



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Relación entre estilos de liderazgo y el work engagement en la
municipalidad, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Jara Trujillo, Maylin Maria (orcid.org/0000-0002-2952-2721)

ASESOR:

Dr. Romero Pacora, Jesus (orcid.org/0000-0003-4188-2479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis queridos padres, quienes a lo largo de los años han sido mucho más que padres han sido mis pilares, mis consejeros y mis modelos a seguir. Vuestra inquebrantable fe en mí y vuestro amor incondicional han sido las fuerzas impulsoras detrás de cada logro en mi vida, incluyendo esta tesis. Vuestra devoción y sacrificio en cada paso del camino son los cimientos de mi éxito, y por ello, quiero dedicar esta tesis a ustedes con todo mi corazón.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a todas las personas que contribuyeron de manera invaluable a la realización de esta tesis: A Dios por darme la fortaleza y la determinación para completar este desafío académico. A mi asesor de tesis, por su orientación experta, su paciencia y su dedicación a lo largo de este proceso. Sus consejos y retroalimentación han sido fundamentales para dar forma a este trabajo. Este trabajo no solo es el resultado de mi esfuerzo individual, sino también el fruto de la colaboración y el apoyo de muchas personas que creyeron en mí. Estoy profundamente agradecida a todos y cada uno de ustedes.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMERO PACORA JESUS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Relación entre estilos de liderazgo y el work engagement en la Municipalidad, 2023", cuyo autor es JARA TRUJILLO MAYLIN MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROMERO PACORA JESUS DNI: 06253522 ORCID: 0000-0003-4188-2479	Firmado electrónicamente por: JESUSROMEROP el 30-11-2023 21:39:56

Código documento Trilce: TRI - 0661437



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, JARA TRUJILLO MAYLIN MARIA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación entre estilos de liderazgo y el work engagement en la Municipalidad, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JARA TRUJILLO MAYLIN MARIA DNI: 71347262 ORCID: 0000-0002-2952-2721	Firmado electrónicamente por: NJARAT el 30-11-2023 18:34:10

Código documento Trilce: INV - 1499345

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	26
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	29
3.6. Métodos de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	51
VI. CONCLUSIONES	63
VII. RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS	68
ANEXO	76

Índice de tablas

Tabla 1: Frecuencia de la variable estilos de liderazgo	32
Tabla 2: Frecuencia de la dimensión liderazgo transformacional	33
Tabla 3: Frecuencia de la dimensión liderazgo transaccional	34
Tabla 4: Frecuencia de la dimensión liderazgo liberal	35
Tabla 5: Frecuencia de la dimensión liderazgo autocrático	36
Tabla 6: Frecuencia de la dimensión liderazgo democrático	37
Tabla 7: Frecuencia de la variable work engagement	38
Tabla 8: Frecuencia de la dimensión vigor	39
Tabla 9: Frecuencia de la dimensión dedicación	40
Tabla 10: Frecuencia de la dimensión absorción	41
Tabla 11: Tabla cruzada entre la variable estilos de liderazgo y work engagement	42
Tabla 12: Prueba de normalidad de variables y dimensiones.	43
Tabla 13: Prueba de hipótesis general	44
Tabla 14: Prueba de hipótesis específica 1	45
Tabla 15: Prueba de hipótesis específica 2	46
Tabla 16: Prueba de hipótesis específica 3	47
Tabla 17: Prueba de hipótesis específica 4	48
Tabla 18: Prueba de hipótesis específica 5	49

Índice de figuras

Gráficos 1: Variable estilos de liderazgo	31
Gráficos 2: Dimensión liderazgo transformacional	31
Gráficos 3: Dimensión liderazgo transaccional	32
Gráficos 4: Dimensión liderazgo liberal	32
Gráficos 5: Dimensión liderazgo autocrático	33
Gráficos 6: Dimensión liderazgo democrático	33
Gráficos 7: Variable work engagement	34
Gráficos 8: Dimensión vigor	34
Gráficos 9: Dimensión dedicación	35
Gráficos 10: Dimensión absorción	35

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre estilo de liderazgo y el work engagement en la municipalidad, 2023. El tipo de investigación fue aplicada de nivel descriptivo correlacional, el enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 450 colaboradores, la muestra es de 45 colaboradores y se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia. Como técnica se empleó la encuesta y como instrumentó el cuestionario, validados por juicio de expertos. Los resultados mostraron el análisis de correlación de Pearson, con un nivel de significancia bilateral de $0,000 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula, ya que el resultado es inferior a 0,05, y acepta la hipótesis alterna. La correlación entre la variable estilos de liderazgo y el compromiso laboral, resultó ser altamente significativa, con un valor positivo de 0,813. Esto indica que existió una fuerte correlación entre estas dos variables. En conclusión, la importancia de este estudio se encontró que los líderes desempeñan un papel esencial en la promoción del compromiso de los empleados de la gestión que puedan mejorar en base a la calidad del liderazgo en el entorno laboral.

Palabras clave: Compromiso laboral, liderazgo, municipalidad

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between leadership style and work engagement in the municipality, 2023. The type of research was applied at a correlational descriptive level, with a quantitative approach and a non-experimental design. The population was made up of 450 collaborators, the sample is 45 collaborators and non-probabilistic sampling for convenience was applied. The survey was used as a technique and the questionnaire was implemented, validated by expert judgment. The results showed the Pearson correlation analysis, with a bilateral significance level of $0.000 < 0.05$, the null hypothesis was rejected, since the result is less than 0.05, and the alternative hypothesis was accepted. The correlation between the leadership styles variable and work commitment turned out to be highly significant, with a positive value of 0.813. This indicates that there was a strong correlation between these two variables. In conclusion, the importance of this study was found that leaders play an essential role in promoting employee commitment to management that can improve based on the quality of leadership in the work environment.

Keywords: Work engagement, leadership, municipality

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, en España, se lleva a cabo investigaciones que enfatizan la importancia de una buena gestión universitaria basada en una dirección eficiente por parte de los gestores, quienes deben contar con mecanismos basados en el liderazgo para generar valor institucional, por ello, se considera fundamental que los docentes de la organización estén formados tanto en términos de cualificación académica como en gestión, con el fin de desarrollar mejores procesos (Guzmán & Arrieta, 2020).

Según Alcázar (2020) en Colombia menciona que el liderazgo es un tema clave en la teoría contemporánea del comportamiento organizacional, la psicología organizacional y la gestión y administración de empresas, el autor enfatiza la fuerte correlación entre el liderazgo y los componentes fundamentales de la organización, como; la gestión eficiente, el monitoreo y la toma de decisiones son componentes fundamentales que están estrechamente relacionados. Además, comprender y analizar diferentes estilos de gestión y liderazgo también es valioso para dirigir los procesos de evaluación, educación, cultivo y promoción de líderes dentro de una organización.

De acuerdo con la investigación de Gaspar (2021) sobre la mandato del capital humano en México, se subraya la calidad de un modelo de liderazgo que simplifique los procesos humanos y promueva la integración de trabajo. Sin embargo, la organización en México aplica modelos de liderazgo extranjeros que no se alinean completamente con las características culturales locales. En concreto, gran parte de estas organizaciones siguen un modelo autoritario (Stakeholder) en sus procesos productivos. Por el contrario, para los líderes mexicanos no se ha desarrollado un perfil de liderazgo que enfatice tanto la tarea como el individuo (Multistakeholder) y apunte a mejorar la productividad y el bienestar individual. Esto se convierte en un factor crítico ya que el crecimiento económico del país se ha estancado en torno al 2% del PIB en los últimos doce años. La propuesta para las organizaciones mexicanas es adoptar el modelo de Liderazgo Empático, que incluye un perfil de líder que considera las demandas y requerimientos de los empleados. y las exigencias de la gerencia. Según Goleman (2018) existen múltiples formas de liderazgo, todas las cuales pueden usarse juntas sin conflicto. De hecho, los líderes más efectivos pueden recurrir a elementos de

cada estilo para adaptarse a diferentes situaciones. No obstante, al identificar cuál enfoque es el más apropiado para una situación específica, es necesario comprender los seis. Goleman identifica estos seis estilos como autoritario, democrático, afiliativo, visionario, timonel y entrenador, y cada uno se aplica en función de la personalidad y el contexto del líder.

En el contexto Nacional, según Limache & Isidro (2022) en Piura, en la pandemia y tras la pandemia, el tipo de liderazgo ejercido por los equipos directivos en las universidades de la región sur del Perú tiene un impacto directo y significativo en la gestión organizacional. Por ello, es necesario identificar el estilo de liderazgo presente en dichos equipos que permitiría desarrollar una gestión organizacional más efectiva.

Durante su investigación en Lima, Pereyra et al. (2022) señalaron que la empresa industrial que estudiaron tenía una rica historia de más de medio siglo y empleaba a 280 personas. En 2019 asumió un nuevo equipo directivo e inició un proceso de reestructuración. Este proceso incluyó la realización de estudios sobre el clima organizacional, que revelaron que el 59% de los encuestados veían su ambiente de trabajo de manera positiva, mientras que el 65% identificaba la presencia de liderazgo. Esto puso de relieve la importancia de crear estrategias de desarrollo de liderazgo, como la implementación de un programa destinado a gerentes y supervisores de primera línea durante el primer año. En el siguiente año, se amplió el programa para incluir a los mandos intermedios, acompañado de un plan de trabajo enfocado en la seguridad y salud mental de los colaboradores. En esta nueva perspectiva del talento humano como estrategia para lograr nuevas metas institucionales, el liderazgo se considera un factor significativo que podría mejorar considerablemente los indicadores de clima organizacional a partir de las competencias descritas anteriormente.

En el panorama que vive el municipio en 2023, se presenta un problema de fondo relacionado con la falta de responsabilidad profesional de los trabajadores, el cual está íntimamente ligado a los estilos de liderazgo predominantes. La insuficiente implicación y dedicación de los trabajadores en su trabajo impacta negativamente en la vigor y vigencia de los servicios municipales, lo que a su vez inquieta la calidad de subsistencia de los ciudadanos y el logro de las metas institucionales. Así, para implementar estrategias que mejoren el rendimiento de la municipalidad y fomenten un

mayor entusiasmo en el trabajo, es esencial investigar y comprender la relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de involucramiento de los empleados.

Considerando esta visión en su totalidad, se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación entre estilo de liderazgo y el work engagement en la municipalidad, 2023? Como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el work engagement en la municipalidad, 2023? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y el work engagement en la municipalidad, 2023? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo liberal y el work engagement en la municipalidad, 2023? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo autocrático y el work engagement en la municipalidad, 2023? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático y el work engagement en la municipalidad, 2023?

La justificación de este estudio se sustenta en justificaciones teóricas, incluyendo a los autores que definirán las variables de estudio y aportarán conceptualizaciones para cada una. En la práctica, se utilizaron dos herramientas de recopilación de datos para recopilar información relacionada con estas dos variables. Estos instrumentos han pasado por un proceso de validación para atestiguar la fiabilidad de los valores logrados. Metodológicamente, el estudio utilizó el instrumento debidamente estructurado que puede ser utilizado por otro investigador en temas relacionados. Socialmente, esta investigación tiene como objetivo abordar temas internos dentro de la empresa identificando el tipo de liderazgo que cada gerente y subgerente del área puede utilizar para involucrar el capital humano. En última instancia, el objetivo es aumentar el compromiso con el trabajo de los trabajadores de la mencionada área de gestión y optimizar las actividades diarias (Hernández & Mendoza, 2018).

Asimismo, se estableció como objetivo general: determinar la relación entre estilo de liderazgo y el work engagement en la municipalidad, 2023. Como objetivos específicos: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el work engagement en la municipalidad, 2023. Determinar la relación entre el liderazgo transaccional y el work engagement en la Municipalidad, 2023. Determinar la relación entre el liderazgo liberal y el work engagement en la municipalidad, 2023. Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y el work engagement en la municipalidad,

2023. Determinar la relación entre el liderazgo democrático y el work engagement en la municipalidad, 2023.

Finalmente, se planteó como hipótesis general: los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con el work engagement en la municipalidad, 2023. No existe relación entre el estilo de liderazgo y el work engagement en la gerencia de Desarrollo Urbano y Rural, 2023. Como hipótesis específicas: El liderazgo transformacional tiene relación significativa con el work engagement en la Municipalidad, 2023. El liderazgo transaccional tiene relación significativa con el work engagement en la municipalidad, 2023. El liderazgo liberal tiene relación significativa con el work engagement en la municipalidad, 2023. El liderazgo autocrático tiene relación significativa con el work engagement en la municipalidad, 2023. El liderazgo democrático tiene relación significativa con el work engagement en la municipalidad, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Li et al. (2018) se realizó un estudio a nivel mundial para investigar el vínculo entre el Work engagement y el estilo de liderazgo. La metodología empleada fue relacional, y un total de 147 personas pertenecientes de Etiopía y como también 291 de Corea del Sur completaron un cuestionario de autoinforme que evaluó su estilo de liderazgo y compromiso laboral. Los resultados señalaron que concurre una fuerte conexión efectiva entre el estilo de liderazgo transformacional y el compromiso laboral de los trabajadores. Por otro lado, se encontró una dependencia demostrativa y positiva entre el estilo de liderazgo transaccional y el rendimiento en las tareas de los empleados. Sin embargo, se observó que el estilo de liderazgo laissez-faire se relaciona de manera negativa y significativa con el rendimiento en las tareas. En resumen, el estudio concluyó que el compromiso laboral actúa como un mediador parcial entre los estilos de liderazgo y los resultados en el trabajo.

Así mismo, Mathew et al. (2023) realizó un estudio, donde se propuso estudiar los distintos estilos de liderazgo, que prevalecen y cómo se interrelacionan con los niveles de dedicación al trabajo. Para lograr esto, se empleó un enfoque descriptivo y se utilizó un cuestionario estructurado para acumular datos. La investigación se enfocó en el personal directivo tanto del sector público como privado en India, contando con la participación de un total de 240 individuos, distribuidos de manera equitativa entre ambos sectores. La información recopilada se procesó mediante el software SPSS. Tras llevar a cabo la investigación, se llegó a la conclusión de que el Leadership de los laboradores en las entidades del sector público y privado no presentaban diferencias significativas. No obstante, se observó que los trabajadores del sector privado demostraron un mayor grado de dedicación a sus tareas. Curiosamente, por ello, los hallazgos indicaron que solamente se estableció una correlación significativa entre el estilo de liderazgo y los niveles de compromiso en las empresas del sector público. En resumen, los hallazgos de esta investigación sugieren que el estilo de liderazgo desempeña un papel importante en las organizaciones del sector público. afecta el nivel de compromiso de sus empleados, mientras que en el sector privado no se encontraron diferencias notables en los estilos de liderazgo predominantes.

De igual forma Rabiul et al. (2022) también realizó un artículo de investigación con la intención de explorar los mecanismos subyacentes en la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral. Utilizando una metodología de dos fases con un lapso de cuatro meses, se recolectaron datos de empleados pertenecientes a tres compañías de la sección de tecnología de la información. Las identificaciones logradas se sometieron a un análisis mediante estadísticas descriptivas, modeladores de igualdades ordenados (SEM) y estudios de arranque. Se demostró que tanto el liderazgo transformacional como el transaccional tenían un impacto positivo en el capital psicológico y el compromiso laboral de los empleados. Sin embargo, también se observó que el liderazgo transformacional tenía una mayor influencia sobre el capital psicológico y el compromiso laboral que el liderazgo transaccional. Además, el estudio descubrió que el capital psicológico de los empleados tenía un impacto positivo en su compromiso laboral y mediaba parcialmente la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral. En conclusión, el estudio afirma que tanto el estilo de liderazgo transformacional como el estilo transaccional tienen una influencia significativa en el capital psicológico y el compromiso laboral de los personales del conocimiento.

Mohammed et al. (2023) en su estudio sobre la justicia organizacional y los estilos de liderazgo. Su indagación planteó como objetivo indagar la creatividad de los empleados en la Universidad de Dhofar a través de la justicia organizacional y el rol mediador de las formas de liderazgo. Empleo la metodología de nivel correlacional. Se aprobó a través de sus cuatro dimensiones, a saber: justicia distributiva, procesal, interpersonal e informativa y LS incluyó estilos transformacional, democrático, transaccional, laissez faire y estratégico. Los datos fueron recolectados de 220 laboradores de la Universidad de Dhofar y analizados por SPSS. Los resultados revelan que tres dimensiones que incluyen la distributiva, la interpersonal y la informativa tienen un impacto significativo positivo en la creatividad de los empleados, pero el procedimiento tiene un impacto significativo negativo en la creatividad de los empleados. Además, cuatro estilos de liderazgo: transformacional, democrático, transaccional y estratégico, también poseen un resultado efectivo y característico en la creatividad de los empleados, mientras que el laissez faire tiene un impacto negativo e insignificante en la creatividad de los empleados. Por último, el papel mediador de estilos de liderazgo mejora parcial y positivamente la relación entre las dimensiones y

la creatividad de los empleados. En conclusión, esta investigación contribuye a la literatura y a la práctica mediante el uso de estilos de liderazgo como mediadores para mejorar la creatividad y mantener la sostenibilidad continua.

Galit (2023) realizó un estudio planteó como objetivo explorar cómo el estilo de liderazgo transformacional y transaccional, el soporte organizacional para el emprendimiento y la intensidad de la competencia se relacionan con los comportamientos intraemprendedores de los empleados. Donde empleo la metodología de nivel correlacional donde se realizaron dos estudios para reconocer a las interrogaciones de indagación, se distribuyó una encuesta en papel a 464 empleados. Tras el resultado del primer estudio, se examinaron 150 díadas gerente-empleado. A los empleados se les pidió que evaluaran el estilo de liderazgo de su gerente y la cantidad de apoyo organizacional, mientras que sus gerentes evaluaron los comportamientos intraemprendedores del empleado y la intensidad de la competencia en el entorno de la organización. Los resultados muestran que tanto el liderazgo transformacional como el liderazgo transaccional están conectados con comportamientos intraemprendedores a través de la mediación del apoyo organizacional. Sin embargo, en un entorno competitivo de alta intensidad, el liderazgo transformacional exhibe una relación más fuerte con el apoyo organizacional, lo que media la conexión del primero con los comportamientos intraemprendedores. Los resultados del estudio actual amplían los hallazgos anteriores que sugieren tienen efectos positivos en los comportamientos intraemprendedores de los empleados. En conclusión, para actualizar el desarrollo intraemprendedor, una organización debe brindar apoyo y ayudar a asignar recursos tangibles e intangibles en consecuencia.

Fouzia et al. (2023) es su investigación cuyo objetivo examinar los roles mediadores secuenciales de la confianza organizacional y el comportamiento proactivo en el liderazgo transformacional y las relaciones de satisfacción con la vida. Los datos se recopilaron a través de cuestionarios autoinformados de empleados asociados con diferentes distribuciones de los divisiones gubernamentales y exclusivos en Pakistán. El estudio optó por un diseño de tres ondas con retardo en el tiempo. Para obtener resultados, la macro de proceso de Hayes se realiza en una muestra de 211 empleados a través del método bootstrap corregido por sesgo de 2000 remuestreos. Los hallazgos

revelan que, en presencia de un estilo transformacional de liderazgo, cuando se insemna la confianza en los seguidores, su proactividad aumenta, llevándolos hacia la satisfacción en la vida. También se discuten las implicaciones teóricas y prácticas a la luz de los hallazgos.

En una investigación realizado por Fernández et al. (2020) a nivel nacional, el objetivo fue examinar la correlación entre el compromiso laboral y los estilos de liderazgo dentro de Siemens Perú. El estudio empleó una metodología exploratoria, descriptiva, causal y correlacional. Los hallazgos de la investigación indican una correlación marcada, razonable y positiva entre el compromiso laboral. La implementación de estilos de liderazgo ya sea transformacional o transaccional, ha demostrado tener un impacto positivo en el compromiso laboral de los empleados. Específicamente, se ha observado que los equipos liderados por individuos que exhiben estos estilos de liderazgo experimentan niveles más altos de compromiso por parte de los empleados. Estos hallazgos respaldan investigaciones anteriores que también sugieren una relación de manera favorable entre el compromiso laboral y la utilización de estilos de liderazgo tanto transformacional como transaccional.

Así mismo, Palomino (2021) el objetivo de un estudio fue analizar la correlación entre los estilos de liderazgo de los funcionarios públicos y el grado de compromiso demostrado por los servidores públicos de la municipalidad Provincial de San Román. Para lograr este objetivo, se empleó un método de investigación cuantitativo mediante la implementación de un enfoque descriptivo-correlacional. El estudio se centró en una población de 453 empleados, de los cuales se seleccionó una muestra de 162 servidores públicos. Se discutieron en detalle las técnicas e instrumentos utilizados en el estudio. Los resultados revelaron que los estilos de liderazgo más comunes entre los funcionarios públicos eran el liderazgo transformacional y transaccional, y la mayoría de los participantes exhibieron niveles moderados de estos estilos. Además, se encontró que el nivel de compromiso laboral era moderado. En conclusión, el estudio estableció una correlación moderada y positiva (Rho de Spearman = 0,502) entre los estilos de liderazgo de los funcionarios públicos y el compromiso laboral de los servidores públicos.

La investigación llevada a cabo por Miranda (2022) se propuso examinar la conexión entre los estilos de liderazgo adoptados por los funcionarios públicos y el nivel de compromiso laboral de los servidores públicos que trabajan en la municipalidad Provincial de San Román. El método aplicado combinó un enfoque cuantitativo con un análisis descriptivo-correlacional para evaluar la relación entre ambas variables. El diseño de investigación se caracterizó por ser no experimental, transversal y deductivo. El estudio recolectó datos de una muestra de 204 trabajadores del municipio, a través de una técnica de encuesta que empleó dos instrumentos: el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial de 34 ítems y el cuestionario Escala de Compromiso Laboral de Utrecht de 17 ítems. Los hallazgos de la investigación revelaron que los administradores de la ciudad demostraron la presencia de los tres tipos de estilos de liderazgo, siendo el liderazgo transaccional el más frecuente. Además, la mayoría de los trabajadores mostró un alto grado de compromiso con el trabajo. Los datos recolectados fueron sometidos a pruebas de correlación, revelando una correlación estadísticamente significativa ($p < 0,01$) entre los tres estilos de liderazgo y el work engagement.

A nivel local, Cerda (2023) realizó un estudio local con el objetivo de evaluar la relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de compromiso de los profesionales de la salud en Obstetricia del Hospital Sergio E. Bernales. La metodología empleada en este estudio transversal y correlacional arrojó resultados esclarecedores. La mayoría de la población encuestada estuvo conformada por mujeres, con una edad promedio de $42,40 \pm 9,65$ años. De estos profesionales, el 44,2% reportó altos niveles de compromiso, prevaleciendo el liderazgo transaccional a una tasa moderada del 58,1%. Por su parte, el liderazgo transformacional mostró una correlación moderada y positiva con el engagement ($\rho = 0,367$; $p < 0,05$), mientras que el liderazgo transaccional no mostró correlación con el engagement ($\rho = -0,012$; $p > 0,05$) ni con ninguna de sus facetas. La falta de liderazgo o laissez-faire no se correlacionó con el engagement ($\rho = -0,244$; $p > 0,05$) pero sí mostró una correlación inversa y moderada con la dimensión dedicación. En resumen, entre los estilos de liderazgo analizados, el enfoque transformacional mostró una correlación moderada pero directa con el compromiso. Para garantizar que los líderes puedan identificar y utilizar de manera efectiva el estilo de liderazgo más adecuado para los miembros de su equipo, se recomienda que reciban la capacitación necesaria.

Del mismo modo, Davalos (2020) realizó una investigación sobre la asociación entre liderazgo transformacional y compromiso. Empleando un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, la investigación arrojó hallazgos que demuestran una correlación directa y positiva entre el compromiso y el liderazgo transformacional. Más específicamente, el liderazgo transformacional mostró una conexión favorable con las dimensiones de vigor y dedicación, así como con el compromiso. Sin embargo, el análisis no reveló ninguna correlación entre el liderazgo transformacional y la dimensión de absorción del compromiso. En definitiva, la investigación concluye que existe una correlación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el compromiso, excepto las dimensiones de carisma, consideración individualizada y estimulación intelectual en relación con la dimensión de absorción del compromiso.

Por último, Horna & Villon (2022) el objetivo principal fue investigar la posible correlación entre varios estilos de liderazgo y Los hallazgos del estudio sobre el compromiso de los empleados revelaron que el estilo de liderazgo transformacional tuvo el mayor impacto en el compromiso de los empleados, seguido de cerca por el estilo transaccional. Por el contrario, se descubrió que el estilo de liderazgo Laissez Faire tiene un efecto perjudicial en el compromiso de los empleados. Sin embargo, es importante señalar que se encontró que la correlación entre el estilo de liderazgo y el compromiso de los empleados existe una relación y está influenciada por las distintas cualidades sociodemográficas de los empleados.

Respecto a las bases teóricas de la investigación; según Miranda, (2019), los estilos de liderazgo se refieren a la manera en que un líder se comporta y toma decisiones, según el marco conceptual, se relaciona, influye y dirige a sus seguidores o miembros de un grupo u organización así mismo, Rabiul et al. (2023) menciona que el estilo de liderazgo se caracteriza por las actitudes, comportamientos y enfoques que un líder emplea para motivar, guiar y lograr objetivos. de este texto se refiere a las teorías de liderazgo y su evolución a lo largo del tiempo. Basaran & Kiral (2020) comienza con una breve mención a las teorías de liderazgo científico y luego se adentra en las teorías de liderazgo transformacional y transaccional. También se discute la influencia de las características demográficas, como el género, en los estilos de liderazgo.

Así mismo, Gandolfi & Stone (2018), el texto menciona que existen estilos convencionales de liderazgo aceptados, como el liderazgo democrático, transaccional y transformacional, pero que hay muy poca investigación sobre el liderazgo de servicio en comparación. Sin embargo, se argumenta que el liderazgo de servicio cumple con los criterios para un liderazgo efectivo y que debería ser considerado junto con otros estilos de liderazgo aceptados. En consecuencia Cenkci & Özçelik (2019) la conceptualización de los estilos de liderazgo se relaciona con la manera en que un líder se desempeña y toma decisiones. Se mencionan casos conocidos de liderazgo deficiente en empresas y eventos recientes que evidencian la falta de liderazgo en situaciones importantes.

También se definen como los comportamientos característicos de un líder o patrones de comportamiento a la hora de dirigir, guiar y motivar a grupos de personas, influyendo a su vez en los comportamientos de los seguidores, la literatura temática distingue muchos estilos de liderazgo, desde el tradicional como, por ejemplo, el liderazgo transaccional incluido en la tipología de Bass hasta conceptos modernos como, por ejemplo, el liderazgo ágil, muchos estudios previos desarrollaron conjuntos de comportamientos característicos de un líder asignados a estilos de liderazgo específicos e introdujeron herramientas de medición que ayudan a identificar un determinado estilo de liderazgo (Piwowar & Iqbal, 2023).

Según Greimel et al. (2023) el liderazgo transformacional permite a los equipos ayudarse mutuamente a alcanzar un mayor nivel de motivación al cambiar las circunstancias externas, describe un enfoque mediante el cual los líderes motivan a los seguidores a alinearse con los objetivos e intereses de la organización para lograr un rendimiento que supere las expectativas. El liderazgo transformacional se puede definir en función de su impacto en los seguidores son motivados y guiados por el líder a través de cualidades como la gracia, la musa, la motivación intelectual y el comedimiento particularizado. El núcleo del liderazgo transformacional es crear y comunicar una visión más allá del interés propio, que evoluciona naturalmente a través de la comunicación oral y no oral en un entorno cara a cara.

Es un tipo de liderazgo que enfatiza en la construcción de relaciones sólidas y en fomentar el crecimiento y la motivación entre los seguidores, engloba varios elementos

clave que contribuyen a su efectividad. En primer lugar, a través de la motivación inspiradora, los líderes inspiran y motivan, inculcando un sentido de propósito y dedicación para brindar atención de alta calidad, en segundo lugar, la estimulación intelectual implica que los líderes fomenten el tendencia crítica y la resolución transformadora de dificultades, equipándolas para adaptarse a situaciones que cambian rápidamente, en tercer lugar, el respeto particularizada implica que los líderes reconozcan las diversas insuficiencias y fortalezas de sus seguidores, promoviendo su crecimiento profesional y satisfacción laboral (Labrague, 2023).

El liderazgo transaccional, implica el uso de comportamientos de recompensa contingente, es decir, provisión de recursos a cambio de rendimiento, así como la gestión por excepción, por ejemplo, monitoreo del desempeño y corrección de errores. Los recursos pueden incluir recursos sociales como elogios o recursos tangibles como tiempo libre o bonificaciones, el liderazgo transaccional se centra en motivar al equipo a mantener el status y evitar el retroceso, es particularmente útil para guiar y motivar a las individuos a perfeccionar sus labores claramente definidas con errores mínimos (Fletcher et al., 2019).

Es una relación basada en transacciones, cuando los empleados actúan de acuerdo con los deseos de su líder, son recompensados hasta cierto punto, puede llevar a la percepción entre los empleados de que simplemente están participando en un intercambio económico con la organización, lo que lleva a estos empleados a enfatizar demasiado las recompensas que obtienen por alcanzar los objetivos, un líder transaccional utiliza recompensas para motivar a sus empleados a cumplir con sus responsabilidades laborales e implementa sanciones para corregir el comportamiento desviado en el lugar de trabajo (Lee et al., 2023).

El liderazgo liberal o *laissez-faire*, se caracteriza principalmente por la falta de responsabilidad, la incapacidad de tomar decisiones de gestión y una tendencia a estar ausentes cuando los empleados expresan una necesidad de supervisión. Estas características hacen del *laissez-faire* el modo de liderazgo más ineficaz en contraste con otras formas de liderazgo, adoptan un modo de acción que tiene dos deficiencias clave. Por un lado, no recompensan a sus empleados cuando lo merecen, por otro lado, no sancionan o corrigen los errores de sus empleados cuando es necesario. En otras

palabras, el *laissez-faire* priva al empleado de retroalimentación útil para guiar sus esfuerzos en el trabajo, como resultado, el empleado puede tener que generar acciones en varias direcciones que eventualmente crearán un fenómeno de agotamiento de los recursos personales (Vandenberghe & Roberto, 2022).

Ha sido descrito como una forma de liderazgo basado en la evitación centrada en el seguidor que se centra en la necesidad de liderazgo de los subordinados y en la falta de respuesta del líder a dichas necesidades, los líderes del *laissez-faire* no solo pueden no crear el equilibrio necesario cuando los esfuerzos son altos, sino que incluso pueden exacerbar el desequilibrio, en situaciones de alta presión, el apoyo social es un recurso valioso en el sentido de que es funcional para alcanzar los objetivos laborales y aliviar el impacto de la sobrecarga de trabajo en la tensión y la mala salud, por otro lado, son por definición ausentes, pasivos o evitativos en situaciones en las que los seguidores necesitan liderazgo (Ågotnes et al., 2021).

La ausencia, pasividad o evitación del líder implica la violación de las expectativas legítimas de los seguidores y, como tal, puede tener resultados perjudiciales para los seguidores, se puede ver que estos líderes toman la decisión activa de no proporcionar a sus seguidores la ayuda que requieren en situaciones difíciles, lo cual es un componente importante de las recompensas de estima conceptualizadas en el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa, puede haber una serie de razones e intenciones del líder detrás de estos comportamientos de liderazgo de *laissez-faire*, incluidas situaciones en las que el líder focal puede percibir que los seguidores son capaces de manejar situaciones exigentes o insuperables por sí mismos (Ågotnes et al., 2021).

Puede considerarse como un comportamiento evasivo del líder en el que un líder negligente está reteniendo las recompensas de estima, este desequilibrio entre el mayor esfuerzo del seguidor en ese día en particular, y la recompensa de baja estima recibida por ese esfuerzo por parte del líder, puede dejar a los seguidores con sentimientos de frustración y estrés, cualquiera que sea la razón que el líder pueda tener para este comportamiento, los seguidores pueden ser más vulnerables a experimentar interacciones sociales negativas, episodios de conflictos interpersonales e incluso actos de acoso en el lugar de trabajo en días de alta presión, si su líder no

brinda el apoyo y la retroalimentación necesarios en ese día en particular (Ågotnes et al., 2021).

De acuerdo con Wang et al. (2019) el liderazgo autocrático o autoritario se refiere al “comportamiento del líder que ejerce autoridad absoluta y control sobre los subordinados y exige obediencia incondicional. Los líderes autoritarios esperan que sus subordinados obedezcan sus peticiones sin desacuerdo y que sean socializados para aceptar y respetar una jerarquía estricta y centralizada” (p.19).

Suele caracterizarse por comportamientos centrados en la centralización de la toma de decisiones y la concentración del poder a través de los cuales el líder controla todos los aspectos de la actividad de los subordinados, tienen el potencial de tener efectos tanto positivos como negativos en el clima y los resultados del equipo, en el lado negativo, puede limitar el control de los subordinados sobre las decisiones del grupo, los miembros del equipo pueden sentirse infravalorados y tratados injustamente, lo que a veces puede tener implicaciones negativas para la psicología del equipo (Wan et al., 2021).

El liderazgo democrático o participativo se ha definido como la influencia compartida en la toma de decisiones por un superior y sus empleados, generalmente se asocia con resultados beneficiosos, como una mayor preparación para el cambio y una mayor aceptación del cambio y un mayor apoyo general para el cambio, los trabajadores que participan, el líder utiliza cualidades como el carisma, la capacidad de inspirar, la estimulación intelectual y la consideración individualizada para motivar y guiar a los seguidores del cambio tienen la oportunidad de influir en el resultado del cambio, lo que les proporciona un sentido de agencia y control (Rogiest et al., 2018).

Es un estilo de gestión en el que la toma de decisiones se comparte entre los miembros del equipo, basado en la idea de que el aporte de todos es valioso y que el todo, representado por un equipo, es más importante que cualquier individuo, este estilo de es un enfoque efectivo para una organización, genera alta productividad, creatividad, compromiso de equipo y un ambiente de trabajo colaborativo, fomenta la comunicación abierta y capacita a los empleados para que establezcan objetivos, examinen su rendimiento y los motiven para tener éxito (Kumar, 2023).

Respecto a las bases teóricas de la investigación; según Moshoeu & Geldenhuys (2019), los Work engagement, este marco introduce nuevos conceptos relacionados con el compromiso de un empleado con su respectiva organización, como el compromiso y el agotamiento. Según Kahn (1990), el compromiso se define como "el uso de los miembros de la organización de sus propios roles de trabajo, en el compromiso las personas usan y se expresan física, cognitiva, emocional y mentalmente". Este concepto destaca la relevancia de la implicación de un empleado en el desempeño de sus responsabilidades de trabajo mientras puede desarrollar plenamente sus roles.

En cuanto al vigor, esto significa que los cooperantes tienen o mantienen alta los niveles de energía al realizar funciones, incluso con situaciones considerado restrictivo. En cuanto a la dedicación, esto incluye. Los empleados sienten que su trabajo es significativo y representa reto; se sentía más centrado en sus responsabilidades. Finalmente, la absorción se refiere a generar un estado de completa concentración e inmersión en las actividades laborales (Alemany & Vaccotti, 2021).

La dedicación se refiere al grado de compromiso y entusiasmo que un colaborador pone en al trabajo que haces. Además, va acompañado de inspiración y Enorgullecerse de las actividades laborales Entonces, ¿qué debe tener un trabajador con un alto grado de dedicación, pueden dar sentido a sus funciones, y Sentirse constantemente interpelado por ello (Coz & Matto, 2021).

Finalmente, en cuanto a la absorción, se refiere al estado de inmersión y bienestar, se enfatiza la relevancia de la participación de un empleado en la ejecución de sus labores, lo cual implica llevar a cabo actividades con enfoque y dedicación, mantener la atención y disfrutar de las tareas asignadas. Es por esta razón que se espera que los contribuyentes con una gran aceptación experimenten dificultades despréndete del trabajo que estás haciendo porque disfrutas de la ejecución tareas, y los colaboradores se sienten con la calidad de alcanzar las metas trazadas, desarrollándose de manera sostenida (Ponce et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

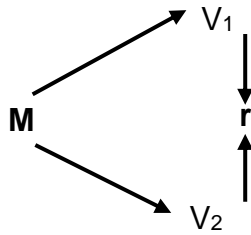
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: Aplicada, ya que su objetivo fue adquirir un conocimiento sobre las características y comportamientos de las variables designadas por los investigadores mediante el análisis de conceptos de diversos autores, la fundamentación de esta afirmación radica en el hecho de que la investigación aplicada se enfocó en la aplicación práctica de los conocimientos teóricos para abordar problemas y generar soluciones concretas. En este caso, se buscó comprender las características y comportamientos de las variables a través de la revisión de conceptos existentes, lo cual encaja con el enfoque de la investigación aplicada (Lozada, 2014)

3.1.2. Diseño de investigación:

Para esta investigación de estilos de liderazgo y work engagement se consideró el diseño no experimental ya que, según Cortés & Iglesias, (2004) se refiere a procesos en los que no se realiza ninguna intervención para modificar o manipular las variables. En este tipo de diseño, se recopila información sin realizar cambios en las variables, lo cual permite obtener una visión integral y estable de un determinado comportamiento, sin la necesidad de buscar resultados adicionales.

La investigación se desarrolló bajo el nivel correlacional, con el objetivo de describir los hechos reales y analizar los comportamientos de las variables para posteriormente establecer el grado de correlación existente entre ellas (Galarza, 2020), y es de corte trasversal, además, se trata de un estudio de corte trasversal, ya que se llevará a cabo en un contexto específico y los datos de la muestra se recopilarán en un periodo de tiempo determinado (Cvetkovic et al., 2021).



Teniendo el siguiente esquema:

Donde:

M = Muestra

V1 = Estilos de liderazgo

V2 = Work engagement

r = relación entre variables de relación de estudio.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estilos de liderazgo

- **Definición conceptual:**

Covas (s. f.) define que el liderazgo implica un proceso colaborativo e interactivo, en que los órganos de todos los aparatos desenvuelven destrezas juntos. Esto incluye establecer una dirección, crear una visión e implementar estrategias para lograr una meta mientras se alinea y motiva a las personas.

- **Definición operacional:**

La aplicación del estilo de liderazgo dependerá de las actitudes y conocimientos que el líder elija frente al personal a cargo. Se utilizará un cuestionario para evaluar esta variable, considerando sus distintas dimensiones e indicadores.

- **Indicadores**

Liderazgo transformacional

- Inspiración y motivación

En la vida humana, la inspiración y la motivación son fuerzas impulsoras fundamentales que se emplean como fuerza para superar

desafíos y alcanzar metas. La inspiración proviene de experiencias, instancias o momentos que llevan su nombre dentro, inspirando creatividad y aspiración. Por otro lado, la motivación es la chispa que convierte la inspiración en acción al dar la fuerza de voluntad y la energía necesarias para seguir adelante (Astorga & Anjos, 2016).

- Estimulación intelectual

La estimulación intelectual se muestra a través de la exploración de diversas áreas de conocimiento, la búsqueda de nuevos aprendizajes, la participación en actividades creativas o la resolución de problemas complejos. Al crear un entorno propicio para el crecimiento intelectual, la estimulación intelectual no sólo fortalece las habilidades cognitivas sino que también apoya el desarrollo integral del individuo, mejorando su capacidad de adaptación y su calidad de vida (García et al., 2022).

- Influencia idealizada

El proceso por el cual una persona admira y busca emular las características, comportamientos o logros de un modelo a quien la percibe como ideal o ejemplar se conoce como influencia idealizada, fenómeno psicológico. Este tipo de influencia se basa en el respeto y la admiración por el individuo que encarna cualidades que considera valiosas o inspiradoras (Rojero et al., 2019).

Liderazgo transaccional

- Control y supervisión

Los procesos y mecanismos diseñados para dirigir, regular y evaluar el funcionamiento de actividades, sistemas o individuos se conocen como control y supervisión. Dentro del ámbito organizacional, el control implica implementar políticas y procedimientos destinados a garantizar que las operaciones se alineen con las metas establecidas, los estándares de calidad y las regulaciones vigentes. Por otro lado, la supervisión implica la observación activa y la dirección de la actividad con el objetivo de asegurar el cumplimiento de objetivos y la eficiencia operativa (Cruz & Nieves, 2016).

- Recompensas y castigos

La recompensa y el castigo son mecanismos clave en la gestión del comportamiento humano que se utilizan para recompensar el comportamiento deseado y desalentar el comportamiento no deseado. Mejorando el rendimiento de individuos o grupos, las recompensas, como elogios, reconocimientos o beneficios tangibles, se emplean para reforzar acciones positivas. Por otro lado, las sanciones, que pueden variar desde penas leves hasta penas más severas, tienen como objetivo desalentar el comportamiento indeseable vinculándolo a resultados desfavorables (Pascual et al., 2014).

- Transacciones y negociaciones

En las esferas empresarial y social, las negociaciones y transacciones son procesos esenciales que sirven como vínculos vitales para el intercambio de bienes, servicios o ideas entre las partes involucradas. La colaboración eficaz y los acuerdos exitosos se ven facilitados por las habilidades de negociación, tanto en el ámbito empresarial como interpersonal. Un equilibrio entre intereses divergentes, la comunicación efectiva y la construcción de confianza son elementos clave para el desarrollo de transacciones y relaciones comerciales exitosas. Estos procesos implican la búsqueda de estos elementos (Agudelo & Tobón, 2015).

Liderazgo Liberal

- Falta de dirección y control

La ausencia o deficiencia en la supervisión y dirección de las actividades dentro de una organización o sistema se denomina falta de dirección y control. Cuando surge este tipo de situación, puede haber objetivos poco claros, responsabilidades mal definidas y una supervisión operativa inadecuada. Las pérdidas de eficiencia, la desorganización y la falta de alineación con los objetivos estratégicos pueden ser causados por la ausencia de dirección y control (Mendoza et al., 2018).

- Ausencia de retroalimentación

La falta de comentarios críticos o información sobre el rendimiento, acciones y resultados en un contexto específico se conoce como ausencia de retroalimentación. La retroalimentación proporciona información valiosa, que también identifica áreas de mejora y valida los éxitos. Esto garantiza una comunicación abierta y constructiva que posibilita a los individuos y procesos evolucionar y alcanzar su máximo potencial (Huayhua et al., 2021).

- Falta de toma de decisiones

La incapacidad para tomar decisiones se refiere a una situación en la que uno elige no elegir entre muchas opciones disponibles debido a la indecisión, el miedo a cometer un error o la falta de un liderazgo eficaz. Este fenómeno puede provocar parálisis en un individuo o en un grupo, impidiendo el progreso y la resolución de problemas. Los efectos negativos de no tomar decisiones incluyen la pérdida de oportunidades, la disminución de la eficiencia y el desarrollo de un entorno incierto (Martínez et al., 2023).

Liderazgo Autocrático

- Toma de decisiones centralizada

Se refiere a un enfoque organizacional donde la autoridad y la responsabilidad para la toma de decisiones se concentran en un cierto nivel, generalmente en la cúpula de la jerarquía. En este modelo, las decisiones clave se toman por una persona o por un grupo seleccionado, esto que puede generar una mayor consistencia y eficiencia en la implementación de estrategias y políticas (Rotundo, 2016).

- Control y supervisión excesivos

La supervisión y el control excesivos se refieren a prácticas organizacionales que incluyen una vigilancia demasiado exhaustiva e intensa de los empleados, los procedimientos y las actividades. Este enfoque se caracteriza por un escrutinio constante y una supervisión meticulosa, que son encorajados a menudo por la seguridad, eficiencia o el cumplimiento de normas. En cuanto a la calidad y la

conformidad con los estándares establecidos, el control y la supervisión son esenciales, pero un uso excesivo de estas prácticas puede perjudicar la autonomía, la creatividad y la moral de los empleados (Madrigal, 2017).

- Comunicación unidireccional

La comunicación unidireccional se refiere a un paradigma de intercambio de información en el que los mensajes se envían linealmente desde un emisor a un destinatario sin la necesidad de un canal designado para un circuito de retroalimentación significativo. Este tipo de comunicación limita la posibilidad de diálogo interactivo al hacer que la información fluya en una sola dirección (Palomares, 2015).

Liderazgo Democrático

- Toma de decisiones participativa

La toma de decisiones participativa es un enfoque colaborativo en el que varias partes, como una organización, grupo o comunidad, participan activamente en el proceso de toma de decisiones. Este paradigma fomenta la inclusión de muchos puntos de vista y experiencias, permitiendo a los participantes aportar sus conocimientos y opiniones para llegar a consensos o acuerdos grupales (Rotundo, 2016).

- Comunicación bidireccional

El modelo interactivo de la comunicación bidireccional es que el emisor y el receptor intercambian activamente, ya que la transmisión de información no se limita a una dirección única. En este tipo de comunicación, todas las partes tienen la oportunidad de expresar sus opiniones, plantear preguntas, ofrecer comentarios y participar en un diálogo significativo. La comunicación bidireccional es esencial para el entendimiento mutuo, la resolución de problemas y la construcción de relaciones sólidas porque permite una interacción más completa y dinámica (Kassam et al., 2007).

- Empoderamiento y delegación de responsabilidad

En la gestión y liderazgo, el empoderamiento y la delegación de responsabilidad implican la transferencia de autoridad y la confianza en los miembros de un equipo o en individuos específicos. El acto de dar a las personas los recursos, la información y la autonomía requeridas para tomar decisiones y asumir un mayor control sobre sus responsabilidades se conoce como empoderamiento. Delegar, por otro lado, consiste en otorgar autoridad y tareas a otros y al mismo tiempo confiar en su capacidad para llevar a cabo las tareas asignadas (Cálix et al., 2016).

Escala de medición: Ordinal de tipo Likert

Variable 2: Work engagement

- **Definición conceptual**

Según, Meller & Piller, (s. f.) mencionan que las perspectivas académicas y populares sobre el compromiso de los empleados. Examina las múltiples caras del compromiso y los vínculos que se han establecido entre las diversas formas de compromiso y comportamiento organizacional. Además, se exploran cuestiones relativas a las diferencias individuales, las características organizativas, las características del puesto y las experiencias laborales asociadas al compromiso. El volumen concluye con una discusión sobre lo que las organizaciones pueden hacer para gestionar el compromiso de manera eficaz, incluso en circunstancias difíciles.

- **Definición operacional**

El término se refiere a un estado mental constructivo relacionado con el trabajo marcado por el entusiasmo, el compromiso y la participación. Su propósito primordial es perfeccionar el bienestar de los individuos dentro de una organización examinando sus fortalezas personales, cómo interactúan con su entorno y su desempeño como empleado (Agurto et al., 2020).

- **Indicadores**

Vigor

- **Energía y vitalidad durante el trabajo**

Hace referencia a un nivel óptimo de energía que impulsa la productividad y el bienestar en el ambiente laboral, más allá de la simple ausencia de fatiga. Los empleados llenos de energía exhiben más compromiso, creatividad y resiliencia frente a los desafíos del lugar de trabajo. El trabajo puede generar energía y vitalidad debido a varias razones, entre ellas al mismo tiempo como un equilibrio apropiado entre trabajo y descanso, la llevada a cabo de tareas significativas, un ambiente laboral positivo y la promoción de hábitos saludables (Jaspe et al., 2018).

- **Entusiasmo y pasión por las tareas laborales**

El entusiasmo y la pasión son motores poderosos que pueden motivar a otros, fomentar la creatividad y superar obstáculos con una mentalidad proactiva. Fomentar un entorno que valore y celebre estas cualidades no sólo aumenta la satisfacción de los trabajadores sino que también fomenta un sentido de propósito y logro, lo que a su vez contribuye al éxito general y la vitalidad de la organización (Jiménez et al., 2015).

- **Niveles de concentración y atención mientras se trabaja**

La capacidad de un individuo para enfocarse de manera eficiente en una tarea específica y mantener la atención en ella durante un período de tiempo determinado es conocida como nivel de concentración y atención mientras se trabaja. Estos niveles son esenciales para el desempeño laboral porque tienen un impacto directo en la efectividad y calidad de la ejecución de las tareas. Un alto nivel de concentración implica la capacidad de bloquear distracciones, mantener la claridad mental y dedicar recursos cognitivos a la tarea en cuestión (Arribas & Kortabarria, 2021).

- Manejar las demandas laborales

Gestionar las demandas laborales también significa reconocer y gestionar las expectativas profesionales, establecer límites saludables y utilizar estrategias de confrontación para evitar el agotamiento y la agonía. Esta noción reconoce la necesidad de mantener una fuerte salud mental y emocional para poder manejar eficazmente las demandas del lugar de trabajo (Bakker & Demerouti, 2013).

Dedicación

- Conectar con los objetivos de la organización

Esta idea implica algo más que comprender los objetivos organizacionales; conlleva también un compromiso activo y una identificación personal con la misión y visión de la empresa. Los miembros de una organización tienen un sentido de propósito, motivación y cohesión cuando están conectados con sus objetivos, lo que promueve un ambiente de trabajo positivo y un desempeño más eficaz (Betancur, 2019).

- Actitud proactiva

Una actitud proactiva se define como la predisposición y la voluntad activa de un individuo para anticipar, confrontar y tomar iniciativas frente a desafíos y oportunidades en lugar de simplemente reaccionar ante circunstancias externas. Otros que tienen una actitud proactiva demuestran que están comprometidos a hacerse cargo de su propio destino y generar un impacto positivo en los que los rodean. Esta forma de pensar implica buscar soluciones proactivas, asumir responsabilidad y estar dispuesto a tomar acciones preventivas para superar obstáculos y alcanzar metas (Salessi & Omar, 2017).

- Tomar riesgos y enfrentar desafíos

Tomar riesgos y afrontar desafíos significa tener el coraje y la voluntad de ir más allá de la zona de confort, afrontar situaciones inciertas y afrontar los obstáculos de frente. Este enfoque promueve la exploración de oportunidades de progreso y crecimiento personal y profesional, aceptando que la innovación y el progreso

frecuentemente exigen la capacidad de enfrentar los obstáculos (Pérez et al., 2019).

Absorción

- Perder la noción del tiempo mientras se trabaja

Cuando alguien pierde la noción del tiempo mientras trabaja, suele experimentar altos niveles de productividad y satisfacción ya que la tarea se completa de manera efectiva y satisfactoria. Esto podría indicar un trabajo significativo y absorbente, destacando la relevancia de encontrar actividades laborales que no solo satisfacen los requisitos profesionales, sino que también crean un sentimiento de conexión y realización, mejorando así el bienestar en el ambiente laboral (Chiang et al., 2018).

- Fluidez mientras se trabaja

La experiencia de inmersión total y concentración intensa en una tarea cuando la persona se encuentra en un estado ideal de fluidez se denomina "fluidez mientras trabaja". En este punto, los retos de la tarea se ajustan a la capacidad del individuo, lo que produce un compromiso total y eficaz con la tarea. El concepto de tiempo desaparece durante la fluidez y el individuo se compromete plenamente con el proceso creativo o productivo. La fluidez en el trabajo no sólo maximiza la productividad, sino que también fomenta una sensación de logro y bienestar en el lugar de trabajo (Reyes et al., 2022).

- Conexión emocional con el trabajo

La conexión emocional puede mostrarse a través de la pasión, el compromiso y la identificación personal con las metas y valores de la organización. El propósito, la satisfacción y la motivación intrínseca en las funciones diarias se producen cuando existe una conexión emocional con el trabajo. Esta relación más allá de lo meramente funcional ayuda a promover no sólo una mayor realización y bienestar personal sino también un desempeño laboral más comprometido y eficaz (Casademunt et al., 2012).

- Necesidad de terminar una tarea

El impulso innato que experimenta un individuo para finalizar una labor específica o proyecto se conoce como necesidad de terminar una tarea. Este sentido de urgencia puede ser provocado por una variedad de cosas, como plazos establecidos, responsabilidades profesionales o personales, o simplemente el deseo de lograr una meta. Cuando se debe completar una tarea, puede conducir a un compromiso renovado y una concentración intensa mientras la persona se concentra en superar los obstáculos y lograr el objetivo previsto (Alarcón et al., 2017).

Escala de medición: ordinal con escala Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Según Shukla (2020), menciona que la población se refiere al conjunto o grupo de todas las unidades en que los hallazgos de la rebuscarse van a aplicar. El estudio se centra en examinar a todos los individuos que exhiben diversos comportamientos relacionados con el problema de investigación para obtener información.

La cantidad de trabajadores de una municipalidad es de 450 colaboradores.

- **Criterios de inclusión**

- Laborar por lo menos 3 meses en la entidad
- Colaboradores de 19-65 años
- Trabajadores de planta

- **Criterios de exclusión**

- Trabajadores externos
- Trabajadores de campo

3.3.2 Muestra

Para Ojeda (s. f.) Por lo tanto, “muy a menudo seleccionamos sólo unos pocos elementos del universo para nuestros propósitos de estudio, los artículos así seleccionados constituyen lo que técnicamente se denomina muestra” (p. 162)

Sin embargo, la muestra es por conveniencia, es importante mencionar que es relevante considerar que este método de selección de muestra no asegura la representatividad de los participantes y puede generar sesgos en los resultados del estudio (Hernández et al., 2014).

El grupo de participantes en este estudio está compuesto por 45 colaboradores de una municipalidad.

3.3.3 Muestreo

Para la investigación se utilizó una muestra por conveniencia, por ello el muestreo es no probabilístico. Por lo tanto, es utilizado en situaciones en las cuales no es factible o posible realizar una selección aleatoria de la muestra, ya sea por limitaciones de tiempo, recursos o acceso a la población objetivo (Hernández et al., 2014).

3.3.4 Unidad de análisis

El colaborador de una municipalidad, 2023.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

En la investigación se aplicó como técnica la encuesta, dentro del contexto de la investigación, una técnica de recopilación de datos se refiere a un enfoque o metodología particular utilizado para recopilar información pertinente con el fin de abordar una pregunta de investigación o cumplir los objetivos del estudio. El tipo de datos que se deseen recopilar y el objetivo de la investigación pueden influir sobre las técnicas de recolección de datos, por ello, Hernández et al. (2014), menciona que las encuestas son cuestionarios estructurados que se administran a una muestra de individuos representativos de la población objetivo.

Como instrumento se empleó un cuestionario, en el contexto de la recolección de datos, un instrumento se refiere a la herramienta o medio utilizado para recopilar información de los participantes de un estudio. Es el medio concreto a través del cual se obtienen los datos necesarios para el análisis. El instrumento de recolección de datos puede variar según la naturaleza de la investigación y los objetivos del estudio. Algunos ejemplos comunes de instrumentos de recolección de datos incluyen, según, Tamayo (2001), comenta que, un instrumento de recolección de datos es la herramienta

concreta utilizada para obtener la información necesaria en un estudio o investigación. El tipo de instrumento seleccionado dependerá de la naturaleza de la investigación, los objetivos del estudio y los tipos de datos que se deseen recopilar. Así mismo, Hernández & Mendoza (2018), añaden que el cuestionario es un conjunto de preguntas relacionadas con aspectos de interés para los investigadores, y es ampliamente utilizado para recopilar información. En nuestro estudio, utilizamos preguntas de tipo Likert para medir las variables y sus indicadores. Para la variable de los estilos de liderazgo y el work engagement, creamos un cuestionario propio compuesto por un total de 27 preguntas. De manera similar, para la variable de posicionamiento de marca, también creamos un cuestionario propio que constaba de 12 preguntas en total.

La validación fue a través del juicio de expertos, la validez de un instrumento de medición es crucial para garantizar su confiabilidad y utilidad en la investigación. Además de las medidas tradicionales de validez, como la validez de constructo y la validez de criterio, implica obtener la opinión de expertos en el campo, quienes evalúan el instrumento y proporcionan información valiosa. Estos expertos son personas calificadas con experiencia y conocimiento en el área relevante. Sus aportes pueden incluir sugerencias para mejorar el instrumento y asegurar que los elementos evaluados sean relevantes y representativos del constructo objetivo (Fernández et al., 2020).

La confiabilidad fue medida a través del alfa de Cronbach, para esta investigación el alfa de Cronbach para la primera variable fue de 0,814, mientras que para la variable dos es de 0,849, por ello, la confiabilidad de ambas variables es de 0,888, lo que significa que para los tres casos se tiene una consistencia interna buena. ya que se refiere a qué tan consistente es un instrumento de investigación al producir resultados similares en ensayos repetidos. Cuando un instrumento es confiable, puede medir una variable de manera precisa y obtener los mismos resultados a lo largo del tiempo. La confiabilidad tiene que ver con la consistencia interna de los instrumentos de investigación, es decir, su capacidad para producir resultados consistentes en condiciones estables. Una métrica de confiabilidad ampliamente utilizada es el

alfa de Cronbach. Este número se deriva del promedio de todos los posibles coeficientes de división por mitades (Tamayo, 2001).

3.5. Procedimientos

Se aplicó el instrumento de recolección para evaluar los estilos de liderazgo y el work engagement. En la investigación se optó por utilizar la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurándolo con una serie de preguntas, las cuales fueron aplicadas de forma presencial a los colaboradores pertenecientes de una municipalidad, la aplicación del cuestionario fue desarrollada en 2 días distintos, luego de la recolección de los datos, se procedió con el análisis estadístico que precisó el grado de relación entre las dos variables de investigación. Ya que se optó por realizar de forma estructurada para tener los datos de los participantes determinados en la muestra con su debida autorización. Por consiguiente, se realizó un análisis estadístico de los datos recopilados utilizando software apropiado, como SPSS. Donde se van a examinar las relaciones entre los estilos de liderazgo y el work engagement. Interpretación de los resultados: se analizó e interpretó los resultados obtenidos, identificando cualquier patrón o relación significativa entre los estilos de liderazgo y el work engagement. Y también se discutió las implicaciones de los hallazgos y su relevancia para la municipalidad (Hernández et al., 2014).

3.6. Métodos de análisis de datos

Se realizó un análisis descriptivo e inferencial de las variables de estudio, para ello se calculó medidas como la media, la desviación estándar y la distribución de los estilos de liderazgo y el work engagement. Esto ayudó a tener una visión general de las características de las variables y su variabilidad en la muestra. Se calculó los coeficientes de correlación para evaluar la relación entre las variables y dimensiones de acuerdo con los objetivos. Por ende se utilizó el software estadístico adecuado, como el SPSS, para realizar estos análisis de datos de manera precisa y eficiente. Se aseguró la interpretación correcta de los resultados para la relevancia práctica de los hallazgos en el contexto de la municipalidad (Hernández & Mendoza, 2018).

3.7. Aspectos éticos

En el último año, la séptima edición del APA se ha seguido para garantizar los aspectos éticos de la investigación, lo cual ha contribuido al buen desarrollo de la investigación. Además, se utilizó el programa Turnitin para evaluar el grado de similitud con otras fuentes de información para el estudio.

Además, se la investigación se ha adherido a la “Guía para el desarrollo de proyectos de investigación conducentes a grados y títulos” de la Universidad César Vallejo, siguiendo el código de ética basado en los principios de investigación establecidos en el Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV (2023).

Para respetar la autonomía de las personas que participan en la investigación, es fundamental obtener su consentimiento informado voluntariamente y garantizar que tengan la libertad de unirse o abandonar el estudio en cualquier momento. Es esencial que los participantes estén bien informados sobre los objetivos de la investigación, los métodos empleados y cualquier riesgo o beneficio potencial que pueda surgir, así como cualquier otro detalle pertinente, para que puedan tomar decisiones informadas con respecto a su participación.

Reconocer el valor de la propiedad intelectual es crucial cuando se realiza una investigación. Esto implica reconocer y honrar los derechos asociados con cualquier material, dato o información procedente de orígenes externos o de colegas investigadores al citarlos y hacer referencia a ellos de manera adecuada. Además, es imperativo obtener los permisos y autorizaciones correspondientes al utilizar o adaptar materiales protegidos por derechos de autor, como instrumentos de medición, cuestionarios u otros recursos patentados.

El concepto de honestidad intelectual abarca los principios de apertura y veracidad en la ejecución y comunicación de la investigación académica. Esto implica la evitación consciente de cualquier forma de manipulación o distorsión de los resultados, así como la exclusión consciente de cualquier información falsa o engañosa. Es imperativo que los investigadores informen con precisión las metodologías empleadas, los datos adquiridos y los análisis realizados.

Además, los investigadores deben mantener la confidencialidad de los participantes y garantizar la salvaguarda de su privacidad e información personal.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Frecuencia de la variable estilos de liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válid	Deficiente	13	28,9	28,9	28,9
o	Regular	27	60,0	60,0	88,9
	Eficiente	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. de acuerdo con los resultados encontrados en la tabla 1, el 100% del total de encuestado (equivalente a 45 trabajadores), el 60% (equivalente a 27 trabajadores) tienen un estilo de liderazgo regular, puede haber margen para mejorar y desarrollar habilidades de liderazgo para lograr un rendimiento óptimo y un mayor compromiso. Igualmente, el 28,9% (equivalente a 13 trabajadores) tiene un estilo de liderazgo deficiente, es una señal importante para la, ya que sugiere que existe una proporción no insignificante de líderes cuyas habilidades de liderazgo pueden necesitar ser mejoradas o desarrolladas para lograr un mejor rendimiento o satisfacción. Por último, el 11.1% (equivalente a 5 trabajadores) tiene un estilo de liderazgo eficiente, significa que existe un grupo selecto de líderes que se destacan por su estilo eficiente de liderazgo, lo que podría servir como un modelo o punto de referencia para el desarrollo de líderes en la organización.

Según Piwovar & Iqbal (2023), mencionan que los comportamientos característicos de un líder o patrones de comportamiento a la hora de dirigir, guiar y motivar a grupos de personas, influyendo a su vez en los comportamientos de los seguidores, la literatura temática distingue muchos estilos de liderazgo, desde el tradicional como, por ejemplo, el liderazgo transaccional incluido en la tipología de Bass hasta conceptos modernos como, por ejemplo, el liderazgo ágil.

Tabla 2*Frecuencia de la dimensión liderazgo transformacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válid	Deficiente	15	33,3	33,3	33,3
o	Regular	27	60,0	60,0	93,3
	Eficiente	3	6,7	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. De acuerdo con los resultados encontrados en la tabla 2, el 100% del total de encuestado (equivalente a 45 trabajadores), el 60% (equivalente a 27 trabajadores) tienen un estilo de liderazgo regular, esto sugiere que hay un espacio para mejorar y fortalecer las habilidades de liderazgo transformacional para lograr un rendimiento más efectivo y un mayor compromiso. Igualmente, el 33,3% (equivalente a 15 trabajadores) tiene un estilo de liderazgo deficiente, estos líderes pueden estar careciendo de las habilidades, comportamientos o prácticas de liderazgo transformacional necesarios para inspirar, motivar y guiar eficazmente a sus equipos. Esto señala un área crítica para el desarrollo y la mejora del liderazgo dentro de la organización. Por último, el 6,7% (equivalente a 3 trabajadores) tiene un estilo de liderazgo eficiente, estos líderes son destacados por su capacidad para inspirar, motivar y guiar a sus equipos de manera transformadora. Su presencia en la muestra sugiere que existen líderes con habilidades excepcionales que pueden servir como modelos a seguir y que podrían ser recursos valiosos para el desarrollo de liderazgo en la organización.

Labrague (2023) indica que, a través de la motivación inspiradora, los líderes inspiran y motivan, inculcando un sentido de propósito y dedicación para brindar atención de alta calidad, en segundo lugar, la estimulación intelectual implica que los líderes fomenten la tendencia crítica y la resolución transformadora de dificultades.

Tabla 3*Frecuencia de la dimensión liderazgo transaccional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Deficiente	17	37,8	37,8	37,8
o	Regular	18	40,0	40,0	77,8
	Eficiente	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. De acuerdo con los resultados encontrados en la tabla 3, el 100% del total de encuestado (equivalente a 45 trabajadores), el 40% (equivalente a 18 trabajadores) tienen un estilo de liderazgo regular, esto sugiere que hay espacio para mejorar y fortalecer las habilidades de liderazgo transaccional para lograr un rendimiento más efectivo. Identificar esta categoría como la más grande también resalta la necesidad de mejorar el liderazgo transaccional en general. Igualmente, el 37,8% (equivalente a 17 trabajadores) tiene un estilo de liderazgo deficiente, pueden estar careciendo de las habilidades y prácticas necesarias para establecer transacciones efectivas y relaciones sólidas con los empleados. Esto destaca la necesidad de mejorar las habilidades de liderazgo transaccional en la organización para lograr un funcionamiento más eficaz. Por último, el 22,2% (equivalente a 10 trabajadores) tiene un estilo de liderazgo eficiente, destacan por sus habilidades en transacciones y relaciones efectivas con los empleados, lo que puede ser un recurso valioso para el éxito de la organización. La presencia de líderes eficientes subraya la importancia de identificar y promover estos modelos a seguir en la organización.

Lee et al. (2023) cuando los empleados actúan de acuerdo con los deseos de su líder, son recompensados hasta cierto punto, puede llevar a la percepción entre los empleados de que simplemente están participando en un intercambio económico con la organización, lo que lleva a estos empleados a enfatizar demasiado las recompensas que obtienen por alcanzar los objetivos, un líder transaccional utiliza recompensas para motivar a sus empleados a cumplir con sus responsabilidades laborales e implementa sanciones para corregir el comportamiento desviado en el lugar de trabajo.

Tabla 4*Frecuencia de la dimensión liderazgo liberal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válid o	Deficiente	18	40,0	40,0	40,0
	Regular	21	46,7	46,7	86,7
	Eficiente	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. De acuerdo con los resultados encontrados en la tabla 4, el 100% del total de encuestado (equivalente a 45 trabajadores), el 46,7% (equivalente a 21 trabajadores) tienen un estilo de liderazgo regular, esto sugiere que puede haber margen para mejorar y fortalecer las habilidades de liderazgo liberal en la organización o en el contexto de estudio. Esta categoría también destaca la necesidad de centrarse en el desarrollo de liderazgo liberal para mejorar su efectividad. Igualmente, el 40,0% (equivalente a 18 trabajadores) tiene un estilo de liderazgo deficiente, esto sugiere que puede haber margen para mejorar y fortalecer las habilidades de liderazgo liberal en la organización o en el contexto de estudio. Esta categoría también destaca la necesidad de centrarse en el desarrollo de liderazgo liberal para mejorar su efectividad. Por último, el 13,3% (equivalente a 6 trabajadores) tiene un estilo de liderazgo eficiente, destacan por su capacidad para aplicar un liderazgo liberal de manera efectiva, lo que puede ser un recurso valioso para el éxito de la organización. La presencia de líderes eficientes subraya la importancia de identificar y promover estos modelos a seguir en la organización y utilizar sus prácticas exitosas como ejemplos.

Ågotnes et al. (2021) mencionan que ha sido descrito como una forma de liderazgo basado en la evitación centrada en el seguidor que se centra en la necesidad de liderazgo de los subordinados y en la falta de respuesta del líder a dichas necesidades.

Tabla 5*Frecuencia de la dimensión liderazgo autocrático*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válid	Deficiente	20	44,4	44,4	44,4
o	Regular	17	37,8	37,8	82,2
	Eficiente	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. De acuerdo con los resultados encontrados en la tabla 5, el 100% del total de encuestado (equivalente a 45 trabajadores), el 37,8% (equivalente a 17 trabajadores) tienen un estilo de liderazgo regular, esto sugiere que puede haber margen para mejorar y fortalecer las habilidades de liderazgo autocrático en la organización o en el contexto de estudio. Esta categoría destaca la importancia de trabajar en el desarrollo de líderes autocráticos para lograr un liderazgo más efectivo. Igualmente, el 44,4% (equivalente a 20 trabajadores) tiene un estilo de liderazgo deficiente, los líderes con un liderazgo autocrático deficiente pueden estar aplicando este estilo de liderazgo de manera ineficaz, lo que podría resultar en una falta de participación de los empleados, resistencia a la autoridad y una disminución en la moral del equipo. Identificar esta proporción resalta la necesidad crítica de mejorar las habilidades de liderazgo autocrático en esta población. Por último, el 17,8% (equivalente a 8 trabajadores) tiene un estilo de liderazgo eficiente, se destacan por su capacidad para aplicar un liderazgo autocrático de manera efectiva, lo que puede ser un recurso valioso para el éxito de la organización. La presencia de líderes altamente eficientes subraya la importancia de identificar y promover estos modelos a seguir en la organización y utilizar sus prácticas exitosas.

Wan et al. (2021) recalca que suele caracterizarse por comportamientos centrados en la centralización de la toma de decisiones y la concentración del poder a través de los cuales el líder controla todos los aspectos de la actividad de los subordinados.

Tabla 6*Frecuencia de la dimensión liderazgo democrático*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válid	Deficiente	20	44,4	44,4	44,4
o	Regular	16	35,6	35,6	80,0
	Eficiente	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. De acuerdo con los resultados encontrados en la tabla 6, el 100% del total de encuestado (equivalente a 45 trabajadores), el 35,6% (equivalente a 16 trabajadores) tienen un estilo de liderazgo regular, esto sugiere que aún hay espacio para mejorar y fortalecer las habilidades de liderazgo democrático en la organización o en el contexto de estudio. Indica que existe una oportunidad para optimizar las prácticas de liderazgo democrático y hacerlas más efectivas para aumentar la participación y la toma de decisiones colectivas. Igualmente, el 44,4% (equivalente a 20 trabajadores) tiene un estilo de liderazgo deficiente, el liderazgo democrático deficiente puede manifestarse en una falta de participación de los empleados en la toma de decisiones, una comunicación ineficaz o una falta de enfoque en la inclusión y la democracia en la toma de decisiones. Esta proporción destaca la necesidad de mejorar las habilidades de liderazgo democrático en la organización o en el contexto de estudio para promover una mayor participación y compromiso de los empleados. Por último, el 20,0% (equivalente a 9 trabajadores) tiene un estilo de liderazgo eficiente, se destacan por su capacidad para aplicar un liderazgo democrático de manera efectiva, lo que puede ser un recurso valioso para el éxito de la organización. La presencia de líderes altamente eficientes subraya la importancia de identificar y promover estos modelos a seguir en la organización y utilizar sus prácticas exitosas como ejemplos para mejorar la calidad del liderazgo en general.

Kumar (2023) indica que es un estilo de gestión en el que la toma de decisiones se comparte entre los miembros del equipo, basado en la idea de que el aporte de todos es valioso y que el todo, representado por un equipo, es más importante que cualquier individuo.

Tabla 7*Frecuencia de la variable work engagement*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válid o	Deficiente	10	22,2	22,2	22,2
	Regular	25	55,6	55,6	77,8
	Eficiente	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. De acuerdo con los resultados encontrados en la tabla 7, el 100% del total de encuestado (equivalente a 45 trabajadores), el 55,6% (equivalente a 25 trabajadores) tienen un estilo de liderazgo regular, esto sugiere que hay margen para mejorar y fortalecer el nivel de compromiso laboral en la organización o en el contexto de estudio, la mayoría de los empleados tienen espacio para aumentar su compromiso laboral y, por lo tanto, su productividad y satisfacción laboral. Igualmente, el 22,2% (equivalente a 10 trabajadores) tiene un estilo de liderazgo deficiente, un nivel deficiente de work engagement puede manifestarse en una falta de entusiasmo por el trabajo, una disminución en la productividad y la falta de conexión emocional con la organización. La identificación de esta proporción destaca la necesidad de abordar y mejorar el compromiso laboral en esta población para aumentar la satisfacción y el desempeño de los empleados. Por último, el 22,2% (equivalente a 10 trabajadores) tiene un estilo de liderazgo eficiente, se destacan por su alto nivel de compromiso y entusiasmo en su trabajo, lo que puede ser un recurso valioso para el éxito de la organización. La presencia de empleados altamente eficientes subraya la importancia de identificar y promover a estos empleados como ejemplos a seguir. Sus prácticas exitosas pueden servir de inspiración para aumentar el compromiso laboral en la organización.

Moshoeu & Geldenhuys (2019) menciona que el uso de los miembros de la organización de sus propios roles de trabajo, en el compromiso las personas usan y se expresan física, cognitiva, emocional y mentalmente, esto destaca la relevancia de la implicación de un empleado en el desempeño de sus responsabilidades de trabajo mientras puede desarrollar plenamente sus roles.

Tabla 8*Frecuencia de la dimensión vigor*

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Deficiente	4	8,9	8,9	8,9
o	Regular	28	62,2	62,2	71,1
	Eficiente	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. De acuerdo con los resultados encontrados en la tabla 8, el 100% del total de encuestado (equivalente a 45 trabajadores), el 62,2% (equivalente a 28 trabajadores) tienen un estilo de liderazgo regular, esto sugiere que la mayoría de los empleados pueden beneficiarse de un aumento en su nivel de energía y vitalidad en el trabajo, la categoría regular señala que existe una oportunidad para fortalecer la vitalidad de la mayoría de los empleados y mejorar su bienestar laboral. Igualmente, el 8,9% (equivalente a 4 trabajadores) tiene un estilo de liderazgo deficiente, un nivel de vigor deficiente puede enfrentar desafíos relacionados con el agotamiento y la falta de entusiasmo en sus tareas laborales, esto puede impactar negativamente en su bienestar y desempeño en el trabajo. Por último, el 28,9% (equivalente a 13 trabajadores) tiene un estilo de liderazgo eficiente, se destacan por su alto nivel de energía y resistencia en el trabajo, lo que puede ser un recurso valioso para la organización. Su eficiencia en este aspecto puede contribuir a un mejor desempeño laboral y una mayor satisfacción. Los empleados con un alto nivel de vigor son recursos valiosos para la organización, ya que su energía y vitalidad pueden impulsar la productividad y la innovación.

Alemany & Vaccotti (2021) menciona que en cuanto al vigor, esto significa que los cooperantes tienen o mantienen alta los niveles de energía al realizar funciones, incluso con situaciones considerado restrictivo.

Tabla 9*Frecuencia de la dimensión dedicación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válid o	Deficiente	13	28,9	28,9	28,9
	Regular	19	42,2	42,2	71,1
	Eficiente	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. De acuerdo con los resultados encontrados en la tabla 9, el 100% del total de encuestado (equivalente a 45 trabajadores), el 42,2% (equivalente a 19 trabajadores) tienen un estilo de liderazgo regular, esto sugiere que la mayoría de los empleados pueden beneficiarse de un mayor nivel de compromiso y dedicación en el trabajo, la categoría regular señala que existe un margen para fortalecer la dedicación laboral en la mayoría de los empleados, lo que puede mejorar su desempeño laboral y satisfacción en el trabajo. Igualmente, el 28,9% (equivalente a 13 trabajadores) tiene un estilo de liderazgo deficiente, un nivel deficiente de dedicación puede sugerir que estos empleados pueden no estar comprometidos de manera adecuada con sus tareas laborales, lo que podría afectar su desempeño y satisfacción en el trabajo, este hallazgo subraya la necesidad de abordar y mejorar el compromiso laboral en esta parte de la población para aumentar su productividad y satisfacción en el trabajo. Por último, el 28,9% (equivalente a 13 trabajadores) tiene un estilo de liderazgo eficiente, se destacan por su alto nivel de compromiso y disposición para dedicarse plenamente a su trabajo. Su eficiencia en este aspecto puede contribuir positivamente al desempeño laboral y al logro de objetivos. Los empleados altamente eficientes en términos de dedicación pueden actuar como modelos a seguir para el resto de la organización, inspirando un mayor compromiso laboral en sus colegas.

Coz & Matto (2021) se refiere al grado de compromiso y entusiasmo que un colaborador pone en el trabajo que haces.

Tabla 10*Frecuencia de la dimensión absorción*

		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válid	Deficiente	19	42,2	42,2	42,2
o	Regular	14	31,1	31,1	73,3
	Eficiente	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota. De acuerdo con los resultados encontrados en la tabla 10, el 100% del total de encuestado (equivalente a 45 trabajadores), el 31,1% (equivalente a 14 trabajadores) tienen un estilo de liderazgo regular, esto sugiere que la mayoría de los empleados pueden beneficiarse de un mayor nivel de inmersión y absorción en sus tareas laborales, la categoría regular señala que existe margen para fortalecer la capacidad de los empleados para estar completamente comprometidos en su trabajo, el aumento de la absorción puede mejorar su productividad y contribuir a un mayor bienestar en el trabajo. Igualmente, el 42,2% (equivalente a 19 trabajadores) tiene un estilo de liderazgo deficiente, un nivel deficiente de absorción puede sugerir que estos empleados pueden tener dificultades para concentrarse en su trabajo y experimentar la sensación de flujo, esto puede impactar negativamente en su productividad y satisfacción en el trabajo, es importante abordar esta deficiencia, ya que la absorción está relacionada con un mayor compromiso y rendimiento en el trabajo. Por último, el 26,7% (equivalente a 12 trabajadores) tiene un estilo de liderazgo eficiente, se destacan por su capacidad para estar completamente inmersos en sus tareas laborales y experimentar la sensación de flujo con regularidad. Su eficiencia en este aspecto puede contribuir positivamente al desempeño laboral y al bienestar. Los empleados altamente eficientes en términos de absorción pueden ser considerados ejemplos a seguir, y su capacidad para mantener un alto nivel de absorción puede influir positivamente en sus colegas y contribuir al éxito general de la organización.

Ponce et al. (2020) se refiere al estado de inmersión y bienestar, se enfatiza la relevancia de la participación de un empleado en la ejecución de sus labores,

lo cual implica llevar a cabo actividades con enfoque y dedicación, mantener la atención y disfrutar de las tareas asignadas.

Tabla 11

Tabla cruzada entre la variable estilos de liderazgo y work engagement

			Work engagement			Total
			Deficiente	Eficiente	Regular	
Estilos de liderazgo	Deficiente	Recuento	7	0	6	13
		% del total	15,6%	0,0%	13,3%	28,9%
	Eficiente	Recuento	0	5	0	5
		% del total	0,0%	11,1%	0,0%	11,1%
	Regular	Recuento	3	5	19	27
		% del total	6,7%	11,1%	42,2%	60,0%
Total	Recuento	10	10	25	45	
	% del total	22,2%	22,2%	55,6%	100,0%	

Nota. De acuerdo con los resultados encontrados en la tabla 11, el 100% del total de encuestado (equivalente a 45 trabajadores), Se observa que los empleados con un estilo de liderazgo Deficiente tienden a tener un work engagement deficiente, con un 15.6%. Además, el 28.9% de los encuestados de work engagement deficiente están asociados con el estilo de liderazgo Deficiente. Por otro lado, los empleados con un estilo de liderazgo Eficiente muestran un work engagement eficiente (11.1%). En el caso de un estilo de liderazgo Regular, el 42.2% de los empleados tienen un work engagement calificado como Regular, y el 60.0% de los casos de work engagement regular corresponden a este estilo de liderazgo. Estos resultados sugieren que existen relaciones significativas entre los estilos de liderazgo y los niveles de work engagement en la muestra estudiada, esto es relevante para comprender el impacto del liderazgo en el compromiso de los empleados en la organización.

Tabla 12*Prueba de normalidad de variables y dimensiones.*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estilos de liderazgo	,120	45	,102	,953	45	,065
Work engagement	,119	45	,116	,961	45	,134
Liderazgo transformacional	,148	45	,065	,951	45	,064
Liderazgo transaccional	,127	45	,066	,944	45	,061
Liderazgo Liberal	,120	45	,102	,953	45	,068
Liderazgo Autocrático	,112	45	,196	,936	45	,215
Liderazgo Democrático	,141	45	,095	,943	45	,079
Vigor	,112	45	,194	,971	45	,317
Dedicación	,124	45	,081	,965	45	,184
Absorción	,132	45	,158	,933	45	,082

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

Nota. Respecto con la a tabla 12, se realizó una prueba de normalidad con el propósito de determinar la integridad de las variables que rigen los estilos de liderazgo y el work engagement, así mismo sus respectivas dimensiones de cada variable en estudio. Para evaluar la normalidad en muestras con menos de 50 puntos de datos, se empleó la prueba de Shapiro-Wilk (Dominguez, 2018). El nivel de significancia para los casos de la variable 1, fue de 0,065, por lo tanto, es mayor que 0,05 lo que llevo a la aceptación de la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna, sobre la normalidad de las distribuciones para estas variables y dimensiones, por lo tanto, la prueba estadística empleada en el estudio sigue una distribución normal; esto quiere decir que los datos son paramétricos y por lo tanto se aplicó el estadístico de Pearson.

Contrastación de la Hipótesis general

H0: No existe correlación significativa entre el estilo de liderazgo del gobierno municipal y el compromiso laboral en 2023.

H1: El estilo de liderazgo del gobierno municipal en 2023 está significativamente relacionado con el compromiso laboral.

Tabla 13*Prueba de hipótesis general*

		Estilos de liderazgo	Work engagement
Estilos de liderazgo	Correlación de Pearson	1	,813**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
Work engagement	Correlación de Pearson	,813**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

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

Nota. Según la Tabla 13, el análisis de correlación de Pearson revela que el nivel de significancia bilateral es $0,000 < 0,05$. En consecuencia, rechaza la hipótesis nula, que arroja un resultado inferior a 0,05, y acepta la hipótesis alternativa, H1. Adicionalmente, se puede observar que existe una fuerte correlación entre la variable estilo de liderazgo y la variable compromiso laboral, con un resultado muy significativo de 0,813. En otras palabras, los resultados muestran que el estilo de liderazgo de la ciudad está significativamente relacionado con los niveles de compromiso laboral de los empleados en 2023, lo que significa que el liderazgo juega un papel importante en el compromiso laboral de la organización.

En resumen, los hallazgos del análisis de correlación de Pearson demuestran de manera concluyente que existe una correspondencia fuerte y significativa de entre ambas variables en 2023.

Prueba de Hipótesis específica 1

H₀: El liderazgo transformacional no tiene relación significativa con el work engagement en la municipalidad, 2023.

H₁: El liderazgo transformacional tiene relación significativa con el work engagement en la municipalidad, 2023.

Tabla 14*Prueba de hipótesis específica 1*

		Liderazgo transformacional	Work engagement
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	,586**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
Work engagement	Correlación de Pearson	,586**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

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

Nota. Según la Tabla 14, el análisis de correlación de Pearson revela que el nivel de significancia bilateral es $0,000 < 0,05$. En consecuencia, rechaza la hipótesis nula, que arroja un resultado inferior a 0,05, y acepta la hipótesis alternativa, H1. Por otro lado, se puede observar que existe una fuerte correlación entre ambas variables en la relación entre la dimensión compromiso laboral y liderazgo transformacional, con un valor positivo de 0,586. Esto sugiere que, en 2023, el nivel de liderazgo transformacional en el municipio se correlaciona significativamente con el nivel de compromiso de los empleados con su trabajo, lo que sugiere que un enfoque en el liderazgo transformacional está estrechamente vinculado con el compromiso laboral en esta organización.

En resumen, los resultados del análisis de clasificación de Pearson mostrados revelan una relación sólida y significativa en el municipio en el año 2023 y la dimensión de compromiso laboral.

Prueba de Hipótesis específica 2

H₀: El liderazgo transaccional no tiene relación significativa con el work engagement en la municipalidad, 2023.

H₁: El liderazgo transaccional tiene relación significativa con el work engagement en la municipalidad, 2023.

Tabla 15*Prueba de hipótesis específica 2*

		Liderazgo transacciona	Work engagement
		I	
Liderazgo transaccional	Correlación de Pearson	1	,574**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
Work engagement	Correlación de Pearson	,574**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

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

Nota. Según la Tabla 15, el análisis de correlación de Pearson revela que el nivel de significancia bilateral es $0,000 < 0,05$. En consecuencia, rechaza la hipótesis nula, que arroja un resultado inferior a 0,05, y acepta la hipótesis alternativa, H1. Por el contrario, es posible ver que existe una fuerte correlación entre las dos variables –dimensión de liderazgo transaccional y compromiso laboral– con un resultado significativo de 0,574. Esto sugiere que, en 2023, el nivel de liderazgo transaccional en el municipio se correlaciona significativamente con el nivel de compromiso de los empleados con su trabajo, sugiriendo que un enfoque de liderazgo transaccional está estrechamente vinculado al compromiso laboral en esta organización.

En resumen, los hallazgos del análisis de Pearson que se muestran claramente que existe una relación fuerte y demostrativa en el municipio en 2023. El impugnar de la suposición nula a favor de la suposición alternativa se basa en la significancia estadística, con un nivel de significancia por debajo de 0,05, lo que confirma que el liderazgo transaccional tiene un papel crucial en el compromiso laboral de los empleados en esta organización.

Prueba de Hipótesis específica 3

H₀: El liderazgo liberal no tiene relación significativa con el work engagement en la municipalidad, 2023.

H₁: El liderazgo liberal tiene relación significativa con el work engagement en la municipalidad, 2023.

Tabla 16

Prueba de hipótesis específica 3

		Liderazgo Liberal	Work engagement
Liderazgo Liberal	Correlación de Pearson	1	,735**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
Work engagement	Correlación de Pearson	,735**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

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

Nota. Según la Tabla 16, el análisis de correlación de Pearson revela que el nivel de significancia bilateral es $0,000 < 0,05$. En consecuencia, rechaza la hipótesis nula, que arroja un resultado inferior a 0,05, y acepta la hipótesis alternativa, H₁. De manera similar, se puede demostrar que existe una fuerte correlación entre las dos variables (dimensión de liderazgo liberal y compromiso laboral) con una correlación positiva significativa de 0,735. Esto sugiere que, en 2023, el nivel de compromiso mostrado por los empleados en su trabajo está significativamente correlacionado con el nivel de liderazgo liberal en el municipio, lo que sugiere que un enfoque de liderazgo liberal está estrechamente vinculado al compromiso laboral en esta organización.

En resumen, los hallazgos del análisis de correlación de Pearson que se muestran son convincentes ya que muestran una correlación fuerte y significativa entre la dimensión en el municipio en 2023. El rechazar la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa fue justificado por la significancia estadística, con un nivel de significancia por debajo de 0,05. Esto confirma que el liderazgo liberal tiene un papel determinante en el compromiso laboral de los empleados en esta organización.

Prueba de Hipótesis específica 4

H₀: El liderazgo autocrático no tiene relación significativa con el work engagement en la municipalidad, 2023.

H₁: El liderazgo autocrático tiene relación significativa con el work engagement en la municipalidad, 2023.

Tabla 17

Prueba de hipótesis específica 4

		Liderazgo Autocrático	Work engagement
Liderazgo Autocrático	Correlación de Pearson	1	,705**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
Work engagement	Correlación de Pearson	,705**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

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

Nota. Según la Tabla 17, el análisis de correlación de Pearson revela que el nivel de significancia bilateral es $0,000 < 0,05$. En consecuencia, rechaza la hipótesis nula, que arroja un resultado inferior a 0,05, y acepta la hipótesis alternativa, H₁. De manera análoga, se puede demostrar que existe una fuerte correlación entre las dos variables (dimensión de liderazgo autocrático y compromiso laboral) con un coeficiente de correlación positivo significativo de 0,705. Esto sugiere que en 2023, el compromiso de los empleados con su trabajo está significativamente correlacionado con el nivel de liderazgo autocrático en el municipio, lo que sugiere que un enfoque en el liderazgo autocrático está estrechamente relacionado con el compromiso de los empleados en esta organización.

En resumen, los hallazgos del análisis de correlación de Pearson mostrados en muestran claramente que existe una dependencia reveladora y fuerte el municipio en 2023.

Prueba de Hipótesis específica 5

H₀: El liderazgo democrático no tiene relación significativa con el work engagement en la municipalidad, 2023.

H₁: El liderazgo democrático tiene relación significativa con el work engagement en la municipalidad, 2023.

Tabla 18

Prueba de hipótesis específica 5

		Liderazgo Democrático	Work engagement
Liderazgo Democrático	Correlación de Pearson	1	,780**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
Work engagement	Correlación de Pearson	,780**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

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

Nota. Según la Tabla 18, el análisis de correlación de Pearson revela que el nivel de significancia bilateral es $0,000 < 0,05$. En consecuencia, rechaza la hipótesis nula, que arroja un resultado inferior a 0,05, y acepta la hipótesis alternativa, H₁. De manera similar, se puede demostrar que existe una fuerte correlación entre las dos variables (dimensión de liderazgo democrático y compromiso laboral) con un coeficiente de correlación positivo significativo de 0,780. Esto indica que, en 2023, el nivel de compromiso de los empleados en su trabajo está significativamente relacionado con el liderazgo democrático en la municipalidad, lo cual sugiere que un enfoque importante en liderazgo democrático está vinculado al compromiso laboral en esta organización.

Conclusivos, los resultados del análisis de evaluación de Pearson mostrados muestran que concurre una relación sólida y demostrativa entre el encargo laboral en la municipalidad en el año 2023 y la dimensión de liderazgo democrático. El rechazar de la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa se basa en la significancia estadística, con un nivel de significancia por debajo

de 0,05, lo que confirma que el liderazgo democrático es fundamental en el compromiso laboral de los empleados en esta organización.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con la hipótesis general de estudio, el objetivo principal del estudio realizado en 2023 en el municipio fue investigar la correlación entre el estilo de liderazgo y el compromiso laboral. Los resultados del estudio indicaron que el análisis de correlación de Pearson fue estadísticamente significativo con un nivel de significación bilateral de $0,000 < 0,05$. Como resultado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Además, la correlación entre la variable estilos de liderazgo y el compromiso laboral resultó ser altamente significativa, con un valor positivo de 0,813. Esto sugiere que existe una fuerte correlación entre estas dos variables. Estos resultados se basan en autores teóricos, Mohammed et al., (2023) quienes indican que, tres dimensiones que incluyen la distributiva, la interpersonal y la informativa tienen un impacto significativo positivo en la creatividad de los empleados, pero el procedimiento tiene un impacto significativo negativo en la creatividad de los empleados. Además, cuatro estilos de liderazgo: transformacional, democrático, transaccional y estratégico, también poseen un resultado efectivo y característico en la creatividad de los empleados, mientras que el *laissez faire* tiene un impacto negativo e insignificante en la creatividad de los empleados; contribuye a la literatura y a la práctica mediante el uso de estilos de liderazgo como mediadores para mejorar la creatividad y mantener la sostenibilidad continua. De manera semejante se menciona el estudio realizado por Cerda, (2023) quien concluye que el liderazgo transformacional mostró una correlación moderada y positiva con el engagement ($\rho=0,367$; $p<0,05$), mientras que el liderazgo transaccional no mostró correlación con el engagement ($\rho=-0,012$; $p>0,05$) ni con ninguna de sus facetas, entre los estilos de liderazgo analizados, el enfoque transformacional mostró una correlación moderada pero directa con el compromiso, para garantizar que los líderes puedan identificar y utilizar de manera efectiva el estilo de liderazgo más adecuado para los miembros de su equipo, se recomienda que reciban la capacitación necesaria. Del mismo modo es reforzado por los resultados de Mathew et al., (2023) donde observó que los trabajadores del

sector privado demostraron un mayor grado de dedicación a sus tareas. Curiosamente, por ello, los hallazgos indicaron que solamente se estableció una correlación significativa entre el estilo de liderazgo y los niveles de compromiso en las entidades del sector público, los resultados de esta investigación sugieren que el estilo de liderazgo desempeña un papel importante en las organizaciones del sector público. afecta el nivel de compromiso de sus empleados, mientras que en el sector privado no se encontraron diferencias notables en los estilos de liderazgo predominantes. Por otro lado, Miranda (2019) menciona que los estilos de liderazgo se refieren a la manera en que un líder se comporta y toma decisiones, según el marco conceptual, se relaciona, influye y dirige a sus seguidores o miembros de un grupo u organización así mismo. Así mismo, Rabiul et al. (2023) menciona que el estilo de liderazgo se caracteriza por las actitudes, comportamientos y enfoques que un líder emplea para motivar, guiar y lograr objetivos. de este texto se refiere a las teorías de liderazgo y su evolución a lo largo del tiempo. Reforzando la idea se reconoce el estudio teórico de Moshoeu & Geldenhuys (2019) quienes mencionan el compromiso se define como el uso de los miembros de la organización de sus propios roles de trabajo, en el compromiso las personas usan y se expresan física, cognitiva, emocional y mentalmente. Este concepto destaca la relevancia de la implicación de un empleado en el desempeño de sus responsabilidades de trabajo mientras puede desarrollar plenamente sus roles. Los resultados son sostenidos en base a los autores de artículos indexados, Alemany & Vaccotti, (2021) mencionan que en cuanto al vigor significa que los cooperantes tienen o mantienen alta los niveles de energía al realizar funciones, incluso con situaciones considerado restrictivo. En cuanto a la dedicación, esto incluye. Los empleados sienten que su trabajo es significativo y representa reto; se sentía más centrado en sus responsabilidades, la absorción se refiere a generar un estado de completa concentración e inmersión en las actividades laborales. Así mismo, Coz & Matto (2021) mencionan que la dedicación se refiere al grado de compromiso y entusiasmo que un colaborador pone en al trabajo que haces. Además, va acompañado de inspiración y Enorgullecerse de las actividades

laborales entonces, que debería tener un trabajador con un alto grado de dedicación, pueden dar sentido a sus funciones, y Sentirse constantemente interpelado por ello. Por su parte, Ponce et al., (2020) en cuanto a la absorción, se refiere al estado de inmersión y bienestar, se enfatiza la relevancia de la participación de un empleado en la ejecución de sus labores, lo cual implica llevar a cabo actividades con enfoque y dedicación, mantener la atención y disfrutar de las tareas asignadas.

El aporte para esta hipótesis sobre la importancia del liderazgo en la promoción del compromiso laboral, especialmente en el sector público, donde se encontraron diferencias notables en la influencia de los estilos de liderazgo. Como aporte, se subraya la necesidad de brindar capacitación a los líderes para que puedan identificar y aplicar de manera efectiva el estilo de liderazgo más adecuado para su equipo, con miras a mejorar el compromiso de los empleados. Además, se resalta la relevancia de seguir explorando y comprendiendo la evolución de las teorías de liderazgo a lo largo del tiempo, ya que esto puede arrojar luz sobre las dinámicas organizacionales en constante cambio.

Respecto a la hipótesis específica 1, se exploró la relación entre liderazgo transformacional y compromiso laboral dentro del municipio en 2023 a través de una hipótesis específica. El primer objetivo fue evaluar la relación entre ambos, y los resultados mostraron un nivel de significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ en el análisis de correlación de Pearson. Como resultado, se rechazó la hipótesis nula, indicando un resultado inferior a $0,05$, y se aceptó la hipótesis alternativa. Además, hubo un resultado significativo con un valor positivo de $0,586$ para la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y compromiso laboral, denotando una fuerte correlación entre ambas variables. Estos resultados se basan en autores teóricos, Galit (2023) quien muestra que tanto el liderazgo transformacional como el liderazgo transaccional están conectados con comportamientos intraemprendedores a través de la mediación del apoyo organizacional. Sin embargo, en un entorno competitivo de alta intensidad, el liderazgo transformacional exhibe una relación más fuerte con el apoyo

organizacional, lo que media la conexión del primero con los comportamientos intraemprendedores. De manera semejante se menciona el estudio realizado por Davalos (2020) donde sus resultados evidenciaron una relación directa y positiva entre el compromiso y el liderazgo transformacional. Específicamente, el liderazgo transformacional mostró una correlación favorable con las dimensiones de vigor y dedicación, además, cuando se trata de compromiso. Sin embargo, no se descubrió ninguna conexión entre el liderazgo transformacional y la dimensión de absorción del compromiso, la investigación mostró que existe una correlación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y compromiso, con excepción de las dimensiones de carisma, consideración individualizada y estimulación intelectual en relación con la dimensión de absorción de compromiso. Del mismo modo coinciden con los resultados de Palomino Rodríguez (2021) donde sus resultados revelaron que los estilos de liderazgo más comunes entre los funcionarios públicos eran el liderazgo transformacional y transaccional, y la mayoría de los participantes exhibieron niveles moderados de estos estilos. Además, se encontró que el nivel de compromiso laboral era moderado. En conclusión, el estudio estableció una correlación moderada y positiva (Rho de Spearman = 0,502) entre los estilos de liderazgo de los funcionarios públicos y el compromiso laboral de los servidores públicos. Por otro lado, Fletcher et al. (2019) menciona que el liderazgo transaccional, implica el uso de comportamientos de recompensa contingente, es decir, provisión de recursos a cambio de rendimiento, así como la gestión por excepción, por ejemplo, monitoreo del desempeño y corrección de errores. Los recursos pueden incluir recursos sociales como elogios o recursos tangibles como tiempo libre o bonificaciones, el liderazgo transaccional se centra en motivar al equipo a mantener el status quo y evitar el retroceso, es particularmente útil para guiar y motivar a las personas a completar sus tareas claramente definidas con errores mínimos. Greimel et al. (2023) mencionan que el liderazgo transformacional permite a los equipos ayudarse mutuamente a alcanzar un mayor nivel de motivación al cambiar las circunstancias externas, describe un enfoque mediante el cual los líderes motivan a los seguidores a alinearse con los objetivos e intereses de la

organización para lograr un rendimiento que supere las expectativas. El liderazgo transformacional se puede definir en función de su impacto en los seguidores son motivados y guiados por el líder a través de cualidades como la gracia, la Musa, la motivación intelectual y el comportamiento particularizado. El núcleo del liderazgo transformacional es crear y comunicar una visión más allá del interés propio, que evoluciona naturalmente a través de la comunicación oral y no oral en un entorno cara a cara. Reforzando la idea, Labrague (2023) quien menciona que es un tipo de liderazgo que enfatiza en la construcción de relaciones sólidas y en fomentar el crecimiento y la motivación entre los seguidores, engloba varios elementos clave que contribuyen a su efectividad. En primer lugar, a través de la motivación inspiradora, los líderes inspiran y motivan, inculcando un sentido de propósito y dedicación para brindar atención de alta calidad, en segundo lugar, la estimulación intelectual implica que los líderes fomenten el pensamiento crítico y la resolución transformadora de dificultades, equipándolas para adaptarse a situaciones que cambian rápidamente, en tercer lugar, el respeto particularizado implica que los líderes reconozcan las diversas insuficiencias y fortalezas de sus seguidores, promoviendo su crecimiento profesional y satisfacción laboral.

Como aporte al estudio se resalta la importancia de este enfoque de liderazgo en la promoción de la dedicación y el vigor de los empleados. Sin embargo, la falta de conexión con la dimensión de absorción del compromiso plantea interrogantes interesantes sobre la influencia específica del liderazgo transformacional en todas las facetas del compromiso. Además, la confirmación de que el liderazgo transaccional se centra en mantener el status quo y minimizar errores proporciona un valioso contrapunto al liderazgo transformacional. En un mundo laboral en constante cambio, estos resultados sugieren que los líderes deben considerar tanto el liderazgo transformacional como el transaccional según las circunstancias para fomentar un compromiso laboral equilibrado en sus equipos.

De acuerdo con la hipótesis específica 2, el objetivo del estudio fue probar la segunda hipótesis, la cual investiga la relación entre liderazgo

transaccional el compromiso laboral en el municipio para el año 2023. Para lograr esto, se realizó un análisis de correlación de Pearson, y los resultados mostraron un nivel de significancia bilateral. de $0,000 < 0,05$. Este resultado muestra que se aceptó la hipótesis alternativa mientras que se rechazó la hipótesis nula ya que el nivel de significancia fue menor a 0.05. Además, el análisis mostró una fuerte correlación positiva ($p < 0,574$) entre el liderazgo transaccional y el compromiso laboral. Está claro que la dimensión del liderazgo transaccional tiene una influencia significativa en el compromiso laboral. Estos resultados se basan en autores, Fouzia et al. (2023) quienes revelan que, en presencia de un estilo transformacional de liderazgo, cuando se inculca la confianza en los seguidores, su proactividad aumenta, llevándolos hacia la satisfacción en la vida. También se discuten las implicaciones teóricas y prácticas a la luz de los hallazgos. De manera semejante se menciona el estudio realizado por Fernández et al. (2020), quienes descubrieron que se ha demostrado que el uso de estilos de liderazgo, ya sean transformadores o transaccionales, influye positivamente en el compromiso de los empleados con su trabajo. Estos resultados están en línea con los de Li et al. (2018), quienes mostraron una fuerte correlación positiva entre el compromiso de los trabajadores con su trabajo y su estilo de liderazgo transformacional. Por el contrario, se demostró que existe una correlación significativa y positiva entre el desempeño de los empleados en las tareas y su estilo de liderazgo transaccional. Su estudio concluyó que el compromiso laboral actúa como un mediador parcial entre los estilos de liderazgo y los resultados en el trabajo, aunque se observa que el estilo de liderazgo laissez-faire se relaciona de manera negativa y significativa con el rendimiento en las tareas. En particular, se ha notado que los equipos dirigidos por individuos que ejemplo son los más comprometidos en términos de compromiso de la parte de los empleados. Como también informaron Horna & Villon (2022), los resultados de su estudio sobre el compromiso de los empleados mostraron que el estilo de liderazgo transformacional tenía la mayor influencia en el compromiso de los empleados, seguido de cerca por el estilo transaccional. Por otro lado, se demostró que el estilo de liderazgo laissez-faire afecta negativamente el compromiso de los empleados. Sin

embargo, es fundamental señalar que se descubrió que existe una relación y que las diversas características sociodemográficas de los empleados influyen en la correlación entre su nivel de compromiso y su estilo de liderazgo. Por otro lado, Fletcher et al. (2019) menciona que el liderazgo transaccional, implica el uso de comportamientos de recompensa contingente, es decir, provisión de recursos a cambio de rendimiento, así como la gestión por excepción, por ejemplo, monitoreo del desempeño y corrección de errores. Gandolfi & Stone (2018), mencionan que existen estilos convencionales de liderazgo aceptados, como el liderazgo democrático, transaccional y transformacional, pero que hay muy poca investigación sobre el liderazgo de servicio en comparación. Sin embargo, se argumenta que el liderazgo de servicio cumple con los criterios para un liderazgo efectivo y que debería ser considerado junto con otros estilos de liderazgo aceptados. Reforzando la idea se reconoce a Lee et al. (2023) quien menciona que, cuando los empleados actúan de acuerdo con los deseos de su líder, son recompensados hasta cierto punto, puede llevar a la percepción entre los empleados de que simplemente están participando en un intercambio económico con la organización, lo que lleva a estos empleados a enfatizar demasiado las recompensas que obtienen por alcanzar los objetivos, un líder transaccional utiliza recompensas para motivar a sus empleados a cumplir con sus responsabilidades laborales e implementa sanciones para corregir el comportamiento desviado en el lugar de trabajo.

Como aporte al estudio, es interesante observar que la investigación también sugiere que la relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso está influenciada por las cualidades sociodemográficas de los empleados, lo que destaca la necesidad de una gestión de liderazgo personalizada y adaptable. Además, el hallazgo de que el liderazgo Laissez Faire tiene un efecto perjudicial en el compromiso laboral resalta la importancia de evitar este estilo de liderazgo en beneficio de un ambiente laboral más comprometido y productivo. Estos resultados contribuyen al entendimiento de cómo diferentes estilos de liderazgo pueden influir en la motivación y

dedicación de los empleados, proporcionando valiosa información para la toma de decisiones en el ámbito laboral.

De acuerdo con la hipótesis específica 3, el análisis sobre la evaluación entre el liderazgo liberal y el compromiso laboral en el municipio para el año 2023 se realizó en un esfuerzo por investigar la hipótesis específica 3. El tercer objetivo de este análisis fue indagar si estas dos variables estaban relacionadas. Los resultados se mostraron como un análisis de correlación de Pearson, que muestra que el nivel de significancia bilateral es 0,000, que es inferior a 0,05. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. También es interesante mencionar que existe una fuerte correlación positiva (un valor de 0,735) entre la dimensión de liderazgo liberal y el compromiso laboral. Por otro lado, Vandenberghe & Roberto (2022,) menciona que el liderazgo liberal o *laissez-faire*, se caracteriza principalmente por la falta de responsabilidad, la incapacidad de tomar decisiones de gestión y una tendencia a estar ausentes cuando los empleados expresan una necesidad de supervisión. Por un lado, no recompensan a sus empleados cuando lo merecen, por otro lado, no sancionan o corrigen los errores de sus empleados cuando es necesario. En otras palabras, el *laissez-faire* priva al empleado de retroalimentación útil para guiar sus esfuerzos en el trabajo, como resultado, el empleado puede tener que generar acciones en varias direcciones que eventualmente crearán un fenómeno de agotamiento de los recursos personales. Cenkci & Özçelik (2019) indica que la conceptualización de los estilos de liderazgo se relaciona con la manera en que un líder se desempeña y toma decisiones. Se mencionan casos conocidos de liderazgo deficiente en empresas y eventos recientes que evidencian la falta de liderazgo en situaciones importantes. Reforzando la idea se reconoce el estudio de Ågotnes et al. (2021) los líderes del *laissez-faire* no solo pueden no crear el equilibrio necesario cuando los esfuerzos son altos, sino que incluso pueden exacerbar el desequilibrio, en situaciones de alta presión, el apoyo social es un recurso valioso en el sentido de que es funcional para alcanzar los objetivos laborales y aliviar el impacto de la sobrecarga de

trabajo en la tensión y la mala salud, por otro lado, son por definición ausentes, pasivos o evitativos en situaciones en las que los seguidores necesitan liderazgo.

Como aporte al estudio, este hallazgo destaca la importancia de un liderazgo activo y comprometido en el entorno laboral, que brinde apoyo y dirección a los empleados para lograr un mayor compromiso y desempeño. Además, la conclusión de que el compromiso laboral actúa como un mediador parcial entre los estilos de liderazgo y los resultados en el trabajo proporciona una comprensión más profunda de cómo influyen estos factores en conjunto. En resumen, este estudio subraya la necesidad de evitar el liderazgo laissez-faire en favor de estilos de liderazgo más comprometidos y proporciona información valiosa para la gestión de equipos y organizaciones en busca de mejorar el compromiso de sus empleados.

De acuerdo con la hipótesis específica 4, el propósito de la cuarta aplicación específica examinar la conexión entre el compromiso laboral y el liderazgo autocrático en el municipio de 2023. Los hallazgos mostraron que un análisis de correlación de Pearson indicó un nivel bilateral significativo de $0.000 < 0.05$. Como consecuencia, se rechazó la hipótesis nula ya que el resultado fue menor a 0,05 y se aceptó la hipótesis alternativa. Además, los resultados mostraron una fuerte correlación positiva ($r = 0,705$) entre el estilo de liderazgo autocrático y el compromiso laboral. Esto sugiere que existe una fuerte correlación entre ambas variables. Estos resultados son consistentes con los de Rabiul et al. (2022), quienes descubrieron que tanto el liderazgo transformacional como el transaccional tenían un impacto significativo en el capital psicológico y el compromiso laboral de los trabajadores del conocimiento. Por otro lado, Palomino, (2021) concluye que el estudio estableció una correlación moderada y positiva (Rho de Spearman = 0,502) entre los estilos de liderazgo de los funcionarios públicos y el compromiso laboral de los servidores públicos. Wang et al., (2019) menciona que el liderazgo autocrático o autoritario se refiere al comportamiento del líder que ejerce autoridad absoluta y control sobre los subordinados y exige obediencia incondicional. Los líderes autoritarios esperan que sus

subordinados obedezcan sus peticiones sin desacuerdo y que sean socializados para aceptar y respetar una jerarquía estricta y centralizada. Piwowar & Iqbal (2023) definen como los comportamientos característicos de un líder o patrones de comportamiento a la hora de dirigir, guiar y motivar a grupos de personas, influyendo a su vez en los comportamientos de los seguidores, la literatura temática distingue muchos estilos de liderazgo, desde el tradicional como, por ejemplo, el liderazgo transaccional incluido en la tipología de Bass hasta conceptos modernos como, por ejemplo, el liderazgo ágil, muchos estudios previos desarrollaron conjuntos de comportamientos característicos de un líder asignados a estilos de liderazgo específicos e introdujeron herramientas de medición que ayudan a identificar un determinado estilo de liderazgo. Reforzando la idea se reconoce el estudio de Wang et al., (2019) quienes menciona que el liderazgo autocrático o autoritario se refiere al comportamiento del líder que ejerce autoridad absoluta y control sobre los subordinados y exige obediencia incondicional. Los líderes autoritarios esperan que sus subordinados obedezcan sus peticiones sin desacuerdo y que sean socializados para aceptar y respetar una jerarquía estricta y centralizada.

Como aporte al estudio, este hallazgo destaca la influencia significativa del liderazgo autocrático en la promoción del compromiso laboral de los empleados. No obstante, es fundamental considerar que el liderazgo autocrático, caracterizado por el control y la autoridad absoluta, plantea cuestiones importantes en términos de la autonomía y el bienestar de los empleados. Aporta una perspectiva valiosa al reconocer la existencia de correlaciones significativas en esta dinámica, lo que destaca la necesidad de equilibrar el liderazgo autoritario con la consideración del bienestar de los empleados. En resumen, estos resultados subrayan la relevancia de la elección del estilo de liderazgo en la promoción del compromiso laboral y destacan la importancia de mantener un enfoque equilibrado que combine el liderazgo autocrático con la atención a las necesidades y preocupaciones de los empleados en el ámbito laboral.

Respecto con la hipótesis específica 5, los resultados de los estudios se determinaron en relación con la quinta hipótesis específica, la cual tuvo como objetivo examinar la evaluación entre liderazgo democrático y compromiso laboral en el municipio durante el año 2023. El propósito consiste en determinar si hay una relación entre las dos variables; los resultados mostrados que, al emplear el análisis de evaluación de Pearson, se encontró una evaluación estadística significativa, con un nivel de significancia de dos colas de 0,000 menor que 0,05. Esto sugiere que se puede rechazar la hipótesis nula ya que el valor obtenido es menor que 0,05 y, en consecuencia, se puede aceptar la hipótesis alternativa. Además, los resultados muestran que la dimensión de liderazgo democrático y compromiso laboral tienen una fuerte correlación con un valor positivo de 0,780. Estos resultados coinciden con los encontrados por Mathew et al., (2023) quien se enfocó en el personal directivo tanto del sector público como privado en India, contando con la participación de un total de 240 individuos, distribuidos de manera equitativa entre ambos sectores. La información recopilada se procesó mediante el software SPSS. Tras llevar a cabo la investigación, se llegó a la conclusión de que el Leadership de los empleados en las empresas del sector público y privado no presentaban diferencias significativas. Así mismo, coinciden con los resultados de Miranda, (2022) quien concluye que los administradores de la ciudad demostraron la presencia de los tres tipos de estilos de liderazgo, siendo el liderazgo transaccional el más frecuente. Además, la mayoría de los trabajadores mostró un alto grado de compromiso con el trabajo. Por otro lado, de acuerdo con el autor Rogiest et al. (2018) menciona que el liderazgo democrático o participativo se ha definido como la influencia compartida en la toma de decisiones por un superior y sus empleados, generalmente se asocia con resultados beneficiosos, como una mayor preparación para el cambio y una mayor aceptación del cambio y un mayor apoyo general para el cambio, los trabajadores que participan, el líder utiliza cualidades como el carisma, la capacidad de inspirar, la estimulación intelectual y la consideración individualizada para motivar y guiar a los seguidores del cambio tienen la oportunidad de influir en el resultado del cambio, lo que les

proporciona un sentido de agencia y control. Reforzando la idea se reconoce el estudio de Kumar (2023) quien menciona que el liderazgo democrático es un estilo de gestión en el que la toma de decisiones se comparte entre los miembros del equipo, basado en la idea de que el aporte de todos es valioso y que el todo, representado por un equipo, es más importante que cualquier individuo, este estilo de es un enfoque efectivo para una organización, genera alta productividad, creatividad, compromiso de equipo y un ambiente de trabajo colaborativo, fomenta la comunicación abierta y capacita a los empleados para que establezcan objetivos, examinen su rendimiento y los motiven para tener éxito

Como aporte al estudio, la fuerte correlación positiva encontrada refuerza la idea de que la participación de los empleados en la toma de decisiones, promovida por el liderazgo democrático, puede tener un impacto significativo en el compromiso de los trabajadores. Además, el hallazgo de que no hubo diferencias significativas en términos de liderazgo entre el sector público y privado agrega un matiz interesante, sugiriendo que este estilo de liderazgo puede ser aplicable en diversos contextos laborales. Esta investigación aporta una perspectiva valiosa al resaltar la importancia de empoderar a los empleados y permitir su participación en la toma de decisiones, lo que puede contribuir a un mayor compromiso y apoyo a los cambios organizacionales. En última instancia, estos resultados subrayan la relevancia del liderazgo democrático en la gestión de equipos y organizaciones en busca de mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Según el análisis descriptivo referente a la variable estilos de liderazgo el 60% tienen un estilo de liderazgo regular, el 28,9% tiene un estilo de liderazgo deficiente, el 11.1% tiene un estilo de liderazgo eficiente; para la variable work engagement, el 55,6% tienen un estilo regular, el 22,2% tiene un estilo deficiente, el 22,2% tiene un estilo de eficiente. Los resultados inferenciales mostraron la correlación entre la variable estilos de liderazgo y el compromiso laboral la Sig. $0,000 < 0,05$, la cual resultó ser altamente significativa, con un valor positivo de 0,813. Esto indica que existe una fuerte correlación entre estas dos variables. Este hallazgo no solo confirma la importancia de la calidad del liderazgo en el entorno laboral, sin embargo los líderes aun desconocen el tipo de liderazgo que deberían emplear en cada campo y circunstancia ya que tienen el rol esencial en la promoción del compromiso de los empleados, como también proporciona a las organizaciones una base sólida para desarrollar estrategias específicas de liderazgo y gestión que puedan mejorar significativamente el compromiso de los empleados en el lugar de trabajo.

Segunda: Según el análisis descriptivo referente a la dimensión liderazgo transformacional y la variable compromiso laboral, el 60% tienen un estilo regular, el 33,3% tiene un estilo deficiente, el 6,7% tiene un estilo eficiente. El análisis inferencial exploró la conexión entre liderazgo transformacional y compromiso laboral, donde hubo un resultado significativo Sig. = $0,000 < 0,05$ con una correlación positiva de 0,586 entre la dimensión y la variable. Esto respalda la importancia de fomentar líderes que adopten un enfoque transformacional en la gestión del personal, lo que podría traducirse en mejoras en la retención de empleados, la satisfacción laboral y el logro de los objetivos organizacionales, sin embargo, aunque la correlación positiva sugiere una asociación entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral, no implica necesariamente una relación causal directa que podría influir en la dinámica organizacional.

Tercera: Según el análisis descriptivo referente a la dimensión liderazgo transaccional y la variable compromiso laboral, el 40% tienen un estilo regular, el 37,8% tiene un estilo deficiente, el 22,2% tiene un estilo eficiente. Los resultados inferenciales mostraron la correlación entre el liderazgo transaccional y compromiso laboral, donde hubo un resultado significativo Sig. = 0,000 < 0,05, demostrando una correlación positiva de 0,574; está claro que tiene una influencia significativa en el compromiso laboral; aporta una comprensión valiosa de cómo este enfoque de liderazgo puede impactar en el compromiso de los empleados. Estas prácticas de liderazgo transaccional también desempeñan un papel crucial en el fomento del compromiso laboral, lo que subraya la diversidad de enfoques de liderazgo efectivos en el ámbito municipal, sin embargo, la relación entre el liderazgo transaccional y el compromiso laboral no debe considerarse como una fórmula universal. La variabilidad en la implementación de estas prácticas por parte de los líderes sugiere la necesidad de una evaluación más detallada de las circunstancias específicas que rodean a cada equipo o departamento.

Cuarta: Según el análisis descriptivo referente a la dimensión liderazgo liberal y el compromiso laboral, el 46,7% tiene un estilo regular, el 40,0% tiene un estilo deficiente, el 13,3% tiene un estilo eficiente. Los resultados inferenciales mostraron un resultado significativo Sig. = 0,000 < 0,05, por el cual existe una fuerte correlación positiva con un nivel de 0,735 entre la dimensión de liderazgo liberal y el compromiso laboral. Esto significa que este estilo otorga una mayor autonomía y responsabilidad a los empleados, está relacionado de manera positiva con el compromiso laboral en la municipalidad, sin embargo, tan efectivo en entornos donde se requiere una supervisión más directa y estructurada. Aunque la correlación positiva del liderazgo liberal está asociado de manera significativa con el compromiso laboral, es esencial considerar las limitaciones y adaptaciones necesarias en su aplicación.

Quinta: Según el análisis descriptivo referente a la dimensión liderazgo autocrático, el 37,8% tienen un estilo regular, el 44,4% tiene un estilo deficiente, el 17,8% tiene un estilo eficiente. Los resultados inferenciales

mostraron el análisis entre el liderazgo autocrático y el compromiso laboral donde hubo un resultado significativo Sig. = 0,000<0,05, demostrando una fuerte correlación positiva de 0,705. Estos resultados indican que, aunque el liderazgo autocrático se caracteriza por un alto grado de control por parte del líder, este estilo de liderazgo parece estar relacionado positivamente con el compromiso laboral en el municipio de estudio, sin embargo, este tipo de liderazgo tiende a no dejar participar a los trabajadores en la toma de decisiones y puede generar un ambiente laboral donde la comunicación y la colaboración sean limitadas. A pesar de la correlación positiva significativa, es esencial abordar las posibles implicaciones negativas asociadas con el liderazgo autocrático.

Sexta: Según el análisis descriptivo referente a la dimensión liderazgo democrático, el 35,6% tienen un estilo regular, el 44,4% tiene un estilo deficiente, el 20,0% tiene un estilo eficiente. Los resultados inferenciales mostraron el análisis entre el liderazgo autocrático y el compromiso laboral donde hubo un resultado significativo Sig. = 0,000<0,05, demostrando una fuerte correlación positiva de 0,780. Quiere decir que este estilo involucra a los empleados en la toma de decisiones y fomenta un ambiente de colaboración, está vinculado positivamente al compromiso laboral, sin embargo, es crucial reconocer que, a pesar de la fuerte correlación positiva entre el liderazgo democrático y el compromiso laboral, este enfoque puede presentar desafíos en contextos donde se requiere una toma de decisiones rápida o una dirección más centralizada. La participación de los empleados en la toma de decisiones puede resultar en un proceso más deliberado, lo que podría no ser eficiente en situaciones que demandan respuestas inmediatas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Los hallazgos de esta tesis demuestran una correlación muy significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso de los empleados, destacando la influencia directa de los líderes en el compromiso de los empleados. Se aconseja que las organizaciones prioricen la formación y el desarrollo de líderes, concentrándose en estilos de liderazgo efectivos y eficientes. Además, se sugiere fomentar la comunicación abierta, identificar líderes comprometidos e implementar estrategias de liderazgo que fomenten un ambiente de trabajo positivo. Estas acciones tienen el potencial de aumentar significativamente el compromiso de los empleados, lo que en última instancia contribuirá al éxito y la productividad a largo plazo de las organizaciones.

Segunda: Dado que se ha demostrado una correlación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso en el lugar de trabajo, se sugiere que las organizaciones consideren implementar programas de desarrollo del liderazgo que fomenten la adopción de enfoques más efectivos. Los líderes pueden adquirir capacitación y formación con el fin de mejorar su estilo de liderazgo y, de esta manera, incrementar el compromiso de los empleados. Por otro lado, es crucial promover la retroalimentación y la comunicación abierta para que los líderes puedan modificar de manera más eficiente su enfoque de liderazgo.

Tercera: Considerando el importante valor mostrado en la relación entre liderazgo transformacional y compromiso laboral, se recomienda que las organizaciones públicas promuevan e impulsen activamente la adopción de prácticas de liderazgo transformacional. La creación de una cultura organizacional que valore la innovación y la colaboración, programas de desarrollo de liderazgo y la identificación y promoción de líderes transformacionales pueden ser empleados para lograr esto.

Cuarta: Dado que existe evidencia de una correlación positiva entre el liderazgo transaccional y el compromiso laboral, se sugiere que las organizaciones municipales consideren implementar estrategias de liderazgo que incluyan componentes de liderazgo transaccional. Esto puede ser especialmente importante en circunstancias en las que tomar decisiones

precisas y eficaces es crucial. Se recomienda capacitar líderes en esta materia y velar por su implementación exitosa en el ámbito municipal.

Quinta: Considerando la relación positiva entre el liderazgo liberal y el compromiso laboral, se sugiere que las organizaciones municipales valoren el uso de prácticas de liderazgo liberal que promuevan la autonomía y la responsabilidad de los empleados. Es fundamental crear un entorno en el que los empleados puedan asumir una mayor responsabilidad por su trabajo y tomar decisiones, ya que esto puede aumentar su compromiso. La capacitación de líderes y el fomento de una cultura organizacional que promueve la toma de decisiones descentralizadas son ayudas para lograr esto.

Sexta: Dado el fuerte vínculo entre el liderazgo democrático y el compromiso laboral, se recomienda que las organizaciones municipales promuevan un enfoque de liderazgo que involucre a los empleados en la toma de decisiones y fomente la colaboración. Esto puede lograrse capacitando a los líderes en prácticas de liderazgo democrático, abriendo canales de comunicación y fomentando la participación activa de los empleados en la toma de decisiones. Adicionalmente, se podrán establecer mecanismos para medir y mejorar continuamente el nivel de compromiso laboral en el municipio.

REFERENCIAS


- Ågotnes, K., Skogstad, A., Hetland, J., Olsen, O., Espevik, R., Bakker, A., & Einarsen, S. (2021). Daily work pressure and exposure to bullying-related negative acts: The role of daily transformational and laissez-faire leadership. *European Management Journal*, 39(4), 423-433. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.011>
- Agudelo, G., & Tobón, C. (2015). Transacciones, fricciones y contratos en las negociaciones de paz con las FARC, 2010-2016. *Perfil de Coyuntura Económica*, 26, 7-41.
- Alarcón, D., Conde, J., & Perales, J. (2017). La fatiga como estado motivacional subjetivo. *Revista Andaluza de Medicina del Deporte*, 10(1), 31-41. <https://doi.org/10.1016/j.ramd.2016.04.001>
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122.
- Aleman, C., & Vaccotti, P. (2021). *Experiencias de valoración de la cooperación Sur-Sur en el MERCOSUR: Los casos del Paraguay y el Uruguay*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46991-experiencias-valoracion-la-cooperacion-sur-sur-mercosur-casos-paraguay-uruguay>
- Arribas, S., & Kortabarria, julen. (2021). Evolución de la atención, concentración y rendimiento académico tras una intervención basada en descansos activos. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3), Article 3. <https://doi.org/10.6018/reifop.467731>
- Astorga, C., & Anjos, E. M. dos. (2016). La Motivación De Logro Como Impulso Creador De Bienestar: Su Relación Con Los Cinco Grandes Factores De La Personalidad. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 31-40.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>

- Basaran, R., & Kiral, E. (2020). The Relationship between Authentic Leadership and Work Engagement. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 7(2), 351-363.
- Betancur, S. C. (2019). Endomarketing y aprendizaje organizacional: Una herramienta para la gestión. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 11(9), 184-196.
- Cálix, C., Martínez, L., Vigier, H., & Nuñez, J. (2016). El Rol del Empowerment en el Éxito Empresarial. *Investigación administrativa*, 45(117), 0-0.
- Casademunt, A., Morales, A., & Ariza, J. (2012). La implicación emocional en el puesto de trabajo: Un estudio empírico. *Intangible Capital*, 8(2), 364-405.
- Cenkci, A. T., & Özçelik, G. (2015). Leadership Styles and Subordinate Work Engagement: The Moderating Impact of Leader Gender. *Global Business & Management Research*, 7(4), 8-20.
- Cerda, M. (2023). Estilos de liderazgo y engagement en profesionales de salud de obstetricia en el Hospital Sergio E. Bernales, Lima, 2021. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/19255>
- Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*.
https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Covas, J. M. Z. (s. f.). *Liderazgo: Estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*.
- Coz, M., & Matto, G. (2021). Relación entre satisfacción laboral y engagement en colaboradores administrativos de empresas en Lima Metropolitana. *Repositorio Institucional - Ulima*.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/14352>
- Cruz, L., & Nieves, A. (2016). Procedimiento para la Gestión de la Supervisión y Monitoreo del Control Interno. *Ciencias Holguín*, 22(1), 50-68.

- Cvetkovic, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., & López, C. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Davalos, A. (2020). Liderazgo transformacional y engagement en una empresa de fabricación de productos para distribución de electricidad en la ciudad Lima. *Repositorio Académico USMP*. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7846>
- Dominguez, S. (2018). Magnitud del efecto para pruebas de normalidad en investigación en salud. *Investigación en educación médica*, 7(27), 92-93. <https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2018.27.1776>
- Fernandes, J., Hernández, A., & Paz, M. del C. (2020). *La relación entre el estilo de liderazgo y el work engagement en una empresa multinacional del sector ingeniería*. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/174802>
- Fernández, E., Martín, A., Luque, T., Sánchez, M., Navarro, S., & Enrique, C. (2020). Content Validation through Expert Judgement of an Instrument on the Nutritional Knowledge, Beliefs, and Habits of Pregnant Women. *Nutrients*, 12(4), 1136. <https://doi.org/10.3390/nu12041136>
- Fletcher, K., Friedman, A., & Piedimonte, G. (2019). Liderazgo transformacional y transaccional en el cuidado de la salud visto a través de la lente de la pediatría. *The Journal of Pediatrics*, 204, 7-9.e1. <https://doi.org/10.1016/j.jpeds.2018.10.007>
- Flores Miranda, J. (2022). Relación de los estilos de liderazgo con el engagement laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, periodo: 2019. *Universidad Nacional del Altiplano*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3218677>
- Fouzia, A., Abid, G., & Ilyas, S. (2023). Transformational leadership and life satisfaction: The sequential mediation model of organizational trust and proactive behavior. *Scandinavian Journal of Management*, 39(4), 101298. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2023.101298>
- Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciaAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6.

- Galit, K. (2023). Transformational and transactional leadership, organizational support and environmental competition intensity as antecedents of intrapreneurial behaviors. *European Research on Management and Business Economics*, 29(2), 100215. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2023.100215>
- Gandolfi, F., & Stone, S. (2018). Leadership, Leadership Styles, and Servant Leadership. *Journal of Management Research*, 18(4), 261-269.
- García, B., Mendoza, I., & Olgúin, J. (2022). Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. *Investigación administrativa*, 51(129). <https://doi.org/10.35426/iav51n129.08>
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(8), 318-329.
- Goleman. (2018, junio 12). Goleman los estilos de liderazgo y su aplicación práctica. *Corporate Yachting*. <https://corporateyachting.es/es/goleman-los-estilos-de-liderazgo-y-su-aplicacion-practica/>
- Greimel, N., Kanbach, D., & Chelaru, M. (2023). Equipos virtuales y liderazgo transformacional: Una revisión integradora de la literatura y vías para futuras investigaciones. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(2), 100351. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100351>
- Guzmán, J., & Arrieta, D. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica*. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(3). <https://www.redalyc.org/journal/280/28063519013/html/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (Sexta)*. McGrawHill Education.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill Education.
- Horna, C., & Villon, V. M. (2022). Relación entre el liderazgo y el engagement en los colaboradores. *Repositorio Institucional - Ulima*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/15855>
- Huayhua, M., Vargas, Y., Avila, C., & Buitron, C. (2021). La retroalimentación formativa una práctica eficaz en tiempos de pandemia. *Horizontes Revista*

- de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), 133-143.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.290>
- Jaspe, C., López, F., & Moya, S. (2018). La Aplicación De Pausas Activas Como Estrategia Preventiva De La Fatiga Y El Mal Desempeño Laboral Por Condiciones Disergonómicas En Actividades Administrativas. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 2(7), 175-186.
- Jiménez, C., Arata, M., García, A., Soto, C., & Castro, M. (2015). Entusiasmo Por El Trabajo (engagement): Un Estudio De Validez En Profesionales De La Docencia En Lima, Perú. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 21(2), 195-206.
- Kassam, M., Magaña, M., Ordóñez, L., & Gómez, M. (2007). Internet, un medio de comunicación bidireccional con el paciente externo infrautilizado en nuestro país. *Farmacia Hospitalaria*, 31(3), 192-195.
- Kumar, A. (2023, abril 6). What is Democratic Leadership? A Simple and Comprehensive Guide. *Emeritus Online Courses*.
<https://emeritus.org/blog/leadership-what-is-democratic-leadership/>
- Labrague, L. (2023). Relationship between transformational leadership, adverse patient events, and nurse-assessed quality of care in emergency units: The mediating role of work satisfaction. *Australasian Emergency Care*.
<https://doi.org/10.1016/j.auec.2023.08.001>
- Lee, C., Yeh, W., Yu, Z., & Lin, X. (2023). The relationships between leader emotional intelligence, transformational leadership, and transactional leadership and job performance: A mediator model of trust. *Heliyon*, 9(8), e18007. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18007>
- Li, Y., Castaño, G., & Li, Y. (2018). Linking leadership styles to work engagement: The role of psychological capital among Chinese knowledge workers. *Chinese Management Studies*, 12(2), 433-452.
<https://doi.org/10.1108/CMS-04-2017-0108>
- Limache, E., & Isidro, E. (2022). Estilo de liderazgo de los directivos y la gestión organizacional universitaria. *REVISTA VERITAS ET SCIENTIA - UPT*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.47796/ves.v11i2.672>

- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50.
- Madrigal, M. (2017). Sistemas De Control De Gestión Y De Medición Del Desempeño: Conceptos Básicos Como Marco Para La Investigación. *Ciencia y Sociedad*, 42(1), 111-124.
- Martínez, D., Ramírez, A., Gómez, A., & Arenas, D. (2023). Revisión de la literatura científica sobre la toma de decisiones bajo riesgo o ambigüedad en pacientes con enfermedades neurodegenerativas. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 69, 244-275.
- Mathew, J., Rajam, K., & Nair, S. (2023). Leadership Style and Work Engagement: A Comparison of Private and Public Sector Firms in India. *Vision: The Journal of Business Perspective, Preprints*.
- MELLER, J., & PILLER, N. (s. f.).  [PDF] *Commitment in the Workplace by John P. Meyer | Perlego*. Recuperado 30 de mayo de 2023, de <https://www.perlego.com/book/1005072/commitment-in-the-workplace-theory-research-and-application-pdf>
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240.
- Miranda, S. R. (2019). Preferred leadership styles by gender. *The Journal of Management Development*, 38(7), 604-615. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2019-0034>
- Mohammed, J., Salim, A., & Al, A. (2023). Sustaining employees' creativity through the organizational justice: The mediating role of leadership styles. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100693. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100693>
- Moshoeu, A., & Geldenhuys, D. (2019). Job insecurity, organisational commitment and work engagement among staff in an open distance learning institution. *Southern African Business Review*, 19, 22. <https://doi.org/10.25159/1998-8125/5832>
- Ojeda, D. P. C. (s. f.). *Universo, población y muestra*.

- Palomares, A. (2015). Análisis de modelos de comunicación, profesorado-familia, para gestionar conflictos: Estudio de la comunidad educativa de Albacete. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 25, 277-298.
- Palomino Rodríguez, S. B. (2021). Estilos de Liderazgo de los Funcionarios Públicos y su relación con el Engagement de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial San Román—Juliaca, Periodo 2019. *Universidad Nacional de Juliaca*.
<http://repositorio.unaj.pe:8080/xmlui/handle/UNAJ/168>
- Pascual, D., Pascual, T., Redondo, M., & Pérez, M. (2014). Sensibilidad a la recompensa y al castigo, personalidad, impulsividad y aprendizaje: Un estudio en un contexto de violencia de pareja. *Clínica y Salud*, 25(3), 167-174. <https://doi.org/10.1016/j.clysa.2014.10.007>
- Pereyra, E., Rey, D., & Uribe, J. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Industrial Data*, 25(1), 229-264. <https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990>
- Pérez, L., Parada, D., & Pérez, J. (2019). Emprendimiento Y Resiliencia: Mitos Y Realidades Referente: Entidad No Gubernamental En El Área Del Emprendimiento. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 3(9), 49-65.
- Piwowar, K., & Iqbal, Q. (2023). Leadership styles and sustainable performance: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 382, 134600. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.134600>
- Ponce, G., Segarra, M., & Peiró, Á. (2020). De la capacidad de absorción a la generación de conocimiento en la empresa: Identificación de aspectos clave. *Tec Empresarial*, 14(3), 34-49. <https://doi.org/10.18845/te.v14i3.5361>
- Rabiul, M. K., Karatepe, O. M., Karim, R. A., & Panha, I. (2023). An investigation of the interrelationships of leadership styles, psychological safety, thriving at work, and work engagement in the hotel industry: A sequential mediation model. *International Journal of Hospitality Management, Preprints*.
- Rabiul, M. K., Shamsudin, F. M., Yean, T. F., & Patwary, A. K. (2022). Linking leadership styles to communication competency and work engagement:

- Evidence from the hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(2), 425-446.
- Reyes, G., Reynosa, V., Callejo, D., Canal, M., & Núñez, A. (2022). Funciones de fluidez, flexibilidad cognoscitiva, planeación y organización en niños rurales mexicanos. *Sinéctica*, 59. [https://doi.org/10.31391/s2007-7033\(2022\)0059-004](https://doi.org/10.31391/s2007-7033(2022)0059-004)
- Rogiest, S., Segers, J., & Witteloostuijn, A. (2018). Matchmaking en el cambio organizacional: ¿Todos los empleados valoran el liderazgo participativo? Un estudio empírico. *Scandinavian Journal of Management*, 34(1), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2017.05.003>
- Rojero, R., Gómez, J., & Quintero, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189.
- Rotundo, G. (2016). La centralización en la organización y los incentivos intrínsecos: Un estudio en medianas empresas. *Contabilidad y Negocios*, 11(22), 123-136.
- Salessi, S., & Omar, A. (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: Una puesta al día. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9(3), 82-103.
- Shukla, S. (2020). *CONCEPT OF POPULATION AND SAMPLE*.
- Tamayo, M. (2001). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.
- Vandenberghe, C., & Roberto, V. (2022). Liderazgo de laissez-faire, amenaza de identidad y compromiso organizacional. *Psychologie Du Travail et Des Organisations*, 28(3), 197-210. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2022.03.006>
- Wan, S., Chen, Z., & Dong, J. (2021). An integrated interval type-2 fuzzy technique for democratic–autocratic multi-criteria decision making. *Knowledge-Based Systems*, 214, 106735. <https://doi.org/10.1016/j.knosys.2020.106735>
- Wang, Z., Liu, Y., & Liu, S. (2019). Authoritarian leadership and task performance: The effects of leader-member exchange and dependence on leader. *Frontiers of Business Research in China*, 13(1), 19. <https://doi.org/10.1186/s11782-019-0066-x>

Anexo 01: Operacionalización de la variable estilos de liderazgo.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente	Alarcón et al., (2022) "establece como la capacidad de influenciar a los seguidores hacia un mismo propósito basado en los valores morales y la autenticidad que contribuyan al crecimiento personal, pero manteniendo los intereses individuales" (p. 343).	La variable estilos de liderazgo será medido de acuerdo con las dimensiones liderazgo transformacional	Liderazgo transformacional	Inspiración y motivación Estimulación intelectual Influencia idealizada Control y supervisión Recompensas y castigos Transacciones y negociaciones Falta de dirección y control Ausencia de retroalimentación Falta de toma de decisiones Toma de decisiones centralizada Control y supervisión excesivos Comunicación unidireccional	Ordinal
Estilos de liderazgo		liderazgo transaccional liderazgo transformacional, Transaccional, liberal, autocrático y democrático, se empleará como instrumento un cuestionario conformado por 15 ítems.	Liderazgo transaccional Liderazgo Liberal Democrático	Falta de toma de decisiones Toma de decisiones centralizada Control y supervisión excesivos Comunicación unidireccional Toma de decisiones participativa Comunicación bidireccional Empoderamiento y delegación de responsabilidad	

Anexo 02: Operacionalización de la variable work engagement.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable dependiente	El concepto al que se hace referencia es una mentalidad constructiva asociada con la ocupación de cada uno. Esta mentalidad se caracteriza por un enfoque enérgico, comprometido y absorto. Su objetivo es mejorar el bienestar de los individuos que constituyen una institución particular mediante la evaluación de sus fortalezas personales, examinando sus interacciones con su entorno y evaluando su eficacia como empleados (Aguirto et al., 2020).	La variable work engagement será medido de acuerdo con las dimensiones vigor, dedicación y absorción, se empleará como un instrumento conformado por 12 ítems.	Work Vigor	Energía y vitalidad durante el trabajo Entusiasmo y pasión por las tareas laborales Niveles de concentración y atención mientras se trabaja Manejar las demandas laborales Conectar con los objetivos de la organización Orgullo y satisfacción al realizar tareas laborales de alta calidad Actitud proactiva Tomar riesgos y enfrentar desafíos Perder la noción del tiempo mientras se trabaja Fluidez mientras se trabaja	Ordinal

Anexo 03: matriz de consistencia.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variabes	Metodología
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre estilo de liderazgo y el work engagement en la Municipalidad, 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre estilo de liderazgo y el work engagement en la Municipalidad, 2023</p>	<p>Hipótesis general: Los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con el work engagement en la Municipalidad, 2023</p>	<p><i>Variable independiente:</i> Estilos de liderazgo</p>	<p>Tipo de investigación: aplicada.</p>
<p>Problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el work engagement en la Municipalidad, 2023? 2. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y el work engagement en la Municipalidad, 2023? 3. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo liberal y el work engagement en la Municipalidad, 2023? 4. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo autocrático y el work engagement en la Municipalidad, 2023? 5. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático y el work engagement en la Municipalidad, 2023</p>	<p>Objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el work engagement en la Municipalidad, 2023 2. Determinar la relación entre el liderazgo transaccional y el work engagement en la Municipalidad, 2023 3. Determinar la relación entre el liderazgo liberal y el work engagement en la Municipalidad, 2023 4. Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y el work engagement en la Municipalidad, 2023 5. Determinar la relación entre el liderazgo democrático y el work engagement en la Municipalidad, 2023</p>	<p>Hipótesis específicas: 1. El liderazgo transformacional tiene relación significativa con el work engagement en la Municipalidad, 2023 2. El liderazgo transaccional tiene relación significativa con el work engagement en la Municipalidad, 2023 3. El liderazgo liberal tiene relación significativa con el work engagement en la Municipalidad, 2023 4. El liderazgo autocrático tiene relación significativa con el work engagement en la Municipalidad, 2023 5. El liderazgo democrático tiene relación significativa con el work engagement en la Municipalidad, 2023.</p>	<p><i>Variable dependiente:</i> Work engagement</p>	<p>Nivel de investigación: descriptiva – correlacional.</p> <p>Diseño de investigación: no experimental.</p> <p>Población: conformada por los trabajadores de la municipalidad provincial de Huari.</p> <p>Muestra: conformada por 35 colaboradores del área de GDUR de la municipalidad provincial de Huari</p> <p>Muestreo: No probabilístico por conveniencia.</p>

Anexo 04: Confiabilidad alfa de Cronbach variable estilos de liderazgo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	45	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota. Recuperado del IBM SPSS Statistics 26

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	6

Nota. Recuperado del IBM SPSS Statistics 26

Anexo 05: Confiabilidad alfa de Cronbach variable work engagement

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	45	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota. Recuperado del IBM SPSS Statistics 26

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	4

Nota. Recuperado del IBM SPSS Statistics 26

Anexo 06: Confiabilidad alfa de Cronbach variables estilos de liderazgo y work engagement

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	45	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota. Recuperado del IBM SPSS Statistics 26

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	2

Nota. Recuperado del IBM SPSS Statistics 26

Anexo 07: Niveles de correlación bilateral.

Niveles de correlación bilateral

Rango	Relación
-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 entre variables
+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

Fuente. Recopilado de Metodología de la Investigación. Hernández-Sampieri, Fernández. y Baptista (2014)

Anexo 09: Base de datos Spss

WORK ENGAGEMENT																			
Vigor						Dedicación						Absorción							
16	17	18	19	Sub Total	NIVEL	20	21	22	23	Sub Total	NIVEL	24	25	26	27	Sub Total	NIVEL	TOTAL	NIVEL
3	3	3	4	13	REGULAR	4	5	2	4	15	EFICIENTE	2	3	2	2	8	DEFICIENTE	36	REGULAR
3	3	3	4	13	REGULAR	2	5	4	2	13	REGULAR	5	2	5	3	15	EFICIENTE	41	REGULAR
4	1	4	5	14	REGULAR	2	4	2	4	12	REGULAR	5	2	3	3	13	REGULAR	39	REGULAR
3	4	4	3	14	REGULAR	4	3	2	3	12	REGULAR	5	3	5	5	18	EFICIENTE	44	REGULAR
3	3	5	3	14	REGULAR	3	4	3	1	11	REGULAR	4	2	3	3	12	REGULAR	37	REGULAR
1	3	2	5	11	REGULAR	4	5	1	2	12	REGULAR	1	3	2	3	9	DEFICIENTE	32	REGULAR
5	1	2	2	10	REGULAR	3	3	5	3	14	REGULAR	2	4	3	5	14	REGULAR	38	REGULAR
4	5	1	4	14	REGULAR	2	5	4	4	15	EFICIENTE	4	1	2	1	8	DEFICIENTE	37	REGULAR
1	2	5	5	13	REGULAR	1	2	3	1	7	DEFICIENTE	2	4	3	4	13	REGULAR	33	REGULAR
5	3	3	5	16	EFICIENTE	3	2	3	4	12	REGULAR	2	2	3	2	9	DEFICIENTE	37	REGULAR
5	4	5	5	19	EFICIENTE	5	3	4	4	16	EFICIENTE	5	4	1	2	12	REGULAR	47	EFICIENTE
3	3	1	3	10	REGULAR	4	3	2	1	10	REGULAR	1	2	2	3	8	DEFICIENTE	28	DEFICIENTE
4	3	1	2	10	REGULAR	3	1	1	1	6	DEFICIENTE	1	2	1	1	5	DEFICIENTE	21	DEFICIENTE
3	4	2	2	11	REGULAR	5	2	3	3	13	REGULAR	3	2	2	4	11	REGULAR	35	REGULAR
1	4	2	5	12	REGULAR	4	3	2	5	14	REGULAR	3	5	1	4	13	REGULAR	39	REGULAR
5	3	5	1	14	REGULAR	4	5	1	2	12	REGULAR	3	4	5	3	15	EFICIENTE	41	REGULAR
4	2	3	5	14	REGULAR	5	1	2	2	10	REGULAR	4	2	3	2	11	REGULAR	35	REGULAR
5	2	5	3	15	EFICIENTE	5	2	2	2	11	REGULAR	1	1	3	1	6	DEFICIENTE	32	REGULAR
3	2	3	3	11	REGULAR	2	2	3	2	8	DEFICIENTE	2	1	2	1	6	DEFICIENTE	25	DEFICIENTE
4	4	5	5	18	EFICIENTE	5	4	5	5	19	EFICIENTE	4	5	4	5	18	EFICIENTE	55	EFICIENTE
1	1	5	3	10	REGULAR	5	1	1	1	8	DEFICIENTE	3	2	4	5	14	REGULAR	32	REGULAR
1	2	1	3	7	DEFICIENTE	1	5	5	2	13	REGULAR	1	2	1	3	7	DEFICIENTE	27	DEFICIENTE
4	3	3	1	11	REGULAR	5	3	2	2	12	REGULAR	3	2	1	1	7	DEFICIENTE	30	REGULAR
2	5	5	4	16	EFICIENTE	5	5	4	4	18	EFICIENTE	4	5	4	5	18	EFICIENTE	52	EFICIENTE
5	4	5	4	18	EFICIENTE	5	4	5	5	19	EFICIENTE	5	5	4	5	19	EFICIENTE	56	EFICIENTE
2	5	2	3	12	REGULAR	3	2	2	2	8	DEFICIENTE	1	1	2	2	5	DEFICIENTE	25	DEFICIENTE
3	5	4	5	17	EFICIENTE	4	3	4	5	16	EFICIENTE	3	5	3	5	16	EFICIENTE	49	EFICIENTE
5	3	4	4	16	EFICIENTE	4	4	1	1	10	REGULAR	5	5	4	5	19	EFICIENTE	45	EFICIENTE
5	3	2	4	14	REGULAR	1	4	2	5	12	REGULAR	5	2	2	3	12	REGULAR	38	REGULAR
3	1	3	3	10	REGULAR	2	3	1	2	8	DEFICIENTE	2	4	2	3	11	REGULAR	29	REGULAR
1	1	1	3	6	DEFICIENTE	2	3	2	1	8	DEFICIENTE	2	2	2	1	7	DEFICIENTE	21	DEFICIENTE
3	2	5	1	11	REGULAR	1	2	1	3	7	DEFICIENTE	2	3	2	2	9	DEFICIENTE	27	DEFICIENTE
3	1	3	1	8	DEFICIENTE	1	2	3	1	7	DEFICIENTE	1	1	1	2	5	DEFICIENTE	20	DEFICIENTE
3	4	5	5	17	EFICIENTE	3	5	3	5	16	EFICIENTE	5	3	5	4	17	EFICIENTE	50	EFICIENTE
5	3	4	5	17	EFICIENTE	1	5	2	3	11	REGULAR	1	3	1	2	7	DEFICIENTE	35	REGULAR
3	4	5	3	15	EFICIENTE	5	4	4	5	18	EFICIENTE	5	4	5	5	19	EFICIENTE	52	EFICIENTE
3	1	4	3	11	REGULAR	3	4	5	5	17	EFICIENTE	1	1	3	5	10	REGULAR	38	REGULAR
5	3	3	3	14	REGULAR	2	1	1	3	7	DEFICIENTE	1	2	3	2	8	DEFICIENTE	29	REGULAR
1	1	4	4	10	REGULAR	3	1	5	4	13	REGULAR	4	4	2	2	12	REGULAR	35	REGULAR
1	1	3	3	8	DEFICIENTE	1	2	1	2	6	DEFICIENTE	1	2	1	1	5	DEFICIENTE	19	DEFICIENTE
5	4	1	1	11	REGULAR	1	3	2	1	7	DEFICIENTE	2	2	1	2	7	DEFICIENTE	25	DEFICIENTE
5	4	5	5	19	EFICIENTE	5	5	5	5	20	EFICIENTE	5	5	5	5	20	EFICIENTE	59	EFICIENTE
3	5	5	5	18	EFICIENTE	5	5	4	5	19	EFICIENTE	5	5	5	5	20	EFICIENTE	57	EFICIENTE
5	2	2	3	12	REGULAR	2	4	5	4	15	EFICIENTE	2	4	1	1	8	DEFICIENTE	35	REGULAR
5	1	2	4	12	REGULAR	1	1	1	1	4	DEFICIENTE	3	1	4	5	13	REGULAR	29	REGULAR

	Estilos_d e_lideraz go	Work_en gagement	Liderazgo _transfor macional	Liderazgo _transacc ional	Liderazgo _Liberal	Liderazgo _Autocrát ico	Liderazgo _Democr ático	Vigor	Dedicació n	Absorción
1	50	36	10	7	12	9	12	13	15	8
2	44	41	8	12	12	7	5	13	13	15
3	49	39	8	11	9	12	9	14	12	13
4	50	44	11	7	11	10	11	14	12	18
5	46	37	11	11	4	10	10	14	11	12
6	43	32	9	10	9	6	9	11	12	9
7	48	38	10	15	6	8	9	10	14	14
8	45	37	9	7	11	9	9	14	15	8
9	29	33	5	6	6	7	5	13	7	13
10	50	37	9	8	9	14	10	16	12	9
11	59	47	12	12	11	12	12	19	16	12
12	41	28	10	9	8	5	9	10	10	8
13	38	21	8	9	6	9	6	10	6	5
14	41	35	8	9	8	10	6	11	13	11
15	52	39	11	12	11	11	7	12	14	13
16	51	41	10	9	9	12	11	14	12	15
17	31	35	6	5	7	7	6	14	10	11
18	32	32	10	7	5	6	4	15	11	6
19	21	25	4	4	5	4	4	11	8	6
20	50	55	9	9	11	8	13	18	19	18

Anexo 10: Validación de los instrumentos de las variables estilos de liderazgo y work engagement

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRABE DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación entre estilos de liderazgo y el work engagement en la municipalidad, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	LUCIO CIRILO TRUJILLO BLAS		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANCIAS		
Institución donde labora:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARI		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Jara Trujillo Maylin María
Procedencia:	Validada por otros autores
Administración:	(Personal)
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Huari

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 15 indicadores y 15 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 12 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Estilos de liderazgo

Alarcón et al., (2022) “establece como la capacidad de influenciar a los seguidores hacia un mismo propósito basado en los valores morales y la autenticidad que contribuyan al crecimiento personal, pero manteniendo los intereses individuales” (p. 343).

- **Variable 2:** Work engagement

Se define como un estado mental positivo relacionado con el trabajo caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Orientada a mejorar la calidad de vida de las personas que conforman una organización, va enfocada a analizar las fortalezas del ser humano, su interacción con el entorno y su funcionamiento como trabajadores (Agurto et al., 2020).

Variable	Dimensiones	Definición
Estilos de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo transformacional - Liderazgo transaccional - Liderazgo Liberal - Liderazgo Autocrático - Liderazgo Democrático 	Alarcón et al., (2022) “establece como la capacidad de influenciar a los seguidores hacia un mismo propósito basado en los valores morales y la autenticidad que contribuyan al crecimiento personal, pero manteniendo los intereses individuales” (p. 343).
Work engagement	<ul style="list-style-type: none"> - Vigor - Dedicación 	Se define como un estado mental positivo relacionado con el trabajo caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Orientada a mejorar la calidad de vida de las personas que conforman una organización, va enfocada a analizar las fortalezas del ser humano, su interacción con el entorno y su funcionamiento como trabajadores (Agurto et al., 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Relación entre estilos de liderazgo y el work engagement en la municipalidad, 2023” elaborado por Jara Trujillo Maylin María en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Estilos de liderazgo

- Primera dimensión: Liderazgo transformacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Inspiración y motivación	Con qué frecuencia experimentas niveles altos de inspiración y motivación en tu entorno laboral	4	4	3	
Estimulación intelectual	Con qué frecuencia experimentas estimulación intelectual en tu entorno laboral	4	4	4	
Influencia idealizada	Con qué frecuencia experimentas la influencia idealizada en tus líderes o modelos a seguir	3	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo transaccional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Control y supervisión	Con qué frecuencia experimentas un nivel de control y supervisión en tu trabajo	4	4	3	
Recompensas y castigos	Con qué frecuencia experimentas recompensas y castigos en tu trabajo	4	3	4	
Transacciones y negociaciones	Con qué frecuencia participas en transacciones y negociaciones en tu trabajo	3	3	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo Liberal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Falta de dirección y control	Con qué frecuencia experimentas falta de dirección y control en tu trabajo	4	4	4	
Ausencia de retroalimentación	Con qué frecuencia experimentas la ausencia de retroalimentación en tu trabajo	3	3	4	
Falta de toma de decisiones	Con qué frecuencia experimentas falta de toma de decisiones en tu trabajo	4	4	3	

- Cuarta dimensión: Liderazgo Autocrático

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones centralizada	Con qué frecuencia experimentas una toma de decisiones centralizada en tu trabajo	3	3	4	

Control supervisión excesivos	y Con qué frecuencia experimentas un control y supervisión excesivos en tu trabajo	4	4	4	
Comunicación unidireccional	Con qué frecuencia experimentas una comunicación unidireccional excesiva y centralizada en tu trabajo	4	3	3	

- Cuarta dimensión: Liderazgo Democrático

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones participativa	Con qué frecuencia experimentas una toma de decisiones participativa en tu trabajo	3	4	4	
Comunicación bidireccional	Con qué frecuencia experimentas una comunicación bidireccional en tu trabajo	4	4	4	
Empoderamiento y delegación de responsabilidad	Con qué frecuencia experimentas el empoderamiento y la delegación de responsabilidad en tu trabajo	3	3	4	

Variable del instrumento: Work engagement

- Primera dimensión: Vigor

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Energía y vitalidad durante el trabajo	Con qué frecuencia experimentas energía y vitalidad durante el trabajo	4	4	4	
Entusiasmo y pasión por las tareas laborales	Con qué frecuencia experimentas entusiasmo y pasión por tus tareas laborales en el trabajo	4	4	4	
Niveles de concentración y atención mientras se trabaja	Con qué frecuencia experimentas altos niveles de concentración y atención mientras trabajas	4	3	3	
Manejar las demandas laborales	Con qué frecuencia logras manejar eficazmente las demandas laborales en tu trabajo	4	3	4	

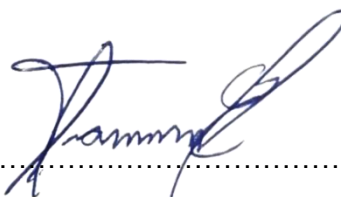
- Segunda dimensión: Dedicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conectar con los objetivos de la organización	Con qué frecuencia logras conectar con los objetivos de la organización en tu trabajo	4	4	4	

Orgullo y satisfacción al realizar tareas laborales de alta calidad	Con qué frecuencia experimentas orgullo y satisfacción al realizar tareas laborales de alta calidad en tu trabajo	4	3	4	
Actitud proactiva	Con qué frecuencia adoptas una actitud proactiva en tu trabajo	3	4	4	
Tomar riesgos y enfrentar desafíos	Con qué frecuencia tomas riesgos y enfrentas desafíos en tu trabajo	4	3	4	

- Tercera dimensión: Absorción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Perder la noción del tiempo mientras se trabaja	Con qué frecuencia pierdes la noción del tiempo mientras trabajas, utilizando la siguiente escala de frecuencia	4	4	3	
Fluidez mientras se trabaja	Con qué frecuencia experimentas fluidez mientras trabajas	4	3	4	
Conexión emocional con el trabajo	Con qué frecuencia experimentas una conexión emocional con tu trabajo, utilizando la siguiente escala de frecuencia	4	3	3	
Necesidad de terminar una tarea	Con qué frecuencia sientes la necesidad de terminar una tarea en tu trabajo	4	4	4	



.....
Lic. Adm. Lucio Cirilo Trujillo Blas
 CLAD: 40732 DNI N° 42058349

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación entre estilos de liderazgo y el work engagement en la municipalidad, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	ELIDA GIOVANA HUANEY TINOCO	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANCIAS	
Institución donde labora:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARI	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Jara Trujillo Maylin María
Procedencia:	Validada por otros autores
Administración:	(Personal)
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Huari
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 15 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 12 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Estilos de liderazgo

Alarcón et al., (2022) “establece como la capacidad de influenciar a los seguidores hacia un mismo propósito basado en los valores morales y la autenticidad que contribuyan al crecimiento personal, pero manteniendo los intereses individuales” (p. 343).

- **Variable 2:** Work engagement

Se define como un estado mental positivo relacionado con el trabajo caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Orientada a mejorar la calidad de vida de las personas que conforman una organización, va enfocada a analizar las fortalezas del ser humano, su interacción con el entorno y su funcionamiento como trabajadores (Agurto et al., 2020).

Variable	Dimensiones	Definición
Estilos de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo transformacional - Liderazgo transaccional - Liderazgo Liberal - Liderazgo Autocrático - Liderazgo Democrático 	Alarcón et al., (2022) “establece como la capacidad de influenciar a los seguidores hacia un mismo propósito basado en los valores morales y la autenticidad que contribuyan al crecimiento personal, pero manteniendo los intereses individuales” (p. 343).
Work engagement	<ul style="list-style-type: none"> - Vigor - Dedicación 	Se define como un estado mental positivo relacionado con el trabajo caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Orientada a mejorar la calidad de vida de las personas que conforman una organización, va enfocada a analizar las fortalezas del ser humano, su interacción con el entorno y su funcionamiento como trabajadores (Agurto et al., 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Relación entre estilos de liderazgo y el work engagement en la municipalidad, 2023” elaborado por Jara Trujillo Maylin María en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que se está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Estilos de liderazgo

- Primera dimensión: Liderazgo transformacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Inspiración y motivación	Con qué frecuencia experimentas niveles altos de inspiración y motivación en tu entorno laboral	4	4	4	
Estimulación intelectual	Con qué frecuencia experimentas estimulación intelectual en tu entorno laboral	4	4	4	
Influencia idealizada	Con qué frecuencia experimentas la influencia idealizada en tus líderes o modelos a seguir	3	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo transaccional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Control y supervisión	Con qué frecuencia experimentas un nivel de control y supervisión en tu trabajo	4	4	3	
Recompensas y castigos	Con qué frecuencia experimentas recompensas y castigos en tu trabajo	3	4	4	
Transacciones y negociaciones	Con qué frecuencia participas en transacciones y negociaciones en tu trabajo	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo Liberal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Falta de dirección y control	Con qué frecuencia experimentas falta de dirección y control en tu trabajo	4	3	4	
Ausencia de retroalimentación	Con qué frecuencia experimentas la ausencia de retroalimentación en tu trabajo	4	4	3	
Falta de toma de decisiones	Con qué frecuencia experimentas falta de toma de decisiones en tu trabajo	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Liderazgo Autocrático

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones centralizada	Con qué frecuencia experimentas una toma de decisiones centralizada en tu trabajo	3	4	4	

Control supervisión excesivos	y Con qué frecuencia experimentas un control y supervisión excesivos en tu trabajo	4	4	4	
Comunicación unidireccional	Con qué frecuencia experimentas una comunicación unidireccional excesiva y centralizada en tu trabajo	4	3	3	

- Cuarta dimensión: Liderazgo Democrático

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones participativa	Con qué frecuencia experimentas una toma de decisiones participativa en tu trabajo	4	4	3	
Comunicación bidireccional	Con qué frecuencia experimentas una comunicación bidireccional en tu trabajo	3	4	4	
Empoderamiento y delegación de responsabilidad	Con qué frecuencia experimentas el empoderamiento y la delegación de responsabilidad en tu trabajo	3	3	4	

Variable del instrumento: Work engagement

- Primera dimensión: Vigor

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Energía y vitalidad durante el trabajo	Con qué frecuencia experimentas energía y vitalidad durante el trabajo	4	4	3	
Entusiasmo y pasión por las tareas laborales	Con qué frecuencia experimentas entusiasmo y pasión por tus tareas laborales en el trabajo	4	4	3	
Niveles de concentración y atención mientras se trabaja	Con qué frecuencia experimentas altos niveles de concentración y atención mientras trabajas	4	3	4	
Manejar las demandas laborales	Con qué frecuencia logras manejar eficazmente las demandas laborales en tu trabajo	4	3	4	

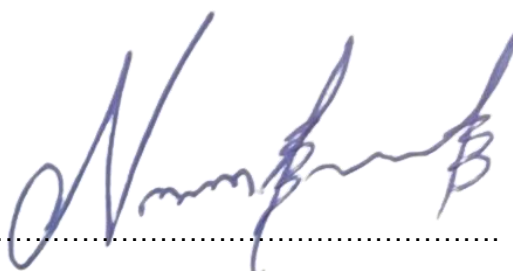
- Segunda dimensión: Dedicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conectar con los objetivos de la organización	Con qué frecuencia logras conectar con los objetivos de la organización en tu trabajo	4	4	4	

Orgullo y satisfacción al realizar labores de alta calidad	Con qué frecuencia experimentas orgullo y satisfacción al realizar tareas laborales de alta calidad en tu trabajo	3	4	4	
Actitud proactiva	Con qué frecuencia adoptas una actitud proactiva en tu trabajo	4	4	3	
Tomar riesgos y enfrentar desafíos	Con qué frecuencia tomas riesgos y enfrentas desafíos en tu trabajo	3	4	4	

- Tercera dimensión: Absorción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Perder la noción del tiempo mientras se trabaja	Con qué frecuencia pierdes la noción del tiempo mientras trabajas, utilizando la siguiente escala de frecuencia	4	4	4	
Fluidez mientras se trabaja	Con qué frecuencia experimentas fluidez mientras trabajas	4	4	3	
Conexión emocional con el trabajo	Con qué frecuencia experimentas una conexión emocional con tu trabajo, utilizando la siguiente escala de frecuencia	4	4	4	
Necesidad de terminar una tarea	Con qué frecuencia sientes la necesidad de terminar una tarea en tu trabajo	4	4	4	



(Lic. Adm. Sánchez Norabuena Darwin)

DNI N° 73897166 CLAD 36078

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación entre estilos de liderazgo y el work engagement en la municipalidad, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	SONIAN HUERTA HUERTA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANCIAS	
Institución donde labora:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARI	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Jara Trujillo Maylin María
Procedencia:	Validada por otros autores
Administración:	(Personal)
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Huari
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 15 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 12 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Estilos de liderazgo

Alarcón et al., (2022) “establece como la capacidad de influenciar a los seguidores hacia un mismo propósito basado en los valores morales y la autenticidad que contribuyan al crecimiento personal, pero manteniendo los intereses individuales” (p. 343).

- **Variable 2:** Work engagement

Se define como un estado mental positivo relacionado con el trabajo caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Orientada a mejorar la calidad de vida de las personas que conforman una organización, va enfocada a analizar las fortalezas del ser humano, su interacción con el entorno y su funcionamiento como trabajadores (Agurto et al., 2020).

Variable	Dimensiones	Definición
Estilos de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo transformacional - Liderazgo transaccional - Liderazgo Liberal - Liderazgo Autocrático - Liderazgo Democrático 	Alarcón et al., (2022) “establece como la capacidad de influenciar a los seguidores hacia un mismo propósito basado en los valores morales y la autenticidad que contribuyan al crecimiento personal, pero manteniendo los intereses individuales” (p. 343).
Work engagement	<ul style="list-style-type: none"> - Vigor - Dedicación 	Se define como un estado mental positivo relacionado con el trabajo caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Orientada a mejorar la calidad de vida de las personas que conforman una organización, va enfocada a analizar las fortalezas del ser humano, su interacción con el entorno y su funcionamiento como trabajadores (Agurto et al., 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Relación entre estilos de liderazgo y el work engagement en la municipalidad, 2023” elaborado por Jara Trujillo Maylin María en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que se está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable del instrumento: Estilos de liderazgo

- Primera dimensión: Liderazgo transformacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Inspiración y motivación	Con qué frecuencia experimentas niveles altos de inspiración y motivación en tu entorno laboral	4	4	3	
Estimulación intelectual	Con qué frecuencia experimentas estimulación intelectual en tu entorno laboral	4	4	4	
Influencia idealizada	Con qué frecuencia experimentas la influencia idealizada en tus líderes o modelos a seguir	3	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo transaccional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Control y supervisión	Con qué frecuencia experimentas un nivel de control y supervisión en tu trabajo	4	4	3	
Recompensas y castigos	Con qué frecuencia experimentas recompensas y castigos en tu trabajo	4	3	4	
Transacciones y negociaciones	Con qué frecuencia participas en transacciones y negociaciones en tu trabajo	3	3	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo Liberal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Falta de dirección y control	Con qué frecuencia experimentas falta de dirección y control en tu trabajo	4	4	4	
Ausencia de retroalimentación	Con qué frecuencia experimentas la ausencia de retroalimentación en tu trabajo	3	3	4	
Falta de toma de decisiones	Con qué frecuencia experimentas falta de toma de decisiones en tu trabajo	4	4	3	

- Cuarta dimensión: Liderazgo Autocrático

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones centralizada	Con qué frecuencia experimentas una toma de decisiones centralizada en tu trabajo	3	3	4	

Control supervisión excesivos	y Con qué frecuencia experimentas un control y supervisión excesivos en tu trabajo	4	4	4	
Comunicación unidireccional	Con qué frecuencia experimentas una comunicación unidireccional excesiva y centralizada en tu trabajo	4	3	3	

- Cuarta dimensión: Liderazgo Democrático

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones participativa	Con qué frecuencia experimentas una toma de decisiones participativa en tu trabajo	3	4	4	
Comunicación bidireccional	Con qué frecuencia experimentas una comunicación bidireccional en tu trabajo	4	4	4	
Empoderamiento y delegación de responsabilidad	Con qué frecuencia experimentas el empoderamiento y la delegación de responsabilidad en tu trabajo	3	3	4	

Variable del instrumento: Work engagement

- Primera dimensión: Vigor

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Energía y vitalidad durante el trabajo	Con qué frecuencia experimentas energía y vitalidad durante el trabajo	4	4	4	
Entusiasmo y pasión por las tareas laborales	Con qué frecuencia experimentas entusiasmo y pasión por tus tareas laborales en el trabajo	4	4	4	
Niveles de concentración y atención mientras se trabaja	Con qué frecuencia experimentas niveles de concentración y atención altos mientras trabajas	4	3	3	
Manejar las demandas laborales	Con qué frecuencia logras manejar eficazmente las demandas laborales en tu trabajo	4	3	4	

- Segunda dimensión: Dedicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conectar con los objetivos de la organización	Con qué frecuencia logras conectar con los objetivos de la organización en tu trabajo	4	4	4	

Orgullo y satisfacción al realizar tareas laborales de alta calidad	Con qué frecuencia experimentas orgullo y satisfacción al realizar tareas laborales de alta calidad en tu trabajo	4	3	4	
Actitud proactiva	Con qué frecuencia adoptas una actitud proactiva en tu trabajo	3	4	4	
Tomar riesgos y enfrentar desafíos	Con qué frecuencia tomas riesgos y enfrentas desafíos en tu trabajo	4	3	4	

- Tercera dimensión: Absorción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Perder la noción del tiempo mientras se trabaja	Con qué frecuencia pierdes la noción del tiempo mientras trabajas, utilizando la siguiente escala de frecuencia	4	4	3	
Fluidez mientras se trabaja	Con qué frecuencia experimentas fluidez mientras trabajas	4	3	4	
Conexión emocional con el trabajo	Con qué frecuencia experimentas una conexión emocional con tu trabajo, utilizando la siguiente escala de frecuencia	4	3	3	
Necesidad de terminar una tarea	Con qué frecuencia sientes la necesidad de terminar una tarea en tu trabajo	4	4	4	



(Melgarejo Chávez Lázaro Yulino)

DNI N° 46558251 CLAD 24564

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Marketing digital

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Mi querido amigo, adjuntamos una serie de consultas que requieren su percepción o experiencia personal. Estas respuestas serán empleadas en un estudio de investigación destinado a recopilar datos sobre los temas de estilos de liderazgo y compromiso laboral en el municipio para el año 2023.

Instrucciones:

Señala con una X qué opción crees que se corresponde con tu valoración personal sobre cada una de las siguientes preguntas. Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas, por lo que sus respuestas son totalmente subjetivas. Además, sus respuestas se mantendrán confidenciales. Por último, consulte la siguiente escala de calificación:

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

N°	ÍTEMS DE Estilos de liderazgo	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Liderazgo transformacional						
01	Con qué frecuencia experimentas niveles altos de inspiración y motivación en tu entorno laboral					
02	Con qué frecuencia experimentas estimulación intelectual en tu entorno laboral					
03	Con qué frecuencia experimentas la influencia idealizada en tus líderes o modelos a seguir					
Dimensión 2: Liderazgo transaccional		1	2	3	4	5
04	Con qué frecuencia experimentas un nivel de control y supervisión en tu trabajo					

05	Con qué frecuencia experimentas recompensas y castigos en tu trabajo					
06	Con qué frecuencia participas en transacciones y negociaciones en tu trabajo					
Dimensión 3: Liderazgo Liberal		1	2	3	4	5
07	Con qué frecuencia experimentas falta de dirección y control en tu trabajo					
08	Con qué frecuencia experimentas la ausencia de retroalimentación en tu trabajo					
09	Con qué frecuencia experimentas falta de toma de decisiones en tu trabajo					
Dimensión 4: Liderazgo Autocrático		1	2	3	4	5
10	Con qué frecuencia experimentas una toma de decisiones centralizada en tu trabajo					
11	Con qué frecuencia experimentas un control y supervisión excesivos en tu trabajo					
12	Con qué frecuencia experimentas una comunicación unidireccional excesiva y centralizada en tu trabajo					
Dimensión 5: Liderazgo Democrático		1	2	3	4	5
13	Con qué frecuencia experimentas una toma de decisiones participativa en tu trabajo					
14	Con qué frecuencia experimentas una comunicación bidireccional en tu trabajo					
15	Con qué frecuencia experimentas el empoderamiento y la delegación de responsabilidad en tu trabajo					

Cuestionario: Work engagement

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Mi querido amigo, adjuntamos una serie de consultas que requieren su percepción o experiencia personal. Estas respuestas serán empleadas en un estudio de investigación destinado a recopilar datos sobre los temas de estilos de liderazgo y compromiso laboral en el municipio para el año 2023.

Instrucciones:

Señala con una X qué opción crees que se corresponde con tu valoración personal sobre cada una de las siguientes preguntas. Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas, por lo que sus respuestas son totalmente subjetivas. Además, sus respuestas se mantendrán confidenciales. Por último, consulte la siguiente escala de calificación:

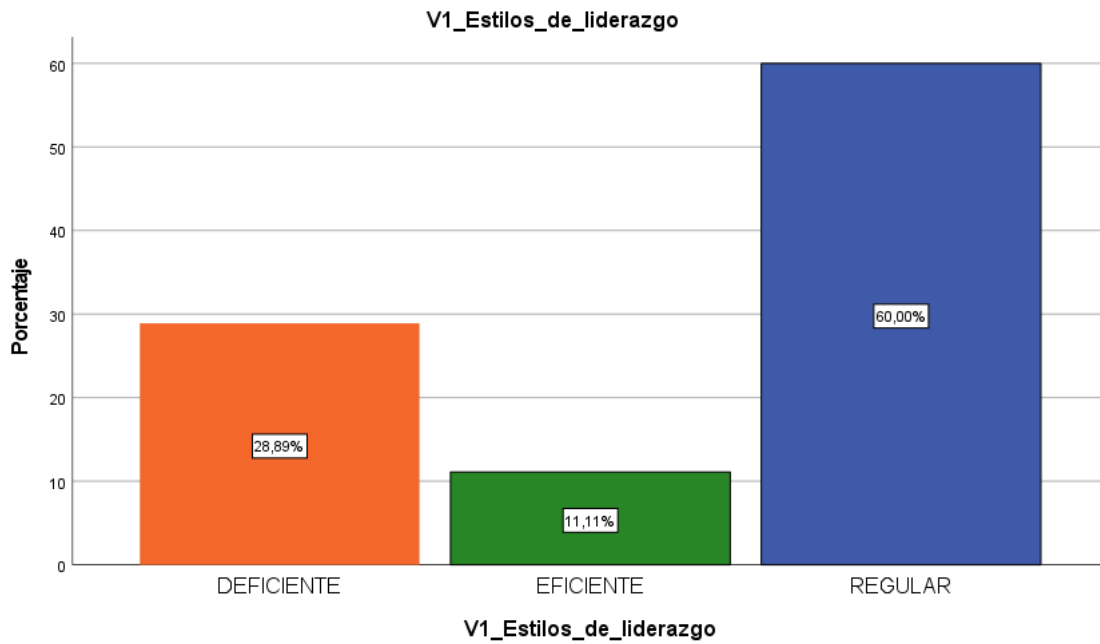
Escala de medición	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ÍTEMS DE Work engagement	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Vigor						
01	Con qué frecuencia experimentas energía y vitalidad durante el trabajo					
02	Con qué frecuencia experimentas entusiasmo y pasión por tus tareas laborales en el trabajo					
03	Con qué frecuencia experimentas niveles de concentración y atención altos mientras trabajas					
04	Con qué frecuencia logras manejar eficazmente las demandas laborales en tu trabajo					
Dimensión 2: Dedicación		1	2	3	4	5

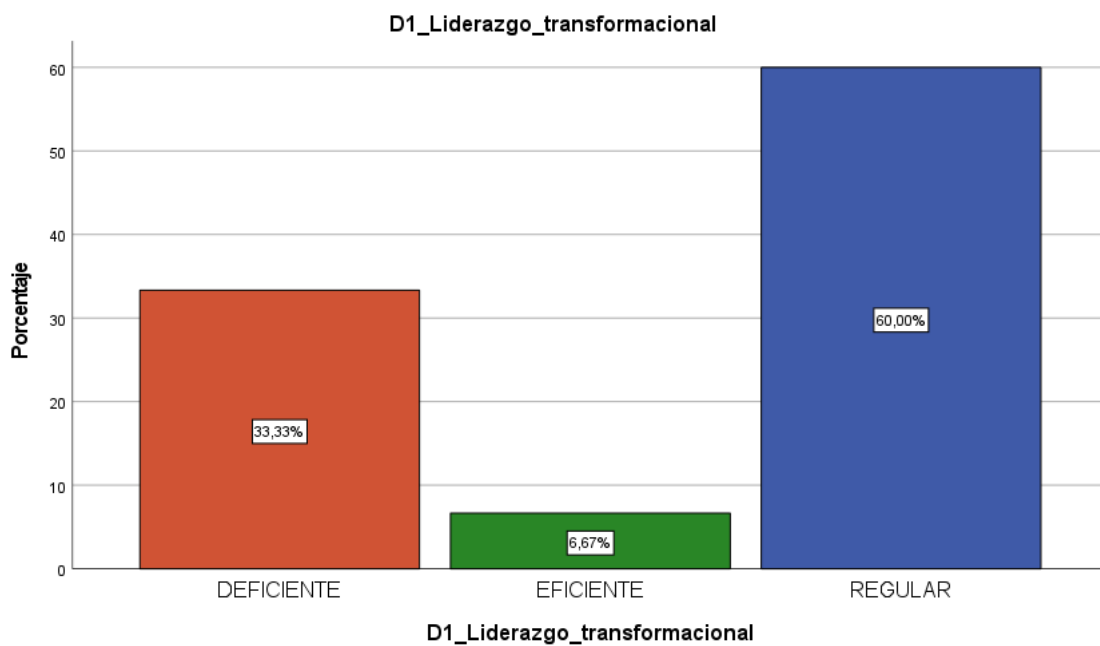
05	Con qué frecuencia logras conectar con los objetivos de la organización en tu trabajo					
06	Con qué frecuencia experimentas orgullo y satisfacción al realizar tareas laborales de alta calidad en tu trabajo					
07	Con qué frecuencia adoptas una actitud proactiva en tu trabajo					
08	Con qué frecuencia tomas riesgos y enfrentas desafíos en tu trabajo					
Dimensión 3: Absorción		1	2	3	4	5
09	Con qué frecuencia pierdes la noción del tiempo mientras trabajas, utilizando la siguiente escala de frecuencia					
10	Con qué frecuencia experimentas fluidez mientras trabajas					
11	Con qué frecuencia experimentas una conexión emocional con tu trabajo, utilizando la siguiente escala de frecuencia					
12	Con qué frecuencia sientes la necesidad de terminar una tarea en tu trabajo					

Anexo 11: Figuras

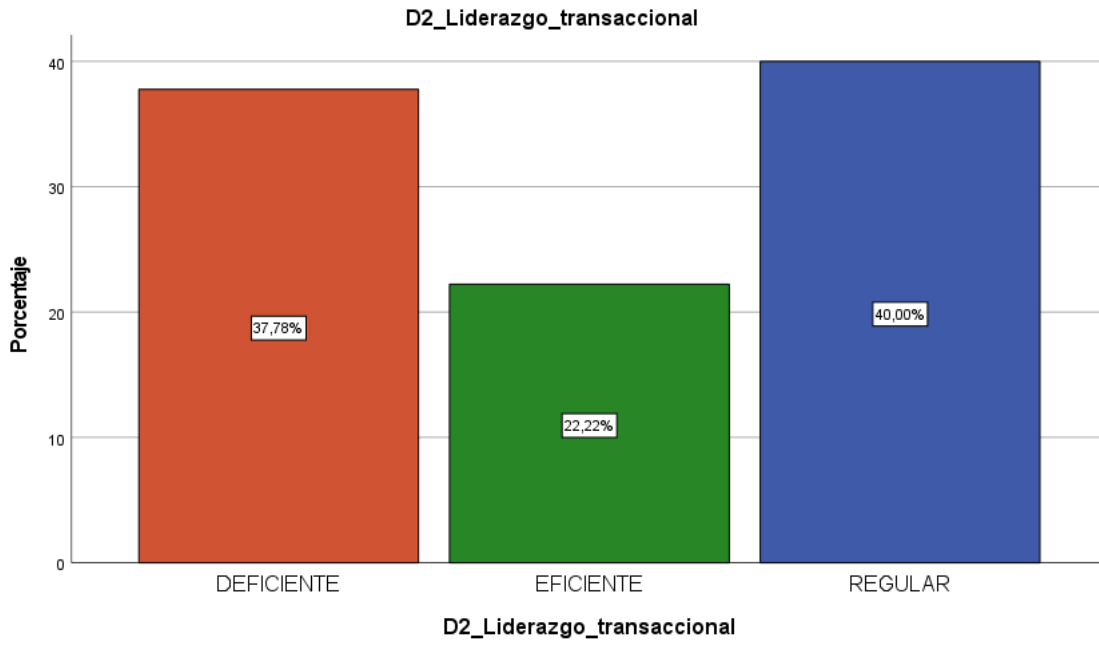
Gráficos 1
Variable estilos de liderazgo



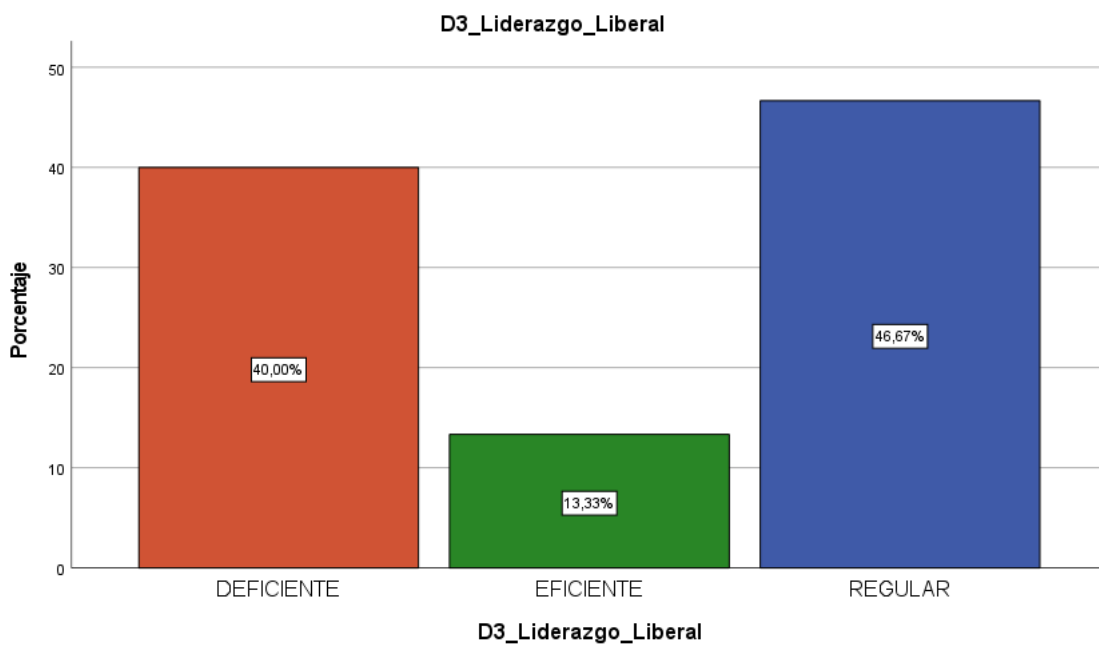
Gráficos 2
Dimensión liderazgo transformacional



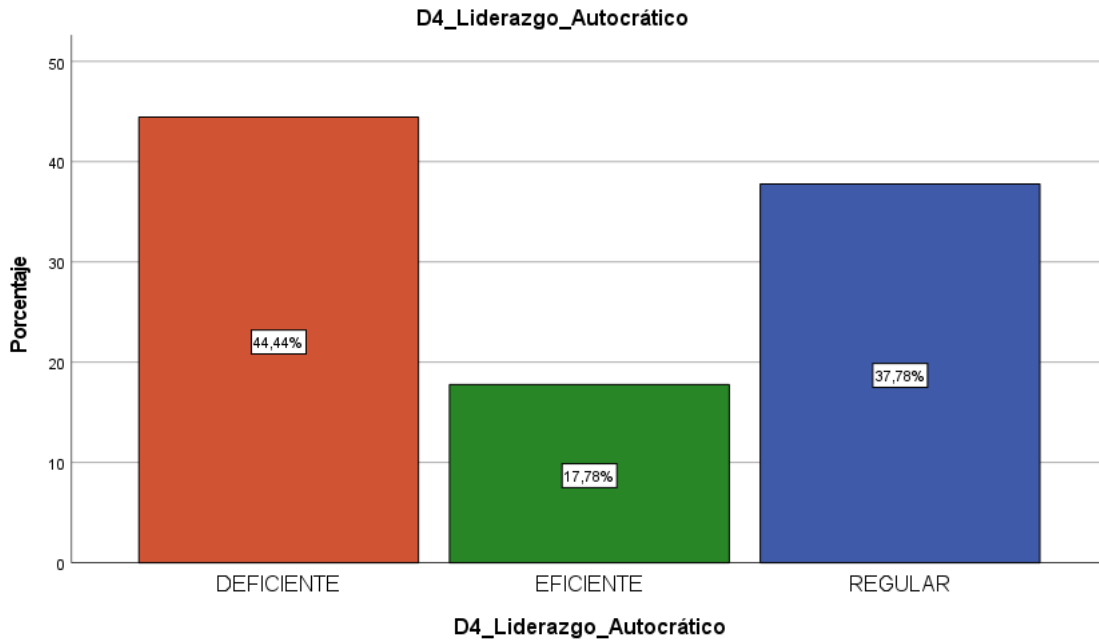
Gráficos 3
Dimensión liderazgo transaccional



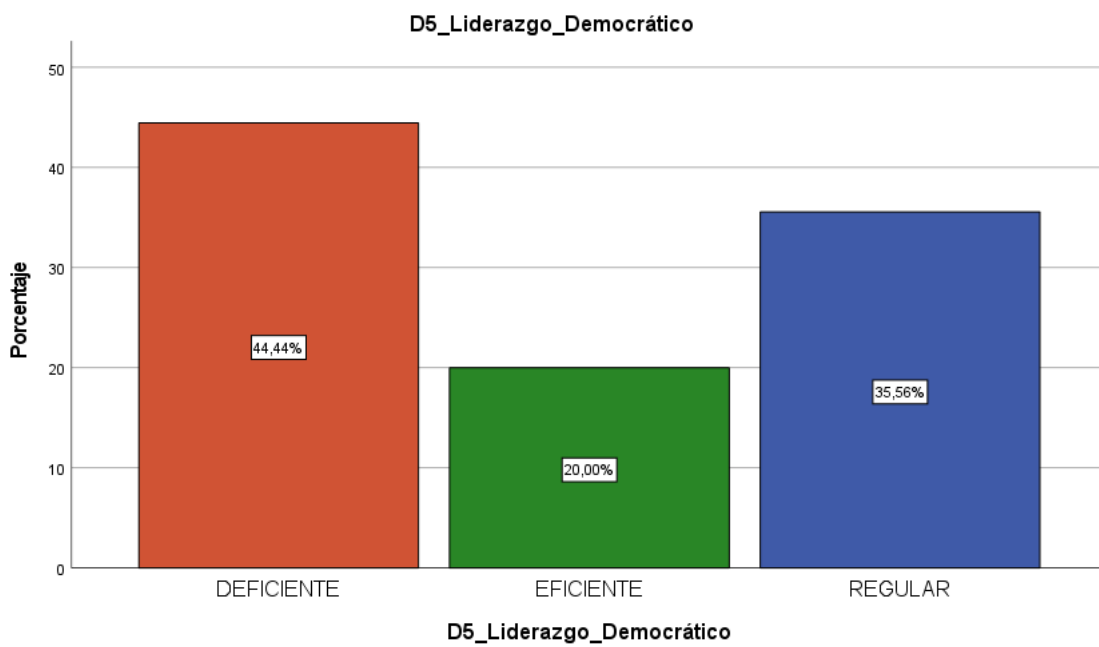
Gráficos 4
Dimensión liderazgo liberal



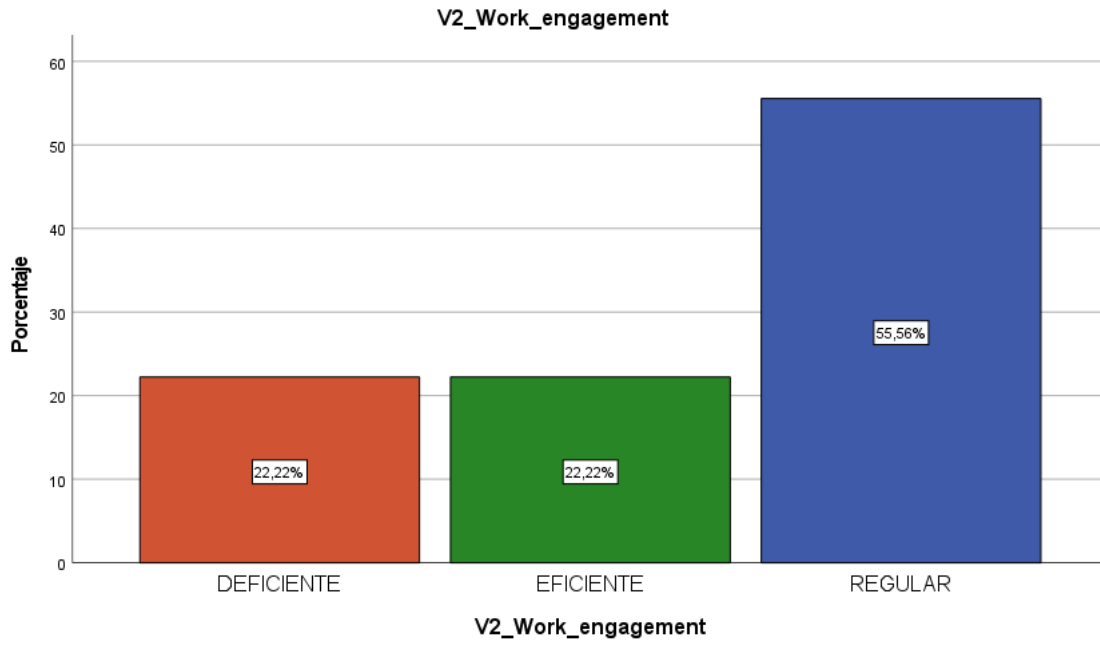
Gráficos 5
Dimensión liderazgo autocrático



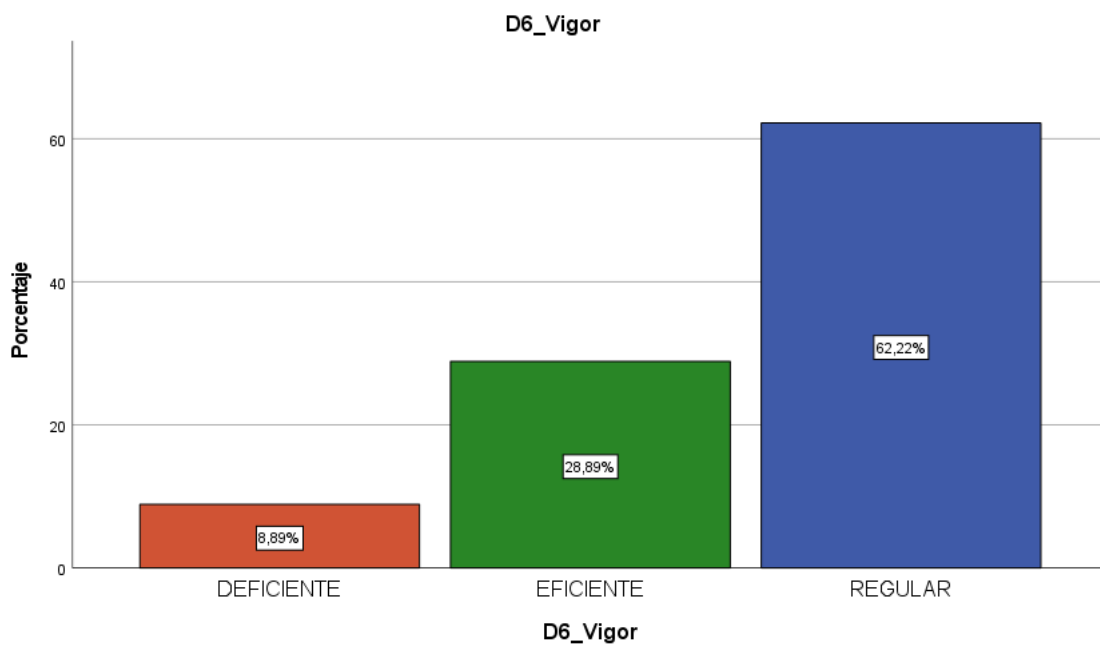
Gráficos 6
Dimensión liderazgo democrático



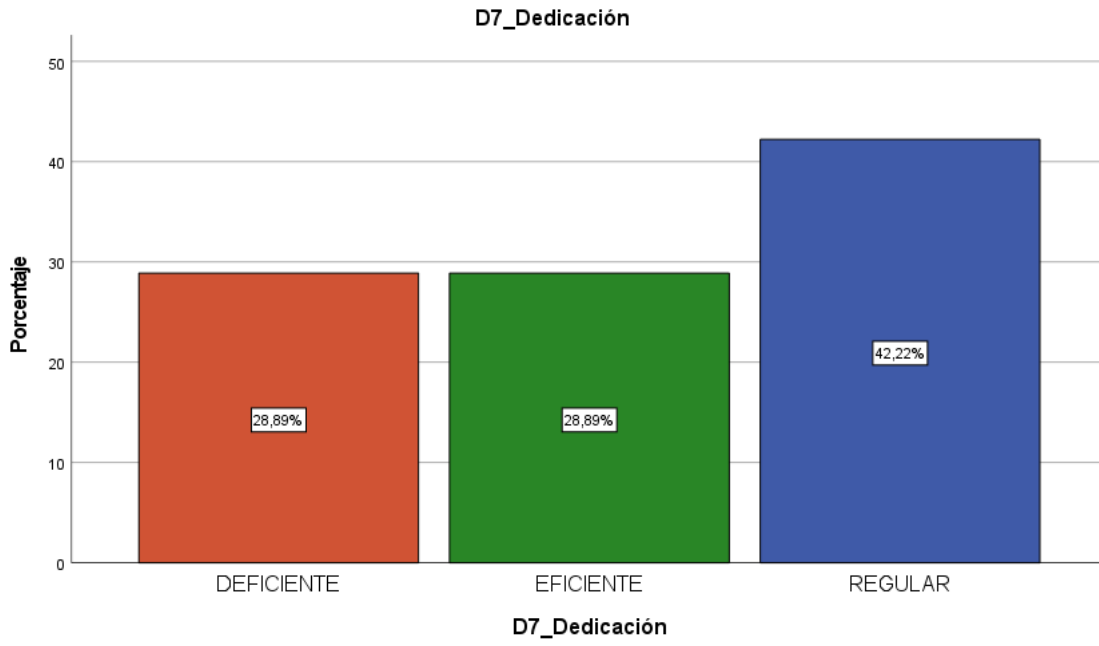
Gráficos 7
Variable work engagement



Gráficos 8
Dimensión vigor



Gráficos 9
Dimensión dedicación



Gráficos 10
Dimensión absorción

