Coeficientes que conforman la ecuación de la recta para hipótesis específica 2 89

Tabla 25 Análisis de varianza para la hipótesis específica 3 92

Tabla 26 Coeficientes que conforman la ecuación de la recta para la hipótesis específica 3 93

Tabla 27 Análisis de varianza para la hipótesis específica 4 96

Tabla 28 Coeficientes que conforman la ecuación de la recta para la hipótesis específica 4 97

Tabla 29 Análisis de varianza para la hipótesis general 100

Tabla 30 Coeficientes que conforman la ecuación de la recta para la hipótesis general 101

Tabla 31 Prueba de independencia 140

Tabla 32 Prueba de Levene 141

Tabla 33 Prueba de Kolmogorov . Smirnov 143

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1 Gráfico de dispersión de las variables Liderazgo Personal y Engagement.. 83

Figura 2 Gráfico de dispersión de las variables Liderazgo de Influencia y Engagement 87

Figura 3 Gráfico de dispersión de las variables Liderazgo Estratégico y Engagement 91

Figura 4 Gráfico de dispersión de las variables Liderazgo Resultados y Engagement 95

Figura 5 Gráfico de Dispersión de las variables Liderazgo Gerencial y Engagement99

Figura 6 Prueba de linealidad de las variables liderazgo gerencial y el engagement 139

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ÍNDICE DE ANEXOS

Pág.

ANEXO 1. Instrumento de recolección de datos y validación del instrumento de investigación (juicio de expertos) 130

ANEXO 2. Análisis de regresión lineal prueba de supuestos 139

ANEXO 3. Determinación de la validez del modelo de regresión lineal para la hipótesis específica 1z 144

ANEXO 4. Determinación de la validez del modelo de regresión lineal para la hipótesis específica 2 145

ANEXO 5. Determinación de la validez del modelo de regresión lineal para la hipótesis específica 3 146

ANEXO 6. Determinación de la validez del modelo de regresión lineal para la hipótesis específica 4 147

ANEXO 7. Determinación de la validez del modelo de regresión lineal para hipótesis general 148

ANEXO 8. Escala de Correlación de Pearson 149

ANEXO 9. Tabulación de datos 150

ANEXO 10. Matriz de consistencia 154

ANEXO 11. Declaración jurada de autenticidad de tesis 155

ANEXO 12. Autorización para el depósito de tesis en el Repositorio Institucional 156

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ACRÓNIMOS

CAP	: Cuadro de Asignación de Personal
ENOE	: Encuesta Nacional de Ocupación y empleo
INEGI	: Instituto Nacional de Estadística y Geografía
FONAFE	: Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado
UWES	: Escala de Compromiso Laboral de Utrecht

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

RESUMEN

El liderazgo gerencial depende del conocimiento y las actitudes de los gerentes. Las empresas buscan resultados, habilidades y conocimientos en gerentes, pero muchos de ellos carecen de liderazgo a pesar de ser capaces de resolver problemas. El estudio investigó la influencia del liderazgo gerencial en el engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A. en el 2023. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, diseño no experimental de naturaleza transeccional o transversal, con un alcance de estudio explicativo. La población fue de 119 administrativos y la muestra estuvo compuesta por 92 administrativos divididos en 6 gerencias. El tipo de muestreo fue probabilístico estratificado y para la recopilación de datos se empleó la técnica del cuestionario. A partir de los resultados obtenidos se puede determinar, que el liderazgo gerencial influye en el engagement de los administrativos, obteniendo un coeficiente de determinación de 59.4%. Asimismo, en la dimensión liderazgo personal se obtuvo un coeficiente de determinación 54.5% siendo este el estilo de liderazgo más predominante en los gerentes de la empresa, mientras que el estilo de liderazgo de resultados, se identificó con un coeficiente de determinación de 34.4% siendo el estilo de liderazgo con menor predominancia en los administrativos. Esto significa que a medida que aumenta o disminuye la valoración del liderazgo gerencial, este aumenta o disminuye el compromiso de los administrativos de la empresa distribuidora; por lo tanto, el coeficiente de regresión nos indica que cuando los gerentes incrementan sus niveles de liderazgo gerencial en una unidad el compromiso de los administrativos aumenta en 0.297 puntos.

Palabras clave: Engagement, Estilos de liderazgo, Liderazgo gerencial, Liderazgo personal, Liderazgo de influencia, Liderazgo estratégico, Liderazgo de resultados, Regresión lineal.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ABSTRACT

Managerial leadership depends on the knowledge and attitudes of managers. Companies look for results, skills and knowledge in managers, but many of them lack leadership despite being able to solve problems. The study investigated the influence of managerial leadership on the engagement of the administrators of the energy distributor Electro Puno S.A.A. in 2023. The research focus was quantitative, non-experimental design of a transectional or transversal nature, with an explanatory scope of study. The population was 119 administrators and the sample was made up of 92 administrators divided into 6 managements. The type of sampling was stratified probabilistic and the questionnaire technique was used to collect data. From the results obtained, it can be determined that managerial leadership influences the engagement of administrative staff, obtaining a coefficient of determination of 59.4%. Likewise, in the personal leadership dimension, a coefficient of determination of 54.5% was obtained, this being the most predominant leadership style in the company's managers, while the results leadership style was identified with a coefficient of determination of 34.4%, being the leadership style with the least predominance in administrative ones. This means that as the assessment of managerial leadership increases or decreases, the commitment of the distribution company's administrators increases or decreases; Therefore, the regression coefficient indicates that when managers increase their levels of managerial leadership by one unit, the commitment of administrative staff increases by 0.297 points.

Keywords: Engagement, Leadership styles, Managerial leadership, Personal leadership, Influence leadership, Strategic leadership, Results leadership, Linear regression.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es una agrupación de destrezas de gestión que un individuo necesita para poder influenciar en las acciones de las personas o de un determinado grupo e inspirarlas a actuar con entusiasmo para alcanzar metas y objetivos apuntados de manera efectiva (Hutchinson, 2014). Por lo tanto, la forma en que se ejerza el liderazgo gerencial determinara la dirección del desarrollo de la empresa y el compromiso de los colaboradores, lo que significará que los errores cometidos por los gerentes en su trabajo tendrán un mayor impacto en los resultados de la empresa de lo que uno podría imaginar.

Señala Donawa (2018), que en las empresas de servicio eléctrico de chile los gerentes ven la comunicación con una estrategia para reducir malentendidos y rumores, facilitar el flujo de información y crear un ambiente de trabajo satisfactorio. Los gerentes fomentan relaciones de confianza en la empresa y en sus empleados, percibiendo de ellos actitudes de honestidad, lealtad y franqueza. Además, los gerentes delegan autoridad y responsabilidad, cuidan la salud física y mental de sus empleados, promueven su desarrollo profesional y aumentan su autoestima, asegurando con ello la productividad de la organización.

A diferencia de Cahuana (2021) quien señala respecto en el caso de Perú, los problemas relacionados con el liderazgo y el compromiso son más agudos, destacando la falta de enfoque en el largo plazo, la falta de transparencia, la falta de innovación y la falta de colaboración, entre otras deficiencias. Los colaboradores, en cambio, no están comprometidos con su organización porque no funcionan como un equipo, no comparten información, no tienen relaciones interpersonales, no innovan, se vuelven menos creativos, etc.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

De todo ello, se puede observar que el liderazgo condiciona la capacidad de transformación de una empresa, siendo una variable importante que influye en la forma en que se desempeñan los miembros de la empresa y es un fuerte predictor del compromiso organizacional. Por lo tanto, si los colaboradores muestran altos niveles de desempeño y perciben situaciones negativas provocadas por un liderazgo deficiente, estos colaboradores rápidamente se trasladarán a una organización donde puedan desarrollarse profesionalmente.

En ese contexto, la investigación actual se enfoca en analizar la influencia del liderazgo gerencial en el engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A. en el 2023. Por ello, esta investigación se encuentra en los siguientes capítulos:

Capítulo I: Se aborda el planteamiento y formulación del problema de investigación, así mismo se define los objetivos e hipótesis generales y específicos; y por último la justificación de la investigación.

Capitulo II: Se desarrolla la revisión de la literatura se expone los antecedentes de la investigación a nivel internacional, nacional y regional. También, se desarrolla el marco teórico y conceptual de las variables en estudio.

Capitulo III: Se expone la metodología de investigación que incluye aspectos como el enfoque, alcance, diseño y método de investigación; la población y muestra del estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Además, de forma detallada se presenta el diseño estadístico y la operacionalización de variables.

Capitulo IV: Se aborda la presentación de resultados obtenidos, contrastación de hipótesis, la discusión, conclusiones, recomendaciones y los anexos.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El mundo entero en este momento se encuentra viviendo una situación de reequilibrio, siendo uno de los grandes retos que deben afrontar los actuales líderes gerenciales, debido a que estos deberán revisar si sus prácticas gerenciales son acordes a las cambiantes exigencias del mundo de hoy o si se quedaran atrapados en el pasado.

Según una encuesta realizada por la consultora estadounidense de recursos humanos Randstad, el 60% de los empleados encuestados han dimitido o dejarían su puesto actual debido a una mala gestión por parte de su superior inmediato (Cristancho, 2018); así mismo, según la encuesta realizada por Computrabajo, el 43 % de las personas han renunciado a un trabajo debido a malos liderazgos, lo que ha resultado en la principal razón para dejar un empleo, superando incluso el salario (ExpokNews, 2023); de acuerdo a Gallup, el 70% del compromiso en el trabajo depende de las acciones de los jefes (Hernández G, 2023); por otro lado la ENOE indica que 60 873 personas dejaron su empleo el año pasado por conflictos con sus superiores.

Asimismo, en México las cifras del INEGI exponen las salidas voluntarias por conflictos con jefes crecieron en 33% en términos anuales (Hernández G, 2023). Según Rastogi et al., (2018), los principales factores que causan la falta de compromiso laboral son: falta de recursos laborales, falta de control del trabajo, falta de complejidad del trabajo, falta de apoyo organizacional (Robotham, 2020).

La investigación de Gallup muestra que el impacto del compromiso en la productividad organizacional es multifacético: retener empleados leales puede aumentar las ventas hasta un 20%, de la rentabilidad de la empresa hasta un 21%, la productividad hasta un 17% y las estadísticas de satisfacción del cliente hasta un 10%. Del mismo modo, el estudio señala que la frecuencia de la participación también se traduce en una reducción de hasta un 41% en el ausentismo, una reducción del 24% en la rotación de personal y

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

hasta una reducción del 70% en los problemas de salud (Pluxee, 2019). La apariencia de un aumento en el nivel de compromiso se obtiene al darse cuenta de que las personas forman parte de la organización, lo que aumenta su sentido de pertenencia, problemas que surgen en la cooperación para lograr los objetivos de la empresa (Ochoa Aliaga, 1997).

Según Masco (2017), señala que los administrativos de la empresa Electro Puno tienen un desempeño regular, lo cual no es favorable a la empresa debido a que no se podrían alcanzar las metas planteadas para la empresa y el resultado generaría perdidas.

Asimismo, Choque (2017), señala que existe una relación significativa entre el marketing interno y el compromiso organizacional entre los administrativos y la empresa electro Puno; sin embargo, los administrativos no se sienten comprometidos con el desempeño de la empresa y se sienten relegados del mismo; generando que estos se contagien con el descontento, desánimos y creando un ambiente perjudicial y el no cumplimiento con los objetivos que desea lograr la empresa.

En la empresa Electro Puno la comunicación asertiva entre los gerentes de línea y su personal administrativo a cargo es aparentemente deficiente, generando retrasos en las actividades diarias del personal, así mismo el cumplimiento de los indicadores de la perspectiva de Gestión Humana realizada por FONAFE no reflejaría la realidad de la empresa. Del mismo modo se observa que la supuesta falta de liderazgo de los gerentes habría limitado el desarrollo y los resultados cuantitativos y cualitativos de la empresa, así pues, se suman consecuencias como los administrativos desmotivados que consideran que su trabajo no es importante dándose de este modo la división de grupos.

Por otro lado, la situación que complica el compromiso es el accionar de los gerentes de línea al marcar diferencias frente a su personal administrativo, reflejando en los administrativos que sus opiniones son poco tomadas en cuenta por sus gerentes, si bien las opiniones y conocimiento que pueda tener los administrativos genera un gran

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

valor en la empresa y aunque su labor en las empresas eléctricas es bajo presión y productivo, lo que genera desafíos para los colaboradores como al gerente. Es importante que este equilibrado el compromiso de los administrados con el liderazgo del gerente en el desarrollo de la gestión empresarial.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye el Liderazgo Gerencial en el engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A en el 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo influye el Liderazgo Personal en el engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A en el 2023?
- ¿Cómo influye el Liderazgo de Influencia en el engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A en el 2023?
- ¿Cómo influye el Liderazgo Estratégico en el engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A en el 2023?
- ¿Cómo influye el Liderazgo de Resultados en el engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A en el 2023?
-

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

El Liderazgo Gerencial influye directamente en el Engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A en el 2023

1.3.2. Hipótesis específicas

- El Liderazgo Personal influye directamente en el Engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.
- El Liderazgo de Influencia influye directamente en el Engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.
- El Liderazgo Estratégico influye directamente en el Engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.
- El Liderazgo de Resultados influye directamente en el Engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

1.4.1. Justificación teórica

Desde un punto de vista teórico, es considerar un conjunto de teorías de liderazgo y el engagement, donde se cree nuevo conocimiento a través de teorías relacionadas con la investigación para obtener y orientar la investigación de manera confiable. Las diferencias entre estos conceptos se exploran utilizando puntos de referencia como modelos que pueden llenar vacíos conceptuales en otros estudios y sus interrelaciones entre empresas, identificar las debilidades y

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

fortalezas que existen en las diferentes empresas. Todo ello será incorporado en el campo de la ciencia y servirán en otros trabajos de investigación.

1.4.2. Justificación práctica

Desde la perspectiva práctica, la incorporación del liderazgo gerencial en la empresa distribuidora de energía eléctrica Puno, permitirá lograr eficiencia en la gestión organizacional, debido a que los gerentes con su capacidad natural para guiar a otros individuos hacia el cumplimiento de metas y resultados, crean una visión compartida de un futuro mejor tanto para la empresa como para los colaboradores, esto mejora al enfrentar desafíos y recibir retroalimentación y apoyo, logrando el desarrollo de sus propias habilidades. El compromiso describirá cómo los empleados experimentan su trabajo cuando les resulta estimulante invertir energía, tiempo y esfuerzo personal; la actitud positiva de los colaboradores comprometidos les aportara autoestima, reconocimiento y una imagen positiva de éxito, garantizando el éxito y la sostenibilidad de la empresa.

1.4.3. Justificación metodológica

Desde una perspectiva metodológica, se busca con rigor científico lograr que el análisis de los datos recolectados responda a nuestro objetivo de estudio y nuestras hipótesis, por lo tanto, el estudio tiene un método cuantitativo, puesto que se centra en la recolección y análisis de datos numéricos, para analizar la influencia del liderazgo gerencial en el engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A en el 2023.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

1.4.4. Justificación social

Desde la perspectiva social, es necesario realizar un estudio con la finalidad de obtener resultados que evidencien la situación actual en cuanto al engagement y el liderazgo gerencial, las cuales son determinantes para la obtención de resultados esperados; así mismo, como la mejora en la atención de los servicios a los usuarios en general, también ayudará a enriquecer futuras investigaciones sobre la influencia del liderazgo gerencial en el engagement de los administrativos en empresas que brindan servicios de generación y distribución de energía eléctrica.

1.5. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.

1.5.1. Objetivo general.

Analizar la influencia del Liderazgo Gerencial en el Engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A en el 2023.

1.5.2. Objetivo específico.

- Determinar la Influencia del Liderazgo personal en el Engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.
- Determinar la Influencia del Liderazgo de Influencia en el Engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.
- Determinar la Influencia del Liderazgo Estratégico en el Engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.
- Determinar la Influencia del Liderazgo de Resultados en el Engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

Mora et al. (2022), Venezuela, señalo en su artículo científico titulado satisfacción laboral y engagement de trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas cuyo objetivo de estudio fue investigar si la satisfacción laboral influye en el engagement de los colaboradores en empresas ecuatorianas y peruanas. Cuya metodología fue de estudio cuantitativo y transversal. De acuerdo a los resultados obtenidos concluyó que los gerentes de las empresas deben prestar atención a diferentes aspectos que inciden en la satisfacción de los colaboradores, respecto al compromiso con el trabajo se obtuvieron puntuaciones más altas en las dimensiones absorción y vitalidad, lo que puede significar que los encuestados tienen un sentimiento positivo sobre las tareas realizadas y un nivel alto, la energía desarrollada en el lugar de trabajo tiene un valor menor en los resultados.

Torlero y Carreón (2022), México, en su estudio titulado el compromiso organizacional y su relación con el liderazgo de los docentes de una universidad de Durango México, tuvo como propósito determinar la relación que tienen los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los docentes de la institución de educación superior de Durango México, concluyendo en su investigación que existe una evidencia estadística para afirmar la existencia de la relación de los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los docentes del centro universitario de lideres Durango. En este sentido, se puede

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

observar que el compromiso organizacional de los docentes varía dependiendo del estilo de liderazgo que practican en su trabajo.

González (2022), Colombia, en su investigación titulada relación entre comportamientos de liderazgo y engagement en el ámbito laboral colombiano en tiempos de pandemia, su objetivo fue establecer la relación existente entre el comportamiento de liderazgo y engagement en profesionales en el amito laboral colombiano durante la pandemia provocada por COVID- 19; concluyendo que existe una correlación positiva moderada entre las variables, de sus resultados señala que en algún aspecto de su vida laboral cambió durante el confinamiento debido a la pandemia del virus COVID-19, pero sin embargo, indican que la relación con su superior inmediato siguió siendo la misma, y que el vigor es la clase que obtuvo la media más alta, esto nos hace comprender que a pesar de los cambios el compromiso del administrativo con su labor es intrínseca.

Lizcano (2020), Bucaramanga, en su investigación titulada relación entre estilos de liderazgo y engagement: caso de estudio; según el estudio, diferentes autores realizaron investigaciones en varios países y encontraron relaciones significativas entre ciertos estilos de liderazgo y el compromiso. Por tanto, el estudio tuvo como objetivo evaluar las relaciones existentes de los estilos de liderazgo con el compromiso de los socios en una empresa industrial ubicada en Santander. En su investigación se concluyó que se ha determinado niveles altos de engagement en los colaboradores. Cabe resaltar que presentan mayor nivel de vigor, seguidamente de dedicación y en menor medida de absorción; además, se observa que ambas variables aumentan o disminuyen simultáneamente. Por lo tanto, se afirma que aquellas organizaciones en las que sus directivos poseen un

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

estilo de liderazgo transformacional, sus colaboradores presentan altos niveles de engagement con sus labores y con la organización.

Zapata y Melo (2015), Colombia, su estudio titulado engagement y productividad en las empresas; utilizo análisis teóricos y conceptuales, describió la relación entre el engagement y la productividad organizacional resaltando los factores organizacionales que contribuyen a ello. Concluyo su estudio señalando que el engagement es la actitud del empleado ante la situación laboral, que depende del liderazgo de los directivos de la empresa. Asimismo, concluye que cuanto más se desarrolle el liderazgo de una empresa, más compromiso de los empleados se reflejara en una mayor productividad de la empresa, un mejor desempeño laboral y una mayor competitividad de la empresa.

2.1.2. A nivel nacional

Ramirez y Puican (2022), Jaen – Perù; en su estudio titulado el liderazgo gerencial y competitividad laboral de Infocentro S.R.L., Jaen, Perú, el estudio busco identificar el nivel de influencia del liderazgo gerencial en la competitividad laboral de los trabajadores de Infocentro S.R.L.- de Jaén, Perú. Esta se consideró de tipo de investigación aplicada, con un nivel descriptiva- correlacional, de diseño de investigación no experimental, transeccional. Los resultados obtenidos señalan que el liderazgo de resultado alcanzo un valor RHO de Spearman 0,597. Esto indica que ambas dimensiones tienen una correlación positiva significativa con la variable competitividad laboral. Esto significa, que mientras los gerentes puedan demostrar un liderazgo orientado a resultados, podrán influir en la competitividad de sus empleados en cada puesto de trabajo que desempeñen dentro de Infocentro Jaén S.R.L.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Quinto (2022), Huancayo - Perú; en su estudio titulado compromiso organización y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa corporación SIC S.A.C., Huancayo – 2022, su estudio busco establecer qué relación existe entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa corporación SIC S.A.C. cuya metodología fue de tipo básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental e hipotético deductivo. Concluyo que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral (valor p = 0,000 <0,05), en un nivel fuerte positivo de (rs=0,813). Por lo tanto, en la medida que los empleados se sientan comprometidos con la empresa, mejorará su desempeño en términos de su trabajo y el logro de las metas institucionales.

Medina (2022), Chiclayo – Perú; en su investigación titulada influencia del tipo de liderazgo del fundador en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa familiar, estudio de caso negocios José Luis y J.G.L. S.A.C. Chiclayo – 2019, cuyo objetivo de estudio fue determinar la influencia del tipo de liderazgo del fundador en el compromiso organizacional de los empleados. Su investigación demostró que los estilos de liderazgo tienen un impacto en las tres dimensiones del compromiso organizacional, lo que sugiere que un buen liderazgo por parte del jefe tiene un impacto importante en el compromiso de los empleados. Además, la información del focus group complemento los hallazgos, ya que los empleados informaron que la forma en que los trataba su líder los motivo a hacer su trabajo lo mejor que podían, pero sobre todo les hizo querer ser leales a la organización.

Ramírez (2021), Cajamarca - Perú; en su estudio titulado liderazgo gerencial y su influencia en la competitividad laboral de Infocentro S.R.L. en la

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ciudad de Jaen, Cajamarca – 2020, el estudio busco determinar en qué medida el liderazgo gerencial influye en la competitividad de la fuerza laboral de los empleados de Infocentro S.R.L. Se considero un tipo de investigación básica, con un nivel descriptivo - correlacional, cuyo diseño de investigación fue no experimental, transeccional. Se concluyo que la influencia del liderazgo gerencial en la competitividad de la fuerza laboral es significativa, por lo que se demostró que con el empleo del liderazgo gerencial en las dependencias aumentara la productividad laboral de todos los miembros de la empresa.

Castillo y Zavaleta (2020), Trujillo - Perú; en su estudio titulado el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los colaboradores de las ópticas del jirón bolívar, Trujillo-2019, el estudio busco identificar la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los empleados de las ópticas del Jirón Bolívar. Respecto a la metodología fue una investigación cuantitativa, no experimental-transaccional, de tipo descriptivo correlacional porque describe las relaciones entre dos variables. Según su conclusión, se encontró que en los bloques 4 y 5 del jirón Bolívar de Trujillo, 2019, existe una correlación positiva moderada entre el parámetro liderazgo personal y la variable desempeño laboral de los empleados con un coeficiente de (rs= 0,559). En términos de liderazgo personal, este resultado se logró debido a que los administradores de las ópticas de las calles 4 y 5 del Jirón Bolívar se preocuparon constantemente por el bienestar de sus empleados y por ello muchas veces realizaron actividades fraternales con el objetivo de mejorar la integridad y confianza entre el personal administrativo y el personal productivo.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Medrano (2019), Cajamarca- Perú; es su estudio titulado el liderazgo gerencial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área mantenimiento de procesos de la empresa soluciones técnicas industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018, esta investigación busco determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas soluciones técnicas industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018. Cuya metodología fue de tipo de investigación básica, de tipo descriptiva correlacional y de diseño no experimental, de corte transversal. En su cuarto objetivo específico, se demostró que existe un grado de correlación positiva moderada entre la dimensión liderazgo de resultados y la variable desempeño laboral con un nivel de significancia de 0.036, el cual es menor a 0.05, lo que se aceptó la hipótesis, en la cual existe una significativa relación del liderazgo de resultados con la variable desempeño laboral en la empresa soluciones técnicas industriales.

Machado (2019), Piura - Perú; en su estudio titulado el liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores del Clas Higuerón- Huancabamba- Piura- 2019, el estudio tuvo como objetivo conocer la influencia de la gestión del supervisor en los resultados laborales de los empleados de Clas Higuerón – Huancabamaba – Piura – 2019; La metodología fue un diseño cuantitativo, no experimental y descriptivo correlacional; los resultados mostraron que existe influencia entre la dimensión liderazgo de influencia de la variable liderazgo gerencial y las dimensiones del desempeño laboral; habilidad (rho = ,662** p = ,000 R2= 45,82), personalidad (rho = ,365** p = ,004 R2 = 13,32), y la variable desempeño laboral (rho= ,514** p= ,000 R2 = 26,41), de ese modo, se concluyó

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

que hay correlación entre el liderazgo gerencial de influencia e influye significativamente en el desempeño laboral: habilidades y personalidad.

Quezada (2018), en su investigación titulada el liderazgo estratégico del director y el éxito institucional del programa de tecnología educativa de la universidad nacional de Trujillo-2016, busca determinar el grado de influencia que existe entre el liderazgo estratégico del director y el éxito institucional del programa de tecnología educativa de la universidad nacional de Trujillo, 2016. Concluyo que existe un nivel de significancia del 0.05 entre las variables liderazgo estratégico y el existo institucional; entonces el éxito institucional depende en gran medida de las habilidades de liderazgo de quienes la dirigen. Y cuando hablamos de liderazgo, nos referimos a lideres que pueden proponer políticas que impacten en el bienestar general de las personas dentro de una institución.

Quispe (2017), Lima - Perú; en su estudio titulado liderazgo gerencial y compromiso organizacional de los trabajadores de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP, la investigación busco conocer las conexiones del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional de los empleados del departamento de mantenimiento de la sección logística de la PNP. Se utilizó la metodología de estudio básico, no experimental, diseño transversal y nivel de correlación, con enfoque cuantitativo. Concluyo que existe una relación significativa y positiva entre el nivel de liderazgo gerencial y el compromiso organizacional de los empleados de la división de abastecimiento de la dirección de logística PNP 2016.

2.1.3. A nivel local

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Mamani (2022), Puno, en su investigación titulada la comunicación interna y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electro Puno S.A.A.- Sede Juliaca 2021, el cual busco determinar la relación entre comunicación interna y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electro Puno S.A.A.- sede Juliaca-2021, concluyo que la empresa Electro Puno S.A.A. no considera como importante a la comunicación interna, haciendo que el personal administrativo no conozca sus funciones adecuadamente por tanto se limitan a cumplir las tareas asignadas mas no a innovar, por lo que generan quejas en los usuarios.

Arpasi (2020), Puno, en su investigación titulada la motivación según Herzberg y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Electro Puno S.A.A. periodo 2019, la investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación según herzberg y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Electro Puno S.A.A. en el periodo 2019; de los resultados obtenidos concluyo que los trabajadores poseen alta motivación intrínseca que representaría el 45,2% (26) trabajadores quienes consideran que un líder es de gran importancia para ser dirigidos y lograr los objetivos empresariales propuestos en la institución además en el área de trabajo se reconoce el logro de los resultados, sin embargo el 43,8% (21) trabajadores, tuvo medianamente la motivación en cuando a su logro y el 2,1% (1) trabajador considera que no reconocen sus logros por ende se considera una baja motivación, de ese modo señalo que el comportamiento es causado por el ambiente ya que este influye en el comportamiento del trabajador. En la empresa Electro Puno los indicadores de logro se encontraron en un nivel muy bajo. La tendencia fue de moderada a alta. Esto significo que cuanto mayor sea el liderazgo y el reconocimiento de los logros, mayor será la motivación.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Castillo (2019), Puno, en su investigación titulada la gestión del talento humano y su influencia en la rentabilidad de la empresa regional de servicio público de electricidad Electro Puno S.A.A. periodos 2016 y 2017, su objetivo de investigación fue determinar la influencia de la gestión de talento humano en la rentabilidad de la empresa Electro Puno S.A.A. periodos 20216 y 2017; en sus resultados de investigación manifiesto que la gestión humana en la empresa Electro Puno es regular, indicando que los gerentes no conocen exactamente el tipo de trabajadores que cuenta la empresa, porque existen trabajadores que están ubicados en puestos donde son menos productivos, manifestando que no existe un plan de incentivos, es decir no hay motivación, que el planeamiento, la gestión del desempeño laboral y el monitoreo son deficientes, presentando de ese modo deficiencias en la calidad de servicio que brinda la empresa.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Liderazgo

Chiavenato (2007) señala que el liderazgo es parte del enfoque humanista, la teoría de relaciones humanas aborda la motivación, la gestión, la comunicación, la organización informal, la dinámica de grupo, etc. Al mismo tiempo, eliminar los viejos conceptos clásicos de autoridad, jerarquía, racionalizar el trabajo, dividir departamentos y gestionar según principios comunes, etc. Otra comprensión de la naturaleza humana surge de la teoría de relaciones humanas; porque el comportamiento de los grupos dependerá del estilo de control y gestión.

Un líder eficaz influirá en sus subordinados para que sean leales, de alto rendimiento y comprometidos con los objetivos de la organización. La teoría de

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

relaciones humanas ha afirmado la gran incidencia del liderazgo en el comportamiento humano.

El liderazgo es una agrupación de destrezas de gestión que un individuo necesita para poder influenciar en las acciones de las personas o de un determinado grupo e inspirarlas a actuar con entusiasmo para alcanzar metas y objetivos apuntados de manera efectiva (Hutchinson, 2014).

Maxwell (1996) señala que el liderazgo verdadero es más que tener autoridad, es más que haber recibido capacitación técnica y seguir los procedimientos apropiados. El auténtico liderazgo consiste en ser la persona quien otros seguirán con agrado y confianza. Un líder verdadero posee la capacidad de discernir la distinción entre ser un jefe y ser un líder.

El liderazgo enfocado en principios reúne los siete hábitos de la gente eficaz y los principios respectivos, las aplicaciones prácticas y los procesos a seguir dado que el liderazgo centrado en principios se centra en los principios y evoluciones fundamentales, a menudo trasciende en auténticas transformaciones culturales. Cuando ponemos los principios como centro nos damos cuenta de que la única manera de tratar a las personas es hacerlo de la misma forma como querríamos ser tratados (Covey, 2013).

El liderazgo debe desarrollarse en todos los niveles de la organización, no solo en los más elevados. Poseemos o desarrollamos habilidades en cada etapa de la organización. Y es que no hablamos de un líder mesiánico, sino que nos referimos al liderazgo como la capacidad que tiene alguien de influir, desde su puesto de trabajo, para que sus compañeros trabajen armónicamente en función de un objetivo que hemos visualizado (Rivera, 2018).

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

2.2.1.1 Teorías del liderazgo

La teoría del liderazgo es una explicación de algunos aspectos del liderazgo; las teorías tienen valor practico porque se utilizan para comprender, predecir y controlar mejor el liderazgo eficaz. Por tanto, el objetivo principal de una teoría es guiar y controlar mejor el liderazgo efectivo. La teoría del liderazgo tiene cuatro clasificaciones valiosas que se utilizan para explicar el liderazgo, también denominadas enfoques de investigación. Las clasificaciones de la teoría de liderazgo son:

- La teoría de los rasgos del liderazgo intenta explicar las características distintivas que representan la eficacia del liderazgo. Los investigadores observaron características físicas y mentales como alta energía, personalidad, agresividad y confianza, persuasión y liderazgo para identificar rasgos comunes que tienen todos los lideres exitosos. La lista de características se utiliza como requisito para promover a un candidato a un puesto de liderazgo. Solo podrá ocupar ese puesto una persona que una todas las características definidas. Pero nadie ha elaborado una lista de las características definidas. Pero nadie ha elaborado una lista de las características de todos los lideres exitosos o de lo que hace que el liderazgo sea exitoso. En el lado positivo, si bien no existe una lista de este tipo, se han identificado ciertos factores que afectan el éxito del liderazgo.
- La teoría del comportamiento del liderazgo intenta explicar los diferentes estilos utilizados por líderes eficaces o definir la naturaleza de su trabajo. La investigación del comportamiento se centra en encontrar formas de categorizar el comportamiento, lo que facilita

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

nuestra comprensión del liderazgo. La teoría de la gestión propuesta por Mintzberg es ampliamente utilizada para formar directivos. Se han identificado dos dimensiones generales del liderazgo: el liderazgo orientado a las tareas y el liderazgo orientado a las personas, los cuales son valiosos para representar la eficacia del liderazgo.

- La teoría del liderazgo por contingencia intenta explicar qué tipo de liderazgo es apropiado en función del líder, los seguidores y la situación. La teoría del liderazgo por contingencia enfatiza la importancia de factores situacionales como la naturaleza del trabajo realizado, el entorno y las características de los colaboradores. Un aspecto es ver cuán similares o diferentes son las prácticas organizacionales en diferentes organizaciones, niveles organizacionales y culturas. Algunas culturas favorecen a los líderes autoritarios, mientras que otras favorecen a los líderes gerenciales.
- La teoría del liderazgo integrador combina teorías de rasgos, comportamiento y contingencia en un intento de explicar las relaciones de influencia exitosas entre líderes y colaboradores. También pretende explicar por qué los colaboradores de algunos líderes están dispuestos a trabajar cada vez más duro para lograr los objetivos del grupo y de la organización, o cómo los líderes eficaces influyen en el comportamiento de sus colaboradores (Lussier y Achua, 2011).

2.2.2. Liderazgo gerencial

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Según Lee (2009) el liderazgo gerencial es el proceso mediante el cual un líder establece una meta o dirección para sus subordinados y se asegura de que avancen con él en esa dirección con competencia, pleno compromiso y entusiasmo, superando los obstáculos en el camino.

Los gerentes de los niveles deben tener las habilidades necesarias para ejercer un liderazgo efectivo sobre sus subordinados inmediatos. Para poder cumplir con sus responsabilidades gerenciales, tales como fijar el contexto necesario, delegar tareas adecuadamente y hacer juicios sobre la eficacia personal de sus subordinados, deben ser capaces de ejecutar el trabajo en un nivel superior al de sus subordinados inmediatos.

La gestión del liderazgo requiere de una acción conjunta entre líderes y colaboradores para lograr una mejor productividad, y para ello depende de estrategias correctamente definidas en un entorno operativo inmerso en constante cambio y transformación para seguir recomendaciones (Paz et al., 2019).

El liderazgo y la gestión deben ir juntos si una organización quiere mantener operaciones efectivas. No se deben temer a los cambios provocados por la gestión, porque atestiguan la capacidad de los directivos para responder mejor a los problemas que surgen de los entornos internos y externos. Las características de un coach con liderazgo definido nacen como un proceso que crece con la experiencia, conocimiento y compresión del rol, valores y necesidades de los demás (Ramírez M, 2012).

El liderazgo gerencial es uno de los temas menos investigados porque todo el equipo de la empresa, desde el gerente del día a día hasta la alta dirección compuesta por los jefes de los respectivos departamentos, debe estar muy seguro de qué tipo de liderazgo debe implementar según la situación y entorno en el que

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

opera la empresa. Se puede concluir que el liderazgo es un proceso de influencia demasiado humano, utiliza sus propios esfuerzos para lograr ciertos objetivos. Por tanto, la alta dirección es la constructora indiscutible de la cultura organizacional. El liderazgo gerencial incluye cuatro estilos: Liderazgo personal, liderazgo de influencia, liderazgo estratégico, liderazgo de resultados (Aubert, 2014).

2.2.2.1 Competencias del liderazgo gerencial

Según Paez (2009) señala que es conjunto de habilidades, capacidades, conocimientos, características de comportamiento y otros atributos que, cuando se combinan adecuadamente en una situación laboral, predicen un desempeño superior en tareas laborales específicas. Se pueden medir a través de comportamientos observables en la práctica laboral diaria, así como en situaciones de prueba. Son la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser. Las competencias que debe tener un líder en la gerencia son las siguientes que se muestran en la tabla 1:

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Tabla 1

Competencias del liderazgo

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO I	
Competencia	**Descripción**
Integridad y Confianza	Se le tiene confianza y se le considera una persona directa y honesta. Puede decir la verdad directamente de forma adecuada y constructiva. Es una persona discreta. Admite sus propios errores sin culpar a otros. No finge para obtener beneficios personales.
Hábil estratega	Ve el fututo con claridad. Puede predecir con exactitud las consecuencias y tendencias futuras. Posee gran conocimiento y amplia perspectiva. Tiene visión de futuro. Puede describir de forma clara situaciones y perspectivas creíbles de posibilidades y probabilidades. Es capaz de idear estrategias y planes competitivos e innovadores.
Capacidad para escuchar	Sabe cómo escuchar atenta y activamente. Escucha con paciencia a las personas hasta el final. Puede repetir exactamente las opiniones de las personas, aunque no esté de acuerdo con ellas.
Administración de innovaciones	Sabe cómo poner en práctica las ideas creativas de los demás. Sabe distinguir las ideas creativas y las sugerencias que darán resultado. Sabe cómo manejar el proceso creativo de los demás. Sabe cómo estimular la propuesta de nuevas ideas. Sabe determinar el modo en que las ideas propuestas afectaran al mercado.

Nota. Extraído de Paez (2009)

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Tabla 1

Competencias del liderazgo

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO I	
Competencia	**Descripción**
Perseverancia	Todo lo que lleva a cabo lo hace con energía, empuje y deseos de terminar su cometido. Rara vez un trabajo sin terminar, especialmente cuando surgen problemas o dificultades.
Obtención de resultados	Siempre confía que superará las metas con éxito. Forma parte del grupo de las personas más destacadas constantemente y de manera consistente. Mantiene su concentración en los objetivos por realizar. Pide mucho de sí mismo y de los demás para seguir buenos resultados.
Dirección de personal	Sabe cómo establecer directrices claras. Fija objetivos ambiciosos. Distribuye adecuadamente el trabajo. Presenta las tareas por realizar de una manera planificada y organizada. Mantiene un dialogo reciproco sobre las tareas y los resultados obtenidos. Hace que las personas realicen su trabajo de la mejor forma posible. Se comunica claramente con otros.
Manejo de situaciones ambiguas	Es capaz de enfrentarse a los cambios de forma eficaz, puede adaptarse sin problemas, puede tomar decisiones y actuar sin contar con toda la información. No se altera ante situaciones poco concretas. No necesita concluir una tarea para seguir adelante. Puede controlar las situaciones de riesgo y de incertidumbre.

Nota. Extraído de Paez (2009)

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

2.2.3. Estilos de liderazgo gerencial

El liderazgo gerencial debe ser entendido como un incuestionable forjador de cultura organizacional, tal como indica Aubert (2014) citado en Pérez (2020), señala que el liderazgo gerencial está conformado por cuatro dimensiones: el liderazgo personal, liderazgo de influencia, liderazgo estratégico y liderazgo de resultados.

2.2.3.1 Liderazgo Personal

El liderazgo personal o auto liderazgo es un área donde los líderes son conscientes de cómo piensan y actúan cuando se lideran a sí mismos. Te permite ganar confianza y autoestima, lo cual es necesario: Supera obstáculos mentales, encuentra tu propósito en la vida, enriquece tus actitudes, hábitos, calidad de vida y personalidad, utiliza tus talentos, desarrolla la inteligencia emocional.

En definitiva, se puede afirmar que esta dimensión de la gestión está relacionada con la dimensión intrapersonal, es decir. mi propio desarrollo. Esto requiere conocerse a sí mismo, tener una actitud mental positiva, encontrar significado y propósito en la vida y creer que vale la pena cultivar la automotivación para lo que hace.

El liderazgo personal representa una persona que irradia seguridad, confianza, determinación y autosuficiencia, y que aplica estas habilidades a su vida profesional y personal. Estas son las mismas habilidades que definen a un líder de equipo, pero aplicadas a ti mismo (García y Martín, 2016).

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

El liderazgo personal es la capacidad de gestionarse a uno mismo; significa crecimiento y desarrollo en todos los ámbitos de la vida. Para ello son muy importantes la planificación, la perseverancia, la determinación y la dedicación en el establecimiento de objetivos.

Álvarez (2011) señala que el liderazgo personal es una habilidad innata que se desarrolla con el tiempo a medida que vamos incrementando nuestras capacidades, mejorando nuestros hábitos y fortaleciendo nuestras actitudes positivas. Además, es importante saber lo que quieres hacer y tener la confianza suficiente para hacerlo. Se trata de dar y recibir. Es una persona que ha aprendido a conocerse a sí misma, en primer lugar y a comprender sus respectivas fortalezas; en segundo lugar, el liderazgo personal nos permite crecer como personas únicas, seguras y fuertes. El siguiente paso es fortalecer lo que ya tienes, aumentar lo que no tienes y descarta el resto.

El continuo liderazgo comienza con el autoliderazgo o liderazgo personal, donde los lideres toman conciencia de sus pensamientos y acciones y se guían a sí mismos. Ganarás confianza y autoestima para superar obstáculos mentales, encontrar tu propósito en la vida, enriquecer tus actitudes y hábitos, calidad de vida y estilo, utilizar tus talentos y desarrollar inteligencia emocional. Esto es importante para desarrollar habilidades sociales. Eso es desarrollo interno. Yo conmigo mismo, autoconciencia, pensamiento positivo, encontrar sentido y propósito a la vida, creer en el valor del trabajo, automotivación.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

2.2.3.2 Liderazgo de Influencia

El liderazgo de influencia se refiere al liderazgo hacia las personas. Esto incluye la capacidad de administrar aspectos de la comunicación, fomentar la colaboración, mantener un ambiente organizacional favorable y enriquecedor para los miembros del equipo, eliminar el miedo, aceptar los desafíos de las pruebas y la confianza. Este aspecto del liderazgo hace que otros hagan cosas que normalmente no harían; afecta a todos. Por supuesto, trata de desarrollar habilidades blandas que integren una perspectiva relacional, crecer con los demás. Se trata del directivo que desarrolla sus destrezas de coaching para convertirse en un excelente líder dentro de su equipo, creando un óptimo ambiente de trabajo y aumentando el confort de los compañeros de trabajo

Se refiere a la capacidad de liderar personas, incluyendo la capacidad de administrar las actitudes comunicativas para fomentar la cooperación, quitar confianza, quitar miedos, aceptar desafíos, creer en uno mismo y lograr resultados. Como sugiere el nombre, esta dimensión implica influir en diferentes personas para que hagan cosas que habitualmente no harían, lo que les afecta. El liderazgo de influencia implica el desarrollo de habilidades vinculadas a la dimensión interpersonal, es decir yo con los demás.

La gestión eficaz trabaja simultáneamente con las personas y las ideas, permitiendo que el empeño de los primeros sea coherentes y compatibles con las participaciones estratégicas de la empresa y las razones que las sustentan (Grupo Consultor EFE, s.f.). El liderazgo

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

influyente se refiere a la capacidad de influir en personas para lograr objetivos específicos y mejorar el desempeño.

2.2.3.3 Liderazgo Estratégico

La tercera parte de la cadena del liderazgo organizacional es el liderazgo estratégico, que se utiliza para alcanzar posiciones, establecer direcciones, gestionar tareas y organizar el espíritu de equipo. La gestión estratégica ayuda a crear el mapa estratégico y define la visión y la misión y los valores compartidos. Esta gestión ayuda a las organizaciones a satisfacer nuevas necesidades de competencia en el mercado y proporcionar las herramientas y estrategias necesarias para cambiar la organización para que la organización pueda lograr su visión. Estas son habilidades técnicas, también conocidas como habilidades duras.

El liderazgo estratégico permite que la organización se vuelva flexible para lograr la misión y visión propuestas, adaptándose a las nuevas necesidades del mercado y creando planes que puedan satisfacer eficientemente las necesidades. Esta área del liderazgo se utiliza para planificar y coordinar equipos con el objetivo de alcanzar objetivos comunes. En este sentido, los líderes adoptan una actitud y una perspectiva para guiar los esfuerzos de todos. Por otro lado, el liderazgo estratégico permite que una organización sea flexible adaptándose a las nuevas necesidades del mercado y creando planes que puedan satisfacer eficientemente las necesidades para lograr la misión y visión propuestas (Flores, s.f.).

La gestión estratégica define e implementa la visión, la misión y los valores compartidos, y ayuda a planificar el mapa estratégico. Gracias

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

a esto se alcanza una posición, se determina una dirección a seguir, se dirigen las actividades y los esfuerzos del grupo de trabajo se encaminan a alcanzar y apoyar las metas de la organización.

Un buen liderazgo estratégico se centra en crear un entorno favorable dentro de la organización. Esta estrategia es el resultado de la interacción entre personas como los gerentes y el entorno interno y externo. El liderazgo estratégico es la capacidad de planificar, imaginar y mantener maleabilidad en la gestión general de una organización a través de las personas, delegando autoridad para crear cambios estratégicos y afrontarlos cuando sea necesario (Chiavenato y Sapiro, 2011, como se cita en Fierro, 2015).

El liderazgo estratégico tiene que tomar decisiones importantes para tener éxito en una organización donde los directores o gerentes siempre están monitoreando de cerca el entorno externo e interno, buscando continuamente oportunidades de mercado, midiendo capacidades, identificando amenazas, crear una visión futura y predecir los cambios que puede experimentar la empresa.

2.2.3.4 Liderazgo de Resultados

De los tres lideres anteriores, el liderazgo de resultado se basa en la optimización del proceso y la implementación de la estrategia después de objetivos marcados. Dentro del rango de desempeño propuesto, la capacidad de producción de la empresa se utiliza cada vez más para lograr la transformación de su negocio, lo que conducirá al nivel de exigencia de desempeño y las metas de diseño propuestas en los próximos años, maximización de los activos, facilitando aún más la toma de decisión

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

rápida y efectiva. Además, se beneficia del apoyo de los empleados y la dirección, teniendo en cuenta los resultados obtenidos y la eficacia de las habilidades de negociación y resultados de conflictos (Flores, s.f.).

El liderazgo de resultados es el resultado de la autogestión, la gestión de personas y la gestión estratégica. En el aspecto de la gestión del desempeño, los gerentes optimizan y explotan estrategias, logran resultados y mejoran las capacidades organizacionales. Este liderazgo se distingue por una rápida determinación en las decisiones apoyada por todos los empleados de la empresa. Conocer y manejar métodos y herramientas de resolución de conflictos, saber negociar y resolver problemas. Estas son habilidades comerciales o habilidades técnicas.

La gestión orientada a resultados desafía la sabiduría convencional que ha rodeado el desarrollo de la gestión. Un líder eficaz debe lograr resultados en cuatro áreas específicas: resultados para sus socios, la organización, los clientes y los inversores (Bernal, 2022). El liderazgo está estrechamente relacionado con los resultados. No sirve de nada enumerar muchas cualidades de un líder, es necesario asociar estas cualidades a resultados (Losada, s.f.).

En la dimensión de gestión del desempeño, el líder optimiza e implementa la estrategia, logra resultados y aumenta las capacidades de la organización. Dentro de los resultados propuestos, la empresa lograra una mayor utilización de su capacidad de producción y así lograra su propia transformación empresarial. Esto conducirá a mayores requisitos de desempeño y objetivos establecidos para los próximos años. Gracias al éxito alcanzado, al apoyo del personal y de la dirección en cuanto a la

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

eficiencia en el uso de técnicas de negociación y resultados de disputas, se logra la maximización de activos y se facilita una toma de decisiones rápida y eficaz.

Es responsabilidad de la gerencia permitir que los subordinados trabajen juntos para que todos puedan concentrarse en su trabajo y saber lo que están haciendo todos los involucrados en el trabajo. Una jerarquía gerencial necesaria permite que los líderes gerenciales y sus subordinados trabajen juntos para lograr los objetivos organizacionales. Las cuatro dimensiones analizadas nunca completan su desarrollo, porque cuando todo parece culminar en el liderazgo de resultados, el ciclo comienza de nuevo y emerge de nuevo el liderazgo personal.

2.2.4. Engagement

La investigación científica sobre el compromiso va de la mano de un cambio de panorama en la psicología positiva. Además, el interés de la psicología por el compromiso comenzó con la investigación sobre el agotamiento, o síndrome de agotamiento ocupacional, en contextos organizacionales. Después de estudiar este estado mental negativo relacionado con el trabajo, los investigadores se centraron en estudiar su opuesto, el estado psicológico positivo relacionado con el trabajo: compromiso (Salanova y Schaufeli, 2004).

El engagement es un concepto que enfatiza el desempeño óptimo de los empleados y reconoce la importancia de desarrollar su motivación, iniciativa, responsabilidad e involucramiento en la organización (Moreno y Velásquez, 2011). Se identificó el compromiso como posición permanente en el lugar de trabajo examinando las necesidades de seguridad, pertenencia, reconocimiento y autopercepción (Cárdenas y Jaik, 2014). Por tanto, el compromiso es siempre un

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

valor positivo y agradable para las personas y las organizaciones. El socio incrementa sus esfuerzos para alcanzar las metas trazadas para la organización, la participación beneficia tanto a la empresa como al individuo (Bakker et al., 2011a).

Las personas con mayores niveles de compromiso disfrutan más de su trabajo y transforman esa alegría en un desempeño efectivo, logrando mejores resultados, animando a los demás y generando nuevas ideas.

Dentro del enfoque de la psicología positiva, que propone principalmente estudiar las fortalezas de los individuos y contextos y comprender o explicar los factores y procesos que tienen un efecto positivo en el potencial de las personas para desarrollar mecanismos para hacer frente de forma exitosa ante las circunstancias. Se podría ubicar el origen del constructo compromiso, el efecto psicológico del trabajo, que se ha vuelto muy popular y que Schaufeli et al. (2002) lo definen como un constructo que combina sentimientos de poder, compromiso e integración.

Para Schaufel et al. (2002), es un fenómeno que no se ubica en continua oposición a las tres dimensiones del agotamiento, sino que es independiente y como constructo motivacional se caracteriza por tres componentes, los cuales son: vitalidad se refiere a niveles altos de fuerza y entereza mental en el trabajo, decisión de invertir en el trabajo y determinación en situaciones difíciles. El compromiso significa una fuerte motivación en la ocupación, fervor, inspiración, estimación y desafíos. Finalmente, el componente de absorción se caracteriza por una total concentración e implicación en el trabajo, del que cuesta despegarse y notar que el tiempo pasa un poco.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Medir el compromiso es el puente que nos permite conectar los mundos de la gestión de recursos humanos y la gestión del desempeño organizacional. El concepto de engagement laboral y su escala de medida UWES (Utrech Work Engagement Scale) (Wood et al., 2019), constituida por 24 ítems, que miden las dimensiones de vigor (seis ítems), dedicación (cinco ítems) y absorción (seis ítems) (Schaufeli et al., 2002 como se cita en Merino Soto et al., 2022).

2.2.4.1 Tipos De Engagement

Existen diferentes tipos de implicación, dependiendo de los intereses del investigador. Por tanto, la implicación de actores físicos (clientes, consumidores, trabajadores), objetos o actores legales (marcas, redes sociales, empresas) puede ser objeto de investigación. Así como la interacción de estas entidades con su audiencia (Gambetti y Graffigna, 2010):

- Customer Engagement**:** el engagement del cliente o del consumidor, se ha centrado en la experiencia interactiva y la creación compartida de valor y la creación compartida de valor. Podemos describir este enfoque como el proceso por el que una continua y fiable atención al cliente por parte de la empresa genera un comportamiento del cliente que incluye recomendaciones en blogs o foros (Ballesteros, 2019). Esto se centra en el usuario o cliente, es decir, las interacciones que ocurren a lo largo del tiempo entre empresas y consumidores. Es un enfoque consciente y consistente para que las empresas brinden valor agregado en cada interacción con sus clientes. Los consumidores habituales alientan a otros usuarios potenciales a comprar los productos de una empresa.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

- Employee Engagement: tiene relación con el nivel de compromiso moral, social, ético y humano que puede llegar a sentir el colaborador respecto a la empresa, mucho más allá de una responsabilidad laboral o económica (Roca, 2024). El engagement de los empleados se define por el compromiso y la pasión. Esto va más allá de actividades, juegos y eventos para mejorar el rendimiento. Los empleados comprometidos ven la empresa como un todo y comprenden su propósito y donde y como encajan en ella. Esto conduce a una mejor toma de decisiones. Existe un sentido de pertenencia entre los empleados, lo que los convierte en los defensores más importantes de sus productos y servicios.
- Social Media Engagement: también llamado digital engagement se ha tratado de referirse a estados psicológicos del usuario como resultados deseados de las tácticas de las redes sociales. Comienza conductas simples como mirar o leer, y se expresa en conductas de intensidad variable. La involucración del usuario de las redes sociales se convierte así en un resultado buscado, en tanto crean valor al contribuir a su contenido, por lo que se han convertido en uno de los canales principales por el que las empresas se relacionan con sus clientes (Ballesteros, 2019). El engagement en las redes sociales es un indicador de la posición de una marca en las redes sociales. Esto tiene en cuenta la interacción del usuario y la audiencia estará interesada en mantener una comunicación fluida con los usuarios y clientes potenciales a través de estas plataformas.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

2.2.4.2 Causas del engagament

Las principales razones del engagement se encuentran tanto en los recursos laborales (por ejemplo, autonomía y apoyo social) como en los recursos personales, uno de los más importantes es la auto eficiencia, es decir, creencia en la capacidad de uno para hacer bien un trabajo. La autoeficacia se define como la creencia en la propia capacidad para organizar y llenar a cabo cursos de acción necesarios que producirán ciertos logros o resultados. (Bandura, 1997 citado en Carrasco et al., 2010).

Salanova y Schaufeli (2004) señala que el engagement parece estar positivamente asociado con características del puesto que pueden considerarse como recursos motivadores o vigorizantes del trabajo. Estas herramientas incluyen, por ejemplo, el apoyo social de compañeros de trabajo y superiores, retroalimentación sobre el desempeño, autonomía laboral, diversas tareas y oportunidades de capacitación. Se puede demostrar que cuantos más recursos haya en el trabajo, más probable será que los empleados estén más comprometidos. Esto ilustra el potencial motivacional de los recursos laborales tal como se articula tradicionalmente en la teoría de los rasgos laborales.

2.2.4.3 Consecuencias del engagement

El compromiso da como resultado actitudes positivas hacia el trabajo y la organización (como se refleja en la satisfacción laboral, el compromiso organización y la baja motivación para renunciar), una alta motivación para aprender cosas nuevas y asumir nuevos desafíos en el trabajo. Crea espontaneidad personal. El desempeño es un desafío, mejorar la calidad del servicio a los clientes y mejorar la salud de los empleados.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Uno de los signos es, entre otras cosas, una disminución de las molestias psicosomáticas. Otro resultado importante del compromiso es la transmisión de emociones positivas del trabajo al hogar y viceversa, lo que conduce a un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000, como se cita en Carrasco et al., 2010).

En comparación con los empleados no comprometidos, los empleados comprometidos están satisfechos con su trabajo, se sienten más comprometidos y leales a la organización para la que trabajan y tienen más probabilidades de trabajar para otra organización. Tienen menos probabilidades de dejar la organización. Además, estos empleados están motivados y proactivos, y están muy motivados para aprender cosas nuevas y probar cosas nuevas en el trabajo. El engagement predice un comportamiento que va más allá de lo que se espera de un empleado típico. El engagement tiene como consecuencia el aumento de los niveles de salud, esto es, bajos niveles de depresión y tensión nerviosa y menores quejas psicosomáticas (Salanova y Schaufeli, 2004).

2.2.5. Dimensiones del engagement

El engagement es un estado motivacional positivo que implica poder, compromiso y propiedad (Bakker et al., 2011). Según Salanova y Schaufeli (2009) citada en Charry (2021) definen la estructura del compromiso según tres factores: vigor, dedicación y absorción.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

2.2.5.1. Vigor

Vigor se refiere al alto nivel de energía física de una persona, su considerable resistencia mental y la voluntad de continuar realizando sus deberes o tareas a pesar de los obstáculos y dificultades encontradas (Espinosa, 2017). Esta variable se considera con sus características: alto nivel de energía, resiliencia mental y disposición a invertir en trabajo (Vargas y Estrada, 2016). El vigor está estrechamente relacionado con la persistencia y, por lo tanto, la persistencia refleja la probabilidad de que un empleado esté conectado con su trabajo. Enfrentar el fracaso mientras se mantiene la distancia emocional y se mantiene positivo y estabilidad psíquica.

2.2.5.2. Dedicación

El compromiso se refiere al entusiasmo, la inspiración y los desafíos que cada empleado enfrenta en su trabajo diario (Agurto et al., 2020). La dedicación, definido como alta importancia, entusiasmo y desafío en relación al trabajo; además de estar absorto, Se considera una persona centrada y feliz en el trabajo. También se menciona que este trabajo crea un estado mental positivo y enriquecedor asociado al trabajo. No es un estado temporal, al contrario, es un estado de conciencia emocional continua, no centrada en un objeto, evento o comportamiento específico (Vivanco et al., 2019). La dedicación representa la perspectiva emocional del compromiso, que se manifiesta como una firme devoción al trabajo y compromiso expresado en inspiración y orgullo en el rol laboral.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

2.2.5.3. Absorción

Absorción significa concentración total y disfrutar del trabajo de tal manera que el empleado no note el paso del tiempo y se deje llevar por el trabajo (Gómez et al., 2019). La absorción implica una concentración total en el trabajo, un estado mental en el que una persona siente que el tiempo "vuela" y le resulta difícil desvincularse de lo que está haciendo por placer y concentración a diferencia de la baja eficiencia (Rabano, 2020). La absorción refiere a la posición cognitiva del compromiso y se define como un estado mental momentáneo que se refiere a estar concentrado en el trabajo, una experiencia consciente en la que el tiempo pasa tan rápido que se vuelve muy difícil desconectarse.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Administrativos

El personal administrativo es un punto importante para una empresa, porque, entre otras cosas, son responsables de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades y funciones administrativas, presupuestarias y financieras de la empresa. Por lo tanto, es importante conocer que tan eficiente o efectivo es el personal administrativo en la ejecución o desempeño de sus funciones o tareas en comparación con las actividades realizadas en sus respectivas áreas de trabajo diariamente (González W y Vilchez, 2021).

2.3.2. Empresa

Una empresa es un negocio, un conjunto de actividades con diferentes objetivos. Desde una perspectiva económica, se trata de ganar dinero para sustentar su subsistencia. Las empresas obtienen productos (bienes y servicios) de

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

los factores productivos (mano de obra, capital y materias primas) y los intercambian en el mercado por otros productos o dinero. Dentro de una empresa se realizan diferentes tareas y se diferencian según las responsabilidades involucradas. Se divide en tres niveles: el directivo, el administrativo y el operativo (Benjamìn y Fincowsky, 2013).

2.3.3. Gerente

El gerente es una persona con plena capacidad jurídica, que administra una empresa por cuenta y encargo del empresario, utilizando habilidades intelectuales, humanas y técnicas enfocadas a la gestión de diversas estrategias, estructuras y procesos. Esta persona es responsable de cuidar, supervisar, controlar y planificar a quienes están bajo su autoridad. Los gerentes están comprometidos a garantizar el éxito de sus organizaciones (Romero, 2005).

2.3.4. Servicio eléctrico

El servicio público de electricidad es una actividad técnica que sirve para satisfacer las necesidades generales de producción, trasmisión, conversión, distribución y abastecer de energía eléctrica, cuyo funcionamiento uniforme y continuo este permanente garantizado por el poder público, debe ser regulado y controlado. Sujeto a las normas de derecho público, puede ser aprovechado por cualquier persona sin discriminación (Otero, 2009).

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

El estudio se realizó en la ciudad de Puno, provincia de Puno. Está ubicado en la maceta del Collao en el sureste de Perú, rodeado por las montañas Carabaya al norte y la Cordillera Occidental al suroeste. La ciudad alberga el lago Titicaca, el lago más alto del mundo. La ciudad esta influenciada por los efectos termorreguladores climáticos del Lago Titicaca.

Su extensión se extiende desde el centro poblado de Uros Chulluni al noreste, el área urbana del distrito de Paucarcolla al norte, y desde el área urbanizada ciudad Humanidad Totorani al noeste y hasta el centro poblado de Ichu al sur y la comunidad Mi Perú al suroeste.

3.1.1. Periodo de duración del estudio

La presente investigación se llevó a cabo desde septiembre del 2023 a junio del 2024, siendo un total de 10 meses. La recolección de datos se realizó en los meses de diciembre del 2023 a enero del 2024 con la finalidad de recabar los datos con alta precisión y trascendencia para nuestra investigación. Además, se tuvo en cuenta que en los próximos meses la empresa se contraria en cambios de personal y gerentes de línea.

3.2. PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. Enfoque de investigación

El enfoque de este estudio es cuantitativo. Como sugiere el nombre, la investigación cuantitativa se ocupa de “cantidades”, por lo que la medición y el

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

cálculo son los métodos principales. Generalmente, intentamos medir variables usando cantidades. Tradicionalmente se ha venido aplicando con éxito en investigaciones de tipo experimental, descriptivo, explicativo y exploratorio, aunque no exclusivamente (Niño, 2011)

Hernández y Mendoza (2018) señala que el enfoque cuantitativo se centra en la recolección y análisis de datos numéricos para entender y explicar fenómenos. Este método se caracteriza por el uso de objetividad, medición precisa y tecnológica de estadísticas.

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente, además confía en la medición de variables e instrumentos de investigación, con el uso de la estadística descriptiva e inferencial, en tratamiento estadístico y la prueba de hipótesis; la formulación de hipótesis estadísticas, el diseño formalizado de los tipos de investigación; el muestro, etc (Ñaupas et al., 2014).

Por lo tanto, el estudio tiene un método cuantitativo porque se centra en recopilar y analizar datos numéricos para explicar la influencia entre el Liderazgo Gerencial en el engagement de los administrativos de la distribuidora de Energía Electro Puno S.A.A en el 2023.

3.2.1. Alcance de la investigación

El alcance que tiene el presente estudio es explicativo, hacen más que simplemente explicar conceptos y fenómenos o establecer relaciones entre conceptos. Es decir, pretende dar respuesta a las causas de acontecimientos o fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables (Hernández et al., 2014).

3.2.2. Diseño de investigación

En el presente estudio el diseño de investigación es de tipo No Experimental, de naturaleza transeccional o transversal; según Hernández y Mendoza (2018), es "la investigación realizada sin manipular variables intencionalmente. Es decir, investigación que no cambia intencionalmente la variable independiente para ver su efecto sobre otras variables" (p. 174).

Es de naturaleza transeccional por que se ha recolectado los datos en un solo momento, en un tiempo único, y su propósito es:

1. Describa en un grupo (muestra o población), o determinar el nivel o modalidad de las variables en un momento dado.

2. En un punto de tiempo evaluar una situación, comunidad, evento, fenómeno o contexto.

3. Analice la incidencia de ciertas variables, así como su interrelación en un momento, lapso o periodo.

3.2.3. Método de investigación

En el método hipotético-deductivo (o de contrastación de hipótesis) se trata de establecer la verdad o falsedad de las hipótesis (que no podemos comprobar directamente, por su carácter de enunciados generales, o sea leyes, que incluyen términos teóricos), a partir de la verdad o falsedad de las consecuencias observacionales, unos enunciados que se refieren a objetos y propiedades observables, que se obtienen deduciéndolos de las hipótesis y, cuya verdad o falsedad estamos en condiciones de establecer directamente (Behar, 2008).

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

3.3.1. Población

La población de estudio, que consta de un conjunto de unidades, es decir, todos aquellos elementos (personas, animales, objetos, eventos, fenómenos, etc.) que pueden formar el alcance del estudio (Niño, 2011), la población en esta investigación son administrativos existentes en la empresa distribuidora de energía eléctrica Electro - Puno en el periodo 2023 que es de 119 colaboradores entre varones y mujeres siendo esta nuestra población total universal, los cuales están distribuidos en distintas gerencias, sub gerencias, departamentos y unidades. En ese sentido se considérala la siguiente población: gerencia general 18 personas, gerencia comercial 16 personas, gerencia de planeamiento 17 personas, gerencia técnica 20 personas, gerencia de proyectos 25 personas y gerencia de administración 23 personas.

3.3.2. Muestra

Una muestra es un subgrupo de la población o universo, sobre la cual se recolectarán los datos y es representativo de la población con la finalidad de generalizar los resultados encontrados en (Hernández y Mendoza, 2018).

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Tabla 2

Fórmula para calcular el tamaño de la muestra

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N-1)\sigma^2 + \sigma^2 * Z^2}$$

Donde:

Variable	Descripción	Valor
σ =	Desviación estándar de la población	0,5
N =	Tamaño de la población	119
Z =	Valor obtenido de la distribución normal para nivel de confianza del 95%	1,96
e =	Límite aceptable del error muestral	0.05
n =	Tamaño mínimo de la población objetivo esperado para un nivel de confianza del 95%	92

Nota. calculadora digital, elaborada en base al número de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.

Del resultado en la tabla 2, la muestra probabilística estratificada, para el presente estudio se divide en 6 segmentos, por lo que se ha considerado a los administrativos de cada gerencia según CAP obteniéndose los resultados mostrados en la tabla 3:

Tabla 3

Muestreo estratificado según gerencias

Gerencia	Número de Administrativos	Coeficiente	Muestra	Muestra Estratificada
general	18	15.13%		14
comercial	16	13.45%		12
planeamiento	17	14.29%		14
técnica	20	16.81%	92	15
proyectos	25	21.01%		19
administración	23	19.33%		18
Total	119	100.00%		92

Nota. Elaboración propia en base al número de administrativos por Gerencia de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.4.1. Técnicas

La técnica utilizada en la presente investigación es las encuestas, que consiste en interrogar sistemáticamente a los individuos con el propósito de generalizarlos. Se aplica para identificar la opinión de un grupo de individuos sobre un tema determinado (Morán y Alvarado, 2010).

3.4.2. Instrumentos

Por instrumento para la recolección de datos se define como cualquier material u objeto utilizado para realizar observaciones o experiencias o para recopilar datos. En general, se consideran dos tipos de instrumentos para la recolección de datos: los utilizados en la investigación documental y descriptiva y los utilizados en las investigaciones experimentales (Salinas, 2011).

El instrumento que se aplicó, el cuestionario, es un instrumento diseñado para obtener información específica de los respondientes, para ello las preguntas formuladas deben ser entendibles y las instrucciones deben ser claras y precisas.

Por ello en la presente investigación usaremos el cuestionario UWES (Escala de Compromiso Laboral de Utrecht) determinará el nivel de compromiso de sus empleados, misma que tiene 3 dimensiones: vigor (6 preguntas), dedicación (5 preguntas) y absorción (6 preguntas); por otro lado, el cuestionario de liderazgo gerencial para determinar la percepción de los administrativos en relación a liderazgo de sus gerentes los cuales se realizaran con una escala de Likert misma que cuenta con cuatro dimensiones: liderazgo personal, liderazgo de influencia, liderazgo estratégico y liderazgo de resultados.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Tabla 4

Puntajes normalizados y establecidos a partir de la UWES - 17 con una n = 2,313

Categorías del engagement	Rango de puntuación
Muy alto	95 a 102 Puntos
alto	75 a 94 Puntos
Promedio	24 a 74 Puntos
Bajo	5 a 23
Muy bajo	0 a 24

Nota. Baremo extraído de Schaufeli y Arnold (2003)

Tabla 5

Puntuación por dimensión variable engagement

Aspecto evaluado	Pregunta a evaluar	Muy alto	Alto	Promedio	Bajo	Muy bajo
Vigor	1-4-8-12-15-17	34 a 36	30 a 33	20 a 29	14 a 19	0 a 13
Dedicación	2-5-7-10-13	29 a 30	26 a 28	16 a 25	9 a 15	0 a 8
Absorción	3-6-9-11-14-16	33 a 36	27 a 32	18 a 26	11 a 17	0 a 10

Nota. Baremo extraído de Schaufeli y Arnold (2003)

Tabla 6

Baremo de las variables en estudio

Variables	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
Liderazgo Personal	0 - 10	11 - 20	21 - 30	31 - 40	41 - 50
Liderazgo de Influencia	0 - 6	7 - 12	13 -18	19 - 24	25 - 30
Liderazgo Estratégico	0 - 8	9 - 16	17 - 24	25 - 32	33 - 40
Liderazgo De Resultados	0 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 8	9 -10
Liderazgo Gerencial	0 - 26	27 - 52	53 - 78	79 - 104	105 - 130

Nota. Elaboración propia en base a la escala de Liker en el cuestionario de liderazgo gerencial aplicado a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.

3.4.2.1. Confiabilidad del instrumento

Se mide mediante la fórmula del coeficiente alfa de Cronbach; la fundamental ventaja de este método es que sólo requiere una prueba; además, los coeficientes esperados más importantes basados en este

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

método son fáciles de calcular y están libres como opciones de análisis en los programas estadísticos más populares (Muñoz, 2019)

Según Hernández et al. (2014), indica que la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes, en este estudio con la finalidad de comprobar si el instrumento que se ha evaluado a ambas variables es confiable se procedió con el análisis de consistencia de alfa de Cronbach para medir su grado de homogeneidad y coherencia, para lo cual se ha aplicado una muestra piloto de 24 encuestas de la muestra en estudio.

Como criterio general, George y Mallery (2003) como se cita en Hernandez H y Pascual (2017), sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa >.9 es excelente
- Coeficiente alfa >.8 es bueno
- Coeficiente alfa >.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >.5 es pobre
- Coeficiente alfa < .5 es inaceptable.

Tabla 7

Estadístico de fiabilidad variable liderazgo gerencial

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	26

Nota. Elaboración propia del Coeficiente alfa de Cronbach en base a una muestra piloto aplicado a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Tabla 8

Estadístico de fiabilidad variable engagement

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	17

Nota. Elaboración propia del Coeficiente alfa de Cronbach en base a una muestra piloto aplicado a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.

Interpretación: Como se puede visualizar en las tablas 7 y 8, los resultados de los datos estadísticos de fiabilidad del Alfa de Cronbach para ambas variables fueron entre excelente y buena respectivamente, esto quiere decir que para la variable Liderazgo Gerencial el cuestionario de recolección de datos de la variable independiente tiene una confiabilidad del 96.4%, esto nos indica que dicho instrumento es aceptable para la investigación; de la misma forma los resultados para el cuestionario de la variable Engagement es del 82.7% que es un coeficiente bueno, por lo que dichos resultados permiten validar el cuestionario que se aplicó a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A., obteniendo un coeficiente de alfa de Cronbach bueno para la presente investigación.

3.4.2.2. Validez del instrumento

Según Pineda et al. (1994) la validez es una característica importante que debe tener cualquier instrumento de medición. La validez se refiere a que tan bien un instrumento mide lo que pretende medir. Esta propiedad se considera básica para un instrumento, porque es un requisito para lograr la confiabilidad. En ese sentido, para la comprobación de la

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

validez del instrumento, se tuvo la validación de tres expertos docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de la escuela profesional de Administración, donde tuvieron en cuenta cuatro aspectos: claridad y objetividad, coherencia, redacción y pertinencia *(anexo 1)*.

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

El procesamiento se realiza para encontrar los resultados y compararlos con los objetivos, problemas e hipótesis propuestos por la investigación; para procesar los datos se debe utilizar un buen paquete estadístico, para probar la hipótesis, se aplicara los análisis paramétricos cuando la investigación sea cuantitativa (Ruiz y Valenzuela, 2022), en ese sentido para la presente investigación se ha realizado los siguientes procedimientos:

a) **Primero**: se revisó el instrumento de evaluación y se optó por tomar dos cuestionarios, el primero el cuestionario UWES (Escala de Compromiso Laboral de Utrecht), y cuestionario de liderazgo gerencial para determinar la percepción de los administrativos en relación a liderazgo de sus gerentes el cual fue sometido a una revisión y posterior aprobación por parte de docentes especializados.

b) **Segundo**: luego de obtener la aprobación del instrumento de evaluación, se procedió a solicitar a la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A., la autorización para la aplicación del instrumento a todas las gerencias según el tamaño de muestra obtenido para el presente estudio.

c) **Tercero**: una vez obtenido todos los 92 cuestionarios llenados por los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A., se clasificaron los datos recopilados, con la finalidad de facilitar la codificación y el tratamiento y presentación de la información, siguiendo criterios específicos que aporta la estadística y organizándolos de acuerdo a sus dimensiones correspondientes.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

d) Cuarto: se procedió con la tabulación, que significa hacer tablas, elaborar listados, en el presente estudio sea elaborado tablas para facilitar su agrupamiento de la información, y se trabajó utilizando el software SPSS (Statistic Package Social Sciences) que significa, paquete estadístico para ciencias sociales, con lo cual se ha realizado un análisis cuantitativo de los resultados por cada variable.

e) Quinto: se ha realizado la verificación de los supuestos estadísticos para verificar la linealidad, independencia, homocedasticidad y normalidad de las variables.

f) Sexto: luego de tabulado los datos y probado los supuestos estadísticos, se procedió con la elaboración de tablas y figuras con la finalidad de facilitar su análisis e interpretación, así mismo se ha realizado el análisis de los resultados que busca probar las pruebas correlacionales de causa-efecto, entre la variable independiente liderazgo gerencial y la variable dependiente engagement.

3.5.1. Diseño estadístico

Para cumplir el objetivo planteado y probar la hipótesis se harán las pruebas correlacionales de causa-efecto, donde se evaluó la asociación entre las variables independientes (liderazgo gerencial) relacionados o no relacionados con una variable dependiente (engagement), para lo que se realizó un análisis de regresión, con lo que se evaluó la causa – efecto, la regresión lineal simple, busca que la recta de la ecuación estimada, se aproxime mejor a la dispersión de los datos, es decir tener un error mínimo, por tanto el principal objetivo del análisis de regresión lineal es estimar una función expresada en la ecuación lineal del siguiente tipo:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X \pm S_e$$

Donde:

Y = variable dependiente (Engagement)

β_0 = es el intercepto o la constante.

β_1 = es el coeficiente de regresión.

X = variable explicativa (Liderazgo personal).

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

S_e = es el error asociado (esta se elimina, por que al momento de estimar los datos el error va a tender a cero)

Para hacer el análisis de regresión lineal simple entre las variables liderazgo gerencial y el engagement, debemos de cumplir requisitos mínimos entre los cuales se señala los siguientes supuestos:

- Linealidad.
- Independencia.
- Homocedasticidad y
- Normalidad.

3.5.1.1. Prueba de linealidad

Hace referencia a que debe de existir una relación lineal entre el liderazgo gerencial y el engagement, esto indica que el valor esperado de la variable engagement depende linealmente de la variable liderazgo gerencial *(ver anexo 2).*

3.5.1.2. Prueba de independencia

Para comprobar la prueba de independencia, es necesario comprobar que los residuos sean independientes entre sí y que no haya ningún tipo de correlación entre ellos.

Como Durbin-Watson DW = 2.466 se verifica la independencia de errores, ya que el valor de la prueba de Durbin-Watson se encuentra entre 1,50 - 2,50 *(ver anexo 2).*

3.5.1.3. Homocedasticidad o homogeneidad de varianza

Esta hace alusión a la igualdad de varianza es decir la homocedasticidad es una medida de dispersión que nos dice que tan alejados están una serie de datos de la puntuación media del grupo. para la presente investigación se utilizará la prueba de Levene, entonces no existe

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

evidencia suficiente para rechazar la hipótesis, este resultado confirma que los datos presentan varianzas iguales *(ver anexo 2).*

3.5.1.4. Prueba de normalidad o prueba de bondad de ajuste.

En esta prueba la distribución de los datos, debe de asemejarse a una distribución normal, es decir los valores deben de comportarse de manera normal, las variables deben ser continuas y deben de estar en una escala de medida de intervalo o superior, para la presente investigación se utilizará la prueba de kolmogorov – Smirnov, por tener nuestros datos mayores a 50, utilizaremos la prueba de kolmogorov – Smirnov; entonces, las variables siguen la ley normal y por lo tanto podemos proseguir con el análisis de la regresión lineal *(ver anexo 2).*

3.5.2. Análisis e interpretación de resultados.

El análisis son los procesos involucrados en pensar y realmente dividir el todo en partes y unir el todo a partir de las partes. Ellos desempeñan un rol fundamental en el proceso de la cognición y están presentes en todos los estadios de la misma (Cerda, 1993).

En el presente estudio se realizó el análisis de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A., empleando los programas informáticos Excel desarrollado por Microsoft y forma parte del Office, en el cual se han tabulados los datos y el software estadístico SPSS (Statistic Package Social Sciences) en el cual se han realizado el análisis de los datos exportados desde Excel, se han creado tablas y gráficos lo cual nos ha permitido la manipulación de los datos en esta investigación para las diferentes pruebas y es muy usado en investigaciones de las ciencias sociales.

3.5.2.1. Estadística inferencial

El estudio utiliza una regresión lineal simple, que es un método estadístico para determinar la relación entre dos variables: la variable

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

dependiente y la variable independiente. El objetivo es encontrar relaciones matemáticas que describan cómo la variable independiente afecta a la variable dependiente. La evaluación de los datos de este estudio de investigación, se usó la estadística descriptiva como la inferencial.

En primer lugar se realizó un análisis descriptivo de las variables, con el fin de comprender el entorno y características de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A., luego se realizó un análisis inferencial, con la finalidad de determinar la influencia del liderazgo gerencial en el engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A., para la presentación de la información se ha recurrido a tablas de frecuencias de los datos procesados, también se ha hecho uso de figuras como representación gráfica para visualizar los resultados obtenidos y procesados, de manera similar, para analizar la influencia de la variable independiente (liderazgo gerencial) en la variable dependiente (engagement) se empleó la regresión lineal simple, para todo esto se utilizó el software estadístico SPSS.

3.6. VARIABLES

3.6.1. Operacionalización de variables

Consiste en un conjunto de métodos y técnicas que se pueden utilizar para medir las variables del estudio, el proceso de separar y analizar las variables en sus componentes. Para medir las variables, se deben ajustar por lo menos dos dimensiones por cada variable y dos indicadores por cada dimensión (Hadi et al., 2023). Para la presente investigación la operacionalización de variables se presenta en la tabla 9.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

Tabla 9

Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Variable N° 01 Independiente Liderazgo Gerencial	"… es el proceso mediante el cual un líder establece una meta o dirección para sus subordinados y se asegura de que avancen con él en esa dirección con competencia, pleno compromiso y entusiasmo, superando los obstáculos en el camino" (Lee, 2009) .	Es el proceso mediante el cual las personas se ven influenciadas positivamente para dirigir sus esfuerzos hacia determinadas metas. El liderazgo Gerencial se Medirá en cuatro dimensiones: 1. Liderazgo Personal 2. Liderazgo Estratégico 3. Liderazgo de influencia 4. Liderazgo de resultados	Liderazgo Personal	Autoconciencia-autoconocimiento	P1, P2, P3, P4, P5.	Escala de likert 1= nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	1= 0-10. 2= 11 - 20 3= 21 - 30 4= 31 - 40 5= 41 - 50
				Autorregulación-autocontrol	P6, P7, P8, P9, P10.		
			Liderazgo de influencia	Conciencia Social-Empatía	P11, P12, P13, P14, P15, P16.		1= 0-6. 2= 7 - 12 3= 13 - 18 4= 19 - 24 5= 25 – 30
			Liderazgo Estratégico	Gestión de las relaciones competencia social	P17, P18, P19, P20, P21, P22, P23, P24		1= 0-8. 2= 09 - 16 3= 17 - 24 4= 25 - 32 5= 33 - 40
			Liderazgo de Resultados	Trabajo en equipo	P25, P26.		1= 0-2. 2= 3 - 4 3= 5 - 6 4= 7 - 8 5= 9 - 10
				Comunicación.			

Nota: elaboración propia

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
No olvide citar adecuadamente esta tesis
repositorio.unap.edu.pe

Tabla 9

Operacionalización de variables

Variable N° 02 Dependiente Engagement	"… es un concepto que enfatiza el desempeño óptimo de los empleados y reconoce la importancia de desarrollar su motivación, iniciativa, responsabilidad e involucramiento en la organización". (Moreno y Velásquez, 2011)	El engagement se caracteriza por el hecho de que el empleador está inmerso y felizmente dedicado al trabajo. Se desarrollará a través de tres componentes constitutivos del engagement: -Vigor -Dedicación -Absorción	Vigor	Altos niveles de energía Resistencia mental Esfuerzo Persistencia	P1, P4, P8, P12, P15, P17	Escala de Likert 1= Casi Nunca 2= Algunas Veces 3= Regularmente 4= Casi siempre 5= Siempre	Muy bajo= 0 - 13 Bajo= 14 – 19 Promedio= 20 - 29 Alto= 30 - 33 Muy alto=34 - 36
			Dedicación	Entusiasmo Inspiración que le prova su empleo Orgullo Reto Significado	P2, P5, P7, P10, P13.		Muy bajo= 0 - 8 Bajo= 9 – 15 Promedio= 16 - 25 Alto= 26 - 28 Muy alto= 29 - 30
			Absorción	Situación placentera en el trabajo felicidad	P3, P6, P9, P11, P14, P16		Muy bajo= 0 - 10 Bajo= 11 – 17 Promedio= 18 - 26 Alto= 27 - 32 Muy alto= 33 - 36

Nota: elaboración propia

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
No olvide citar adecuadamente esta tesis
repositorio.unap.edu.pe

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo, se presenta los resultados de los análisis estadísticos realizados en base a los resultados obtenidos por el instrumento aplicado a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A., por lo que primero se presentara las estadísticas descriptivas, el análisis de los objetivos planteados y finalmente desarrollar el modelo estadístico de regresión lineal simple, para lo cual en el capítulo anterior nos hemos asegurado que cumple los supuestos o características necesarias, para que la inferencia así como el contraste de hipótesis sean los adecuados.

4.1. ANÁLISIS DE DATOS GENERALES.

Es importante conocer el perfil del encuestado antes de iniciar el análisis, por lo que se tomaron en cuenta características como la edad, el género en general y por gerencia. El mismo que se detalla en la tabla 10:

Tabla 10

Administrativos de Electro Puno por grupo de edades

Edades	Frecuencia	Porcentaje
23 - 28	23	25%
29 - 34	25	27%
35 - 40	14	15%
41 - 46	9	10%
47 - 52	4	4%
53 - 58	6	7%
59 - 64	8	9%
65 - 70	3	3%
Total	92	100%

Nota: datos obtenidos en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

La tabla 10 se muestra las edades agrupadas de los administrativos de las diferentes gerencias de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A. en la cual se tiene que el 27% de administrativos se encuentran ubicados en edades de 29 a 34 años, seguido muy cerca del 25% de administrativos que se encuentran en el grupo de 23 a 28 años, esto significa que dichos administrativos están en el grupo de edad de adultez joven, esto se debe de entender que están en una etapa de mayor productividad, debió a que es la etapa en la que la mayoría termina sus estudios superiores; por el contrario, el 9% y el 3% de los administrativos se encuentra dentro del grupo de adultos mayores, es decir el 12% tienen edades superiores a los 60 años.

Tabla 11

Administrativos de Electro Puno S.A.A. por grupo de edades y gerencias

EDAD	Gerencia de:												
	Administración	%	Comercialización	%	Proyectos	%	Técnica	%	Planeamiento Gestión y Control de Calidad	%	General	%	Total
23 - 28	4	22%	0	0%	8	42%	7	47%	2	14%	2	14%	23
29 - 34	4	22%	5	42%	3	16%	2	13%	6	43%	5	36%	25
35 - 40	5	28%	2	17%	1	5%	3	20%	2	14%	1	7%	14
41 - 46	1	6%	2	17%	1	5%	1	7%	1	7%	3	21%	9
47 - 52	0	0%	1	8%	1	5%	0	0%	1	7%	1	7%	4
53 - 58	0	0%	1	8%	2	11%	1	7%	1	7%	1	7%	6
59 - 64	3	17%	0	0%	3	16%	1	7%	0	0%	1	7%	8
65 - 70	1	6%	1	8%	0	0%	0	0%	1	7%	0	0%	3
Total	18	100%	12	100%	19	100%	15	100%	14	100%	14	100%	92

Nota: datos obtenidos en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.

Se puede apreciar que en la tabla 11 se encuentran distribuidos los administrativos en las 6 gerencias que han sido identificadas para el presente caso, en la que se observa claramente que el 28% de los administrativos corresponden a la gerencia de administración tienen edades entre 35 y 40 años, del mismo modo en la gerencia de comercialización el 42% de los administrativos tienen edades de 29 a 34 años, en la

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

gerencia de proyectos el 42% tienen edades entre 23 a 28 años, en la gerencia técnica el 47% tienen edades también entre 23 a 28 años, en la gerencia de planeamiento gestión y control de calidad el 43% tienen edades de 29 a 34 años y en la gerencia general el 36% tienen edades de 29 a 34 años.

Por otro lado, se puede observar que en el 6% de administrativos de la gerencia de administración, el 8% de la gerencia de comercialización y el 7% de la gerencia de planeamiento gestión y control de calidad son adultos mayores que se encuentran en el grupo de edad de 65 a 70 años.

Tabla 12

Administrativos de Electro Puno según Sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	30	33%
Masculino	62	67%
Total	92	100.0

Nota: datos obtenidos en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A

De la tabla 12 en la que se presenta la distribución de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, distribuidos según sexo, se puede apreciar que el 67% de los administrativos son de sexo masculino y tan solo el 33% corresponden al sexo femenino; de ello se puede inferir que del total de los encuestados sobresalen administrativos del sexo masculino.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Tabla 13

Administrativos de Electro Puno S.A.A. por grupo de edades según sexo

EDAD	Sexo						Total
	Femenino	%	% Acumulado	Masculino	%	% Acumulado	
23 - 28	8	27%	27%	15	24%	24%	23
29 - 34	9	30%	57%	16	26%	50%	25
35 - 40	5	17%	73%	9	15%	65%	14
41 - 46	2	7%	80%	7	11%	76%	9
47 - 52	1	3%	83%	3	5%	81%	4
53 - 58	2	7%	90%	4	6%	87%	6
59 - 64	3	10%	100%	5	8%	95%	8
65 - 70	0	0%	100%	3	5%	100%	3
Total	30	100%		62	100%		92

Nota: datos obtenidos en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A

En la tabla 13 se puede observar que, el 24% de administrativos del sexo masculino se encuentran en el grupo de edad de 23 a 28 años, mientras que para el mismo grupo de edad el 27% son de sexo femenino, el 30% de los administrativos del sexo femenino corresponden al grupo de edad de 29 a 34 años, así también se observa el 13% administrativos son adultos mayores que están en el grupo de edad de 59 a 70 años y corresponden al sexo masculino, mientras que el 10% de los administrativos de sexo femenino se encuentran también dentro de adultos mayores, del mismo modo podemos indicar que el 74% de los administrativos del sexo femenino tienen edades menores a 40 años y 65% de los administrativos del sexo masculino también se encuentran en este grupo de edad, por lo que se puede inferir que la mayoría de administrativos son adultos jóvenes.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Tabla 14

Administrativos de Electro Puno S.A.A. por gerencia

Gerencia de:	Frecuencia	Porcentaje
Administración	18	20%
Comercialización	12	13%
Proyectos	19	21%
Técnica	15	16%
Planeamiento gestión y control de calidad	14	15%
General	14	15%
Total	92	100%

Nota: datos obtenidos en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A

En la tabla 14, se puede observar la distribución de administrativos de Electro Puno según la gerencia donde cumplen sus funciones, esto quiere decir que el 21% del total de los encuestados trabajan en la gerencia de proyectos, seguido por un 20% que labora en la gerencia de administración, y en la gerencia de comercialización tan solo tiene un 13% de administrativos. entonces podemos inferir que la gerencia de proyectos y de administración son las gerencias con mayor cantidad de personal.

Tabla 15

Administrativos de Electro Puno por Gerencias y Sexo

Gerencia de:	Sexo				Total
	Femenino	%	Masculino	%	
Administración	7	7.6%	11	12.0%	18
Comercialización	3	3.3%	9	9.8%	12
Proyectos	3	3.3%	16	17.4%	19
Técnica	3	3.3%	12	13.0%	15
Planeamiento Gestión y Control de Calidad	5	5.4%	9	9.8%	14
General	9	9.8%	5	5.4%	14
Total	30	33%	62	67%	92

Nota: datos obtenidos en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A

Observando la tabla 15, podemos afirmar que en la gerencia de proyectos el 17.4% de los administrativos son de sexo masculino, así mismo podemos ver que en la gerencia

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

general el 9.8% de los administrativos de esta gerencia son mujeres, de forma similar en las demás gerencias se puede observar que el 67% de los administrativos son del sexo masculino mientras que el 33% son del sexo femenino. Se puede inferir que hay una predominancia por el sexo masculino en los administrativos encuestados.

4.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, presentamos el resumen de los análisis estadísticos realizados en base a los resultados recabados a partir de la aplicación de la encuesta a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, presentando en primer lugar los objetivos específicos hasta llegar a presentar al objetivo general; es decir, analizar la influencia del liderazgo gerencial en el engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, esto mediante la evaluación del coeficiente de determinación.

4.2.1. Análisis de resultados del objetivo específico 1

OE1. Determinar la Influencia del Liderazgo personal en el Engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.

Tabla 16

Resumen del modelo de regresión: Influencia del Liderazgo Personal en el Engagement

Resumen del Modelo[b]				
Modelo	**R**	**R cuadrado**	**R cuadrado ajustado**	**Error estándar de la estimación**
1	,739[a]	,545	,540	4,325

Nota: elaborado en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS.

En la tabla 16, se puede observar R = 0.739, viene hacer el coeficiente de correlación y que al ser positivo nos señala que existe una correlación positiva, en

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

la que los valores de las variables tienden a incrementarse juntas, por lo tanto, el R cuadrado = 0. 545, es el coeficiente de determinación, que es un coeficiente que nos da conocer sobre la cantidad de varianza de la variable dependiente engagement puede ser explicada por la variable independiente liderazgo Personal, es decir el 54.5% de la variable dependiente engagement es predicha por la variable independiente liderazgo personal, en otras palabras, la variable independiente liderazgo personal es capaz de expresar el 54.5% de la variabilidad de la variable dependiente engagement.

Por lo tanto, se puede evidenciar que dichos resultados denotan un buen ajuste de la recta de regresión a la nube de puntos con una correlación positiva media, respaldando la hipótesis planteada.

4.2.2. Análisis de resultados del objetivo específico 2.

OE2. Determinar la Influencia del Liderazgo de Influencia en el Engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.

Tabla 17

Resumen del modelo de regresión: El Liderazgo de Influencia influye en el Engagement

Resumen del modelo[b]				
Modelo	**R**	**R cuadrado**	**R cuadrado ajustado**	**Error estándar de la estimación**
1	,717[a]	0.514	0.508	4.475

Nota: elaborado en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS.

En la tabla 17, se puede observar que el R = 0.717, viene hacer el coeficiente de correlación y que al ser positivo nos revela que existe una

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

correlación positiva, en la que los valores de las variables tienden a incrementarse juntas, por lo tanto, el R cuadrado = 0.514, es el coeficiente de determinación, es un coeficiente que nos da conocer sobre la cantidad de varianza de la variable dependiente engagement puede ser expresada por la variable independiente liderazgo de influencia, es decir el 51.4% de la variable dependiente engagement es predicha por la variable independiente liderazgo de influencia, en otras palabras, la variable independiente liderazgo de Influencia es capaz de explicar el 51.4% de la variabilidad de la variable dependiente engagement.

Por lo tanto, se refleja que dichos resultados muestran un buen ajuste de la recta de regresión a la nube de puntos, con una correlación positiva media.

4.2.3. Análisis de resultados del objetivo específico 3.

OE3. Determinar la Influencia del Liderazgo Estratégico en el Engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.

Tabla 18

Resumen del modelo de regresión: Influencia del Liderazgo Estratégico en el Engagement

Resumen del modelo[b]				
Modelo	**R**	**R cuadrado**	**R cuadrado ajustado**	**Error estándar de la estimación**
1	,723[a]	0.522	0.517	4.434

Nota: elaborado en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS.

En la tabla 18, se puede observar que R = 0.723, viene hacer el coeficiente de correlación y que al ser positivo nos revela que existe una correlación positiva,

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

en la que los valores de las variables tienden a incrementarse juntas, por lo tanto, R cuadrado = 0. 522, es el coeficiente de determinación, es un coeficiente que nos da conocer sobre la cantidad de varianza de la variable dependiente engagement puede ser expresada por la variable independiente liderazgo estratégico, es decir el 52.2% de la variable dependiente engagement es predicha por la variable independiente liderazgo estratégico, en otras palabras, la variable independiente liderazgo estratégico es capaz de expresar el 52.2% de la variabilidad de la variable dependiente engagement.

Por lo tanto, se denota que dichos resultados señalan un buen ajuste de la recta de regresión a la nube de puntos, con una correlación positiva media.

4.2.4. Análisis de resultados del objetivo específico 4

OE4: Determinar la Influencia del Liderazgo de Resultados en el Engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.

Tabla 19

Resumen del modelo de regresión: Influencia del Liderazgo de Resultados en el Engagement

Resumen del Modelo[b]				
Modelo	**R**	**R cuadrado**	**R cuadrado ajustado**	**Error estándar de la estimación**
1	,587[a]	0.344	0.337	5.196

Nota: elaborado en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS.

En la tabla 19, se puede observar que R = 0.587, viene hacer el coeficiente de correlación y que al ser positivo nos evidencia que existe una correlación positiva, en la que los valores de las variables tienden a incrementarse juntas, por

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

lo tanto, el R cuadrado = 0.344, es el coeficiente de determinación, es un coeficiente que nos da conocer sobre la cantidad de varianza de la variable dependiente engagement puede ser expresada por la variable independiente liderazgo de resultados, es decir el 34.4% de la variable dependiente engagement es predicha por la variable independiente Liderazgo Resultados, en otras palabras, la variable independiente liderazgo resultados es capaz de expresar el 34.4% de la variabilidad de la variable dependiente engagement.

Por lo tanto, se constata que dichos resultados demuestran un moderado ajuste de la recta de regresión a la nube de puntos, con una correlación positiva media.

4.2.5. Análisis de resultados del objetivo general.

OG: Analizar la influencia del Liderazgo Gerencial en el Engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A en el 2023.

Tabla 20

Resumen del modelo de regresión: Influencia del Liderazgo Gerencial en el Engagement

Resumen del modelo[b]				
Modelo	**R**	**R cuadrado**	**R cuadrado ajustado**	**Error estándar de la estimación**
1	,771[a]	0.594	0.590	4.086

Nota: elaborado en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS.

En la tabla 20, se puede observar que R = 0.771, viene hacer el coeficiente de correlación y que al ser positivo nos denota que existe una correlación positiva, en la que los valores de las variables tienden a incrementarse juntas, por lo tanto, el R cuadrado = 0. 594, es el coeficiente de determinación, es un coeficiente que

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

nos da conocer sobre la cantidad de varianza de la variable dependiente engagement puede ser expresada por la variable independiente liderazgo gerencial, es decir el 59.4% de la variable dependiente engagement es predicha por la variable independiente liderazgo gerencial, en otras palabras, la variable independiente Liderazgo gerencial es capaz de expresar el 59.4% de la variabilidad de la variable dependiente engagement.

Por lo tanto, se refleja que dichos resultados demuestran un buen ajuste de la recta de regresión a la nube de puntos, con una correlación positiva considerable, entre la variable liderazgo gerencial y el engagement.

4.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

4.3.1. Contrastación de la hipótesis especifica 1

HE1: El liderazgo Personal influye directamente en el Engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Estadístico de prueba: distribución de Fisher con (1, n-2) grados de libertad.

Criterios de Decisión o regla de decisión:

Si P <= α aceptamos la hipótesis.

Si P > α rechazamos la hipótesis.

Decisión y conclusión:

En la tabla 21, se tiene la tabla de análisis de varianza de la hipótesis especifica 1, en la cual el valor de significancia o el P-valor es P= 0.000 < 0.05 entonces aceptamos la hipótesis, por lo tanto, el liderazgo personal influye en el

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

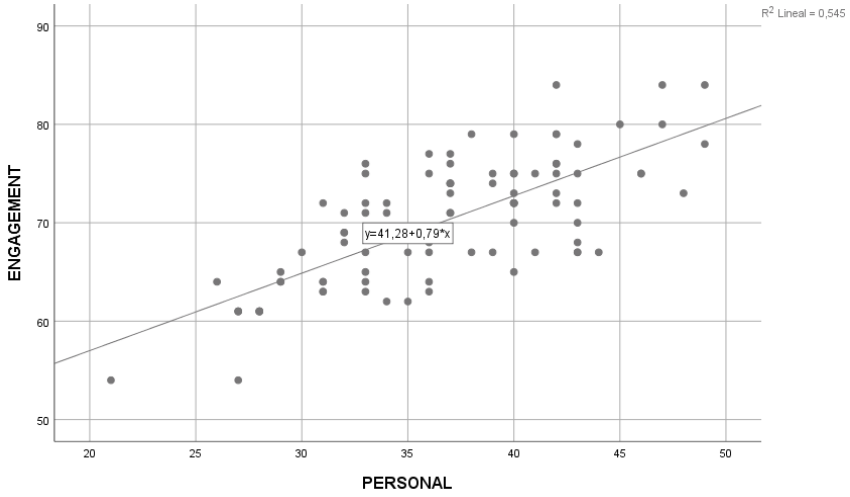
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A. -2023.

4.3.1.1. Análisis de regresión para hipótesis especifica 1.

Figura 1

Gráfico de dispersión de las variables Liderazgo Personal y Engagement



Nota: elaborado en base a los datos de las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS.

En la figura 1 se muestra una relación positiva entre la variable liderazgo personal y el engagement, esto significa que a medida que aumenta la valoración del liderazgo personal de los gerentes, aumenta el compromiso de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, por lo tanto, la línea de regresión es la que mejor representa al conjunto de datos.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Tabla 21

Análisis de varianza de la hipótesis específica 1

ANOVA[a]						
Modelo		**Suma de cuadrados**	**gl**	**Media cuadrática**	**F**	**Sig.**
1	Regresión	2020.769	1	2020.769	108.017	,000[b]
	Residuo	1683.709	90	18.708		
	Total	3704.478	91			

Nota: elaborado en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS.

Observando los resultados de la tabla 21, contiene los resultados al aplicar la prueba de análisis de varianza y esta nos permite determinar si el modelo de regresión lineal es válido para la prueba de hipótesis especifica 1, se aprecia que el P valor es a 0.000 (P=0.000), siendo menor que 0.05, por lo tanto, Beta 1 no es igual a cero por consiguiente el modelo de regresión lineal es válido, dicho de otra forma, las variables están linealmente relacionadas *(ver anexo 3).*

4.3.1.2. Ecuación de la recta de regresión hipótesis especifica 1.

Tabla 22

Coeficientes que conforman la ecuación de la recta

Coeficientes[a]						
Modelo		**Coeficientes no estandarizados**		**Coeficientes estandarizados**	**t**	**Sig.**
		B	**Desv. Error**	**Beta**		
1	(Constante)	41.283	2.818		14.649	0.000
	PERSONAL	0.787	0.076	0.739	10.393	0.000

Nota: elaborado en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X \pm S_e$$

Según los datos que se observan en la Tabla 22, la ecuación de la recta seria:

Y = 41.283 + 0.787(Liderazgo Personal) ± 4.325……..(1)

Entonces 41.283 es el compromiso que puede tener un administrativo con un nivel de liderazgo igual a cero, es decir que sería el compromiso mínimo a obtener por un administrativo en la que su gerente nunca lidera, es decir, es inseguro, sin confianza y determinación y es dependiente.

El valor de la recta o el coeficiente de regresión nos indica que cuando los gerentes incrementan sus niveles de liderazgo personal en una unidad, el compromiso de los administrativos aumenta en 0.787 puntos

Entonces si utilizamos la ecuación (1) correspondiente a la prueba de hipótesis 1, podemos indicar que los administrativos valoran el liderazgo personal de su gerente con un incremento en 40 unidades se tiene que

Y = 41.283 + 0.787(40) ± 4.325……..(2)

Y= 72.763, es el compromiso que tienen los administrativos (engagement) al valorar en 40 unidades más el liderazgo personal de los gerentes.

Si a este compromiso de los administrativos, le sumamos y le restamos el error obtenemos un intervalo de:

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

engagement = 68.438 a 77.088, esto significa que un administrativo que incremente en cuarenta unidades su valoración del liderazgo personal de su gerente, tendrá un compromiso de promedio a alto con su trabajo *(ver tabla 4)*.

Por lo tanto, el incremento o disminución en una unidad en el liderazgo personal influye directamente en el engagement de los administrativos de la empresa de energía Electro Puno S.A.A.

4.3.2. Contrastación de la hipótesis especifica 2

HE2: El Liderazgo de Influencia influye directamente en el Engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Estadístico de prueba: distribución de Fisher con (1, n-2) grados de libertad.

Criterios de Decisión o regla de decisión:

Si P <= α aceptamos la hipótesis.

Si P > α rechazamos la hipótesis.

Decisión y conclusión:

En la tabla 23, se tiene la tabla de análisis de varianza de la hipótesis especifica 2, en la cual el valor de significancia o el P-valor es P= 0.000 < 0.05 entonces aceptamos la hipótesis, por lo tanto, el liderazgo de influencia influye en el engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A. -2023.

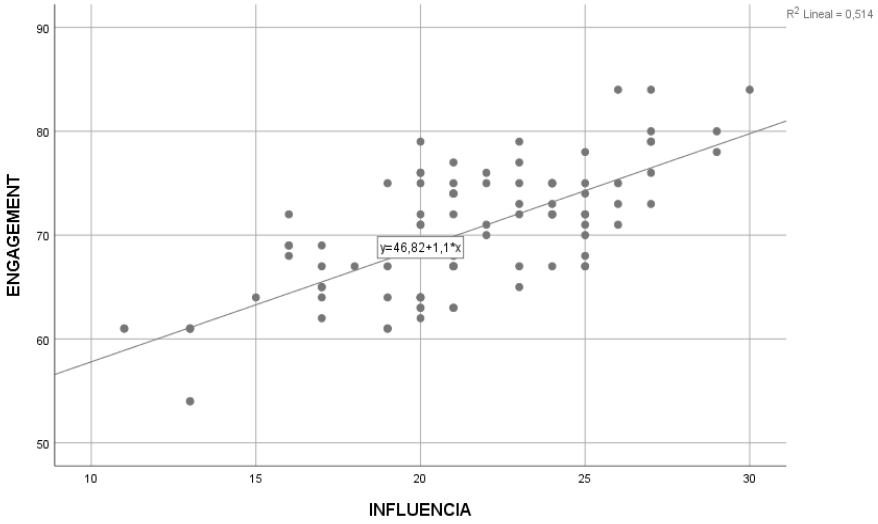
repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

4.3.2.1. Análisis de Regresión para hipótesis especifica 2.

Figura 2

Gráfico de dispersión de las variables Liderazgo de Influencia y Engagement



Nota: elaborado en base a los datos de las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS.

En la figura 2 se muestra una relación positiva entre la variable liderazgo de influencia y el engagement, esto significa que a medida que aumenta la valoración del liderazgo de Influencia de los gerentes, aumenta el compromiso de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, por lo tanto, la línea de regresión es la que mejor representa al conjunto de datos.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Tabla 23

Análisis de varianza para la hipótesis específica 2

ANOVA[a]						
	Modelo	**Suma de cuadrados**	**gl**	**Media cuadrática**	**F**	**Sig.**
1	Regresión	1902.463	1	1902.463	95.017	,000[b]
	Residuo	1802.015	90	20.022		
	Total	3704.478	91			

Nota: elaborado en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS.

En la tabla 23, contiene los resultados al aplicar la prueba de análisis de varianza y esta nos permite determinar si el modelo de regresión lineal es válido para la prueba de hipótesis especifica 2, Observando los resultados se puede apreciar que el P valor es a 0.000 (P=0.000), siendo menor que 0.05, por lo tanto, aceptamos la hipótesis, según la cual Beta 1 no es igual a cero por consiguiente el modelo de regresión lineal es válido, dicho de otra forma, las variables están linealmente relacionadas *(ver anexo 4).*

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

4.3.2.2. Ecuación de la recta de regresión hipótesis especifica 2.

Tabla 24

Coeficientes que conforman la ecuación de la recta para hipótesis específica 2

Coeficientes[a]						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	46.817	2.443		19.161	0.000
	INFLUENCIA	1.098	0.113	0.717	9.748	0.000

Nota: elaborado en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X \pm S_e$$

Según los datos que se observan en la Tabla 24, la ecuación de la recta seria:

Y = 46.817 + 1.098 (Liderazgo de Influencia) ± 4.475……..(3)

Entonces 46.817 es el compromiso que puede tener un administrativo con un nivel de liderazgo de influencia igual a cero, es decir que sería el compromiso mínimo a obtener por un administrativo en la que su gerente nunca presenta liderazgo de influencia, es decir, es una persona que nunca influye en sus trabajadores.

El valor de la recta o el coeficiente de regresión nos indica que cuando los gerentes incrementan sus niveles de liderazgo de influencia en una unidad, el compromiso de los administrativos aumenta en 1.098 puntos

Entonces si utilizamos la ecuación (3) correspondiente a la prueba de hipótesis 2, podemos indicar que los administrativos valoran el

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

liderazgo de influencia de su gerente con un incremento en 30 unidades se tiene que

$$Y = 46.817 + 1.098\ (30) \pm 4.475 \ldots\ldots\ldots (4)$$

Y= 79.757, es el compromiso que tienen los administrativos (engagement) al valorar en 30 unidades más el liderazgo de Influencia de los gerentes.

Si a este compromiso de los administrativos, le sumamos y le restamos el error obtenemos un intervalo que sería:

engagement = 75.282 a 84.232, esto significa que un administrativo que incremente en treinta unidades su valoración del liderazgo de influencia de su gerente, este tendrá un compromiso alto con su trabajo *(ver tabla 4)*.

Por lo tanto, el incremento o disminución en una unidad en el liderazgo de influencia influye directamente en el engagement de los administrativos de la empresa de energía Electro Puno S.A.A.

4.3.3. Contrastación de la hipótesis especifica 3

HE3: El liderazgo Estratégico influye directamente en el Engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Estadístico de prueba: distribución de Fisher con (1, n-2) grados de libertad.

Criterios de Decisión o regla de decisión:

Si $P <= \alpha$ aceptamos la hipótesis.

Si $P > \alpha$ rechazamos la hipótesis.

Decisión y conclusión:

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

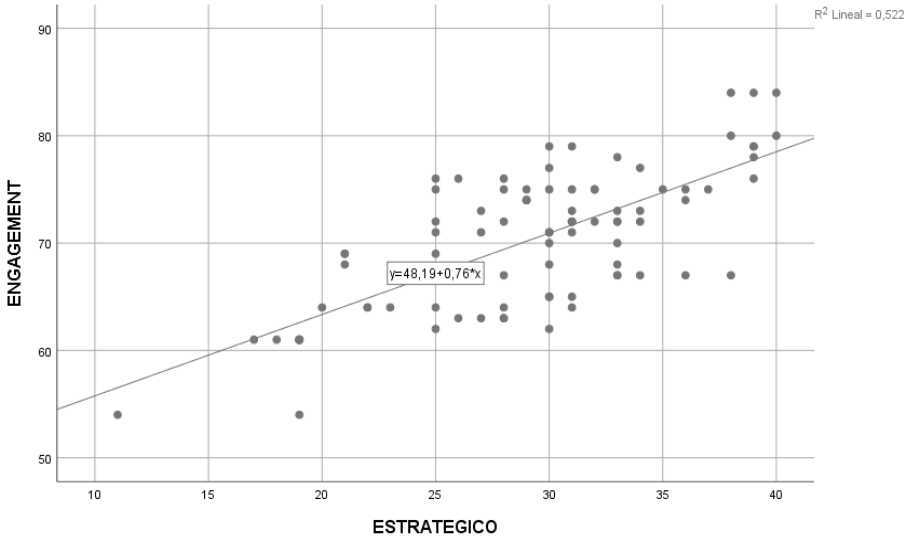
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

En la tabla 25, se observa la tabla de análisis de varianza de la hipótesis especifica 3, en la cual el valor de significancia o el P-valor es P= 0.000 < 0.05 entonces, aceptamos la hipótesis, por lo tanto, el liderazgo estratégico influye en el engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A. en el 2023.

4.3.3.1. Análisis de Regresión para hipótesis especifica 3

Figura 3

Gráfico de dispersión de las variables Liderazgo Estratégico y Engagement



Nota: elaborado en base a los datos de las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS.

En la figura 3 podemos observar que los datos muestran una relación positiva entre la variable liderazgo de estratégico y el engagement, esto significa que a medida que aumenta la valoración del liderazgo Estratégico de los gerentes, aumenta el compromiso de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, por lo tanto, la línea de regresión es la que mejor representa al conjunto de datos.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Tabla 25

Análisis de varianza para la hipótesis específica 3

ANOVA[a]

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1935.324	1	1935.324	98.453	,000[b]
	Residuo	1769.154	90	19.657		
	Total	3704.478	91			

Nota: elaborado en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS.

En la tabla 25, contiene los resultados al aplicar la prueba de análisis de varianza y esta nos permite determinar si el modelo de regresión lineal es válido para la prueba de hipótesis especifica 3, Observando los resultados, se aprecia que el P valor es a 0.000 (P=0.000), siendo menor que 0.05, por lo tanto, aceptamos la hipótesis, según la cual Beta 1 no es igual a cero por consiguiente el modelo de regresión lineal es válido, dicho de otra forma, las variables están linealmente relacionadas *(ver anexo 5).*

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

4.3.3.2. Ecuación de la recta de regresión hipótesis especifica 3.

Tabla 26

Coeficientes que conforman la ecuación de la recta para la hipótesis específica 3

Coeficientes[a]						
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	Modelo	B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	48.191	2.265		21.273	0.000
	ESTRATÉGICO	0.758	0.076	0.723	9.922	0.000

Nota: elaborado en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X \pm S_e$$

Según los datos que se observan en la Tabla 26, la ecuación de la recta seria:

Y = 48.191 + 0.758 (Liderazgo Estratégico) ± 4.434……..(5)

Entonces 48.191 es el compromiso que puede tener un administrativo con un nivel de liderazgo de estratégico igual a cero, es decir que sería el compromiso mínimo a obtener por un administrativo en la que su gerente nunca presenta liderazgo estratégico, es decir, es una persona que nunca determina una posición a seguir.

El valor de la recta o el coeficiente de regresión nos indica que cuando los gerentes incrementan sus niveles de liderazgo estratégico en una unidad, el compromiso de los administrativos aumenta en 0.758 puntos

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Entonces si utilizamos la ecuación (5) correspondiente a la prueba de hipótesis 3, podemos indicar que los administrativos que valoran el liderazgo Estratégico de su gerente con un incremento en 35 unidades se tienen que

$$Y = 48.191 + 0.758\ (35) \pm 4.434 \ldots\ldots\ldots (6)$$

Y= 74.721, es el compromiso que tienen los administrativos (engagement) al valorar en 35 unidades más el liderazgo estratégico de los gerentes.

Si a este compromiso de los administrativos, le sumamos y le restamos el error obtenemos un intervalo que sería:

engagement = 70.287 a 79.155, esto significa que un administrativo que incremente en treinta y cinco unidades su valoración del liderazgo estratégico de su gerente tendrá un compromiso de promedio a alto con su trabajo *(ver tabla 4)*.

Por lo tanto, el incremento o disminución en una unidad en el liderazgo estratégico influye directamente en el engagement de los administrativos de la empresa de energía Electro Puno S.A.A.

4.3.4. Contrastación de la hipótesis especifica 4

HE4: El liderazgo de Resultados influye directamente en el Engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Estadístico de prueba: distribución de Fisher con (1, n-2) grados de libertad.

Criterios de Decisión o regla de decisión:

Si P <= α aceptamos la hipótesis.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Si P > α rechazamos la hipótesis.

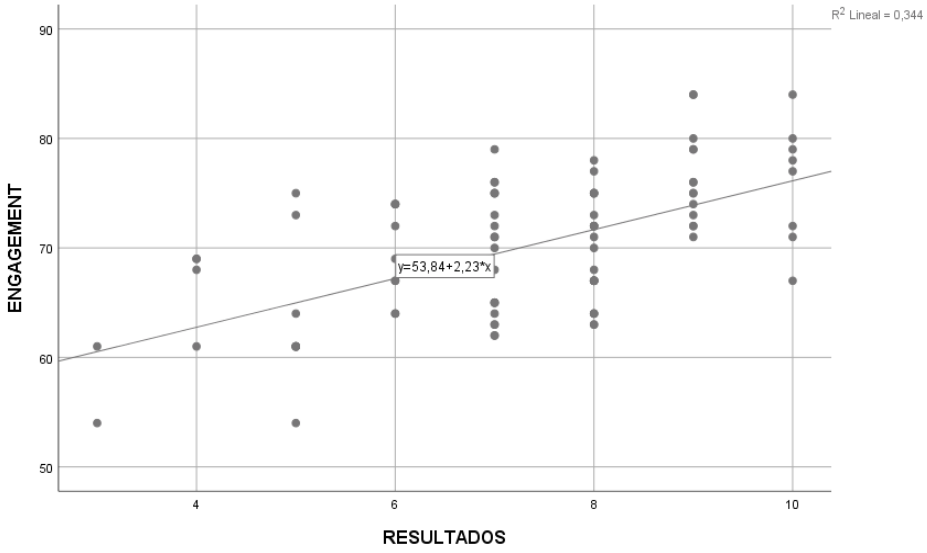
Decisión y conclusión:

En la tabla 27, se observa la tabla de análisis de varianza de la hipótesis especifica 4, en la cual el valor de significancia o el P-valor es P= 0.000 < 0.05 entonces, aceptamos la hipótesis, por lo tanto, el liderazgo de resultados influye en el engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A. -2023.

4.3.4.1. Análisis de Regresión para hipótesis especifica 4

Figura 4

Gráfico de dispersión de las variables Liderazgo Resultados y Engagement



Nota: elaborado en base a los datos de las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS.

En la figura 4 podemos observar que los datos muestran una relación positiva entre la variable liderazgo de resultados y el engagement, esto significa que a medida que aumenta la valoración del liderazgo resultados de los gerentes, aumenta el compromiso de los administrativos

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, por lo tanto, la línea de regresión es la que mejor representa al conjunto de datos.

Tabla 27

Análisis de varianza para la hipótesis específica 4

ANOVA[a]

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1275.010	1	1275.010	47.233	,000[b]
	Residuo	2429.468	90	26.994		
	Total	3704.478	91			

Nota: elaborado en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS.

En la Tabla 27, contiene los resultados al aplicar la prueba de análisis de varianza y esta nos permite determinar si el modelo de regresión lineal es válido para la prueba de hipótesis especifica 4, observándose en los resultados que el P valor es a 0.000 (P=0.000), siendo menor que 0.05, por lo tanto, aceptamos la hipótesis, según la cual Beta 1 no es igual a cero por consiguiente el modelo de regresión lineal es válido, dicho de otra forma, las variables están linealmente relacionadas *(ver anexo 6).*

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

4.3.4.2. Ecuación de la recta de regresión hipótesis especifica 4

Tabla 28

Coeficientes que conforman la ecuación de la recta para la hipótesis específica 4

Coeficientes[a]						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	53.839	2.441		22.058	0.000
	RESULTADOS	2.229	0.324	0.587	6.873	0.000

Nota: elaborado en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X \pm S_e$$

Según los datos que se observan en la Tabla 28, la ecuación de la recta seria:

Y = 53.839 + 2.229 (Liderazgo de resultados) ± 5.196……..(7)

Entonces 53.839 es el compromiso que puede tener un administrativo con un nivel de liderazgo de resultado igual a cero, es decir que sería el compromiso mínimo a obtener por un administrativo en la que su gerente nunca presenta liderazgo de resultado, es decir, es una persona que nunca optimiza los procesos y estrategias para el logro de las metas.

El valor de la recta o el coeficiente de regresión nos indica que cuando los gerentes incrementan sus niveles de liderazgo de resultados en una unidad, el compromiso de los administrativos aumenta en 2.229 puntos

Entonces si utilizamos la ecuación (7) correspondiente a la prueba de hipótesis especifica 4, podemos indicar que los administrativos que

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

valoran el liderazgo de resultados de su gerente con un incremento en 10 unidades se tienen que

$$Y = 53.839 + 2.229\ (10) \pm 5.196\ldots\ldots\ldots..(8)$$

Y= 76.129, es el compromiso que tienen los administrativos (engagement) al valorar en 10 unidades más el liderazgo de resultados de los gerentes.

Si a este compromiso de los administrativos, le sumamos y le restamos el error obtenemos un intervalo que sería:

Engagement = 70.933 a 81.325, esto significa que un administrativo que incremente en diez unidades su valoración del liderazgo de resultados de su gerente, tendrá un compromiso de promedio a alto con su trabajo *(ver tabla 4)*.

Por lo tanto, el incremento o disminución en una unidad en el liderazgo de resultados influye directamente en el engagement de los administrativos de la empresa de energía Electro Puno S.A.A.

4.3.5. Contrastación de la hipótesis general

HG: El liderazgo Gerencial influye directamente en el Engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Estadístico de prueba: distribución de Fisher con (1, n-2) grados de libertad.

Criterios de Decisión o regla de decisión:

Si $P <= \alpha$ aceptamos la hipótesis.

Si $P > \alpha$ rechazamos la hipótesis.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

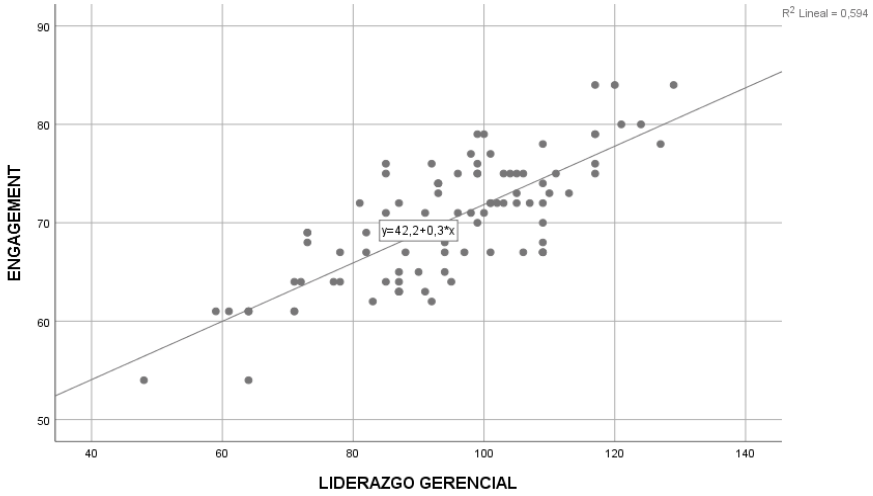
Decisión y conclusión:

En la tabla 29, se observa la tabla de análisis de varianza de la hipótesis general, en la cual el valor de significancia o el P-valor es P= 0.000 < 0.05 entonces, aceptamos la hipótesis, por lo tanto, el liderazgo gerencial influye en el engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A. en el 2023.

4.3.5.1. Análisis de Regresión para hipótesis general

Figura 5

Gráfico de Dispersión de las variables Liderazgo Gerencial y Engagement



Nota: elaborado en base a los datos de las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS.

En la figura 5 podemos observar que los datos muestran una relación positiva entre la variable liderazgo gerencial y el engagement, esto significa que a medida que aumenta la valoración del liderazgo gerencial, aumenta el compromiso (engagement) de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, por lo tanto, la línea de regresión es la que mejor representa al conjunto de datos.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Tabla 29

Análisis de varianza para la hipótesis general

ANOVA[a]

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2202.076	1	2202.076	131.913	,000[b]
	Residuo	1502.402	90	16.693		
	Total	3704.478	91			

Nota: elaborado en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS.

En la Tabla 29, contiene los resultados al aplicar la prueba de análisis de varianza y esta nos permite determinar si el modelo de regresión lineal es válido para la prueba de hipótesis general, apreciándose en los resultados que el P valor es a 0.000 (P=0.000), siendo menor que 0.05, por lo tanto, aceptamos la hipótesis, según la cual Beta 1 no es igual a cero por consiguiente el modelo de regresión lineal es válido, dicho de otra forma, las variables están linealmente relacionadas *(ver anexo 7)*.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

4.3.5.2. Ecuación de la recta de regresión para la hipótesis general

Tabla 30

Coeficientes que conforman la ecuación de la recta para la hipótesis general

Coeficientes[a]						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	42.201	2.474		17.055	0.000
	LIDERAZGO GERENCIAL	0.297	0.026	0.771	11.485	0.000

Nota. Fuente: Elaborado en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X \pm S_e$$

Según los datos que se observan en la Tabla 30, la ecuación de la recta seria:

Y = 42.201 + 0.297 (Liderazgo Gerencial) ± 4.086……..(9)

Entonces 42.201 es el compromiso que puede tener un administrativo con un nivel de liderazgo gerencial igual a cero, es decir que sería el compromiso mínimo a obtener por un administrativo en la que su gerente nunca presenta liderazgo gerencial, es decir, es una persona que nunca realiza una acción conjunta entre líderes para lograr una mejor productividad.

El valor de la recta o el coeficiente de regresión nos indica que cuando los gerentes incrementan sus niveles de liderazgo gerencial en una unidad, el compromiso de los administrativos aumenta en 0.297 puntos

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Entonces si utilizamos la ecuación (9) correspondiente a la prueba de hipótesis general, podemos indicar que los administrativos que valoran el liderazgo gerencial de su gerente con un incremento en 130 unidades se tienen que

$$Y = 42.201 + 0.297\ (130) \pm 4.086 \ldots\ldots\ldots (10)$$

Y= 80.811, es el compromiso que tienen los administrativos (engagement) al valorar en 130 unidades más el liderazgo gerencial de los gerentes.

Si a este compromiso de los administrativos, le sumamos y le restamos el error obtenemos un intervalo que sería:

engagement = 76.725 a 84.897, esto significa que un administrativo que incremente en ciento treinta unidades la valoración del Liderazgo Gerencial de su gerente, tendrá un compromiso alto con su trabajo, ver tabla 4.

Por lo tanto, el incremento o disminución en una unidad en el liderazgo gerencial influye directamente en el engagement de los administrativos de la empresa de distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.

4.4. DISCUSIÓN.

Conforme a nuestra hipótesis general se aprecia que el P valor es 0.000 siendo menor a 0.05, por lo tanto, las variables estarían linealmente relacionadas, existiendo una relación positiva entre la variable liderazgo gerencial y el Engagement en los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, es decir el liderazgo gerencial influye directamente en el engagement. Al respecto Quispe (2017), concluye en su prueba de hipótesis que existe una relación significativa y positiva entre

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

el nivel de liderazgo gerencial y el compromiso organizacional de los empleados de la división de abastecimiento de la Dirección de Logística PNP 2016.

Asimismo, Torlero y Carreòn (2022), concluyeron en su investigación que existe una evidencia estadística para afirmar la existencia de la relación de los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los docentes del centro universitario de Lideres Durango. En este sentido, se puede observar que el compromiso organizacional de los docentes varía dependiendo del estilo de liderazgo que practican en su trabajo. Dicha conclusión, es coherente con nuestro análisis; donde en la hipótesis general se puede observar que Beta 1 (el coeficiente de regresión) no es igual a cero (ver ecuación 9), por consiguiente el modelo de regresión es válido, entonces las variables liderazgo gerencial y engagement están relacionadas, esto significa que el incremento o disminución en una unidad en el liderazgo gerencial influye directamente en el engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.

Por otro lado, Ramírez (2020), concluye que el nivel de influencia del liderazgo gerencial en la competitividad laboral es significativo, señalando que mientras se emplee el liderazgo gerencial aumentaría la productividad laboral de todos los integrantes de la empresa.

Entonces Zapata y Melo (2015) llego a la conclusión que el Engagement son actitudes que tiene los colaboradores frente a las situaciones que se presentan en el trabajo y estas depende del liderazgo de los directivos de la compañía, es decir que mientras mejor desarrollado se encuentre el liderazgo de los directivos, el compromiso de los colaboradores se manifestará mediante el aumento de la productividad de la empresa, el aumento del desempeño laboral y la competitividad de la empresa. El mismo que ayuda al sustento de nuestra hipótesis general concluyendo que a medida que aumenta la

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

valoración del liderazgo gerencial, aumenta el compromiso (engagement) de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.

En la presente investigación, confirmamos la validez de la hipótesis general de la investigación que postula que el liderazgo Gerencial influye directamente en el Engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A., y en concordancia con el objetivo general se ha encontrado que el 59.4% de la variable dependiente (Engagement) es explicada por la variable liderazgo gerencial, por lo que se observa una correlación moderada, esto lo observamos en el modelo de regresión lineal (ecuación 9) en donde una trabajador que identifica a su gerente como una persona que no presenta liderazgo gerencial, es decir un gerente sin propósito y dirección, su compromiso seria de 42.201 puntos, este puntaje según la tabla 4 estaría considerado como un compromiso promedio, esto se debe a otros factores como la dedicación, la absorción y el vigor que poseen los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.

Estas dos variables son determinantes para el éxito de una empresa, dado que se requiere de un liderazgo sólido y un compromiso inquebrantable, es importante crear canales de comunicación abiertos y transparentes entre gerentes y administrativos; ambientes motivadores, plantear objetivos SMART y fomentar la participación de todos los niveles de la empresa en los procesos de toma de decisiones y mejora continua.

En relación con ello Medina (2022), su investigación demostró que estilos de liderazgo tienen un impacto en las tres dimensiones del compromiso organizacional, lo que sugiere que un buen liderazgo por parte del jefe tiene un impacto importante en el compromiso de los empleados. Además, la información del focus group complemento los hallazgos, ya que los empleados informaron que la forma en que los trataba su líder los

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

motivo a hacer su trabajo lo mejor que podían, pero sobre todo les hizo querer ser leales a la organización.

Asimismo, González (2022), en su investigación señala que existe una correlación positiva moderada entre las variables liderazgo y engagement, en sus resultados señala que algún aspecto de su vida laboral cambió durante el confinamiento debido a la pandemia del virus COVID-19, pero sin embargo, indican que la relación con su superior inmediato siguió siendo la misma, y que el vigor es la clase que obtuvo la media más alta, esto nos hace comprender que a pesar de los cambios el compromiso del administrativo con su labor es intrínseca.

Esto también se puede observar en el estudio de Mora et al (2022), en donde la absorción y vitalidad obtuvieron puntuaciones más altas, esto significa que los encuestados tienen un sentimiento positivo sobre las tareas realizadas y un nivel alto, por lo que podemos inferir que los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A. tienen un compromiso positivo y promedio con un nivel de liderazgo gerencial igual a cero; este compromiso cambia según nuestro modelo de regresión lineal cuando el administrativo valora que siempre existe un liderazgo gerencial con un puntaje máximo de 130 puntos, a una categoría de compromiso alto con un 80.811 puntos, no pudiendo llegar a un compromiso muy alto, debido a otros factores que se deben de investigar.

En ese sentido Castillo (2019) en sus resultados de investigación manifiesta que la gestión humana en la empresa Electro Puno es regular indicado que los jefes, gerentes no conocen exactamente el tipo de trabajadores que cuenta la empresa, porque existen trabajadores que están ubicados en puestos donde son menos productivos, manifestando que no existe un plan de incentivos, es decir no hay motivación, que el planeamiento, la gestión del desempeño laboral y el monitoreo son deficientes, presentando así deficiencia

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

en la calidad de servicio que brinda la empresa; esto se ve reflejado en el estudio hecho por Lizcano (2020), en su investigación concluye que se ha determinado niveles altos de engagement en los colaboradores; Por lo tanto, se afirma que aquellas organizaciones en las que sus directivos poseen un estilo de liderazgo transformacional, sus colaboradores presentan altos niveles de engagement con sus labores y con la organización.

El liderazgo personal es la primera dimensión de liderazgo gerencial, este dado por la autoconciencia, autoconocimiento, autorregulación y autocontrol que muestran los gerentes de la empresa distribuidora de energía eléctrica electro – Puno, según Ramírez (2021) se concluye que la influencia del liderazgo gerencial en la competitividad de la fuerza laboral es significativa, por lo que se demuestra que mediante el uso de la alta dirección se aumentara la productividad laboral de todos los miembros de la empresa; en la misma línea, en el presente estudio se ha encontrado mediante el coeficiente de determinación, que la variable independiente liderazgo de personal es capaz de explicar el 54.5% de la variabilidad de la variable dependiente Engagement, teniendo una correlación positiva.

En ese sentido, Castillo y Zavaleta (2020), indican que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión liderazgo personal y la variable desempeño laboral de los colaboradores de las ópticas de las cuadras 4 y 5 del jr. Bolívar de Trujillo, se obtuvo este resultado puesto que los administradores de las ópticas se preocupan constantemente por el bienestar de sus empleados y por ello muchas veces realizan actividades fraternales con el objetivo de mejorar la integridad y confianza entre el personal administrativo y el personal productivo.

En el presente estudio se ha encontrado que el liderazgo de influencia tiene una relación positiva con el Engagement, es decir aumenta compromiso de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, cuando aumenta la valoración

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

del liderazgo de influencia de los gerentes, en consecuencia las variables están linealmente relacionadas, por lo que, el administrativo según el modelo de regresión lineal tiene un puntaje constante de 46.817 en el compromiso (Engagement) el cual es un puntaje normalizado promedio, esto puede incrementar si el administrativo valora con 130 puntos en la escala de Likert como "siempre su gerente muestra el liderazgo de influencia" por lo que su compromiso como máximo tendrá un puntaje: de promedio a alto con su trabajo.

Ese comportamiento se puede observar en la investigación de Machado (2019), que concluye que la influencia del liderazgo de influencia en el desempeño laboral tiene una correlación significativa, demuestra que un directivo sabe escuchar el lenguaje hablado y no verbal, tiene pocos prejuicios y es tolerante, por lo que involucra al personal administrativo en los proyectos que planifica, les ofrece actividades en las que se sienten capaces, los orienta para realizarlas a nuevos desafíos, esta significancia se observa en el presente estudio donde el 51.4 % del liderazgo de influencia explica la variabilidad de la variable dependiente Engagement.

Además, Arpasi (2020), evidencia en sus resultados que los trabajadores consideran que un líder es de gran importancia para ser dirigidos y lograr los objetivos empresariales propuestos en la institución; además, en la empresa Electro Puno existe un nivel muy bajo en el indicador logro; la tendencia es media a casi alta. Esto sugiere que el comportamiento es causado por el entorno porque el entorno influye en el comportamiento del empleado. Esto significa que cuanto más se valore su liderazgo y se reconozcan sus logros, más motivado estará.

Quinto (2022), señala que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. Por tanto, mientras los trabajadores se perciban comprometidos con la empresa, su desempeño mejorara en relación a su trabajo y el

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

alcance de los objetivos institucionales., esta conclusión se infiere en nuestro estudio puesto que los compromisos que se asumen por parte de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, concuerdan con el estudio de Mora et al. (2022), en donde la absorción y vitalidad obtuvieron puntuaciones más altas, esto significa que los encuestados tienen un sentimiento positivo sobre las tareas realizadas y un nivel alto.

El liderazgo estratégico esta dado por la capacidad de gestionar las relaciones en los grupos de trabajo y competencia social de los gerentes de la empresa distribuidora de energía eléctrica electro – Puno S.A.A., en el presente estudio el coeficiente de determinación nos indica que el 55.2% de la variable Engagement es predicha por la variable independiente Liderazgo Estratégico, siendo esta una correlación positiva media.

Así mismo Quezada (2018), concluye que existe influencia significativa, entre el liderazgo estratégico del director y el éxito institucional del programa de tecnología educativa de la UNT-2016, con un nivel de significancia de 0.005, de la misma forma en el presente estudio se ha realizado la contrastación de la hipótesis en la cual nos da como resultado el valor de significancia P= 0.000 que es menor que 0.05; entonces el éxito institucional depende en gran medida de las habilidades de liderazgo de quienes la dirigen. Y cuando hablamos de liderazgo, nos referimos a lideres que pueden proponer políticas que impacten en el bienestar general de las personas dentro de una institución.

Por lo tanto, el liderazgo Estratégico influye en el Engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A. -2023, según este resultado se puede inferir que existe una percepción media en relación al liderazgo estratégico de los administrativos e la empresa distribuidora de energía eléctrica electro – Puno S.A.A.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

En este estudio el liderazgo de resultados, está dado por los resultados del trabajo en equipo que se produce de forma colaborativa, entre los gerentes de la empresa distribuidora de energía eléctrica Electro Puno, en la prueba de hipótesis especifica se obtuvo que el valor del P= 0.000 < 0.05, por lo tanto, el liderazgo de resultados influye en el Engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A. -2023.

Ramirez y Puican (2022), los resultados obtenidos señalan que el Liderazgo de resultado alcanzo un valor RHO de Spearman 0,597. Esto indica que ambas dimensiones tienen una correlación positiva significativa con la variable competitividad laboral. Esto significa que mientras los gerentes puedan demostrar un liderazgo orientado a resultados, podrán influir en la competitividad de sus empleados en cada puesto de trabajo que desempeñen dentro de Infocentro Jaén SRL, en la misma línea Medrano (2019), demostró que existe un grado de correlación positiva moderada entre la dimensión liderazgo de resultados y la variable desempeño laboral con un nivel de significancia de 0.036, el cual es menor a 0.05, lo que indica que aceptamos la hipótesis, en la cual existe una significativa relación del liderazgo de resultados con la variable desempeño laboral en la empresa Soluciones Técnicas Industriales.

Estos autores nos muestran la existencia de una correlación positiva moderada pero sin embargo en el presente estudio a pesar que en la hipótesis especifica existe influencia del liderazgo de Resultados, en el Engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A. -2023. Sin embargo, al revisar el coeficiente de determinación nos da como resultado que el 34.4% de la variabilidad de la variable dependiente Engagement es explicada por la variable independiente Liderazgo Resultados, siendo esta una correlación positiva media, es decir que el gerente debe de

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

mejorar su liderazgo en el manejo del trabajo en equipo que se debe de dar en forma colaborativa y en comunicación con sus colaboradores.

Ello tiene relación con Mamani (2022), concluyendo que la empresa Electro Puno S.A.A. no considera como importante a la comunicación interna, haciendo que el personal administrativo no conozca sus funciones adecuadamente por tanto se limitan a cumplir las tareas asignadas mas no a innovar, por lo que generan quejas en los usuarios.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

V. CONCLUSIONES

- Respecto al primer objetivo específico, se obtuvo un R cuadrado = 0.545, es decir un coeficiente de determinación del 54,5% lo que significaría una correlación positiva media, respaldando de este modo la hipótesis planteada cual valor P= 0.000 es menor al valor de significancia que es 0.05, ello refleja la influencia del liderazgo personal en el engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A. -2023; y siendo este el estilo con mayor predominancia en la investigación y observándose que los administrativos de la empresa Electro Puno S.A.A. frente al estilo de liderazgo personal tienen un compromiso promedio alto. Podemos inferior que, si los gerentes lograrán tener un manejo idóneo de su inteligencia emocional, una actitud mental positiva y un control de la dimensión intrapersonal el administrativo tendría un incremento en su compromiso.

- Respecto al segundo objetivo específico, se obtuvo un R cuadrado = 0.514, es decir un coeficiente de determinación del 51,4% y encontrándose una correlación positiva media en los resultados, respaldando de este modo la hipótesis planteada cual valor P= 0.000 es menor al valor de significancia que es 0.05, ello refleja la influencia del liderazgo de influencia en el engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A. -2023, y observándose que los administrativos frente al estilo de liderazgo de influencia tienen un compromiso alto, de este modo si los gerentes tienden a mejorar su capacidad de influir en las personas para lograr los objetivos específicos de la empresa los administrativos tendrán mayor compromiso.

- Respecto al tercer objetivo específico, se puede observar que se logró alcanzar un R cuadrado = 0.522, es decir un coeficiente de determinación del 52.2% lo que

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

significaría una correlación positiva, respaldando de este modo la hipótesis planteada cual valor P= 0.000 es menor al valor de significancia que es 0.05, ello refleja la influencia del liderazgo estratégico en el engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A. -2023, y siendo este uno de los estilos con menor predominancia en la investigación y observándose que los administrativos de la empresa Electro Puno S.A.A. frente al estilo Estratégico tienen un compromiso promedio alto. Podemos inferir que, si los gerentes monitorean el entorno externo e interno de la empresa, buscan oportunidades de mercado y creando una visión futura prediciendo cambios que pueda experimentar la empresa, los administrativos tendrán un incremento en su compromiso.

- Respecto al cuarto objetivo específico, se obtuvo un R cuadrado = 0.344, es decir un coeficiente de determinación del 34.4% lo que significaría que existe una correlación positiva, respaldando de este modo la hipótesis planteada cual valor P= 0.000 es menor al valor de significancia que es 0.05, ello refleja la influencia del liderazgo de resultados en el engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A; y siendo este el estilo con menor predominancia en la investigación y observándose que los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A. -2023, frente al estilo de liderazgo de resultados tendrían un compromiso promedio a alto, esta tendencia podría mejorar, si los gerentes lograran manejar métodos y herramientas de resolución de conflictos, saber negociar y resolver problemas ello influiría en el compromiso de delos administrativos.

- Respecto al objetivo general, se puede observar que se logró alcanzar un R cuadrado = 0.594, es decir un coeficiente de determinación del 59.4% lo que significaría una correlación positiva media, respaldando de este modo la hipótesis planteada cual valor P= 0.000 es menor al valor de significancia que es 0.05, observándose que los

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

administrativos de la empresa Electro Puno S.A.A. frente al liderazgo gerencial se encuentran directamente influenciados con el compromiso de los administrativos logrando una tendencia a mejorar si estos lograran realizar acciones conjuntas entre gerentes y administrativos para el logro de las metas empresariales.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que los gerentes de la empresa realicen talleres y/o capacitaciones los cuales deberán ser incluidos en el Plan Anual de Capacitaciones de la empresa con la finalidad de potenciar sus habilidades y talentos, saliendo de este modo de su zona de confort planteándose metas a mediano y largo plazo. Se deben llevar sesiones de formación en temas de toma de decisiones, gestión de crisis y pensamiento estratégico, el cual debe realizar un seguimiento constante por el departamento de gestión humana con el objetivo de que las herramientas proporcionadas ayuden a trabajar su capacidad de liderazgo, es decir si estas capacitaciones han ayudado a los gerentes o siguen con las mismas acciones iniciales.

- Se recomienda evaluar y reforzar la cultura organizacional definiendo el tipo de cultura organizacional con el que cuenta la empresa, por lo que será necesario crear planes de acción y contar con capacitaciones para el personal sobre cultura organizacional, con la finalidad de mejorar el bienestar de los miembros de la organización fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, aumentar la motivación y el compromiso de los administrativos.

- Se recomienda a la empresa Electro Puno S.A.A, la realización de talleres basados en el empowerment, fortaleciendo sus aspectos más débiles y mejorar sus capacidades para la toma de decisiones y de esta forma se les proporciona una mayor libertad para ser creativos y desarrollar nuevas ideas. Lo que les da un mayor sentido de responsabilidad y aumenta su confianza para mejorar su desempeño

- Se recomienda que se continúen realizando investigaciones en relación a estas variables, debido a que en nuestra casa de estudios no se han encontrado

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

investigaciones respecto a la relación e influencia de estas variables, siendo necesarias estas investigaciones en el sector eléctrico como es Electro Puno.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agurto, K. P., Mogollón, F. S., y Castillo, L. B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad, 12(4),* 112–119. https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1620

Álvarez, N. (2011). *Autoayuda y superaciòn liderazgo personal desarrolle el lìder que està dentro de usted (1ª edición).* Biblioteca Nacional del Perú. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25013w/Unidad2_Liderazgo_personal.pdf

Arpasi, G. P. (2020). *La motivacion segùn Herzberg y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Electro Puno S.A.A. periodo 2019* [Tesis de grado Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/15767

Aubert, G. (2014). Reflexiones sobre liderazgo. In *Reflexiones sobre liderazgo*. Grupo Desarrollo Humano. https://www.researchgate.net/profile/Gilbert-Aubert/publication/281824665_Reflexiones_sobre_Liderazgo/links/55f9a8c908aec948c4951f3d/Reflexiones-sobre-Liderazgo.pdf

Bakker, A. B., Demerouti, E., y Xanthopoulou, D. (2011). ¿Cómo los empleados Mantienen su Engagement en el Trabajo? *Ciencia & Trabajo,* 1–8. https://posgradosfae.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/05/articles_arnold_bakker_262.pdf

Ballesteros, C. A. (2019). La presentaciòn digital del engagement: Hacia una percepciòn

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

del compromiso a través de acciones simbòlicas. *Revista de Comunicaciòn, 18(1)*, 215–233. https://doi.org/10.26441/RC18.1-2019-A11

Behar, D. S. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom. http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodología-de-la-Investigación-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf

Benjamìn, E., y Fincowsky, F. (2013). *Organización de empresas* (Cuarta Edi). McGraw Hill. https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448146859.pdf

Bernal, R. (2022). *Liderazgo orientado a resultados*. Coaches Profesionales. https://coachesprofesionales.com/liderazgo-orientado-a-resultados/

Cahuana, E. (2021). *Liderazgo y compromiso organizacional de los trabajadores en el seguro social de salud Ayacucho - 2018* [Tesis de Grado Universidad peruana de los Andes]. https://hdl.handle.net/20.500.12848/3642

Cárdenas, T. de J., y Jaik, A. (2014). El engagement (ilusión por el trabajo) y los factores que lo integran. *Investigaciòn Educativa Duranguense*, *13*, 1–5. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4743453

Carrasco, A. M., de la Corte, C. M., y Leòn, J. M. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud ocupacional en las organizaciones y prevenir el burnot y estres laboral. *Revista Digital de Prevenciòn*, *1*, 1–22. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25726w/Liderazgo y gestion de personas/Modulo 4/U1_Engagement.pdf

Castillo, C. I., y Zavaleta, E. (2020). *El liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los colaboradores de las ópticas del jirón Bolívar, Trujillo-2019* [Tesis de grado

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/50635

Castillo, M. (2019). *La gestión del talento humano y su influencia en la rentabilidad de la empresa regional de servicio pùblico de electricidad Electro Puno S.A.A. periodos 2016 y 2017* [Tesis de grado Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/11274

Cerda, H. (1993). *Los elementos de la investigaciòn como reconocerlos, diseñarlos y construirlos* (Editorial). https://banner9.icesi.edu.co/ic_contenidos_pdf/adjuntos/202220/202220_11361_14790.pdf

Charry, J. M. (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Gobierno y Gestión Pública*, *8*, 26–36. https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/19

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teorìa general de la administración (7a ed.)*. McGraw-Hill Interamerica. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato Idalverto. Introducción a la teoría general de la Administración.pdf

Choque, J. (2017). *Análisis del marketing interno y su relación con el compromiso organizacional en la empresa regional de servicio público de electricidad de Puno sociedad anònima abierta-Electro Puno S.A.A.* [Tesis de grado Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/12031

Covey, S. R. (2013). *El liderazgo centrado en principios* (Ediciones). https://jesuitas.lat/uploads/el-liderazgo-centrado-en-principios/STEPHEN COVEY

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

- 1993 - EL LIDERAZGO CENTRADO EN PRINCIPIOS.pdf

Cristancho, F. (2018, December 19). *5 Consejos para desarrollar un liderazgo de alto nivel*. Linkendin. https://www.linkedin.com/pulse/5-consejos-para-desarrollar-un-liderazgo-de-alto-cristancho-dueñas/?originalSubdomain=es

Donawa, Z. (2018). Liderazgo eficaz en gerencias de organizaciones de servicio electrico. *Revista Gestiòn de Las Personas y Tecnologìa*, *11 (31)*, 56–71. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6365356

Espinosa, J. L. (2017). *El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios*. Tesis de maestria Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

ExpokNews. (2023, March 16). *El liderazgo como causa de renuncia y retención de talento*. https://www.expoknews.com/el-liderazgo-como-causa-de-la-renuncia-y-retencion-de-talento/

Fierro, I. (2015). El rol del liderazgo estratégico en las organizaciones. *Saber, Ciencia y Libertad*, 1–5. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5109372.pdf

Flores, E. (n.d.). *Las 4 dimensiones del liderazgo gerencial*. IEIE. https://www.ieie.eu/el-liderazgo-gerencial/#Liderazgo_personal

Gambetti, R., y Graffigna, G. (2010). the concept of engagement: A systematic analysis of the ongoing marketing debate. *Universita Cattolica Del Sacro Cuore*, 801–826. https://www.researchgate.net/profile/Guendalina_Graffigna/publication/230770671_The_concept_of_engagement_A_systematic_analysis_of_the_ongoing_marketing_debate/links/0c96051bb770a4fc55000000/The-concept-of-engagement-A-systematic-analysis-of-the-ongoing-m

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

García, B., y Martín, L. (2016). *Coaching y Liderazgo personal*. https://books.google.com.pe/books/about/Coaching_y_liderazgo_personal.html?id=hnmbDQAAQBA-&redir_esc=y

Gómez, L., Labarthe, J., Ferreira, A., y Chiminelli, V. (2019). Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). *Ciencias Psicológicas*, *13(2)*, 305–316. https://doi.org/10.22235/cp.v13i2.1888

González, L. N. (2022). *Relación entre comportamientos de liderazgo y engagement en el ámbito laboral colombiano en tiempos de pandemia* [Tesis de grado Universidad de La Sabana]. https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/53152/Tesis - Laura González Obando Versión Final Entregada.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, W. de J., y Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento y Gestión, Universidad Del Norte*, *51*, 54–74. https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/html/

Grupo Consultor EFE. (n.d.). *Por qué el liderazgo de influencia es importante y cómo desarrollarlo*. Efegcefe.Com. https://grupoconsultorefe.com/recursos/blog/por-que-el-liderazgo-de-influencia-es-importante-y-como-desarrollarlo

Hadi, M. M., Martel, C. P., Huayta, F. T., Rojas, C. R., y Arias, J. L. (2023). *Metodología de la Investigación guía para el proyecto de tesis (1a ed.)*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnologìa Inudi Perù. https://doi.org/10.35622/inudi.b.073

Hernández, G. (2023, March 14). *Eres tú, no soy yo: malos jefes, principal causa de*

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

renuncia en México; casos crecen 33%. El Economista. https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Eres-tu-no-soy-yo-Malos-jefes-principal-causa-de-renuncia-en-Mexico-casos-crecen-33-20230314-0030.html

Hernandez, H., y Pascual, A. E. (2017). Validaciòn de un instrumento de investigacion para el diseño de una metodologia de autoevaluacion del sistema de gestion ambiental. *Revista de Investigacion Agraria y Ambiental*, *9(1)*, 157–163. https://doi.org/10.22490/21456453.2186

Hernández, R., Fernandez, C., y Baptista, M. del P. (2014). *Metodologìa de la investigaciòn (6a ed.)* (Mc Graw Hi). Mc Graw Hill. https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2. Hernandez, Fernandez y Baptista-Metodología Investigacion Cientifica 6ta ed.pdf

Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Vol. 1). Mc Graw Hill. http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292

Hutchinson, S. M. (2014). *El liderazgo, un desempeño efectivo*. Articulos. https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf

Lee, N. R. (2009). *La pràctica del liderazgo gerencial*. Xlibris. https://books.google.com.pe/books?id=Vmvhko726UkC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true

Lizcano, N. J. (2020). *Relación entre estilos de liderazgo y engagement: caso de estudio* [Tesis de Magister Universidad Pontificia Bolivariana]. https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9932/158_1%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Losada, L. T. (s.f.). *Liderazgo centrado en resultados*. Business School Prime. https://www.usergioarboleda.edu.co/escuela-de-negocios-prime/noticias/liderazgo-centrado-en-resultados/

Lussier, R. N., y Achua, C. F. (2011). *Liderazgo Teoria, aplicaciòn y desarrollo de habilidades (4a ed.)*. Cengage Learning. https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf

Machado, N. N. (2019). *El liderazgo gerencial y desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura-2019* [Tesis de maestria Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/53541

Malpica, C. (2015). *Dimensiones del liderazgo gerencial y su incidencia en la satisfaccion del cliente interno en una Empresa Constructora* [Tesis de grado Universidad Privada del Norte]. https://hdl.handle.net/11537/10956

Mamani, S. M. (2022). *La comunicacion interna y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electro Puno S.A.A.-Sede Juliaca 2021* [Tesis de grado Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18117

Masco, E. (2017). *La política retributiva y su influencia en el desempeño laboral del personal del área de comercialización de la empresa Electro Puno- sede Juliaca, periodo 2016* [Tesis de grado Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13239

Maxwell, J. C. (1996). *Desarrolle el líder que está en usted (12a ed.)*. https://www.webdelclub.com/whuracan/docu/des000019.pdf

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Medina, J. (2022). *Influencia del tipo de liderazgo del fundador en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa familiar, estudio de caso "Negocios José Luis & J.G.L. S.A.C." Chiclayo -2019* [Tesis de grado Universidad Catòlica Santo Toribio de Mogrovejo]. http://hdl.handle.net/20.500.12423/4699

Medrano, J. N. (2019). *El liderazgo gerencial y su relacion con el desempeño laboral de los trabajadores del area mantenimiento de procesos de la empresa soluciones tecnicas industriales de la ciudad de cajamarca del año 2018* [Tesis de grado Universidad Privada del Norte]. https://hdl.handle.net/11537/23542

Merino Soto, Fernandez Manuel, y Juàrez Arturo. (2022). Validez de la Estructura Interna del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en trabajadores peruanos. *Centro Interamericano de Investigaciones Psicologicas y Ciencias Afines- CHPCA*, *39(1)*, 7–25. https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.1

Mora, O., Guerrero, M. A., Manosalvas, C. A., y Pedraza, M. (2022). Satisfacción laboral y engagement de trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, *27(8)*, 956–974. https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.15

Morán, G., y Alvarado, D. (2010). *Métodos De Investigación* (C. Ramírez & Gómez. Alejandro (eds.); Primera, Vol. 1).

Moreno, A. ., y Velásquez, A. . (2011). El engagement: un constructo que promueve la calidad de vida en las organizaciones. *Engagement y Calidad de Vida 1*, 1–21. https://core.ac.uk/download/pdf/47067691.pdf

Muñoz, R. R. (2019). *Análisis de la situación actual de la metodología para proyectos de servicios tecnológicos, caso CIATEQ AC.* [Tesis de grado]. https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/375/1/MuñozChavez

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

RaulRoberto MDGPI 2019.pdf

Ñaupas, H., Palacios, J. J., Valdivia, M. R., y Romeo, H. E. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y Redacción de la tesis (5a ed.)* (Vol. 1). Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

Niño, V. M. (2011). *Metodología de la Investigación*. Ediciones de la U. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Nino-Rojas-Victor-Miguel_Metodologia-de-la-Investigacion_Diseno-y-ejecucion_2011.pdf

Ochoa Aliaga, M. R. (1997). Enfoque de liderazgo gerencial para el compromiso del factor humano en el desarrollo del proceso estratégico (2ª Edicón). *Revista Ciencia y Cultura*, 1–3. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33231997000200013

Otero, F. (2009). El servicio público de energìa electrica en méxico y las actividades no consideradas como tal. *Biblioteca Jurìdica Virtual Del Instituo de Investigaciones Jurìdicas de La UNAM*, 265–285. https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2654/11.pdf

Paez, I. (2009). Competencias para el liderazgo gerencial. *Investigaciòn*, 79–97. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5137652.pdf

Paz, A. I., Sánchez, J. A., y Sánchez, I. J. (2019). *Liderazgo gerencial acción estratégica de las empresas de servicios públicos*. Gente Nueva. https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/299/29. Liderazgo gerencial -web-.pdf?sequence=1

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Pérez, F. (2020). *Liderazgo Gerencial. Introducción*. SCRIBD. https://es.scribd.com/document/468464954/Libro-Liderazgo-gerencial-Introduccion#

Pineda, E. B., De Alvarado, E. L., y De Canales, F. H. (1994). *Metodologia de la investigación (2a ed.)*. Organización Mundial de la Salud. http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia de la Investigacion Manual para el Desarrollo de Personal de Salud.pdf

Pluxee. (2019, December 16). *Compromiso laboral: qué es y por qué es tan importante*. https://www.sodexo.es/blog/compromiso-laboral-empresa/

Quezada, S. (2018). *El liderazgo Estrategico del director y el exito institucional del programa de tecnologia educativa de la universidad nacional de trujillo-2016* [Universidad Privada Antenor Orrego]. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/3784/RE_DOCT_EDU_SONIA.QUEZADA_LIDERAZGO.ESTRATEGICO_DATOS.PDF?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=H0 El liderazgo estratégico del,Educativa de la UNT%2C 2016.

Quinto, K. N. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Corporacion SIC S.A.C.* [Tesis de Grado Universidad Peruna los Andes]. https://hdl.handle.net/20.500.12848/5405

Quispe, C. (2017). *Liderazgo gerencial y compromiso organizacional de los trabajadores de la división de abastecimiento de la dirección de logística de la PNP* [Tesis de maestria Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/14654

Rabano, S. (2020, October). *Medir el engagement*. Linkendin.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

https://es.linkedin.com/pulse/medir-el-engagement-silvia-rabano-sanchez

Ramírez, A. N. (2021). *Liderazgo gerencial y su influencia en la competitividad laboral de Infocentro S.R.L.- en la ciudad de Jaen, Cajamarca-2020* [Tesis de maestria Universidad Alas Peruanas]. https://hdl.handle.net/20.500.12990/5675

Ramirez, A. N., y Puican, V. H. (2022). Liderazgo gerencial y competitividad laboral de Infocentro SRL., Jaèn, Perù. *Sapienza International of Interdisciplinary Studies*, *3(2)*, 373–386. https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.345

Ramírez, M. (2012). Estilos de liderazgo y sus enfoques gerenciales. Una aproximación teórica-metodológica para el análisis de la dirección organizacional. *Revista de Ciencias Sociales*, *XVIII*, 89–98. https://www.redalyc.org/pdf/280/28022785007.pdf

Rivera, A. (2018). *Competencias Gerenciales para el liderazgo del futuro* (Link gerencial Consultores (ed.); Vol. 6, Issue 11). https://www.alejandroriveraprato.com/wp-content/uploads/2021/07/CompetenciasGerencialesLiderazgoFuturo.pdf

Robotham, D. (2020, December 16). *La falta de compromiso laboral y el impacto del liderazgo*. PennState Extension. https://extension.psu.edu/la-falta-de-compromiso-laboral-y-el-impacto-del-liderazgo#:~:text=La falta de compromiso laboral se define a menudo por,Pech %26 Slade%2C 2006

Roca, C. (2024). *Què es engagement*. ThePower Education. https://thepower.education/blog/engagement-conoce-la-metrica-mas-importante-del-marketing

Romero, G. E. (2005). Papel del gerente líder venezolano: Gerencia vs. Liderazgo.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales, *7(1)*, 51–65. https://www.redalyc.org/pdf/993/99318830004.pdf

Ruiz, C. B., y Valenzuela, M. R. (2022). *Metodología de investigación* (EditUNAT). Fondo Editorial. https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/view/4/5/13

Salanova, M., y Schaufeli, W. (2004). *El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos*. https://www.researchgate.net/publication/370280265_El_Engagement_de_los_empleados_un_reto_emergente_para_la_Direccion_de_los_Recursos_Humanos

Salinas, P. (2011). *Metodologìa de la investigación científica*. http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/34398/metodologia_investigacion.pdf;jsessionid=97A36D94BD8E85D223B2D126A52907ED?sequence=1

Schaufeli, W., y Arnold, B. (2003). *UWES- Utrecht work engagement scale*. Occupational Health Psychology Unit. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf

Torlero, R., y Carreón, A. G. (2022). El compromiso organizacion y su relacion con el liderazgo de los docentes de una universidad de Durango Mexico. *Revista Academia de Investigaciòn TLATEMOANI*, *13(39)*, 1–17. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8539136

Vargas, L. M., y Estrada, W. C. (2016). El engagement: teoría y nociones. *Revista Valor Agregado*, *3(1)*, 35–46. https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1264/1607

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Vivanco, C. M., Renteria, J. A., Vásquez, R. D., y Cedamanos, Y. R. (2019). *Diferencia en el nivel de engagement entre el personal obrero contratado tras culminar el programa de capacitación laboral juvenil y el personal obrero incorporado por contratación tradional en una empresa de consumo masivo en Perú* [Tesis de maestria Universidad del Pacifico]. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2537/Carmen_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wood, P., Moenne, G., Arteaga, C., Larraechea, R., Dosal, F., del Solar, M. J., Klempau, R., Aguirre, J. de, Becerra, M., y C. Besio. (2019, May 16). *Mediciòn 2018 Engagement*. CIircular HR. https://fch.cl/wp-content/uploads/2019/07/engagement-2018.pdf

Zapata, N., y Melo, R. A. (2015). *Engagement y productividad en las empresas* [Tesis de grado Universidad del Rosario]. https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/266c7c39-b85c-4474-9c37-2dd385488952/content

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ANEXOS

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ANEXO 1. Instrumento de recolección de datos y validación del instrumento de investigación (juicio de expertos)

ENCUESTA

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta un instrumento para que evalué cuidadosamente el liderazgo que ejercen los gerentes de la Empresa Regional de Electro Puno S.A.A. en la que labora. Debe ser objetivo en su respuesta.

Usted pertenece a la Gerencia de:

( ) Administración ( ) Comercialización ( ) Proyectos ( ) Técnica

( ) Planeamiento Gestión y Control de Calidad ( ) General

Sírvase a marcar con una X la afirmación que corresponda mejor a su percepción.

1	2	3	4	5
Nunca	**Casi nunca**	**Algunas veces**	**Casi siempre**	**Siempre**

N.º	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Liderazgo Personal: Autoconciencia y Autoconocimiento						
1	El gerente muestra capacidad para evaluarse a sí mismo de manera realista.					
2	El gerente suele expresar sus sentimientos, intereses y sentimientos personales de forma sincera y sencilla con sus colabores a cargo.					
3	El gerente se hace cargo del error y asume la autocrítica cuando toma decisiones equivocadas, comete injusticias o cae en desaciertos a causa de la precipitación o la desinformación.					
4	El gerente tiene sentido del humor, la capacidad de reírse de si mismo cuando comete un error, manteniendo al mismo tiempo su respeto por sí mismo.					
5	El gerente tiene la confianza y la humildad para pedir ayuda cuando no puede alcanzar sus metas por sí mismo o no conoce las estrategias y herramientas necesarias para lograr una meta exitosa.					
Liderazgo Personal: Autorregulación – Autocontrol						
6	El gerente tiene la capacidad de contar hasta cien en un contexto de provocación frente a clientes y colaboradores.					
7	El gerente mantiene la tranquilidad y serenidad en una situación de conflicto.					
8	El gerente actúa amigable, tranquilo y sereno frente a situaciones de conflicto					
9	El gerente se comporta con soltura ante la ambigüedad y frente a caos institucionales.					
10	El gerente escucha y responde serenamente ante hechos que afectan su credibilidad e integridad moral.					
Liderazgo de Influencia: Conciencia Social – Empatía						
11	El gerente interpreta el lenguaje verbal y no verbal de sus colaboradores.					
12	El gerente tiene pocos prejuicios y es tolerante.					
13	El gerente gestiona directamente el proceso productivo de sus colaboradores y proporciona a estos una retroalimentación constante.					
14	El gerente involucra a sus colaboradores en proyectos de cambio complejos.					
15	El gerente coloca a cada uno de sus colaboradores al frente de tareas con las que se sientan más capacitados, impulsándolos a enfrentarse a retos accesibles.					

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

16	El gerente muestra compasión y benevolencia, estando dispuesto a ayudar a sus colaboradores cuando lo necesitan y acogerlos en situaciones difíciles.					
Liderazgo Estratégico: Gestión de la Relaciones – Competencia Social						
17	El gerente es bueno gestionando los grupos de trabajo dentro de su gerencia.					
18	El gerente es bueno gestionando los grupos de trabajo dentro de su gerencia.					
19	El gerente comunica sus ideas de manera convincente a los demás.					
20	El gerente fomenta la creación de vínculos y la reconexión entre los diferentes colaboradores que necesitan trabajar juntos en un proyecto común.					
21	El gerente comprende e interpreta correctamente las motivaciones y los intereses personales ocultos de sus colaboradores y los alinea con los objetivos de la empresa.					
22	El gerente sabe solucionar los conflictos que dificultan el avance de los equipos de trabajo.					
23	El gerente es asertivo en su estilo de comunicación.					
24	El gerente tiene sentido del humor					
Liderazgo de Resultados: Trabajo en Equipo						
25	El gerente considera que el tiempo de trabajo se ha convertido en un lugar para intercambiar experiencias y nuevas ideas controlando a los colaboradores que bloquean la comunicación.					
26	El gerente cree que la comunicación entre los distintos equipos y departamentos de la empresa se produce de forma colaborativa, superando la privacidad y el carácter oculto de las tendencias competitivas.					

Gracias por desarrollar la encuesta, el propósito es mejorar nuestra empresa.

Nota: cuestionario adoptado de Malpica (2015) en su investigación *"Dimensiones del liderazgo gerencial y su incidencia en la satisfacción del cliente interno en una empresa Constructora".*

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

INSTRUMENTO UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES)

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario forma parte de una investigación y los resultados se utilizarán únicamente con fines académicos.

Edad: _____

Sexo: _____

Tiempo en la organización:

	Menos de 1 año
	De 1 a menos de 3 años
	De 3 a menos de 5 años
	De 5 a menos de 10 años
	De 10 a amas años

Por favor, marque con una "X" la opción que se aproxime mejor a su realidad como trabajador.

1	2	3	4	5
Nunca	**Casi nunca**	**Algunas veces**	**Casi siempre**	**Siempre**

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

Nota: extraído de (Schaufeli yArnold, 2003)

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Facultad de Ciencias Contables y Administrativas
Escuela Profesional de Administración

FORMATO PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INTRUCCIÒN: Estimado Sr. (a) experto (a) para validar el instrumento coloque 1 (SI) Y 0 (NO).

I. Datos Generales

Apellidos y nombres del experto	: Ortega Cruz Jeovanna Sarela
Institución donde labora	: Universidad Nacional del Altiplano Puno
Instrumento motivo de evaluación	: Liderazgo Gerencial
Autor del instrumento	: Milenka Hema Velazco Mengoa

II. Aspectos de Validación

	CLARIDAD Y OBJETIVIDAD (El ítem se entiende claramente y se orienta a aspectos concretos)		**COHERENCIA** (el ítem se relaciona con los indicadores y dimensiones de la variable)		**REDACCIÒN** (Cada ítem esté relacionado con cohesión, coherencia y adecuación)		**PERTINENCIA** (El ítem ayuda a lograr el propósito de la investigación)		OBSERVACIONES
	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	
Pregunta Nº 01-Indicador: autoconciencia y autoconocimiento	X		X		X		X		
Pregunta Nº 02-Indicador: autoconciencia y autoconocimiento	X		X		X		X		
Pregunta Nº 03-Indicador: autoconciencia y autoconocimiento	X		X		X		X		
Pregunta Nº 04-Indicador: autoconciencia y autoconocimiento	X		X		X		X		
Pregunta Nº 05-Indicador: autoconciencia y autoconocimiento	X		X		X		X		
Pregunta Nº 06-Indicador: Autorregulación y Autocontrol	X		X		X		X		
Pregunta Nº 07-Indicador: Autorregulación y Autocontrol	X		X		X		X		
Pregunta Nº 08-Indicador: Autorregulación y Autocontrol	X		X		X		X		
Pregunta Nº 09-Indicador: Autorregulación y Autocontrol	X		X		X		X		
Pregunta Nº 10-Indicador: Autorregulación y Autocontrol	X		X		X		X		
Pregunta Nº 11-Indicador: Conciencia Social y Empatía	X		X		X		X		
Pregunta Nº 12-Indicador: Conciencia Social y Empatía	X		X		X		X		
Pregunta Nº 13-Indicador: Conciencia Social y Empatía	X		X		X		X		
Pregunta Nº 14-Indicador: Conciencia Social y Empatía	X		X		X		X		
Pregunta Nº 15-Indicador: Conciencia Social y Empatía	X		X		X		X		
Pregunta Nº 16-Indicador: Conciencia Social y Empatía	X		X		X		X		
Pregunta Nº 17-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	X		X		X		X		
Pregunta Nº 18-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	X		X		X		X		
Pregunta Nº 19-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	X		X		X		X		
Pregunta Nº 20-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	X		X		X		X		
Pregunta Nº 21-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	X		X		X		X		
Pregunta Nº 22-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	X		X		X		X		

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Facultad de Ciencias Contables y Administrativas
Escuela Profesional de Administración

Pregunta Nº 23-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	X		X		X		X		
Pregunta Nº 24-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	X		X		X		X		
Pregunta Nº 25-Indicador: Trabajo en equipo	X		X		X		X		
Pregunta Nº 26-Indicador: Trabajo en equipo	X		X		X		X		
TOTAL	26		26		26		26		

III. Opinión de aplicabilidad

(X) El instrumento **SI** puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(__) El instrumento **NO** puede ser aplicado, es necesario mejorarlo antes de ser aplicado.

IV. Promedio de valoración (26)

Fecha: 24 de enero del 2024

MSc. Geovanna S. Ortega Cruz
DOCENTE

Firma y sello del experto
DNI: 29305226
Teléfono móvil: 950950813

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Facultad de Ciencias Contables y Administrativas
Escuela Profesional de Administración

FORMATO PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INTRUCCIÒN: Estimado Sr. (a) experto (a) para validar el instrumento coloque 1 (SI) Y 0 (NO).

I. Datos Generales

Apellidos y nombres del experto	: Carpio Moroza Amira
Institución donde labora	: Universidad Nacional del Altiplano Puno
Instrumento motivo de evaluación	: Liderazgo Gerencial
Autor del instrumento	: Milenka Hema Velazco Mengoa

II. Aspectos de Validación

	CLARIDAD Y OBJETIVIDAD (El ítem se entiende claramente y se orienta a aspectos concretos)		**COHERENCIA** (el ítem se relaciona con los indicadores y dimensiones de la variable)		**REDACCIÒN** (Cada ítem esté relacionado con cohesión, coherencia y adecuación)		**PERTINENCIA** (El ítem ayuda a lograr el propósito de la investigación)		OBSERVACIONES
	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	
Pregunta Nº 01-Indicador: autoconciencia y autoconocimiento	✓		✓			✓	✓		
Pregunta Nº 02-Indicador: autoconciencia y autoconocimiento	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 03-Indicador: autoconciencia y autoconocimiento	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 04-Indicador: autoconciencia y autoconocimiento	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 05-Indicador: autoconciencia y autoconocimiento	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 06-Indicador: Autorregulación y Autocontrol		✓	✓			✓	✓		
Pregunta Nº 07-Indicador: Autorregulación y Autocontrol	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 08-Indicador: Autorregulación y Autocontrol	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 09-Indicador: Autorregulación y Autocontrol	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 10-Indicador: Autorregulación y Autocontrol	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 11-Indicador: Conciencia Social y Empatía	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 12-Indicador: Conciencia Social y Empatía	✓		✓			✓	✓		
Pregunta Nº 13-Indicador: Conciencia Social y Empatía	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 14-Indicador: Conciencia Social y Empatía	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 15-Indicador: Conciencia Social y Empatía	✓		✓			✓	✓		
Pregunta Nº 16-Indicador: Conciencia Social y Empatía	✓		✓			✓	✓		
Pregunta Nº 17-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 18-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 19-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 20-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	✓		✓			✓	✓		
Pregunta Nº 21-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 22-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 23-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	✓		✓			✓	✓		

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Facultad de Ciencias Contables y Administrativas
Escuela Profesional de Administración

Pregunta Nº 24-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	✓			✓		✓	✓		
Pregunta Nº 25-Indicador: Trabajo en equipo	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 26-Indicador: Trabajo en equipo	✓		✓		✓		✓		
TOTAL	25		25		18		76		

III. Opinión de aplicabilidad

(X) El instrumento **SI** puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(__) El instrumento **NO** puede ser aplicado, es necesario mejorarlo antes de ser aplicado.

IV. Promedio de valoración (24 **)**

Fecha: 29 enero 2024

Lic. Adm. Amira Gerpio Maraza
Reg. Unic. de Colleg. Nro. 8325
CORLAD PUNO

Firma y sello del experto
DNI: 44730674
Teléfono móvil: 980852161

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Facultad de Ciencias Contables y Administrativas
Escuela Profesional de Administración

FORMATO PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INTRUCCIÒN: Estimado Sr. (a) experto (a) para validar el instrumento coloque 1 (SI) Y 0 (NO).

I. Datos Generales

Apellidos y nombres del experto	:
Institución donde labora	: Universidad Nacional del Altiplano Puno
Instrumento motivo de evaluación	: Liderazgo Gerencial
Autor del instrumento	: Milenka Hema Velazco Mengoa

II. Aspectos de Validación

	CLARIDAD Y OBJETIVIDAD (El ítem se entiende claramente y se orienta a aspectos concretos)		**COHERENCIA** (el ítem se relaciona con los indicadores y dimensiones de la variable)		**REDACCIÒN** (Cada ítem esté relacionado con cohesión, coherencia y adecuación)		**PERTINENCIA** (El ítem ayuda a lograr el propósito de la investigación)		OBSERVACIONES
	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	
Pregunta Nº 01-Indicador: autoconciencia y autoconocimiento	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 02-Indicador: autoconciencia y autoconocimiento	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 03-Indicador: autoconciencia y autoconocimiento	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 04-Indicador: autoconciencia y autoconocimiento	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 05-Indicador: autoconciencia y autoconocimiento	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 06-Indicador: Autorregulación y Autocontrol	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 07-Indicador: Autorregulación y Autocontrol	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 08-Indicador: Autorregulación y Autocontrol	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 09-Indicador: Autorregulación y Autocontrol	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 10-Indicador: Autorregulación y Autocontrol	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 11-Indicador: Conciencia Social y Empatía	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 12-Indicador: Conciencia Social y Empatía	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 13-Indicador: Conciencia Social y Empatía	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 14-Indicador: Conciencia Social y Empatía	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 15-Indicador: Conciencia Social y Empatía	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 16-Indicador: Conciencia Social y Empatía	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 17-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 18-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 19-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 20-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 21-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 22-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	✓		✓		✓		✓		

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Facultad de Ciencias Contables y Administrativas
Escuela Profesional de Administración

Pregunta Nº 23-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 24-Indicador: Gestión de las Relaciones - Competencia Social	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 25-Indicador: Trabajo en equipo	✓		✓		✓		✓		
Pregunta Nº 26-Indicador: Trabajo en equipo	✓		✓		✓		✓		
TOTAL	26		26		26		26		

III. Opinión de aplicabilidad

(X) El instrumento **SI** puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(__) El instrumento **NO** puede ser aplicado, es necesario mejorarlo antes de ser aplicado.

IV. Promedio de valoración (26 **)**

Fecha: 24/01/24

Firma y sello del experto
DNI: 01307036
Teléfono móvil: 951921622

M.Sc. Roger Freddy Fernández Burgos
DOCENTE UNIVERSITARIO

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ANEXO 2. Análisis de regresión lineal prueba de supuestos

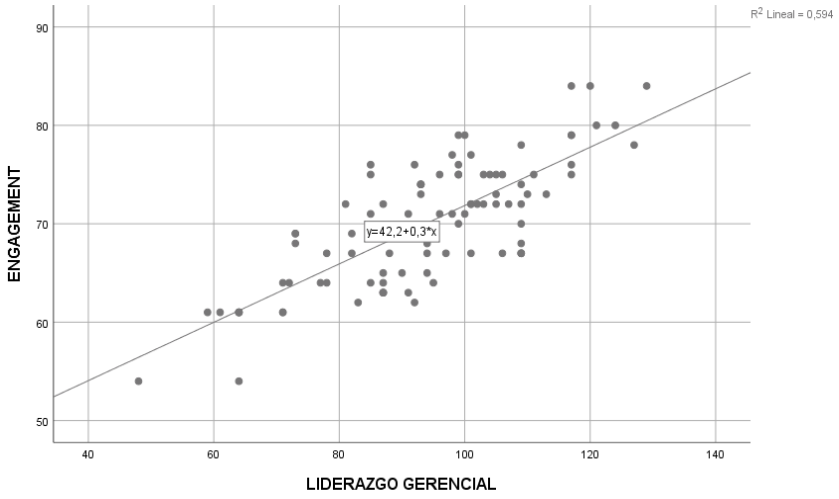
- Prueba de linealidad

Hace referencia a que debe de existir una relación lineal entre el Liderazgo Gerencial y el Engagement, esto indica que el valor esperado de la variable Engagement depende linealmente de las variables Liderazgo Gerencial.

En la figura 7 podemos observar la prueba de linealidad mediante la gráfica de dispersión, entre la variable predictora Liderazgo Gerencial y la variable predicha Engagement, esta figura nos apoya a para verificar la existencia de una correlación o relación entre las variables, su objetivo es analizar la relación causa efecto entre ellas, en la presente investigación se observa que existe gráficamente una correlación Positiva entre las variables en estudio y tienen una distribución lineal, en donde podemos observar una correlación positiva de R^2=0.594, esto se observa en la recta regresión la que es que mejor se ajusta a la nube de puntos.

Figura 6

Prueba de linealidad de las variables liderazgo gerencial y el engagement



Nota: elaborado en base a los datos de las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

- Prueba de independencia

Para comprobar la prueba de independencia, es necesario comprobar que los residuos sean independientes entre sí y que no haya ningún tipo de correlación entre ellos.

Esto puede contrastarse realizando la prueba de Durbin-Watson, la estadística de Durbin-Watson está en el rango 0-4. Un valor de 2 o casi 2 indica que no existe autocorrelación de primer orden. Un rango aceptable es 1,50 - 2,50

1. Plantear la hipótesis.

   H_0 = los residuos son independientes.

   H_a = los residuos no son independientes.

2. Prueba estadística a emplear.

   Utilizaremos la prueba de Durbin-Watson, los cuales los trataremos en el paquete estadístico SPSS y los resultados son los siguientes:

Tabla 31

Prueba de independencia

Resumen del Modelo[b]

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,771[a]	,594	,590	4,086	2,466

Nota: elaborado en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS

Donde el resultado de Durbin-Watson debe estar en el rango 0-4. Un valor de 2 o casi 2 indica que no existe autocorrelación de primer orden. Un rango aceptable es 1,50 - 2,50.

3. Decisión y conclusión.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Como Durbin-Watson DW = 2.466 se verifica la independencia de errores, ya que el valor de la prueba de Durbin-Watson se encuentra entre 1,50 - 2,50

- Homocedasticidad o homogeneidad de varianza

Esta hace alusión a la igualdad de varianza es decir la homocedasticidad es una medida de dispersión que nos dice que tan alejados están una serie de datos de la puntuación media del grupo. para la presente investigación se utilizará la prueba de Levene, para lo cual vamos seguir los siguientes pasos:

1. Plantear la hipótesis.

   H_0 = Las variables son iguales $\sigma^2 = \sigma^2$.

   H_a = Las variables no son iguales $\sigma^2 \neq \sigma^2$.

2. Nivel de significancia:

   Confianza al 95% y Significancia (alfa) 5%

3. Prueba estadística a emplear.

   Utilizaremos la prueba de Levene, los cuales los trataremos en el paquete estadístico SPSS y los resultados son los siguientes:

Tabla 32

Prueba de Levene

Prueba de homogeneidad de varianza					
		Estadístico de Levene	**gl1**	**gl2**	**Sig.**
Engagement	Se basa en la media	1.333	5	86	0.258
	Se basa en la mediana	1.018	5	86	0.412
	Se basa en la mediana y con gl ajustado	1.018	5	77.604	0.413
	Se basa en la media recortada	1.330	5	86	0.259
Liderazgo Gerencial	Se basa en la media	0.628	5	86	0.679
	Se basa en la mediana	0.513	5	86	0.766
	Se basa en la mediana y con gl ajustado	0.513	5	79.844	0.765
	Se basa en la media recortada	0.616	5	86	0.688

Nota: elaborado en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

4. Criterios de Decisión o regla de decisión.

Donde p, es el valor de la probabilidad y α = es el nivel de significancia.

Si P <= α rechazamos H_0 y aceptamos $H_{a,\ es}$ decir rechazamos la hipótesis nula.

Si P > α aceptamos H_0 y rechazamos $H_{a,\ es}$ decir NO rechazamos la hipótesis nula.

De la tabla 32, tomaremos la media de las varianzas de las variables siendo estos:

Liderazgo gerencial P= 0.679 y α = 0.05

Engagement P= 0.258 y α = 0.05

5. Decisión y conclusión.

Como 0.679 > 0.05 aceptamos la hipótesis H_0 (nula), es decir los datos sobre el liderazgo presentan varianzas iguales, y En la variable Engagement la probabilidad es 0.258 > 0.05, entonces aceptamos la hipótesis H_0 , entonces no existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, este resultado confirma que los datos presentan varianzas iguales.

- Prueba de normalidad o prueba de bondad de ajuste.

En esta prueba la distribución de los datos, debe de asemejarse a una distribución normal, es decir los valores deben de comportarse de manera normal, las variables deben ser continuas y deben de estar en una escala de medida de intervalo o superior, para la presente investigación se utilizará la prueba de kolmogorov – Smirnov, ya que los datos en estudio son mayores a 50 (n>50), y seguimos los siguientes pasos:

1. Plantear la hipótesis.

H_0 = Los datos tienen una distribución normal.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

H_a = Los datos no tienen una distribución normal.

2. Nivel de significancia:

   Confianza al 95% y Significancia (alfa) 5%

3. Prueba estadística a emplear.

   Por tener nuestros datos mayores a 50, utilizaremos la prueba de kolmogorov – Smirnov, los cuales los trataremos en el paquete estadístico SPSS y los resultados son los siguientes:

Tabla 33

Prueba de Kolmogorov . Smirnov

Prueba de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	0.090	92	0.066
Liderazgo Gerencial	0.065	92	,200*

Nota: elaborado en base a las encuestas aplicadas a los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A, mediante el programa estadístico SPSS.

4. Criterios de Decisión o regla de decisión.

Donde p, es el valor de la probabilidad y α = es el nivel de significancia.

Si P <= α rechazamos H_0 y aceptamos H_a, es decir rechazamos la hipótesis nula.

Si P > α aceptamos H_0 y rechazamos H_a, es decir NO rechazamos la hipótesis nula.

Liderazgo gerencial P= 0.065 y α = 0.05

Engagement P= 0.090 y α = 0.05

5. Decisión y conclusión.

Como 0.065 > 0.05 aceptamos la hipótesis H_0 (nula), es decir los datos sobre el liderazgo siguen una distribución normal, y En el Engagement la probabilidad es 0.090<= 0.05, entonces aceptamos la hipótesis H_0 y, es decir los datos sobre el Engagement siguen una distribución normal

Por lo tanto, como análisis a nivel estadístico se consideraría que; las variables siguen la ley normal y que por lo tanto podemos continuar con el análisis de regresión lineal.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ANEXO 3. Determinación de la validez del modelo de regresión lineal para la hipótesis específica 1

En la tabla 21, contiene los resultados al aplicar la prueba de análisis de varianza y esta nos permite determinar si el modelo de regresión lineal es válido, este caso antes de analizar el P valor vamos a plantearnos nuestras hipótesis estadísticas, donde:

1. Hipótesis: $H_{0:}$ $b = 0$, beta 1 es igual a cero. Esto significa que al multiplicar Beta por x (variable independiente) liderazgo personal, eso daría como resultado 0 (cero), entonces contaríamos con una función constante y el modelo de regresión lineal no es válido, por lo tanto, las variables no están linealmente relacionadas

   H_a : $b \neq 0$. beta 1 es diferente de cero, por lo tanto, el modelo de regresión lineal es valido
2. Nivel de significancia: Confianza al 95% y Significancia (alfa) 5%
3. Prueba estadística a emplear: La prueba estadística es la de ANOVA y sus resultados se encuentran en la Tabla 21.
4. Criterios de Decisión o regla de decisión.

   Si P <= α rechazamos H_0 y aceptamos $H_{a,\ es}$ decir rechazamos la hipótesis nula.

   Si P > α aceptamos H_0 y rechazamos $H_{a,\ es}$ decir NO rechazamos la hipótesis nula.
5. Decisión y conclusión: Observando los resultados de la Tabla 21, se aprecia que el P valor es a 0.000 (P=0.000), siendo menor que 0.05, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, según la cual Beta 1 no es igual a cero por consiguiente el modelo de regresión lineal es válido, dicho de otra forma, las variables están linealmente relacionadas.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ANEXO 4. Determinación de la validez del modelo de regresión lineal para la hipótesis específica 2

En la tabla 23, contiene los resultados al aplicar la prueba de análisis de varianza y esta nos permite determinar si el modelo de regresión lineal es válido para la prueba de hipótesis especifica 2, este caso antes de analizar el P valor vamos a plantearnos nuestras hipótesis estadísticas, donde:

1. Hipótesis: $H_{0:}$ $b = 0$, beta 1 es igual a cero. Esto significa que al multiplicar Beta por x (variable independiente) liderazgo de Influencia, eso daría como resultado 0 (cero), entonces contaríamos con una función constante y el modelo de regresión lineal no es válido, por lo tanto, las variables no están linealmente relacionadas

   H_a : $b \neq 0$. beta 1 es diferente de cero, por lo tanto, el modelo de regresión lineal es valido
2. Nivel de significancia: Confianza al 95% y Significancia (alfa) 5%
3. Prueba estadística a emplear: La prueba estadística es la de ANOVA y sus resultados se encuentran en la Tabla 23.
4. Criterios de Decisión o regla de decisión.

   Si P <= α rechazamos H_0 y aceptamos $H_{a,\ es}$ decir rechazamos la hipótesis nula.

   Si P > α aceptamos H_0 y rechazamos $H_{a,\ es}$ decir NO rechazamos la hipótesis nula.
5. Decisión y conclusión: Observando los resultados de la Tabla 23, se aprecia que el P valor es a 0.000 (P=0.000), siendo menor que 0.05, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, según la cual Beta 1 no es igual a cero por consiguiente el modelo de regresión lineal es válido, dicho de otra forma, las variables están linealmente relacionadas.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ANEXO 5. Determinación de la validez del modelo de regresión lineal para la hipótesis específica 3

En la tabla 25, contiene los resultados al aplicar la prueba de análisis de varianza y esta nos permite determinar si el modelo de regresión lineal es válido para la prueba de hipótesis especifica 3, este caso antes de analizar el P valor vamos a plantearnos nuestras hipótesis estadísticas, donde:

1. Hipótesis: $H_{0:}$ $b = 0$, beta 1 es igual a cero. Esto significa que al multiplicar Beta por x (variable independiente) liderazgo de Influencia, eso daría como resultado 0 (cero), entonces contaríamos con una función constante y el modelo de regresión lineal no es válido, por lo tanto, las variables no están linealmente relacionadas

   H_a : $b \neq 0$. beta 1 es diferente de cero, por lo tanto, el modelo de regresión lineal es valido
2. Nivel de significancia: Confianza al 95% y Significancia (alfa) 5%
3. Prueba estadística a emplear: La prueba estadística es la de ANOVA y sus resultados se encuentran en la Tabla 25.
4. Criterios de Decisión o regla de decisión.

   Si P <= α rechazamos H_0 y aceptamos $H_{a,\ es}$ decir rechazamos la hipótesis nula.

   Si P > α aceptamos H_0 y rechazamos $H_{a,\ es}$ decir NO rechazamos la hipótesis nula.
5. Decisión y conclusión: Observando los resultados de la Tabla 25, se aprecia que el P valor es a 0.000 (P=0.000), siendo menor que 0.05, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, según la cual Beta 1 no es igual a cero por consiguiente el modelo de regresión lineal es válido, dicho de otra forma, las variables están linealmente relacionadas.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ANEXO 6. Determinación de la validez del modelo de regresión lineal para la hipótesis específica 4

En la tabla 27, contiene los resultados al aplicar la prueba de análisis de varianza y esta nos permite determinar si el modelo de regresión lineal es válido para la prueba de hipótesis especifica 4, este caso antes de analizar el P valor vamos a plantearnos nuestras hipótesis estadísticas, donde:

1. Hipótesis: $H_{0:}$ $b = 0$, beta 1 es igual a cero. Esto significa que al multiplicar Beta por x (variable independiente) liderazgo de Influencia, eso daría como resultado 0 (cero), entonces contaríamos con una función constante y el modelo de regresión lineal no es válido, por lo tanto, las variables no están linealmente relacionadas

   H_a : $b \neq 0$. beta 1 es diferente de cero, por lo tanto, el modelo de regresión lineal es valido
2. Nivel de significancia: Confianza al 95% y Significancia (alfa) 5%
3. Prueba estadística a emplear: La prueba estadística es la de ANOVA y sus resultados se encuentran en la Tabla 27.
4. Criterios de Decisión o regla de decisión.

   Si P <= α rechazamos H_0 y aceptamos $H_{a,\ es}$ decir rechazamos la hipótesis nula.

   Si P > α aceptamos H_0 y rechazamos $H_{a,\ es}$ decir NO rechazamos la hipótesis nula.
5. Decisión y conclusión: Observando los resultados de la Tabla 27, se aprecia que el P valor es a 0.000 (P=0.000), siendo menor que 0.05, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, según la cual Beta 1 no es igual a cero por consiguiente el modelo de regresión lineal es válido, dicho de otra forma, las variables están linealmente relacionadas.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ANEXO 7. Determinación de la validez del modelo de regresión lineal para hipótesis general

En la tabla 29, contiene los resultados al aplicar la prueba de análisis de varianza y esta nos permite determinar si el modelo de regresión lineal es válido para la prueba de hipótesis General, este caso antes de analizar el P valor vamos a plantearnos nuestras hipótesis estadísticas, donde:

1. Hipótesis: $H_{0:}$ $b = 0$, beta 1 es igual a cero. Esto significa que al multiplicar Beta por x (variable independiente) liderazgo de Influencia, eso daría como resultado 0 (cero), entonces contaríamos con una función constante y el modelo de regresión lineal no es válido, por lo tanto, las variables no están linealmente relacionadas

   H_a : $b \neq 0$. beta 1 es diferente de cero, por lo tanto, el modelo de regresión lineal es valido
2. Nivel de significancia: Confianza al 95% y Significancia (alfa) 5%
3. Prueba estadística a emplear: La prueba estadística es la de ANOVA y sus resultados se encuentran en la Tabla 29.
4. Criterios de Decisión o regla de decisión.

   Si P <= α rechazamos H_0 y aceptamos $H_{a,\ es}$ decir rechazamos la hipótesis nula.

   Si P > α aceptamos H_0 y rechazamos $H_{a,\ es}$ decir NO rechazamos la hipótesis nula.
5. Decisión y conclusión: Observando los resultados de la Tabla 29, se aprecia que el P valor es a 0.000 (P=0.000), siendo menor que 0.05, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, según la cual Beta 1 no es igual a cero por consiguiente el modelo de regresión lineal es válido, dicho de otra forma, las variables están linealmente relacionadas.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ANEXO 8. Escala de Correlación de Pearson

Escala de Correlación de Pearson	Significado
-1,00	Correlación negativa Perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
-0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación
+0,10	Correlación positiva muy débil
+0,25	Correlación positiva débil
+0,50	Correlación positiva media
+0,75	Correlación positiva considerable
+0,90	Correlación positiva muy fuerte
+1,00	Correlación positiva Perfecta

Nota: extraído de (Arpasi, 2020) en su investigación *"La motivación según Herzberg y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Electro Puno S.A.A. periodo 2019".*

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ANEXO 9. Tabulación de datos

Liderazgo Gerencial																													
NUM	PO	LP1	LP2	LP3	LP4	LP5	LP6	LP7	LP8	LP9	LP10	PERSONAL	LP11	LP12	LP13	LP14	LP15	LP16	INFLUENCIA	LP17	LP18	LP19	LP20	LP21	LP22	LP23	LP24	ESTRATEGICO	LP25	LP26	RESULTADOS	LIDERAZGO GERENCIAL
1	1	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	31	3	3	3	4	4	3	20	4	4	4	3	3	4	3	3	28	4	4	8	87
2	1	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	40	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	4	3	4	4	30	4	3	7	100
3	1	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	43	5	4	4	5	3	4	25	5	5	5	4	3	3	4	4	33	4	4	8	109
4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33	3	2	3	2	3	3	16	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	4	7	81
5	1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47	4	5	4	4	5	4	26	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4	5	9	120
6	1	3	3	3	4	5	3	5	5	3	3	37	4	3	3	3	4	3	20	3	3	4	3	3	4	4	3	27	3	4	7	91
7	1	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	34	3	4	2	3	2	3	17	4	4	4	3	2	3	3	2	25	3	3	6	82
8	1	4	4	1	3	4	4	2	3	5	2	32	5	5	4	5	4	2	25	2	4	5	4	3	5	4	3	30	5	4	9	96
9	1	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	47	4	4	4	5	5	5	27	5	4	5	5	5	5	5	4	38	5	4	9	121
10	1	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	43	5	4	4	5	3	4	25	5	5	5	4	3	3	4	4	33	4	4	8	109
11	1	5	3	3	4	4	3	2	3	4	5	36	4	5	3	3	3	3	21	4	4	4	5	4	3	5	5	34	5	5	10	101
12	1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43	3	4	2	2	3	5	19	4	4	4	4	3	3	3	4	29	2	3	5	96
13	1	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	31	3	4	3	4	4	1	19	2	3	3	3	2	3	3	3	22	3	3	6	78
14	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	8	104
15	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	4	3	4	3	4	30	3	4	7	99
16	1	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	39	4	4	3	5	5	4	25	4	4	3	3	3	4	4	3	28	4	3	7	99
17	1	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	35	3	4	3	3	3	4	20	3	3	4	5	3	4	5	3	30	3	4	7	92
18	1	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	7	99
19	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	26	3	2	4	4	4	3	20	3	2	3	3	4	3	3	2	23	4	4	8	77
20	2	4	5	4	2	3	4	4	3	4	4	37	5	4	3	4	3	3	22	3	4	4	2	3	4	4	2	26	3	4	7	92
21	2	3	3	4	2	2	2	3	4	2	3	28	3	4	2	3	3	4	19	2	2	3	2	2	3	3	2	19	3	2	5	71
22	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	3	3	4	4	4	28	4	5	9	99
23	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	29	3	3	2	2	2	3	15	3	3	3	2	2	3	3	3	22	3	3	6	72
24	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	35	4	4	3	3	4	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	8	88
25	2	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	40	3	2	2	4	3	3	17	4	4	4	3	3	4	4	4	30	3	4	7	94
26	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33	4	4	3	3	3	4	21	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3	4	7	87
27	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	28	2	3	1	2	2	1	11	2	3	1	2	3	2	2	2	17	2	1	3	59

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

28	2	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	42	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	3	5	5	5	37	4	4	8	111
29	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	33	2	3	3	3	4	4	19	4	3	2	2	3	4	4	2	24	3	3	6	82
30	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	28	2	2	1	2	2	2	11	2	2	3	3	3	2	2	1	18	2	2	4	61
31	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36	4	3	4	3	4	3	21	3	3	4	3	4	3	4	3	27	3	4	7	91
32	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	43	5	4	4	5	3	4	25	5	5	5	4	3	3	4	4	33	4	4	8	109
33	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	37	4	4	3	3	4	3	21	3	3	4	3	3	4	4	5	29	3	3	6	93
34	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	37	4	4	3	3	4	3	21	3	3	4	3	3	4	4	5	29	3	3	6	93
35	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	33	3	3	2	3	4	2	17	3	3	4	5	3	4	5	3	30	3	4	7	87
36	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	2	3	1	2	13	2	2	2	2	3	2	3	3	19	2	3	5	64
37	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	3	3	4	25	4	3	7	85
38	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	40	4	4	5	4	4	4	25	5	5	4	4	4	4	4	3	33	5	4	9	107
39	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37	4	3	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	8	98
40	3	1	1	1	2	2	3	2	3	3	3	21	2	2	2	3	2	2	13	1	2	1	1	2	2	1	1	11	2	1	3	48
41	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	3	39	4	4	4	4	5	4	25	5	4	5	5	4	5	4	4	36	5	4	9	109
42	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	3	3	4	25	4	3	7	85
43	3	3	3	3	3	4	2	4	3	5	4	34	5	3	5	5	4	4	26	4	4	3	4	3	5	3	4	30	5	5	10	100
44	3	1	1	3	2	3	4	4	5	3	3	29	4	3	3	4	5	4	23	5	3	5	4	3	4	5	2	31	3	4	7	90
45	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	4	4	4	3	4	4	23	4	3	3	3	4	4	4	3	28	4	4	8	97
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	8	102
47	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	2	3	1	2	13	2	2	2	2	3	2	3	3	19	2	3	5	64
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	6	78
49	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	5	9	113
50	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	36	3	4	4	3	3	4	21	4	4	4	4	3	4	4	3	30	4	3	7	94
51	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44	4	4	2	2	2	3	17	2	2	4	3	3	2	4	5	25	5	3	8	94
52	4	4	5	3	3	5	4	2	4	4	4	38	3	3	3	4	4	3	20	4	4	4	5	4	3	4	3	31	5	5	10	99
53	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	39	4	3	3	3	4	4	21	5	5	4	5	4	5	5	5	38	4	4	8	106
54	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	8	105
55	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	41	3	3	4	3	5	5	23	5	4	3	4	4	4	3	4	31	4	4	8	103
56	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	31	3	3	3	4	4	3	20	4	4	4	3	3	4	3	3	28	4	4	8	87
57	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	3	4	4	25	4	3	7	85
58	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	10	129
59	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	31	3	3	3	4	4	3	20	4	4	4	3	3	4	3	3	28	4	4	8	87
60	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	2	3	1	2	13	2	2	2	2	3	2	3	3	19	2	3	5	64
61	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	2	3	3	3	3	3	17	2	2	3	2	3	3	2	3	20	3	2	5	71
62	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42	5	4	5	4	4	5	27	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	9	117
63	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	2	3	1	2	13	2	2	2	2	3	2	3	3	19	2	3	5	64
64	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	37	4	4	3	3	4	3	21	3	3	4	3	3	4	4	5	29	3	3	6	93
65	5	3	4	2	4	4	3	2	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	4	4	4	4	34	4	5	9	101
66	5	4	3	3	2	3	2	5	5	5	5	37	2	4	5	4	4	5	24	4	4	3	3	3	4	3	3	27	2	3	5	93
67	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42	5	4	5	4	4	5	27	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	9	117
68	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	43	5	4	4	5	3	4	25	5	5	5	4	3	3	4	4	33	4	4	8	109
69	5	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	32	4	2	2	4	2	2	16	2	2	4	2	2	2	4	3	21	2	2	4	73
70	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	41	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	5	4	5	4	4	36	4	4	8	109
71	5	4	4	5	4	4	1	5	4	4	5	40	4	1	4	4	5	4	22	4	4	5	4	5	4	5	4	35	5	4	9	106
72	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	45	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	10	124
73	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	43	5	4	4	5	3	4	25	5	5	5	4	3	3	4	4	33	4	4	8	109
74	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	10	127
75	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	42	4	4	5	5	4	5	27	5	4	4	3	4	5	4	5	34	4	3	7	110
76	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	37	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	3	3	4	4	30	4	4	8	98
77	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33	4	3	3	3	4	3	20	3	3	3	4	3	3	3	3	25	4	3	7	85
78	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	42	3	3	3	4	4	4	21	4	3	4	4	4	5	4	32	5	5	10	105	
79	6	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	40	5	5	4	4	3	3	24	4	4	4	4	3	4	5	3	31	2	4	6	101
80	6	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	43	5	4	4	5	3	4	25	5	5	5	4	3	3	4	4	33	4	4	8	109
81	6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42	5	4	5	4	4	5	27	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	9	117
82	6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42	5	4	5	4	4	5	27	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	9	117
83	6	5	3	3	4	4	3	2	3	4	5	36	4	5	3	3	3	3	21	4	4	4	5	4	3	5	5	34	5	5	10	101
84	6	3	3	4	2	2	2	3	4	2	3	28	3	4	2	3	3	4	19	2	2	3	2	2	3	3	2	19	3	2	5	71
85	6	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	32	4	2	2	4	2	2	16	2	2	4	2	2	2	4	3	21	2	2	4	73
86	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	8	103
87	6	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	31	3	3	3	4	4	3	20	4	4	4	3	3	4	3	3	28	4	4	8	87
88	6	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	34	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	4	3	3	3	3	25	4	3	7	83
89	6	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	32	4	2	2	4	2	2	16	2	2	4	2	2	2	4	3	21	2	2	4	73
90	6	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	8	95
91	6	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	46	4	5	4	4	4	5	26	4	5	5	4	4	4	5	5	36	4	5	9	117
92	6	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	46	3	4	4	3	4	3	21	4	3	4	3	4	4	5	3	30	4	4	8	105

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Engagement																					
NUM	EDAD	SEXO	EP0	EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6	EP7	EP8	EP9	EP10	EP11	EP12	EP13	EP14	EP15	EP16	EP17	ENGAGEMENT
1	40	2	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	63
2	26	2	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	79
3	25	1	1	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	5	67
4	36	1	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	72
5	59	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	84
6	37	2	2	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	5	71
7	31	2	3	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	69
8	27	2	2	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	3	5	5	4	3	4	4	71
9	27	2	2	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	80
10	35	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	78
11	38	2	2	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	77
12	33	1	4	5	5	4	5	5	1	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	75
13	30	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	64
14	45	1	2	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	75
15	60	1	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	70
16	68	2	5	5	5	4	5	5	1	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	75
17	31	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	62
18	64	1	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	75
19	43	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	64
20	39	2	2	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	76
21	40	1	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	61
22	32	2	1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	76
23	54	2	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	64
24	30	1	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	67
25	31	2	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	65
26	50	2	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	63
27	43	2	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	61
28	34	1	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	2	4	75
29	30	2	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	5	67
30	65	2	5	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	61
31	32	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	63
32	25	1	1	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	5	67
33	24	1	2	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	74
34	23	2	2	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	74
35	59	2	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	5	4	3	3	4	65
36	33	2	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	61
37	60	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	76
38	52	2	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	72
39	24	2	1	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	71
40	46	2	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	54
41	24	2	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	3	5	74
42	63	2	5	5	4	3	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	75
43	38	2	3	3	3	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	71
44	33	2	2	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	5	4	4	2	5	65
45	26	2	2	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	5	67
46	58	2	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	72
47	56	1	5	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	61
48	25	2	1	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	5	67
49	23	2	1	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	73
50	24	1	2	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	5	68
51	26	2	1	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	5	67
52	25	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	4	5	79
53	23	1	1	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	5	67
54	44	2	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	73
55	25	2	1	5	5	4	5	5	1	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	75
56	37	2	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	72
57	53	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	64

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

58	26	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	84
59	34	2	2	4	5	2	4	4	2	4	4	3	5	4	4	5	4	5	2	3	64
60	61	2	5	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	61
61	39	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	64
62	39	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	79
63	27	2	1	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	54
64	30	1	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	74
65	44	2	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	72
66	37	1	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3	3	5	3	4	73
67	48	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	79
68	30	2	1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	68
69	33	2	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	69
70	24	1	1	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	5	67
71	66	2	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	75
72	30	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	80
73	24	1	1	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	5	72
74	30	1	2	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	78
75	40	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	73
76	34	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	77
77	56	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	71
78	32	1	2	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	72
79	61	1	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	72
80	56	1	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	70
81	38	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	84
82	34	1	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	76
83	26	1	2	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	5	67
84	30	2	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	61
85	41	2	5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	69
86	27	2	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	72
87	46	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	63
88	50	1	5	4	3	4	4	3	2	4	3	5	3	4	4	3	3	5	3	5	62
89	33	1	4	2	4	5	2	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	3	68
90	33	1	1	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	64
91	44	2	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	75
92	29	2	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	3	5	4	5	4	5	75

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

ANEXO 10. Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general	**Hipótesis general**	**Objetivo general**				
¿Cómo influye el Liderazgo Gerencial en el engagement de los administrativos de la distribuidora de energía electro Puno S.A.A en el 2023?	El liderazgo gerencial influye directamente en el engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A en el 2023	Analizar la influencia del liderazgo gerencial en el engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A en el 2023.	Liderazgo gerencial	Liderazgo Personal	Autoconciencia- Autoconocimiento	**Enfoque de investigación:** Cuantitativa **Diseño de investigación:** No experimental **Naturaleza de investigación:** transeccional o transversal **Método de investigación:** Hipotético - Deductivo **Alcance de investigación:** Explicativo o Causal **Población:** 119 administrativos de la empresa generadora de energía electro Puno. **Muestreo:** Probabilístico-estratificado **Muestra:** 92 administrativos **Técnica de recolección de datos:** Encuesta **Instrumento de recolección de datos:** cuestionario
					Autorregulación- Autocontrol	
				Liderazgo de Influencia	Conciencia Social – Empatía	
				Liderazgo Estratégico	Gestión de las relaciones – Competencia Social	
				Liderazgo de Resultados	Trabajo en equipo	
					Comunicación	
Problemas específicos	**Hipótesis específicas**	**Objetivos específicos**				
¿Cómo influye el liderazgo personal en el engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A en el 2023?	El liderazgo personal influye directamente en el engagement de los administrativos de la empresa distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.	Determinar la influencia del liderazgo personal en el engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.	Engagement	Vigor	Altos niveles de energía	
					Resistencia mental	
					Esfuerzo	
					Persistencia	
¿Cómo influye el liderazgo de influencia en el engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A en el 2023?	El liderazgo de influencia influye directamente en el engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.	Determinar la influencia del liderazgo de influencia en el engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.		Dedicación	Entusiasmo	
					Inspiración que lo prova su empleo	
					Orgullo	
					Reto	
					Significado	
¿Cómo influye el liderazgo estratégico en el engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A en el 2023?	El liderazgo estratégico influye directamente en el engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.	Determinar la influencia del liderazgo estratégico en el engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.		Absorción	Situación placentera en el trabajo	
					Felicidad	
¿Cómo influye el liderazgo de Resultados en el engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A en el 2023?	El liderazgo de Resultados influye directamente en el engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.	Determinar la influencia del liderazgo de Resultados en el engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A.				

Nota: elaboración propia.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
No olvide citar adecuadamente esta tesis
repositorio.unap.edu.pe

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ANEXO 11 Declaración jurada de autenticidad de tesis

Universidad Nacional del Altiplano Puno | VRI Vicerrectorado de Investigación | Repositorio Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Milenka Herma Velazco Mengoa
, identificado con DNI 72186437 en mi condición de egresado de:

☒Escuela Profesional, ☐Programa de Segunda Especialidad, ☐Programa de Maestría o Doctorado

Administración

,informo que he elaborado el/la ☒**Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación** para la obtención de ☐**Grado** ☐**Título Profesional** denominado:

"Influencia del liderazgo gerencial en el engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A. en el 2023"

" Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 24 de Julio del 2024

M. Velazco

FIRMA (obligatoria)

Huella

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

ANEXO 12 Autorización para el depósito de tesis en el Repositorio Institucional

Universidad Nacional del Altiplano Puno | VRI Vicerrectorado de Investigación | Repositorio Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Milenka Hema Velazco Mengoa, identificado con DNI 72186437 en mi condición de egresado de:

☒Escuela Profesional, ☐Programa de Segunda Especialidad, ☐Programa de Maestría o Doctorado Administración

,informo que he elaborado el/la ☐ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación** para la obtención de ☐**Grado** ☐**Título Profesional** denominado:

" Influencia del liderazgo gerencial en el engagement de los administrativos de la distribuidora de energía Electro Puno S.A.A en el 2023."

" Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 24 de Julio del 2024

M. Velazco
FIRMA (obligatoria)

Huella

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis